



Edito de Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU

Chers Camarades,

Devant la recrudescence de plans sociaux qui émaillent notre actualité, les comités d'entreprises doivent plus que jamais assurer leur rôle de défense des intérêts matériels et moraux des salariés par le biais de leurs prérogatives économiques et particulièrement en matière de licenciements économiques.

Cependant, si les comités d'entreprises n'ont pas, au fil du temps, et bien en amont rempli leur rôle de veille sociale et économique en exigeant d'une part les informations auxquelles ils ont droit et d'autre part en faisant analyser chaque année la situation de l'entreprise par des experts comptables, ils auront des difficultés à peser sur les plans de licenciements.

Pourtant, la prise en charge par l'employeur des expertises comptables sur la situation économique de l'entreprise est régulièrement attaquée, ne pas utiliser cette faculté apporte de l'eau au moulin de ceux qui s'y opposent.

Autre front : celui du pouvoir d'achat. Alors que la revalorisation du SMIC au 1^{er} juillet n'a pas répondu aux attentes des salariés, ces derniers vont encore plus se tourner vers leurs comités d'entreprises pour obtenir, par le biais de bons d'achat divers et variés, un supplément de pouvoir d'achat.

Or, les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ne peuvent se substituer au revenu du travail et affaiblir ainsi la revendication salariale portée par le syndicat !

A la veille des vacances d'été, nous souhaitons à tous un repos réparateur afin de reprendre avec vigueur l'activité syndicale dès septembre et poursuivre la campagne pour les élections dans les TPE qui concerneront 4 millions de salariés, sans oublier les élections pour lesquelles vous serez mobilisés dans vos unions départementales et fédérations.

Bonnes vacances.

Amitiés syndicalistes.

Juillet 2012

Dans ce numéro

- Validité d'un PSE. En l'absence de motif économique réel - Arrêt Vivéo : la cour de cassation refuse la nullité..... p. 2
- Information - Consultation : Du nouveau dans le RSE - Responsabilité sociale et environnementale p. 2
- **DOSSIER SPECIAL BUDGET DE FONCTIONNEMENT** : Comment calculer et utiliser le budget de fonctionnement du CE ? p. 3
- **DOSSIER SPECIAL BUDGET DE FONCTIONNEMENT** : Revue de Jurisprudence p. 5
- **DU COTE DES ASC** : L'organisation d'un voyage par le CE p. 6
- Implantation des CHSCT selon un critère géographique : qui peut être candidat ?..... p. 6
- Elections professionnelles : Attention à bien indiquer l'affiliation confédérale p. 7
- Elections professionnelles : Peut-on contester la qualité d'électeur d'un cadre dirigeant ? p. 7

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 1^{er} 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 01/01/1998 sur 97% du salaire..... **7,5%**
(au lieu de 3,4%)
CRDS : depuis le 01/02/1996 sur 97% 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%**



VALIDITÉ D'UN P.S.E. EN L'ABSENCE DE MOTIF ÉCONOMIQUE RÉEL ARRÊT VIVEO : LA COUR DE CASSATION REFUSE LA NULLITÉ !

La Cour de cassation, saisie sur pourvoi de la SAS VIVEO France, vient de rendre sa décision relative à la validité du P.S.E. en l'absence de motif économique réel (Cass.Soc., 3 mai 2012).

L'ouverture espérée n'a pas eu lieu. Se réfugiant derrière la stricte application des textes, la Chambre sociale casse l'arrêt d'appel, refusant qu'un P.S.E puisse être annulé pour défaut de motif économique.

L'affaire a fait grand bruit. Dans un arrêt motivé et remarqué rendu le 12 mai 2011, la Cour d'appel de Paris a jugé que la procédure de licenciement collectif pour motif économique n'était pas fondée sur un motif économique et qu'elle était à ce titre atteinte de nullité avec « *tous ses effets subséquents* ».

La Cour d'appel a, en effet, estimé que la cause économique constituait « *le postulat de base de la procédure collective de licenciement et, partant, du licenciement de chacun des salariés compris dans cette procédure* ». Ainsi, pour la Cour d'appel, le défaut de cause économique constitue une illégalité qui vicie, en amont, la procédure de licenciement collectif et rend sans objet, donc, nulle et de nul effet, la consultation des représentants du personnel ; en présence d'une telle illégalité, il entre dans les pouvoirs du juge de tirer les conséquences d'une telle illégalité en annulant la procédure de consultation engagée et tous ses effets subséquents.

Cet arrêt a fait l'objet de vives critiques de la part du syndicat des avocats d'entreprise en droit social Avosial et du Medef qui a estimé que confirmer l'arrêt d'appel reviendrait à établir « *une autorisation judiciaire des licenciements* » trente ans après la fin des autorisations administratives... Eternelle peur du juge !

Au final, la Cour de cassation a décidé de rouvrir les débats.

Ainsi l'avocat général a-t-il pu ne pas se limiter aux deux avis qu'il avait initialement sollicités – celui de la Direction Générale du Travail et celui de l'Association nationale des DRH (ANDRH), tous deux hostiles à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris – et prendre également l'avis de toutes les organisations syndicales... Même si, comme la rumeur l'indiquait, l'arrêt semblait déjà prêt !

Nous publions ci-après la position de la Confédération FO. Cet avis se prononce sans ambiguïté pour la confirmation de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, solution fondée juridiquement, économiquement et socialement.

Nous publions également l'arrêt de la Cour de cassation qui bénéficie de la publicité la plus large puisqu'il figurera au rapport annuel de la Cour de cassation.

Dans sa décision, la chambre sociale, estimant qu'elle ne pouvait se prononcer autrement au regard des textes actuels, renvoie au législateur le soin de procéder éventuellement à une réforme du droit du licenciement économique.

Dans son communiqué-déjà controversé-, la Cour de cassation indique que « *cette délimitation du champ de la nullité résulte de la prise en compte de la volonté du législateur qui, par la loi du 27 janvier 1993, entendait faire du plan de sauvegarde de l'emploi (dénommé à l'époque « plan social ») le moyen d'éviter des licenciements, l'absence de cause économique n'ouvrant droit qu'au paiement de dommages et intérêts* ».

Le rapporteur Pierre Bailly indique ainsi, dans son rapport, que le champ d'application de la nullité ne peut être étendu au-delà de ce que le législateur a estimé nécessaire pour concilier le droit à l'emploi avec la liberté d'entreprendre, et que le législateur a fait le choix de cantonner la nullité à la seule absence (ou insuffisance) d'un PSE.

Décision prudente, voire frileuse, de la Cour de cassation qui n'a pas voulu « franchir le Rubicon » !

Le débat n'est pas clos, loin s'en faut.

Outre une résistance possible des juges du fond, l'arrêt Viveo pose incontestablement la question de l'effectivité du droit et de l'office du juge.

La question va également se déplacer sur le terrain politique. Notre législation mérite très certainement d'évoluer...

InFO Juridiques mars/mai 2012

INFORMATION CONSULTATION

DU NOUVEAU DANS LA RSE – RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Publication du décret d'application de l'article 225 de la loi Grenelle 2 sur le « reporting social et environnemental » des entreprises

Depuis la loi de 2001 dite NRE (nouvelles réglementations économiques), les sociétés françaises cotées en bourse doivent communiquer à l'assemblée des actionnaires **et au comité d'entreprise en application de l'article L.2323-8 du code du travail**, un rapport sur la situation sociale et environnementale de l'entreprise, selon une liste d'indicateurs fixés par décret.

En 2010, la loi Grenelle II étendait cette obligation aux sociétés anonymes et sociétés en commandite par actions non cotées dont le bilan ou le chiffre d'affaires et le nombre de salariés excèdent des seuils désormais fixés par décret* à 100 millions d'euros minimum et 500 salariés permanents en moyenne sur un exercice.

Les informations sociales et environnementales intégrées au rapport annuel de gestion de ces entreprises doivent également faire l'objet d'une vérification par un organisme tiers indépendant accrédité notamment par le Comité

français d'accréditation (Cofrac), dont l'avis est transmis à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration ou du directoire. Cette obligation de vérification des informations par un organisme est applicable pour les sociétés cotées à partir de l'exercice 2012 et pour celles non cotées à partir de l'exercice 2016.

Dans les groupes de sociétés, la loi impose que le rapport RSE soit consolidé au niveau de la maison-mère en intégrant les données de l'ensemble des filiales.

Conseil F.O : Pour les filiales n'entrant pas dans les critères du décret, il faut donc obtenir que les informations du rapport consolidé de la société dominante soient détaillées société par société.

Les institutions représentatives du personnel peuvent « présenter leur avis sur les démarches de responsabilité sociale, environnementale et sociétale » de l'entreprise, en complément des indicateurs présentés dans le rapport.

Conseil F.O : Un CCE peut émettre un avis par écrit et le faire intégrer au rapport qui sera présenté à l'assemblée des actionnaires. Attention : Concernant les Comités de Groupes, leur rôle légal n'étant pas consultatif, il n'est pas prévu qu'ils puissent émettre des avis, sauf si un accord de groupe le prévoit.

***DECRET N° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.**



DOSSIER SPECIAL BUDGET DE FONCTIONNEMENT

COMMENT CALCULER ET UTILISER LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT DU CE ?

Pour les besoins de son fonctionnement, le comité d'entreprise dispose d'un budget versé par l'employeur. Ce budget lui permet d'assurer son rôle économique et lui assure une autonomie dans l'action.

L'EMPLOYEUR EST-IL OBLIGÉ DE VERSER CETTE SUBVENTION AU CE ?

Oui, l'article L. 2325-43 du Code du travail indique que l'employeur a l'obligation de verser au comité d'entreprise une subvention qui correspond à 0,2 % de la masse salariale brute. Cette somme est néanmoins un minimum et non un maximum.

Bien que cela ne soit pas expressément prévu par les textes, c'est au CE qu'il incombe de gérer cette dotation et non à l'employeur.

QUELS SONT LES MONTANTS QUE L'EMPLOYEUR PEUT DÉDUIRE DE CETTE SUBVENTION ?

L'employeur peut déduire le coût des biens fournis par l'entreprise au comité pour les besoins de son fonctionnement.

Dans les faits, beaucoup d'entreprises autorisent leur CE à utiliser le papier, le téléphone, les services d'affranchissement du courrier, le fax, les photocopieurs de la société. Pourtant, les coûts générés par cette utilisation n'ont pas à être supportés par l'employeur mais bien par le CE. C'est pourquoi l'employeur est autorisé à déduire de la subvention de fonctionnement le coût de ces fournitures.

Il en est de même quand l'entreprise met à disposition du CE, un salarié; l'entreprise peut déduire de la subvention de fonctionnement la quote-part du salaire et des charges sociales de cette personne en les ventilant sur chaque budget correspondant.

Par exemple:

Quand un(e) secrétaire administratif (ve) exécute un travail de saisie, fait des photocopies, envoie des documents...pour savoir sur quel budget imputer le salaire correspondant à l'exécution de cette tâche, il faut s'attacher à la destination de la tâche accomplie :

- quand il-elle rédige et adresse les convocations aux participants de la réunion du CE, **la partie de salaire correspondant à cette tâche n'est à imputer sur aucun des deux budgets du CE car il-elle exécute une mission relevant de la fonction** du président de CE, donc de l'employeur ;
- quand il-elle rédige et adresse des convocations en vue de la tenue d'une séance de commission sociale ou culturelle, ou remet aux salariés leurs **bons d'achat de Noël**, le **salaire afférent au temps passé à ce travail ne peut être imputé sur la subvention de 0,2 %**, car cela concerne **directement la gestion des activités sociales et culturelles** ;
- quand il-elle retranscrit le **procès-verbal d'une réunion du CE à partir de notes**, le **salaire afférent au temps passé à ce travail peut être imputé sur la subvention de 0,2 %**.

L'employeur ne peut pas arbitrairement déduire une certaine somme de la subvention de fonctionnement correspondant à l'utilisation des biens et personnels, faute de quoi il se rendrait coupable de délit d'entrave.

En effet, le CE et l'employeur doivent aboutir à un **accord sur la somme à déduire** de la subvention de fonctionnement au titre de l'utilisation des moyens en personnel et matériel de l'entreprise.

En cas de contentieux, si aucun accord n'est trouvé, le tribunal de grande instance (TGI) procédera lui-même à cette ventilation en diligentant au besoin un expert.

Ce que l'employeur ne peut pas déduire :

- ▶ L'employeur ne peut pas déduire de la subvention de 0,2 % **des dépenses relatives aux activités sociales et culturelles**. Ces deux budgets sont distincts.
- ▶ En effet, même si l'employeur est favorable à des « accords » de partage de budgets, il ne peut se soustraire à la Loi.
- ▶ L'employeur ne peut pas déduire de la subvention de 0,2 % **des dépenses qu'il a réalisées de sa propre initiative**. Par exemple, s'il confie la PV de réunion à sa secrétaire, il ne peut en imputer le coût sur la subvention de 0,2 %, sauf demande expresse du CE.
- ▶ L'employeur est tenu de **mettre à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions**. Il ne peut facturer la location d'un local ou de telles dépenses sur le 0,2 %.

COMMENT CALCULER LA MASSE SALARIALE BRUTE ?

La masse salariale brute qui sert de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement doit s'entendre comme la masse salariale comptable (compte 641 : rémunération du personnel) qui comprend les salaires, les appointements, les commissions de base, les primes et les gratifications, les indemnités de congés payés, les indemnités de licenciement et les indemnités de mise à la retraite.

La masse salariale servant au calcul de la dotation de fonctionnement doit également inclure le montant de la rémunération des salariés mis à disposition qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice.

En revanche, la rémunération versée aux intérimaires n'a pas à être incluse dans la masse salariale brute de l'entreprise utilisatrice.

Le calcul se fait sur la masse salariale de l'année en cours. Cependant, celle-ci n'étant pas connue en pratique avant la fin de l'année, le calcul se fait généralement sur le montant de l'année précédente et est réajusté en fin d'année.

Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'employeur doit verser la montant de la subvention à chaque comité d'établissement. Ceux-ci doivent rétrocéder au comité central d'entreprise une partie de leur subvention de fonctionnement.

QUAND DOIT ÊTRE VERSÉ LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

En principe, le versement doit être effectué une fois par an. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer ce versement au début de l'année.

L'employeur, peut aussi décider d'effectuer plusieurs versements dans l'année, à condition toutefois que ces versements permettent au CE d'assurer un fonctionnement normal.

En pratique, il est conseillé de conclure un accord fixant les modalités du versement et sa périodicité.

Quels sont les droits du CE en cas de retard ou de défaut de paiement de la subvention de fonctionnement ?

- ▶ Demander à l'employeur de **justifier ce défaut ou retard de paiement** ;
- ▶ **Contacteur l'inspection du travail** afin qu'elle se rapproche du chef d'entreprise pour le sensibiliser au respect de ses obligations ;
- ▶ Adresser à l'employeur une **mise en demeure** de payer par lettre recommandée avec AR ou signifiée par voie d'huissier ;
- ▶ Assigner l'employeur devant les **tribunaux correctionnels** pour **délit d'entrave** au fonctionnement régulier du CE ...
- ▶ ... et/ou devant les **tribunaux civils** pour réclamer les sommes qui sont dues, et éventuellement des **dommages et intérêts** y afférents.

Le délai est de 5 ans pour introduire une action en cas de non-paiement des sommes dues au titre du budget de fonctionnement.

COMMENT UTILISER LE BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

La subvention de fonctionnement doit permettre au comité d'entreprise **d'assurer son rôle économique**.

Elle sert essentiellement à **couvrir des dépenses liées à la gestion courante du comité, les frais d'expertise ainsi que les dépenses de formation**.

L'employeur ne participe pas au vote relatif à l'utilisation du budget de fonctionnement.

- ▶ **Ce budget peut être utilisé pour prendre en charge:**
 - les **frais de formation** des membres titulaires du comité d'entreprise (frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement et de restauration). En revanche, le maintien de la rémunération doit être assuré par l'employeur ;
 - Les **frais courants de fonctionnement** du CE: frais de **communications** téléphoniques, abonnements internet, frais postaux ;
 - **Les salaires des personnes recrutées** par le comité d'entreprise et affectées à des **postes liés au fonctionnement administratif du comité** (secrétariat par exemple) ;
 - Les **frais de déplacement des membres du comité dans l'exercice de leur mandat**, en dehors des réunions convoquées par l'employeur ;
 - Les **frais d'expertise**, lorsque le CE a recours à un expert-comptable rémunéré par lui **pour l'établissement ou l'audit des comptes du CE** ;
 - Les **frais d'expertise**, lorsque le CE a recours à un **expert technique** dans le cadre des procédures de licenciements économiques collectifs avec plan de sauvegarde de l'emploi. Il convient de ne pas confondre expert technique et expert-comptable dont les frais sont entièrement pris en charge par la

direction de l'entreprise en cas de PSE (comme dans l'examen des comptes annuels, droits d'alerte...) comme le code du travail l'impose ;

- Le **financement de campagnes d'informations ou d'enquêtes auprès du personnel relatives aux conditions de travail** dans l'entreprise.

➤ **Le budget de fonctionnement ne peut pas être utilisé pour :**

- Financer une activité sociale ou culturelle au profit des salariés ;
- Prendre en charge les dépenses personnelles des membres du CE non liée à l'exercice de leur mission.
- Les sommes inutilisées une année peuvent être reportées sur le budget de fonctionnement des années suivantes ou être placées.

SUR QUEL BUDGET IMPUTER CERTAINES DÉPENSES ?

☞ *L'achat de cartes*

Certains CE achètent des cartes qui sont ensuite redistribuées au personnel. Avec ces cartes, le personnel muni d'un code personnalisé peut réserver, à des tarifs préférentiels, spectacles, voyages, cadeaux, etc...

Pour savoir sur quel budget imputer l'achat de ces cartes, il faut se poser la question de leur utilisation. Ces cartes permettent au salarié de réserver des places de spectacles, des excursions ou voyages à des tarifs préférentiels. **Ces dépenses seraient normalement imputées sur le budget des activités sociales** et culturelles si elles étaient faites directement par le comité. **Il n'y a donc pas de raison que le comité achète ces cartes avec le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.**

☞ *Le prêt aux salariés*

L'activité « prêt aux salariés » relève de la catégorie des **activités sociales et culturelles**. Les sommes prêtées doivent être déduites du budget des activités sociales et culturelles.

☞ *Les opérations de communication*

Rien ne s'oppose à ce qu'un comité organise une opération de communication. **Dès lors qu'il s'agit d'une opération de communication, la dépense relève du budget de fonctionnement.** Toutefois, attention de ne pas trop en faire.

Si l'opération de communication consiste à offrir une clé USB sur laquelle sont décrites le rôle et les missions du CE, il n'y a pas de problème.

En revanche, le fait de donner un tee-shirt (ou autre support) portant le sigle du CE n'est pas a priori une action qui est directement liée au rôle économique du CE et de ce fait ce type d'opération pourrait être contestée.

QUELS SONT LES RISQUES ENCOURUS EN CAS D'UTILISATION ILLICITE DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT ?

En cas d'utilisation illicite du budget de fonctionnement, **tout membre du CE peut tenter une action en justice devant le tribunal de grande instance en vue :**

- De **démander l'annulation de la délibération** par laquelle le CE a décidé d'affecter une partie de son budget de fonctionnement à une activité sociale et culturelle ;
- De **faire interdire au comité d'entreprise d'engager la dépense litigieuse.**

*En partenariat avec LEGRAND FIDUCIAIRE
Cabinet d'experts-comptables*

DOSSIER SPECIAL BUDGET DE FONCTIONNEMENT - REVUE DE JURISPRUDENCE

Utilisation du budget de fonctionnement du CE

Si le comité d'entreprise décide librement de l'utilisation des fonds reçus au titre de son budget de fonctionnement, ses dépenses doivent s'inscrire dans le cadre du fonctionnement du comité d'entreprise et de ses missions économiques.

Si la subvention de fonctionnement peut être affectée à la prise en charge d'actions de formation ou d'achat de presse au profit des membres du comité d'entreprise, cette prise en charge doit se rattacher aux attributions économiques du comité.

Ainsi, des dépenses liées à des actions de formations ou à des abonnements de presse se rattachant uniquement à l'exercice de fonctions de nature syndicale et bénéficiant également en partie à des représentants syndicaux extérieurs au comité ne peuvent être imputées sur le budget de fonctionnement du CE (Cass. soc. 27-3-12, n°11-10825, *PBR*).

Droit au budget de fonctionnement du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ne peut être créancier de sommes correspondant à la subvention destinée à son fonctionnement pour une période antérieure à sa création. Dans cette affaire, l'employeur avait manqué à son obligation de mettre en place un comité d'entreprise. Le CE nouvellement créé avait demandé à ce que la subvention de fonctionnement correspondant aux années antérieures à sa création lui soit rétroactivement versée (Cass. soc. 27-3-12, n°11-11176, *PB*).

InFO Juridiques mars/mai 2012

... DU COTE DES A.S.C. ...

Activités Sociales et Culturelles



L'ORGANISATION D'UN VOYAGE PAR LE C.E

Face à un pouvoir d'achat en berne, les salariés rognent d'abord sur leur budget vacances en revoyant à la baisse leurs envies en termes de destination, de durée et de prix.

L'intervention et l'aide du CE dans le cadre des activités sociales et culturelles peut permettre à de nombreux salariés de ne pas faire le sacrifice de leurs vacances : outre la participation à l'acquisition de chèques-vacances, le CE peut décider d'organiser ou de réserver auprès d'un opérateur touristique un voyage ou un séjour.

Petite revue de conseils pour mener à bien ce genre d'activité

Si le C.E organise lui-même le voyage

Selon la loi n°2009-888 du 22 juillet 2009, toute personne morale ou physique organisant des voyages doit être immatriculée auprès du GIE Atout France sous tutelle du ministère du Tourisme. Cette immatriculation est soumise à certaines conditions, mais une exception est prévue pour les organismes à but non-lucratif, y compris les CE, à condition qu'il s'agisse de « voyages occasionnels », que l'organisation de voyages n'en constitue donc pas l'activité principale, ou à condition qu'ils gèrent directement des centres de vacances.

- Au delà d'un certain nombre de voyages organisés régulièrement chaque année ou si une structure associative chargée de gérer les voyages décidés par le CE a été mise en place, il faudra procéder à une immatriculation.

En cas de problèmes lors du voyage, la responsabilité du CE pourra être engagée et entraîner le paiement de dommages et intérêts. Pour se prémunir, le CE doit souscrire une assurance prenant en charge les risques liés à l'organisation de voyages (annulation, modification des conditions de transport entraînant des frais pour les bénéficiaires, frais de justice, préjudice moral, etc...).

Si le CE fait appel à un prestataire

L'organisation de voyages n'étant pas l'activité principale d'un CE, il est plus courant de passer par un prestataire extérieur : agent de voyage, association de tourisme, voyageur, etc...

La responsabilité civile du CE pouvant toujours être mise en cause en qualité d'intermédiaire dans l'organisation d'un voyage en cas de carence du prestataire, par un salarié bénéficiaire, le CE devra toujours s'assurer contre ce risque.

Mais auparavant, au moment de la recherche de prestataires, le CE doit veiller à la fiabilité de ses cocontractants potentiels en vérifiant certains points : leur licence professionnelle et immatriculation, leur garantie financière (dont les références doivent figurer sur leur papier à entête), leur expérience, la satisfaction d'anciens clients par exemple.

En cas de problème

Si, lors du voyage, circuit ou séjour, des prestations ne sont pas fournies ou dans de mauvaises conditions, pensez à prendre des photos et à signaler les faits à l'accompagnateur ou à l'agence locale du voyageur. Vous pouvez faire contresigner un document de signalement.

A votre retour, adressez l'ensemble de vos attestations et pièces à l'agence ou organisme qui vous a vendu le séjour ou le voyage, par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de retard de réponse, vous pouvez vous adresser au service consommateur ou au médiateur du syndicat professionnel dont dépend votre opérateur, avant de faire jouer votre assurance et celle du voyageur, ou avant de saisir le juge.

Exonération de la participation du CE

Pour rappel, la participation financière du CE aux vacances des salariés bénéficiaires des A.S.C et leurs familles est exonérée de cotisations sociales, sous réserve de présentation de justificatifs.

* * * *



JURISPRUDENCE - IMPLANTATION DES CHSCT SELON UN CRITÈRE GÉOGRAPHIQUE : QUI PEUT ÊTRE CANDIDAT ?

Aux termes de l'article L. 4613-4 du code du travail, dans les établissements de cinq cents salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail ; il en résulte, d'une

part, que le critère géographique peut être pris en compte pour décider de l'implantation de ces comités et, d'autre part, que lorsqu'un tel critère est retenu, et sauf accord en disposant autrement, seuls les salariés travaillant effectivement dans les périmètres ainsi déterminés sont éligibles au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail géographiquement correspondant (Cass. soc. 12-4-12, n°11-12916, PBR).



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE : Attention à bien indiquer l'affiliation confédérale

L'affiliation confédérale constitue un élément essentiel du vote des électeurs.

Pour que l'organisation syndicale puisse revendiquer à son profit le score électoral obtenu par un syndicat qui lui est affilié, l'affiliation confédérale doit être :

- › mentionnée sur les bulletins de vote
- › ou portée à la connaissance certaine des électeurs .

Cass. soc., 12 avril 2012, n°11-22.290

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

POINT JURIDIQUE : Peut-on contester la qualité d'électeur d'un cadre dirigeant ?

D'après la jurisprudence, seuls les salariés détenant une délégation particulière d'autorité établie par écrit permettant de les assimiler à l'employeur peuvent être exclus de l'électorat. (Cassation, chambre sociale, 6 février 2002, Lucchini c/ Crédit commercial de France)

Toutefois, la Cour de cassation n'exige pas toujours une délégation écrite et décide que ne peut être électeur un salarié qui représente effectivement l'employeur devant les institutions représentatives. (Cassation, chambre sociale, 12 juillet 2006, Bekkali c/ APAJH 33)

La qualité d'électeur avait par exemple été refusée à un directeur habilité à prendre des décisions en matière d'embauche, de licenciement et de discipline, même si par ailleurs il est inscrit sur les listes des salariés pour les élections prud'homales. (Cassation, chambre sociale, 6 octobre 1999, ADAPEI Loire c/ CFDT)

C'est l'assimilation à l'employeur qui permet de ne pas lui reconnaître la qualité d'électeur. Ainsi, par exemple, si le cadre dirigeant détient le pouvoir d'embaucher et de licencier ou encore s'il a déjà présidé le CE, le CHSCT ou une réunion de DP, il ne peut avoir la qualité d'électeur.

A l'inverse, la qualité d'électeur a été reconnue à des directeurs qui, bien qu'inscrits dans le collège « Employeur » pour les élections prud'homales et titulaires d'une délégation d'autorité pour les « aspects techniques et organisationnels », ne possèdent cependant pas le pouvoir d'embaucher et de licencier.

Par conséquent, si le pouvoir du cadre dirigeant ne se limite qu'à une autorité concernant des aspects techniques et organisationnels, il peut lui être reconnu la qualité d'électeur bien qu'il soit inscrit dans le collège « Employeur » pour les élections prud'homales.



A VOS AGENDAS

FORMATIONS POUR LES ELUS CE

STAGES CONFEDERAUX du secteur Conventions Collectives

Comités d'entreprise – spécialisation :

du 7 au 12 octobre 2012 à l'IST de Strasbourg (67)

du 12 au 16 novembre 2012 à l'ISST de Bourg la Reine (92)

JOURNEES D'ETUDES CONFEDERALES du secteur Conventions Collectives

Comités d'entreprises – thèmes spécialisés :

- 28 et 29 novembre 2012 à la Confédération

Confédération FORCE OUVRIERE

Secteur Conventions Collectives : Marie-Alice MEDEUF ANDRIEU

Négociation collective - Représentativité - CE-Comités de Groupe - CE Européens - Organisation du travail

141 avenue du Maine - 75680 Paris cedex 14 - ' : 01 40 52 84 17 - 7: 01 40 52 84 18 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

<http://comitesdentreprise.force-ouvriere.org> - www.force-ouvriere.fr



**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**

