

L'INFO DES C.E

N°11



Edito de Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU,
Secrétaire Confédérale

Plus que jamais, le rôle important du comité d'entreprise met en exergue, par sa mission économique, la prise en charge des crises économiques et sociales dans toutes leurs dimensions, ainsi que leurs impacts dans les modes d'organisation du travail sur les salariés.

Depuis plusieurs années, on observe les effets dévastateurs de la mondialisation sur le plan économique et financier dans beaucoup de pays. Ceci a un effet très négatif sur la stabilité du monde du travail, dans la plupart des pays européens et dont la France.

La déstabilisation du monde du travail en France, se traduit par des restructurations, des PSE et un chômage en augmentation. Les Comités d'entreprises se trouvent aujourd'hui au cœur de cette problématique de débâcle économique sans de véritables moyens pour agir de manière plus large dans les entreprises, dans les groupes d'entreprises, des réseaux de sous-traitance...

C'est précisément parce que cette institution représentative du personnel permet d'exprimer et de défendre les intérêts des salariés, en particulier en cas de crise économique, qu'il convient pour FORCE OUVRIERE, de renforcer les moyens des IRP en matière d'information, de formation professionnelle et d'heures de délégation...

Lors de la conférence sociale qui s'est tenue les 9 et 10 juillet dernier au Conseil Economique et Sociale Environnemental, Force Ouvrière a tenu à pointer la problématique de l'information aux IRP. Les informations doivent être remises bien en amont afin de garantir l'effet utile de la consultation, avec des données pertinentes et complètes.

Force ouvrière est attachée à la procédure d'information et de consultation du CE. Car, cela revêt une importance fondamentale dans l'obligation de recueillir l'avis du CE pour comprendre la stratégie de l'entreprise lui permettant de mieux s'organiser pour agir.

Notre priorité aujourd'hui, c'est de renforcer notre représentativité partout, dans toutes les entreprises (petites, moyennes et grandes tailles) afin de porter ensemble nos revendications et défendre les intérêts des salariés à tous les niveaux.

Ainsi, chacun de nous devra être présent et actif, pour marquer notre présence sur le terrain dans le cadre des élections TPE, aux côtés des structures départementales et fédérales, afin de garantir notre audience dans toutes les branches. FORCE OUVRIERE, doit en effet continuer à peser et défendre les droits de tous les salariés.

Amitiés syndicalistes.

Dans ce numéro :

LE CE EN PRATIQUE

Les conditions de désignation du RS au CE	2
L'élaboration conjointe de l'Ordre du jour	2
Les règles de rédaction du PV en séance du CE	2
La réunion de CE en visioconférence : sous conditions !	4

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Quelle politique et quel choix du CE face à la demande de pouvoir d'achat des salariés ?	4
--	---

DU COTE DU DROIT

Remplacement d'un titulaire absent : les règles à suivre	5
L'engagement unilatéral de l'employeur et l'importance du PV de CE	5

CHIFFRES UTILES

Plafond d'exonération 2012 des bons d'achat et cadeaux servis par le CE 152,00 €/an/salarié

Le SMIC
Au 1^{er} juillet 2012 : **9,40 € l'heure**
soit **1425,67 € brut par mois pour 151,67 heures**

Plafond mensuel de la Sécurité sociale
du 1er janvier au 31 décembre 2012 : **3 031 €**

Indices des prix à la consommation (INSEE)
Février 2012..... **+ 0,4%**
du 28/02/2011 au 29/02/2012..... **+ 2,3%**

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%**

LE CE EN PRATIQUE



LES CONDITIONS DE DÉSIGNATIONS DU RS AU CE

La désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise répond à des conditions différentes selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

- ▶ **Dans les entreprises de plus de 300 salariés**, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant syndical. Selon l'article L. 2324-2 du code du travail, le RS au CE est choisi parmi les salariés de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité au CE.

Qu'elles soient représentatives ou non, **toutes les organisations syndicales peuvent donc nommer un RS au CE, dès lors qu'elles y ont au moins deux élus¹**. Selon la circulaire ministérielle du 13 novembre 2008, au moins un de ces élus peut même être un suppléant².

- ▶ **Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, le délégué syndical est, de droit, le représentant syndical au comité d'entreprise³.

L'ÉLABORATION CONJOINTE DE L'ORDRE DU JOUR EST LA RÈGLE

Selon l'article L.2325-15 du code du travail, **l'ordre du jour de la réunion plénière du CE doit être élaboré de façon conjointe entre le secrétaire du CE et le président représentant l'employeur.**

Lorsque le secrétaire ou l'employeur veut inscrire à l'ordre du jour une consultation rendue obligatoire par une disposition légale, réglementaire ou un accord collectif, il peut procéder à

Mais, dans ces entreprises, les syndicats doivent-ils disposer d'au moins deux élus au comité d'entreprise pour pouvoir nommer un représentant syndical ?

La Cour de Cassation a eu l'occasion récemment⁴ de préciser que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise est ouverte à toute organisation syndicale représentative⁵ et qu'il n'est **pas nécessaire pour cela de disposer de plusieurs élus au comité d'entreprise.**

1. Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-6 0.015 ; Cass. soc., 4 nov. 2009, n° 09-60.066
2. Circ. DGT n° 2008-20, 13 nov. 2008
3. l'article L. 2143-22 du Code du travail
4. Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-15.558
5. Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 11-14.642



LES RÈGLES DE RÉDACTION DU PV DE SÉANCE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Pour rappel, le PV de séance d'un comité d'entreprise doit rendre compte des débats et des avis émis par le CE en séance. En effet, selon l'article R. 2325-3 du code du travail, le PV doit consigner les délibérations du comité d'entreprise.

En l'absence d'autre mention légale ou réglementaire, le PV doit notamment comporter l'essentiel des débats qui ont eu lieu sur les points à l'ordre du jour et les avis et décisions prises par le comité d'entreprise, il peut comporter le détail des résultats des votes organisés pour l'adoption des résolutions et avis.

Par ailleurs, toujours selon l'article R. 2325-3 du code du travail, **la rédaction et la signature du PV de C.E est de la compétence exclusive et de la responsabilité du seul secrétaire du CE.**

Il a été jugé que si la rédaction matérielle peut en être confiée à une personne extérieure au CE, avec toutefois l'accord de la

cette inscription de plein droit.

Cependant, avant de procéder à une inscription de plein droit, il faut avoir préalablement soumis le point soit au secrétaire du comité d'entreprise, soit à l'employeur.

En effet, selon la Cour de cassation¹, pour que l'inscription d'office puisse être faite, il est nécessaire qu'un désaccord préalable soit apparu.

1. Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-40.821, P+B

majorité des membres¹, **l'établissement et le contrôle de la rédaction du PV sont réservés au Secrétaire du comité².**

L'employeur ne peut pas exiger de collaborer à la rédaction du PV, ni d'en être cosignataire³, encore moins exiger de supprimer certaines mentions relevant de la seule responsabilité de la délégation du personnel au C.E.

Si cela n'est pas prévu par le règlement intérieur du CE ou par un usage, aucune disposition légale n'oblige le secrétaire à procéder à une consultation préalable du président du CE avant l'adoption du PV, ni d'ailleurs à tenir compte de ses éventuelles observations.

1. Cass. soc. 7 janvier 1988, n°85-16.849 - BC V n°9
2. Cass. crim 1^{er} dec. 1987, n°85-96612
3. C.A Pau 7 février 1978 RPDS 1979, somm. 35

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 !



LA RÉUNION DE CE EN VISIOCONFÉRENCE : SOUS CONDITIONS !

Aujourd'hui techniquement au point, la visioconférence peut-elle être une modalité des réunions des représentants du personnel ? Et sous quelles conditions ?

Le développement rapide des technologies de communication nomades permet aujourd'hui le travail à distance, modalité de plus en plus utilisée par les dirigeants d'entreprises dans leurs contacts réciproques, mais également de plus en plus appliquée comme mode d'organisation du travail pour les salariés...

Le Code du travail évoque la « réception » des DP par l'employeur et la « réunion » du CE¹, cela implique-t-il nécessairement une présence physique des représentants du personnel ? La visioconférence, peut-elle être considérée comme une « réunion » à part entière ?

La Cour de cassation a quant-à elle déjà jugé qu'une réunion d'un comité central d'entreprise pouvait, sous certaines conditions, se tenir par visioconférence².

Il doit s'agir d'une visioconférence et non pas d'une conférence téléphonique où les participants ne peuvent pas se voir mutuellement.

- › Unanimité : elle doit avoir fait l'objet d'un accord, même tacite, de chacun des participants.
- › L'opposition d'un seul participant suffit à l'invalidier.
- › Aucun vote à bulletin secret ne peut être organisé par ce moyen.

L'utilisation du terme « participant » peut laisser penser que le droit d'opposition n'est pas réservé aux membres ayant voix délibérative, mais peut être exercé par tout membre ayant voix consultative : un représentant syndical, par exemple.

À défaut de remplir toutes ces conditions, la visioconférence peut être notamment considérée un moyen déloyal d'information et de consultation du comité d'entreprise et susceptible de constituer une entrave au fonctionnement de cette instance.

1. Articles L. 2315-8 et L. 2327-13 du code du travail
2. Cass. soc., 26 oct. 2011, pourvoi no 10-20.918, arrêt no 2114 FS-P+B

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

QUELLE POLITIQUE ET QUEL CHOIX DU CE FACE À LA DEMANDE DE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ?

Dans un contexte de faible croissance et d'augmentation du chômage, alors que le SMIC n'a connu, une fois encore, qu'un coup de pouce insignifiant en juillet dernier, les salariés continuent de se tourner vers leurs comités d'entreprises pour obtenir un supplément de pouvoir d'achat, par le bais des activités sociales et culturelles.

Bien que les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ne puissent pas, à l'évidence, se substituer aux revenus du travail et venir ainsi affaiblir les revendications salariales portées par le syndicat, le CE peut faire le choix de faire bénéficier les salariés de bons d'achat dont l'objet très varié peut correspondre à ses objectifs en matière de politique d'ASC.

Or, en matière de bons d'achat comme pour tout autre « produit », le choix existe entre plusieurs types de prestataires : ceux du champ de l'économie sociale et ... les autres.

FORCE OUVRIERE soutient historiquement le champ de l'économie sociale, lequel représente un modèle économique permettant une répartition plus juste des richesses. En effet, le mouvement de l'économie sociale, notamment à travers ses valeurs, son mode de gouvernance et son principe de redistribution des profits au bénéfice du collectif, affiche des objectifs proches de notre organisation syndicale.

Les Comités d'Entreprise, en tant que prescripteurs dans leur choix d'activités sociales et culturelles peuvent, à qualité égale, favoriser les entreprises de l'économie sociale.

Fondé notamment par des militants FORCE OUVRIERE dans les années 1960, le Groupe Chèque Déjeuner est aujourd'hui une coopérative de l'économie sociale importante et incontournable dans le domaine des bons d'achat, face à la concurrence de grands groupes capitalistes internationaux.

Vous trouverez dans l'encadré ci-dessous le descriptif et l'apport de chaque type de bons d'achat distribués par le Groupe Chèque Déjeuner. Chacun peut correspondre à des objectifs sociaux très divers fixés par les Comités d'entreprises, qu'il s'agisse de permettre l'accès de tous à la culture, d'aider des salariés à trouver des solutions d'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle ou à les aider à faire des cadeaux à l'occasion des fêtes familiales.

Le **CHEQUE DEJEUNER** permet aux salariés de déjeuner à moindres frais grâce à la participation du CE et/ou de l'employeur, dans 164 000 points de restauration agréés en France. La participation du CE et/ou de l'employeur et la part du salarié dans l'achat des titres sont exonérés de cotisations sociales dans la limite du plafond de 5,29€ par chèque pour chacune des parties (soit 5,29€ x 2) en 2012.

Le **CHEQUE CADHOC** est un chèque-cadeau multi-enseignes (550 enseignes, près de 50 000 magasins y compris de proximité) qui peut satisfaire les attentes variées des salariés, notamment à l'occasion des fêtes familiales. Exonéré de cotisations sociales à hauteur de 152€ par an et par salarié pour le CE.

Ces bons d'achat ne peuvent à eux seuls constituer une politique d'A.S.C, mais peuvent compléter les autres interventions et prestations sociales et culturelles mises en place par le Comité d'entreprise.

Les **CHEQUE LIRE, DISQUE et CULTURE** sont des bons d'achat distribuables toute l'année, intégralement exonérés de cotisations sociales, sans plafond de montant, ni d'obligation de respecter la liste des événements URSSAF (possibilité de création d'événements propre aux CE), et valables dans 3 500 librairies, 1 000 disquaires, grandes enseignes du livre et du disque et sites Internet spécialisés partenaires ainsi que dans plus de 3000 lieux et espaces culturels (cirques, aquariums, parcs d'attraction, musées, zoos etc...)

Le **CHEQUE DOMICILE CESU** permet aux salariés de payer à moindre coût des prestations de services à la personne (garde d'enfant, ménage, jardinage, soutien scolaire, etc...) leur permettant de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle, ponctuellement ou régulièrement. La participation du CE et/ou de l'employeur, qui peut aller jusqu'à 100% de la valeur des chèques est intégralement exonérée de cotisations sociales (dans la limite du plafond de 1830 €/an/salarié). Le salarié bénéficie de 50% de réduction ou de crédit d'impôt sur la valeur des chèques. Le Chèque Domicile agréé les prestataires de son réseau sur des critères notamment sociaux et oriente les salariés bénéficiaires vers des prestataires associatifs en priorité.

Pour en savoir plus :

<http://www.groupe-cheque-dejeuner.com/comite-entreprise.html>



DU COTE DU DROIT

REPLACEMENT D'UN TITULAIRE ABSENT : LES RÈGLES À SUIVRE

L'article L. 2324-28 du code du travail prévoit un mécanisme de remplacement lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque (maladie, démission, etc...).

L'appartenance syndicale d'abord !

Il est prévu que le choix du remplaçant s'opère dans l'ordre de priorité suivant :

- 1) par un élu suppléant de la **même liste syndicale et de la même catégorie** que celle du titulaire absent.
- 2) si plusieurs suppléants sont susceptibles d'être désignés, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui sera choisi.
- 3) à défaut de suppléant de la même catégorie, désignation d'un **suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège**, de la même liste syndicale.

- 4) à défaut de suppléant du même collège, désignation d'un **suppléant d'un autre collège électoral**, de la même liste syndicale.
- 5) à défaut de suppléant de la même liste syndicale recherché selon les critères précédents : désignation d'un suppléant de la même catégorie d'abord, puis du même collège, d'une autre liste syndicale.
- 6) à défaut : un suppléant d'un autre collège et d'une autre liste.

Si aucun suppléant ne peut être trouvé, le siège doit rester vacant.

L'ENGAGEMENT UNILATÉRAL DE L'EMPLOYEUR ET L'IMPORTANCE DU PV DE CE

Il arrive qu'au cours des réunions de CE, l'employeur prenne unilatéralement et verbalement des engagements qui concernent les salariés. Il peut s'agir par exemple de l'engagement de verser une prime, du versement d'indemnités de licenciement extra-légales, d'une priorité de réembauchage, etc...

La question se pose de savoir quelle valeur peut avoir ce type d'engagement et si les salariés peuvent s'en prévaloir, notamment à l'occasion d'une procédure contentieuse.

Le PV de CE fait foi

Dès lors que l'engagement clair et non équivoque de l'employeur est consigné par le Secrétaire du CE dans un procès verbal de réunion, tout salarié peut légitimement s'en prévaloir et réclamer le bénéfice de l'engagement pris ou demander des dommages et intérêts. L'employeur ne pouvant pas revenir sur sa « promesse ».

Il n'est pas nécessaire que le PV ait été formellement adopté, il suffit que le Secrétaire l'ait établi pour faire foi des délibérations, jusqu'à preuve du contraire¹.

Il en a été jugé ainsi par exemple :

- concernant l'engagement d'un employeur pris en réunion de CE de verser des indemnités de licenciement à un salarié contre lequel il avait engagé une procédure de licenciement pour faute grave².
- concernant l'engagement de verser des indemnités supplémentaires aux indemnités légales de licenciement³.

Il en est de même pour les engagements pris par l'employeur vis-à-vis du CE lui-même (accordant des moyens de fonctionnement supplémentaires par exemple), qui est alors fondé à agir, sur la base des mentions consignées dans un PV de réunion, pour en obtenir l'exécution ou demander des dommages et intérêts pour son propre compte.

1. Cass. soc., 16 juin 1960, n°58-40.241
2. Cass. soc., 16 février 2011, n°09-41.401 D
3. Cass. soc., 29 sept. 2004, n°02-41.845



**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**

