

L'INFO DES C.E

N°12



Edito de Jean-Claude MAILLY

Secrétaire Général de Force Ouvrière

Les comités d'entreprise et leur rôle sont au cœur de l'actualité.

En effet, à la fois au centre de la mesure d'audience des organisations syndicales dont les résultats seront connus dans trois jours le 29 mars prochain, mais aussi au cœur du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi dont l'examen au Parlement démarre très prochainement, les comités d'entreprise sont impactés et ce également d'une manière plus générale avec le débat actuel et récurrent sur la « compétitivité ».

Au cœur de l'actualité ne veut pas dire pour autant que le rôle des CE s'en trouve renforcé, nous avons en effet de fortes inquiétudes quant à la réduction du rôle du CE en matière d'information consultation à la lecture du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi.

En proposant de réduire les délais d'informations consultation en retirant des obligations aux entreprises on fragilise l'institution de représentation du personnel qu'est le Comité d'entreprise et on affaiblit son rôle économique.

La liste est longue des atteintes insidieuses sur le rôle pourtant primordial du CE.

On demande désormais son avis sur des « orientations stratégiques » voire en cas de GPEC sur le « fondement des orientations stratégiques », de plus ce serait désormais au CE de trouver les informations pertinentes dans une base de données remise par l'employeur, il s'agit donc d'un renversement radical de la responsabilité en matière d'information des IRP qui s'opère.

Autant d'arguments et ce ne sont pas les seuls qui font que notre organisation s'est opposée à l'ANI du 11 janvier 2013, à sa transposition dans la loi et demande son retrait.

Affaiblir le rôle des CE en période de crise où les plans sociaux et de restructurations se multiplient est en quelque sorte un moyen de les empêcher de peser sur les plans de licenciements, de même que de permettre à l'employeur d'échapper à son obligation de faire un PSE lorsque plus de 10 salariés refusent l'application d'un accord « maintien dans l'emploi », ce qui est prévu dans le projet de loi, est une façon de retirer aux organisations syndicales du poids dans la négociation de tels accords qui ont pu par ailleurs être négociés ici ou là.

Notre rôle syndical c'est aussi peser sur les décisions des employeurs que ce soit par la voie de la négociation collective ou par le biais des institutions représentatives du personnel.

Pour assurer ce rôle de défense des intérêts des salariés les CE ont des prérogatives économiques et particulièrement en matière de licenciements économiques ce sont ces prérogatives qui sont sans cesse attaquées et qu'ils nous faut continuer à préserver.

Pour ce faire l'organisation de cette nouvelle journée FO des rassemblements des CE tombe à point nommé.

Amitiés syndicalistes.

Dans ce numéro :

| | |
|---|----|
| Edito de Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU | 2 |
| Projet de Loi issu de l'ANI du 11 janvier 2013 | 2 |
| Législation impactant les missions du CE : Actualité de l'emploi : les emplois d'avenir et les contrats de génération | 3 |
| Du côté de la représentativité et des mandats syndicaux, quelques arrêts récents incontournables | 4 |
| Comptabilité des CE : Réforme en cours... | 6 |
| Puis-je annuler un voyage acheté en ligne ? | 6 |
| Les mutuelles d'entreprises dans le tourbillon des rapprochements | 8 |
| Plafond de la sécurité sociale pour 2013 et règles concernant l'attribution de bons d'achats et cadeaux | 8 |
| Gestion des ASC et non discrimination | 10 |
| Catalogue des formations syndicales - CFMS | 10 |

CHIFFRES UTILES

Plafond d'exonération 2012 des bons d'achat et cadeaux servis par le CE 154,00 €/an/salarié

Le SMIC
Au 1^{er} janvier 2013 : 9,43 € l'heure
soit 1430,22 € brut par mois pour 151,67 heures

Plafond mensuel de la Sécurité sociale
du 1er janvier au 31 décembre 2013 : 3 083 €

Indices des prix à la consommation (INSEE)
Janvier 2013..... - 0,5%
du 01/01/2012 au 01/01/2013..... + 1,2%

Cotisations sociales, en % du salaire brut
CSG: depuis le 01/01/2012 sur 98,25% du salaire. 7,5%
CRDS : depuis le 01/01/2012 sur 98,25% du salaire. 0,5%

► **Sécurité sociale**
Assurance-maladie 0,75%
Assurance-vieillesse..... 6,65%
Assurance-vieillesse déplafonnée:..... 0,10%

► **Assurance-Chômage**
Cotisation ASSEDIC Tranches A et B 2,40%
APEC Tranche B 0,240%

► **Retraites Complémentaires**
ARRCO (Taux minima obligatoires)
Non-cadres tranches A et B et cadres tranche A: 3%
AGIRC
Cadres tranches B et C: 7,70%
Cotisation AGFF
Tranche A 0,80%
Tranche B 0,90%



Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU,
Secrétaire Confédérale

Le 31 décembre marquait la fin du cycle de 4 ans de la mesure de l'audience relative à la représentativité syndicale, par branche et au niveau national interprofessionnel.

Ainsi, cette mesure issue de l'agrégation des résultats des élections des comités d'entreprise ou DUP ou à défaut des DP sera connue le 29 mars 2013, les arrêtés d'application devront être publiés avant le 20 août 2013.

Pour autant, nous devons continuer à observer une vigilance accrue tant sur la préparation des élections professionnelles que sur la remontée des procès verbaux. En effet, un nouveau cycle de 4 ans allant du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2017 a débuté pour la mise en place de la prochaine mesure.

Autre sujet d'actualité, la transposition de l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi dans la loi. Ce texte est contestable sur de nombreux points, tels que les nouvelles procédures pour les PSE, les accords majoritaires, les mobilités internes forcées, le CDI intérimaire, le CDI intermittent, l'information et consultation anticipée des IRP et sa fameuse base de données unique. Est-ce un renforcement ou une régression des droits ?

Afin de mieux appréhender cette question et pour en débattre, je vous donne rendez-vous à notre 5e édition de la journée de rassemblement FORCE OUVRIERE des comités d'entreprise qui se tiendra, le 26 mars prochain.

Nous aborderons également la transparence financière des comités d'entreprise vers une évolution des règles, dans le cadre de la réforme de la comptabilité des CE en cours.

Tous ces thèmes d'actualité qui viennent impacter au quotidien la mission des Instances représentatives du personnel et singulièrement des élus CE rendent incontournables ce rendez-vous des comités d'entreprise que nous organisons pour vous élus et responsables syndicaux afin de vous apporter éclairages, outils et conseils.



PROJET DE LOI ISSU DE L'ANI DU 11 JANVIER 2013

DE GRAVES ATTEINTES AUX DROITS DES C.E

Le projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi portant transcription de l'ANI du 11 janvier 2013, comporte des dispositions sur « de nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés ».

En fait de nouveaux droits collectifs, il s'agit plutôt de nouvelles muselières ! Qu'on en juge, sur quelques exemples de dispositions du texte :

- › **un accord entre l'employeur et le CE pourrait fixer les délais dans lesquels les avis du comité devraient être rendus à l'occasion des consultations de l'employeur.** A défaut d'accord, ces délais devront être conformes à un décret en Conseil d'Etat. A l'expiration des délais, le CE serait réputé avoir été consulté.

Si le CE estime qu'il n'a pas obtenu les informations nécessaires et suffisantes, il pourrait saisir le TGI qui aurait 8 jours pour statuer et pourrait, en cas de difficultés particulières, décider

une prolongation du délai préfix. A l'expiration de ce nouveau délai, le CE serait réputé avoir été consulté. *Article 4-I & II du projet de loi.*

Pour F.O, la fixation de délais dans lesquels le CE doit rendre un avis est une grave remise en cause des principes mêmes de l'information-consultation. Dans ce cadre, le CE lui-même n'aurait plus d'utilité puisqu'il ne pourra plus étudier en détail, avec le temps suffisant pour rendre un avis éclairé voire motivé, les projets que l'employeur lui soumet pour avis ! Il n'aura plus d'autre moyen et stratégie possible que de saisir le juge des référés. Et dans le même temps, les employeurs veulent réduire le risque juridique et le recours au juge...

Au surplus, ce serait à la loi et non pas à un décret de poser des prescriptions minimales applicables à défaut d'accord entre le CE et l'employeur, ce mode de conclusion étant, de plus, ultra-dérogatoire aux règles de la négociation collective !

► **une nouvelle consultation annuelle est instaurée, portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise**, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à la sous-traitance, à l'intérim et à des contrats temporaires. L'avis du CE doit être donné dans un délai fixé par accord entre le CE et l'employeur ou à défaut, dans un délai de 2 mois. *Article 4-III du projet de loi.*

Pour cette consultation, un nouveau cas de recours à l'expertise en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise a été prévu. Avec un financement auquel le CE contribue à hauteur de 20% sur son budget de fonctionnement.

Pour F.O, cette consultation ne présente en réalité aucun intérêt puisque les orientations ayant été déjà arrêtées, le CE ne sera plus consulté sur les options possibles et son avis rendu a posteriori sera de peu d'utilité, quand bien même l'avis concernerait également les conséquences de ces orientations. Par ailleurs, la prise en charge partielle de l'expertise par le CE représente un précédent sur lequel le patronat risque de s'appuyer pour réclamer l'extension de ce dispositif à d'autres cas de consultation pour lesquels l'expertise doit légalement être prise en charge en totalité par l'employeur.

► création d'une base de données économiques et sociales rassemblant (à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2016) l'ensemble des informations et rapports périodiques obligatoires prévus par le code du travail, qui est mise à disposition et accessible en

permanence aux membres du CE et aux délégués syndicaux. *Article 4-III du projet de loi.*

Son contenu pourra être adapté par un accord de branche, d'entreprise ou de groupe « en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise ».

Restant dans le flou sur les modalités concrètes d'accès des IRP aux informations contenues dans la « base de données », le dispositif contrevient à l'article L.2323-4 du code du travail qui prévoit que les informations au CE doivent être **précises, écrites et transmises par l'employeur.**

Cela représente véritablement un renversement de la responsabilité en matière d'information des IRP, un CE pouvant par exemple se voir reprocher de pas avoir fait diligence pour trouver dans cette base de données l'information pertinente à la formulation d'un avis, et l'employeur s'en trouverait ainsi dédouané...

► **un délai préfix vient encadrer les expertises demandées par le CE**, selon le même dispositif que pour la consultation du CE (voir plus haut). *Article 4-V du projet de loi.* Les experts seront ainsi soumis à une pression supplémentaire qui peut compromettre la qualité de leurs analyses et grever l'effet utile de la consultation du CE !

Autant d'arguments qui viennent renforcer la position de FORCE OUVRIERE et son action contre l'ANI du 11 janvier 2013 et sa transposition dans la loi.



DU COTE DU DROIT

LÉGISLATION IMPACTANT LES MISSIONS DU C.E : ACTUALITÉ DE L'EMPLOI : LES EMPLOIS D'AVENIR ET LES CONTRATS DE GÉNÉRATION

Attention : Ces nouvelles dispositions viendront très rapidement impacter votre mission d'élu C.E !

Deux nouveaux dispositifs en faveur de l'emploi des jeunes sont en cours de création : les emplois d'avenir et les contrats de génération, sur lesquels nous vous apportons des informations détaillées :

► **Création des emplois d'avenir**

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir a été publiée au Journal officiel du 27 octobre 2012, après validation par le Conseil Constitutionnel. Son décret d'application est daté du 31 octobre 2012 et a été publié au Journal officiel le 1^{er} novembre 2012.

L'objectif de ce nouveau contrat aidé est de favoriser l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes de 16 à 25 ans les plus en difficulté, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale, ou ayant un fort potentiel de création d'emploi. Les jeunes susceptibles d'être recrutés dans les emplois d'avenir doivent remplir certaines conditions d'âge, de qualification, et éventuellement de résidence (cf. art. L.5134-110 du code du travail).

L'emploi d'avenir prend la forme juridique d'un Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand et d'un Contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand. Le contrat de travail peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Lorsqu'il est conclu à

durée déterminée, la durée du contrat est de 36 mois sauf situations particulières.

L'aide de l'Etat associée aux emplois d'avenir est attribué au vue des engagements de l'employeur portant notamment sur les conditions d'encadrement du jeune, de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir (art. L. 5134-114 du code du travail). L'Etat finance 75 % du salaire brut du jeune à hauteur du SMIC pour les employeurs du secteur non marchand (35% pour le secteur marchand).

L'employeur doit informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel de la conclusion de conventions ouvrant droit à des CAE ou à des CIE (art. L. 2323-48 et L. 2323-54). Chaque semestre, ils doivent recevoir un bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emplois effectuées au titre de ces dispositifs.

➤ Les Contrats de Génération

A la demande du gouvernement, les interlocuteurs sociaux ont engagé une négociation nationale interprofessionnelle relative à la mise en œuvre des contrats de génération et ont abouti à un accord signé par l'ensemble des organisations syndicales le 19 octobre 2012. [La loi n°2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération](#) est publiée au Journal officiel du dimanche 3 mars 2013

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le dispositif « contrat de génération » est appelé à prendre deux formes en fonction de la taille de l'entreprise :

1. Dans les entreprises de plus de 50 salariés : une obligation de négocier **un accord collectif ou à défaut d'être couvert par un plan d'action intergénérationnel** qui devra obligatoirement contenir trois volets : entrée des jeunes dans l'entreprise, emploi des seniors et transmission des savoirs et des compétences. A défaut d'accord ou de plan, les entreprises de 300 salariés et plus seront assujettis au paiement d'une pénalité.
2. Dans les entreprises de moins de 300 salariés : la possibilité pour les employeurs de **bénéficier d'une aide financière de l'Etat en contrepartie de l'embauche d'un jeune en CDI** et du maintien dans l'emploi d'un senior avec transmission des savoirs.
 - a. Les entreprises de 50 à 299 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action, ou à défaut par un accord de branche afin de bénéficier de l'aide financière liée à l'embauche d'un jeune en CDI.
 - b. Les entreprises de moins de 50 salariés procéderont par conventionnement direct avec l'Etat.

Les institutions représentatives du personnel devront être informées de la conclusion des conventions liées à l'attribution de l'aide et de la réalisation des objectifs contenus dans l'accord ou le plan.

Les accords collectifs ou plan d'actions « contrat de génération » viendront se substituer aux accords seniors créés par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. Une circulaire interministérielle du 02 octobre 2012 est venue préciser que les entreprises couvertes par un accord ou un plan relatif à l'emploi des seniors en vigueur le 04 septembre sont considérées avoir rempli leurs obligations jusqu'à la date de l'entrée en vigueur du dispositif « contrat de génération ».

DU CÔTÉ DE LA REPRÉSENTATIVITÉ ET DES MANDATS SYNDICAUX, QUELQUES ARRÊTS RÉCENTS INCONTOURNABLES

La désignation d'un DSC et d'un ou plusieurs RSS est dorénavant possible.

Cass. soc., 13 février 2013, n° 12-19.662 et n° 12-19663, UD FO de l'Hérault c/société Brico Dépôt

- **Un syndicat représentatif dans l'entreprise qui a désigné un délégué syndical central est en droit de désigner un représentant de la section syndicale dans un établissement où il n'a pas été reconnu représentatif.**
En effet, il ne saurait bénéficier dans cet établissement de moins de prérogatives que celles qui sont reconnues à un syndicat non représentatif.
- Il s'agit d'un **revirement (heureux !)** de jurisprudence car dans un arrêt du 10 mai 2012, la chambre sociale avait

retenu que l'organisation syndicale qui a désigné un délégué syndical central au niveau de l'entreprise au sein de laquelle elle est représentative ne pouvait désigner un représentant de la section syndicale au sein de l'un des établissements de l'entreprise, où elle n'avait pas obtenu 10%.

La représentativité et les taux d'audience électoraux ne sont pas remis en cause en cas d'élection partielle.

Cass. soc., 13 février 2013, n° 12-18.098

- **La représentativité** des organisations syndicales, dans un périmètre donné, **est établie pour toute la durée du cycle électoral.**
- En conséquence, **les élections partielles** qui peuvent survenir

J'❤️ CADHOC

Spécialiste du chèque-cadeau, Cadhoc offre aux particuliers, entreprises, Comités d'entreprises et collectivités le plaisir et le choix de tous les univers cadeaux.

Avec son réseau n°1 de magasins partenaires agréés partout en France et ses services en ligne exclusifs, on a tous une bonne raison d'aimer Cadhoc.

www.cadhoc.com

Cadhoc **0 825 800 185**

0,15€ TTC/min



Le cadeau qui emballe tout le monde

au cours du cycle électoral **ne peuvent donc pas avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité** calculée lors des dernières élections générales.

La faculté de désigner comme DS un candidat n'ayant pas eu 10 % ou un adhérent est largement admise par la Cour de cassation.

Cass. soc., 27 février 2013, n° 12-18.828 et n° 12-15.807

- La loi autorise une organisation syndicale représentative à désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents, s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat ayant obtenu au moins 10 % aux élections professionnelles (article L. 2143-3 du Code du travail).

Que signifie la formule « s'il ne reste plus aucun candidat » ? Faut-il que tous les candidats ayant eu 10 % aient quitté l'entreprise ?

- Pour la Cour de cassation, l'organisation syndicale représentative ne doit pas être privée du droit de désigner un DS dès lors qu'elle a présenté des candidats aux élections et que les candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages ne sont plus en mesure d'exercer un mandat de DS à son profit.

Concrètement, la désignation comme DS d'un adhérent dès lors que 3 candidats sur 4 avaient quitté l'entreprise et que le 4^{ème} avait démissionné de son mandat de DS pour rejoindre un autre syndicat, est validée.

De même, la désignation d'un candidat n'ayant pas eu 10 % est acceptée dès lors que sur les 3 candidats présentés, aucun n'avait obtenu au moins 10 %.

COMPTABILITÉ DES COMITÉS D'ENTREPRISES : RÉFORME EN COURS...

Comme nous vous en informions dans nos bulletins InFO CE n°8 et 9 – 01 et 04/2012 – le projet de réforme de la comptabilité des CE suit son cours.

Le groupe de travail tripartite mené par le Ministère du travail a abouti le 30 novembre 2012 à un document de synthèse dont vous trouverez les principaux points ci-après. Le contenu de ce document peut être amené à changer dans le projet de loi en préparation, ainsi que du fait du travail parlementaire qui s'en suivra.

Ce document fixe des seuils de ressources des CE qui déclencheront des obligations comptables nouvelles :

en dessous de 153 000€ de ressources (budget de fonctionnement et subvention ASC), les CE devront établir et présenter annuellement un bilan comptable sous une forme « ultra simplifiée ».

pour les CE dont les ressources sont **supérieures à 153 000 € mais inférieures à 3.1 Million € de ressources, 1.55 Million € de bilan ou employant 50 salariés en équivalent temps-plein (2 critères sur 3)**, une comptabilité annuelle « simplifiée » serait appliquée.

les CE dont les ressources **dépassent 3.1 Million € de ressources, 1.55 Million € de bilan ou employant 50 salariés en équivalent temps-plein (2 critères sur 3)** devraient appliquer une **comptabilité de droit commun** (plan comptable général adapté aux CE) et faire **certifier leurs comptes annuels par un commissaire aux comptes**. Le coût de la certification serait pris en charge par le CE.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'actualité législative de ce dossier.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

PUIS-JE ANNULER UN VOYAGE ACHETÉ EN LIGNE ?

Vous avez commandé sur internet auprès d'un professionnel un billet d'avion, une nuit d'hôtel, une voiture de location ou un voyage à forfait et vous vous demandez si vous pouvez annuler votre commande.

Le droit de rétractation dont bénéficie le consommateur en matière de vente à distance comporte des exceptions, prévues aux articles L. 121-20-2 et L. 121-20-4 du Code de la consommation. Le second texte écarte le droit de rétractation pour les « prestations de services d'hébergement, de

transport, de restauration, de loisirs qui doivent être fournis à une date ou selon une périodicité déterminée ». Cette exception concerne les billets de train, d'avion, les réservations d'hôtels ou encore les locations de voitures.

Pensez à **vérifier votre commande** avant de la valider définitivement. Quelques prestataires, dans le cadre d'une démarche commerciale, proposent une possibilité d'annulation ou de modification de la prestation, dont les **conditions** sont **définies contractuellement**. En conséquence, vous ne pourrez

Technologia

L'expert technique
CE - CHSCT

La santé et la sécurité au cœur des décisions



- Expertise des projets importants sur les **conditions de travail** : nouvelle organisation du travail, nouveau logiciel, fusion de sociétés, délocalisation...
- Évaluation et prévention des **risques psychosociaux**.
- Analyse des cas assimilables au **harcèlement moral**.
- Analyse des situations de **souffrance au travail**.
- Analyse des **PSE** et de leurs impacts sur les conditions de travail.
- Analyse des conséquences des **déménagements** et des réaménagements.
- Réalisation de l'arbre des causes en cas d'**accident du travail**.
- Réalisation de dossiers pour la reconnaissance des **maladies professionnelles**.
- Recherche et analyse de tous les risques : électrique, électromagnétique, chimique, bruit, amiante, incendie...
- Réalisation du **Document Unique** sur la prévention des risques professionnels.
- Agréé par le Ministère du Travail pour les expertises CHSCT.
- Certifié qualité OPGCM en Ergonomie et en Ressources humaines.
- Experts habilités pour la recherche d'amiante.
- Agréé intervenant pour les risques auprès de la médecine du travail (Expert IPRP) pour l'ensemble des risques.

Plus de **20 ans d'expérience** et **100 experts** à votre service : médecins du travail, ergonomes, psychologues du travail, psychiatres, sociologues du travail, économistes, toxicologues, ingénieurs sécurité, ingénieurs de grandes écoles (École Centrale, École Polytechnique...)

TECHNOLOGIA

42, rue de Paradis - 75010 Paris

Tél. : 01 40 22 93 63 - Fax : 01 40 22 06 74

Web : www.technologia.fr - Mail : contact@technologia.fr

TECHNOLOGIA...

Car la santé et la sécurité
ne doivent pas attendre !

obtenir le remboursement de la prestation que si une telle possibilité est prévue expressément dans les conditions générales de vente.

En cas de souscription d'une assurance annulation, il convient d'être attentif aux **cas couverts** et aux **exclusions de l'assurance**. En effet, les assurances annulation couvrent des risques particuliers. Quant aux formules modifiables, vérifiez bien dans quelles conditions vous pourrez changer d'avis.

Si vous n'avez pas souscrit d'assurance annulation ou de formule modifiable, vous pourrez peut-être annuler votre voyage mais des **pénalités**, pouvant aller jusqu'au prix total

du voyage, sont à prévoir. Vous devez consulter les conditions du contrat déterminant les pénalités en cas d'annulation.

Une faculté d'annulation est fréquemment prévue en cas de réservation d'un **hôtel** ou de **location de vacances**. Pour les hôtels, il est d'usage de permettre une annulation jusqu'à 24 ou 48 avant l'heure prévue d'arrivée. En cas d'annulation tardive, il est généralement prévu que la première nuit sera due. Pour les locations saisonnières, les délais d'annulation sont souvent plus longs et le montant de l'indemnité plus élevé.

Dans certaines circonstances, une annulation pourra être admise en cas de **force majeure**.

LES MUTUELLES D'ENTREPRISES DANS LE TOURBILLON DES RAPPROCHEMENTS

La protection sociale complémentaire connaît un mouvement accru de rapprochement des organismes phares.

À l'instar des fusions de Groupes de protection sociale, les mutuelles s'absorbent et fusionnent à grande vitesse également. Et aucun giron n'est épargné, celui des mutuelles d'entreprise n'y échappe donc pas. Plusieurs raisons président à ce mouvement de concentration, les contraintes réglementaires et prudentielles accrues qui obligent à s'équiper d'outils de gestion spécifiques évidemment, mais aussi les garanties de solvabilité à apporter aux employeurs, et

bien entendu le souhait des groupes mutualistes d'attirer les mutuelles dans leur giron. Derniers exemples en date sous toutes les formes possibles, absorption de la mutuelle Nestlé par l'UMC ainsi que celle de PSA Sochaux par Malakoff Médéric Mutualité, mais également un projet d'adhésion à la Sgam Macif de la Mutuelle des personnels IBM et un projet de substitution de la mutuelle Viazimut (Autoroutes du sud de la France) à l'Union Harmonie.

*Informations extraites de la
Lettre@secteur retraites n° 30-28/09/12.*

PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2013 ET RÈGLES CONCERNANT L'ATTRIBUTION DE BONS D'ACHAT ET CADEAUX

À compter du 1er janvier 2013, le nouveau plafond de la Sécurité sociale s'élèvera à 3 086 euros par mois, soit une revalorisation de 1,8 % par rapport au plafond de 2012. Le montant annuel du plafond est porté à 37 032 euros en 2013 contre 36 372 euros en 2012.

Les bons d'achat et cadeaux distribués par les CE aux salariés bénéficieront d'une présomption de non assujettissement à condition que le montant total alloué au cours de l'année 2013 n'excède pas pour un même salarié 154 euros (plafond mensuel de la Sécurité sociale = 3086 x 5%).

Il convient en outre de vérifier pour chaque événement ayant donné lieu à attribution de bons d'achat si les trois conditions suivantes sont remplies :

1. L'attribution du bon d'achat doit être en lien avec l'un des événements suivants :

- une naissance
- un mariage, Pacs
- la retraite
- la fête des mères et des pères
- la Ste Catherine et la Saint Nicolas

- Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- La rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants ayant moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (sous réserve sous réserve de la justification du suivi de scolarité). *Par « rentrée scolaire », il faut entendre toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire ..., peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage ...*

2. Les bénéficiaires doivent être concernés par l'événement.

Par exemple, un salarié sans enfant n'est pas concerné par les bons d'achat remis pour la rentrée scolaire, pour le Noël des enfants, ou pour la fête des mères/pères.

3. Son utilisation doit être déterminée :

L'utilisation du bon doit être en lien avec l'événement pour lequel il est attribué. Il doit mentionner soit la nature du bien soit un ou plusieurs rayons d'un grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins.

Il ne peut être échangeable contre des produits alimentaires ou du carburant. Les produits alimentaires courants dits de

SynCœa

Remettre le **social** au cœur de l'**entreprise**



Expertises économiques et sociales
auprès des comités d'entreprise

Chez SYNCEA, nous travaillons depuis vingt ans pour les élus de CE et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le social restent au cœur de l'entreprise.

Pour être toujours plus utiles au quotidien, nos experts-comptables, économistes, juristes et consultants en relations sociales mettent leurs compétences à votre service avec un objectif clair : la prise en compte de l'intérêt des salariés dans toutes les décisions concernant la marche de votre société ou de votre association.

BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL

3, rue de BONDY
93600 AULNAY-SOUS-BOIS
Tél. : 01 48 19 25 40
Fax : 01 48 19 25 59

Bureaux : Lille, Lyon, Rennes

www.syncea.fr - info@syncea.fr

VOUS POUVEZ COMPTER AVEC NOUS !

luxes dont le caractère festif est avéré sont admis.

Lorsqu'il est attribué au titre du Noël des enfants, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement tels que notamment les jouets, livres, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs.

Lorsqu'il est attribué au titre de la rentrée scolaire, le bon d'achat devra permettre l'accès à des biens en rapport avec cet événement (fournitures scolaires, livres, vêtements, micro-informatique).

Informations extraites du site internet
<http://www.urssaf.fr>

GESTION DES A.S.C ET NON-DISCRIMINATION

Le CE dispose d'un monopole de gestion des ASC et les gère librement en fonction de ses choix et selon des critères d'attribution aux salariés qu'il fixe également librement.

Ces choix doivent faire l'objet d'un vote du CE à la majorité des membres élus présents.

Le comité peut choisir de fixer sa participation à une activité par un montant forfaitaire ou variable en fonction d'un ou de plusieurs critères, comme par exemple le quotient familial, le revenu du salarié ou du ménage, ou le nombre d'enfants à charge.

Mais il doit être vigilant et ne pas fixer de critères qui seraient discriminatoires. En effet, une ASC doit s'adresser à l'ensemble du personnel et ne pas être réservée à une certaine catégorie de salariés en excluant les autres (*Cass. soc., 24 févr. 1983, n° 81-14.118; Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-10.818*).

Ainsi, un CE ne peut pas choisir comme critère :

- **l'appartenance à une catégorie professionnelle** : par exemple, cadre ou non-cadre. Pour la Cour de cassation, cela ne suffit pas à justifier une différence de traitement entre salariés placés dans une situation identique à l'égard de l'avantage considéré (*Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 05-45.601*). Ici, s'agissant de tickets-restaurant que l'entreprise

n'accordait qu'aux non cadres, la Cour de cassation a condamné ce choix discriminatoire car il ne reposait pas sur des raisons objectives pertinentes. Il aurait fallu en proposer le bénéfice à tous les salariés dont l'horaire de travail englobe le déjeuner, quitte ensuite à moduler la prise en charge de l'entreprise en fonction, par exemple, de la rémunération. Elle a déjà réaffirmé ce principe (*Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 07.42-675 P + B*).

- **l'appartenance syndicale du salarié** (*Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.839*). La Cour de cassation a condamné un CE qui avait ici choisi de prendre en charge au titre de ses ASC les frais supportés par les salariés partis en congés de formation économique, sociale et syndicale, mais en variant sa participation en fonction du syndicat choisi par le salarié, ou selon sa représentativité au sein du groupe.

- **la race, la religion, le sexe, les mœurs, la situation de famille, etc.**, à savoir tous les critères prohibés par le Code du travail énumérés à l'article L. 1132-1.

Le Défenseur des Droits (*ex-Halde*) a déjà eu à se prononcer sur des cas de discrimination dans l'accès aux ASC (Délibérations n° 2009-118 et 2009-131 par exemple) et peut être saisi pour avis par tout CE ou tout salarié sur cette question.



CATALOGUE DES FORMATIONS SYNDICALES - CFMS

Vous trouverez ci-après les intitulés et les dates des sessions 2013 de l'ensemble des stages de formation syndicale au catalogue du CFMS-F.O, ainsi que les dates des stages confédéraux spécialisés pour les Comités d'entreprises en Instituts du travail.

Vous trouverez l'ensemble des informations nécessaires et fiches d'inscriptions spécifiques à chaque stage pour vous porter candidat à ces formations **auprès de votre Union Départementale ou Fédération nationale, par circulaires confédérales ou par l'intranet-F.O.**

| Code | Intitulé | Lieu | Contact |
|------|---|-------------|-----------------------|
| 1A1 | Découverte de FO et moyens d'action du syndicat | Dans les UD | CFMS - Patrick Privat |
| 1B4 | S'organiser | Dans les UD | |
| 111 | Négociateur | Dans les UD | |
| 1D3 | Se développer | Dans les UD | |

Stages spécialisés - CFMS

| Code | Intitulé | Lieu | Contact |
|------|---|----------------------|-----------------------|
| | Connaissance de l'interprofessionnel | Dans les UD | CFMS - Patrick Privat |
| 3M6 | Connaître ses droits | dans les UD | |
| 3M7 | Connaître ses droits 2 | La Brévière ou en UD | |
| 2A1 | Rôle et fonctionnement du Comité d'entreprise | Dans les UD | |
| 2B1 | Rôle et fonctionnement du CHSCT (+300 salariés) 5 jours | A la Confédération | |
| 2B1 | Rôle et fonctionnement du CHSCT (-300 salariés) 3 jours | Dans les UD | |
| 2D1 | Conseiller du salarié | Dans les UD | |
| 3F4 | Découvrir l'économie | Dans les UD | |

Ci-après, les dates des Sessions nationales pour 2013

A LA BREVIERE (OISE – 60)

| Dates 2013 | Intitulé session | Secteur confédéral responsable |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| du 22 au 26 avril | "Mieux connaître l'économie" | Economie- Pascal PAVAGEAU |
| du 24 au 28 juin | "Connaître ses droits 2" | CFMS - Patrick PRIVAT |
| du 23 au 27 septembre | "Mieux connaître l'économie" | Eco.- Pascal PAVAGEAU |
| du 30 sept au 04 octobre | "Connaître ses droits 2" | CFMS - Patrick PRIVAT |
| 18 au 22 novembre | Afip 1er mandat : Mise à niveau | Juridique - Didier PORTE |

A LA CONFEDERATION

| Dates 2013 | Intitulé session | Secteur confédéral responsable |
|-------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| 27 au 31 mai | CHSCT + 300 salariés | CFMS - Patrick PRIVAT |
| 10 au 14 juin | CE CFMS « Rôle et fonctionnement » | |
| 07 au 11 octobre | CHSCT + 300 salariés | |
| 21 au 25 octobre | CE CFMS « Rôle et fonctionnement » | |
| 02 au 06 décembre | CHSCT + 300 salariés | |

Stages Confédéraux Spécialisés COMITES D'ENTREPRISES en Instituts du Travail

INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG (67 – BAS-RHIN)

| Dates 2013 | Intitulé session | Secteur confédéral responsable |
|----------------|---|---|
| 07 au 12 avril | Comités d'entreprises Européens | Conventions Collectives Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU |
| 26 au 31 mai | Organisation du travail : anticiper et agir | |

INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL (92 – BOURG-LA-REINE)

| Dates 2013 | Intitulé session | Secteur confédéral responsable |
|----------------|--|---|
| 24- 28 juin | Comités d'entreprises : Thème spécialisé | Conventions Collectives Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU |
| 25-29 novembre | Comités d'entreprises : Thème spécialisé | |



**Pour mieux comprendre
votre rôle économique,
Pour optimiser votre action
auprès des salariés**



**Le recours à l'expert-comptable, choisi par le CE
est un DROIT inscrit dans le Code du Travail**

LEGRAND FIDUCIAIRE

Tél : 01 42 25 30 30

