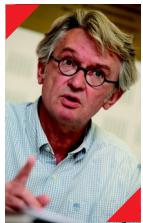


*Spécial*



*8 avril 2014*



**Jean-Claude  
MAILLY**  
Secrétaire Général

Les instances représentatives du personnel sont souvent la cible de modifications et de velléités de réformes. Ce fut encore le cas avec la loi de sécurisation de l'emploi qui a impacté sérieusement la procédure d'information consultative du comité d'entreprise, notamment en termes de délais. Récemment avec l'ouverture du débat récurrent sur la fusion des IRP à l'occasion du soi-disant seuil fatidique des 50 salariés et plus qui freineraient les entreprises à se développer !

Les comités d'entreprise sont en première ligne dans la défense de l'emploi au sein des entreprises lorsque se profilent ou sont mis en œuvre des plans sociaux. Leur rôle est donc primordial car en tant que destinataires des informations économiques et stratégiques sur l'organisation des entreprises, les comités d'entreprise sont à même, en lien avec l'organisation syndicale, de défendre et de faire prendre en compte les intérêts des salariés dans les décisions des employeurs et d'assurer une veille indispensable sur la marche générale de l'entreprise.

De plus, pour FO, chaque institution représentative du personnel a son rôle et ses fonctions. Il ne s'agit pas pour FO de les confondre ou d'en faire un objet de contrepartie ! Objet de nombreuses modifications législatives, elles doivent être connues de nos élus CE afin qu'ils puissent en toute connaissance de cause remplir au mieux leur rôle et leur mandat pour le maintien et le respect des droits collectifs des salariés.

C'est pourquoi FO organise une nouvelle édition de la journée des CE afin, notamment, d'aider nos camarades FO élus CE à anticiper et à appréhender l'application des nouvelles dispositions et d'échanger sur leurs expériences.

## SOMMAIRE

Les CE au cœur des réformes en 2013 et 2014	<a href="#">2</a>
Licenciement économique et obligation de reclassement à l'intérieur d'un groupe	<a href="#">5</a>
Transparence des comptes des CE	<a href="#">8</a>
Le transfert d'établissement est sans incidence sur la représentativité des organisations syndicales au niveau de l'entreprise	<a href="#">12</a>
Prévoyance - Complémentaire santé et fiscalité	<a href="#">12</a>



**Marie-Alice  
MEDEUF-ANDRIEU**  
Secrétaire Confédérale

Les réformes récentes portant sur la sécurisation de l'emploi font peser un poids considérable sur les missions dévolues aux Comités d'Entreprises.

Plusieurs de ces dispositions, notamment les procédures de licenciement et l'information consultation, viennent ainsi bouleverser vos attributions.

En outre, le volet "transparence des comptes des comités d'entreprises" contenue, dans la loi sur la formation professionnelle confère aux élus CE, une responsabilité encore plus importante.

Ainsi, nous réservons dans ce numéro spécial "Question CE", une large place sur ces thèmes d'actualités.

Ces thèmes seront également mis en discussion lors de la 6e édition de Rassemblement des

Comités d'entreprise Force Ouvrière, le 8 avril 2014 autour des "Questions CE".

Anticiper pour mieux agir sur les chantiers à venir, c'est s'informer et prendre part aux débats pour bien comprendre les contours de ces textes.

L'objectif étant de contrer les effets pervers de certaines d'entre eux et d'être ainsi vigilants dans l'action pour la défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Afin de vous apporter une meilleure connaissance de ces textes et de leurs conséquences, plusieurs spécialistes, juristes universitaire, économistes, sociologue, responsables syndicaux expérimentés... vous apporteront un éclairage sur tous ces sujets et répondront à vos questionnements.

Ainsi toutes les informations et tous les outils mis à votre disposition, seront les supports de vos arguments, pour mieux anticiper et agir dans l'action syndicale au sein des instances représentatives du personnel.

Amitiés syndicalistes.

## LES CE AU COEUR DES RÉFORMES EN 2013 ET 2014

### POINT SUR LES RÉFORMES

En 2013, avec notamment la loi de sécurisation de l'emploi, et dès le début de cette année 2014, les CE et leurs missions font l'objet de nombreuses réformes ou sont directement concernés par de nouvelles dispositions législatives. Nous faisons ici un point sur ces réformes afin que l'ensemble des militants élus de CE anticipent au mieux l'application de celles-ci dans leurs entreprises.

#### LA PROCÉDURE D'INFORMATION/ CONSULTATION DU CE

- ▶ L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil de 50 salariés pour se conformer aux obligations d'information et de consultation périodiques du comité d'entreprise.
- ▶ Une nouvelle consultation obligatoire est prévue sur la stratégie de l'entreprise avec un nouveau cas de recours à l'expertise-comptable prise en charge à 20% sur le budget de fonctionnement du CE, sauf accord différent avec l'employeur.

▶ Création d'une base de données économiques et sociales regroupant l'ensemble des informations périodiques obligatoires et accessible en permanence aux IRP (membres du CE, DUP, à défaut DP, CHSCT, CCE, Comité de groupe si un accord le prévoit, DS) à mettre en place avant le 14 juin 2014 dans les entreprises de plus de 300 salariés, avant le 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés.

▶ Au plus tard le 31 décembre 2016, la base de données doit intégrer l'ensemble des informations périodiques prescrites par le code du travail et, sous conditions, pourra se substituer à la remise périodique des documents et rapports écrits au CE.





L'ANCV,  
accomplit une mission unique,  
favoriser le départ  
en vacances pour tous.



Fondée le 26 mars 1982, l'Agence Nationale pour les Chèques-Vacances (ANCV) s'est imposée comme un acteur incontournable du tourisme social grâce à la diffusion du Chèque-Vacances. Au-delà de cette activité bien connue par les élus des Comités d'entreprise, adoptée par 60% d'entre eux, et qui bénéficie à 3.8 millions de salariés et agents, l'Agence développe parallèlement des programmes d'action sociale pour faciliter l'accès aux vacances des publics fragilisés (familles monoparentales, jeunes, personnes en situation de handicap, ou encore personnes âgées).

Proposer le Chèque-Vacances et le Coupon Sport ancv,  
c'est participer à l'économie solidaire !

Vous informez :

- sur internet : [www.ancv.com](http://www.ancv.com)
- par téléphone :

0 N°1 Indigo 0 825 844 344 0,15 € TTC/min



- ▶ Les délais de procédure d'information consultation du CE deviennent préfixes, ils doivent être déterminés par accord entre l'employeur et le CE et ne peuvent en aucun cas être inférieurs à 15 jours. A défaut d'accord, un décret prévoit les délais suivants : 1 mois, 2 mois en cas de recours à un expert, 3 mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT (le ou les CHSCT doivent transmettre au CE leur avis au moins 7 jours avant la fin du délai de consultation de celui-ci), 4 mois en cas de mise en place d'une instance de coordination des CHSCT. Les délais ne peuvent être prolongés que par le juge.
- ▶ Les délais d'expertises comptables et techniques prises en charge par l'employeur sont préfixes, déterminés par accord entre l'employeur et le CE et enfermés dans les délais de consultation du CE. A défaut d'accord, le décret prévoit : 15 jour avant l'expiration du délai de consultation du CE pour l'expertise comptable dans le cadre de la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques, 8 jours après la notification de l'Autorité de la concurrence en cas d'opération de concentration, 21 jours pour l'expertise technique.
- ▶ A l'expiration de ces délais, le CE est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif.

**POUR ALLER PLUS LOIN**

Loi n° 2013-504, article 8  
du 14 juin 2013

Décret n° 2013-1305  
du 27 déc. 2013

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Bulletin info CE n° 14 - déc. 2013  
Secteur Conventions Collectives



**POUR ALLER PLUS LOIN**

Loi n° 2013-504, article 18  
du 14 juin 2013

Décret n° 2013-554  
du 27 juin 2013

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Circulaire confédérale n° 147-2013  
Avec Fiches pratiques du Secteur Emploi

**INFORMATION CONSULTATION SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE**

La loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale de février 2014, apporte des modifications à la procédure d'information consultation du CE en matière de formation :

- **La consultation du CE doit porter** sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir, mais aussi désormais **sur l'exécution du plan de l'année en cours**.

- un accord **d'entreprise peut fixer le calendrier des 2 réunions de CE** obligatoires sur la formation professionnelle dans l'entreprise. A défaut, ce calendrier est fixé par décret (pour rappel, actuellement la première réunion doit avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> octobre et la 2<sup>nde</sup> avant le 31 décembre).

**LA PROCÉDURE DE PSE ET LES DÉLAIS D'INFORMATION –CONSULTATION DU CE**

Les délais de consultation du CE sont encadrés en fonction des effectifs concernés par le PSE :

- deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;



- Un accord d'entreprise peut prévoir une élaboration triennale du plan de formation.

- **A l'issue de la négociation obligatoire sur la GPEC** dans les entreprises de plus de 300 salariés, **à défaut d'accord, le CE doit être consulté** sur les points 1° à 5° de l'article L.22242-15 (sujets obligatoires sur lesquels doit porter la négociation de la GPEC et auxquels est intégré le CPF – compte personnel de formation obligatoire).

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Loi n° 2014-288, article 5  
du 5 mars 2014



<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Circulaire confédérale n° 147-2013  
Avec Fiches pratiques du Secteur Emploi

#### POUR ALLER PLUS LOIN

Loi n° 2013-504, article 8  
du 14 juin 2013



Décret n° 2013-552  
du 26 juin 2013



<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Circulaire confédérale n° 147-2013  
Avec Fiches pratiques du Secteur Emploi

#### RÉFORME DE LA COMPTABILITÉ DES CE

*Voir l'article spécial consacré à ce sujet dans ce bulletin.*

#### COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Généralisation de la couverture complémentaire santé pour tous les salariés, à compter du 1er janvier 2016. La loi impose aux employeurs d'assurer aux salariés qui n'en bénéficient pas déjà, une couverture collective minimale des frais de santé (ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, soins dentaires, forfait optique...). L'employeur doit en financer la moitié du coût, quelle que soit la taille de l'entreprise.

#### L'INSTANCE DE COORDINATION DES CHSCT

Lorsqu'un employeur envisage un projet touchant plusieurs établissements de l'entreprise, il peut décider la mise en place d'une instance temporaire de coordination des CHSCT pouvant recourir à une expertise unique pour l'ensemble des établissements concernés et regroupant notamment des représentants de chaque CHST d'établissement

- L'ordre du jour des réunions de l'instance et, le cas échéant, les documents s'y rapportant sont transmis par le président aux membres de cette instance quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Ce délai est ramené à 7 jours en cas de projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-15 du code du travail.
- L'expertise unique organisée par l'instance de coordination doit intervenir dans un délai d'un mois, prolongeable à 60 jours. Ce délai est ramené à 15 jours

- Des négociations doivent être ouvertes au niveau des branches professionnelles, afin de préciser le contenu et les niveaux des garanties, la répartition des cotisations, les dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié, etc.

- Si une entreprise n'est pas couverte par un accord de branche, elle devra négocier en interne. Et, en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur devra instituer une couverture santé par décision unilatérale.

Au regard de sa compétence en matière de prévoyance prévu à l'article R. 2323-1 du code du travail, le comité d'entreprise est



obligatoirement informé et consulté préalablement à la mise en place ou à la modification d'une garantie collective de prévoyance complémentaire (complémentaire santé).

S'agissant de la part employeur de cotisation aux régimes de complémentaire santé collectifs et obligatoires, la loi de finances pour 2014 prévoit qu'elle devra être intégrée à l'assiette du revenu imposable des salariés pour 2013.

La participation du CE aux cotisations des salariés, au titre des activités sociales et culturelles, sont assimilées à la participation de l'employeur et entrent ainsi également

**POUR ALLER PLUS LOIN**

Loi n° 2013-504, article 1  
du 14 juin 2013

Loi n° 2013-1278, article 4  
du 29 déc. 2013

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Circulaire confédérale n° 147-2013  
Avec Fiches pratiques du Secteur Emploi

dans l'assiette du revenu imposable.

**QVT (QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL)**

Expérimentations jusqu'au 31 décembre 2015, par accord majoritaire triennal de branche ou d'entreprise, du regroupement dans une seule négociation relative à la « QVT », de l'ensemble des négociations obligatoires concourant à la celle-ci (égalité

professionnelle, pénibilité, GPEC, handicap, etc...). Pour rappel, le CE doit être consulté à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de tout accord d'entreprise relevant de son champ de compétence.

**POUR ALLER PLUS LOIN**

Loi n° 2014-288, article 5  
du 5 mars 2014



<http://www.legifrance.gouv.fr/>

**FERMETURE DE SITE OU D'ÉTABLISSEMENT, DITE « LOI FLORANGE »**

De nouvelles obligations d'informer et consulter le Comité d'entreprise et d'informer les salariés sont prévues pour les employeurs en cas de projet de fermeture d'un site ou d'un établissement dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Les employeurs seront également tenus de procéder à la recherche de repreneurs. A ce jour, le texte de loi fait l'objet d'une saisine du Conseil Constitutionnel.

Réforme touchant l'information consultation des IRP et des salariés dans les procédures collectives (sauvegarde, redressement, liquidation judiciaires)

Une ordonnance est en cours d'adoption sur ce sujet.



**Du côté du droit**

**LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ET OBLIGATION DE RECLASSEMENT A L'INTÉRIEUR D'UN GROUPE : LA SEULE DÉTENTION DE CAPITAUX ENTRE SOCIÉTÉS NE CARACTÉRISE PAS A ELLE SEULE L'EXISTENCE D'UN GROUPE**

Selon une jurisprudence constante, en cas de licenciement économique, les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent la permutation de tout ou partie du personnel. Dans un arrêt du 22 janvier 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que la seule détention du capital d'une société par d'autres sociétés ne suffit pas à caractériser l'existence d'un groupe au sein duquel le reclassement devrait s'effectuer.

*Références de l'arrêt : Cour de cassation, chambre sociale, 22 janvier 2014, n° 12-19.099.*

**FLASH  
JURISPRUDENCE**



## Comités d'entreprise



Depuis plus de 30 ans, la Macif  
est partenaire des comités d'entreprise.

Notre longue expérience au sein de l'économie sociale nous a permis d'identifier vos besoins spécifiques et de développer une protection parfaitement adaptée.

La Macif est l'assureur privilégié des CE en France !

Vous voulez en savoir plus, rendez-vous en point d'accueil ou sur [www.macif.fr](http://www.macif.fr)

Macif - Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'Industrie et du commerce. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Plessis-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.





## TRANSPARENCE DES COMPTES DES CE

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a été définitivement adoptée le 27 février 2014.

Son article 32 comporte un ensemble de dispositions visant le renforcement des règles de transparence des comptes des comités d'entreprise. Celles-ci sont l'aboutissement d'un projet de réforme engagé dès janvier 2012, tout au long duquel des concertations ont été menées par le Ministère du travail et l'Autorité des normes comptables.

Au cours de ce long processus, FORCE OUVRIERE a en permanence défendu les droits des élus CE et également revendiqué des droits nouveaux notamment en termes d'accès aux pièces comptables pour l'ensemble des élus.

Voici les points principaux de la réforme de la comptabilité des CE, qui seront précisés par un décret et des normes comptables spécifiques à venir.

**Une nouvelle obligation de désigner un trésorier** (article L.2325-1 du code du travail) concerne tous les CE et CCE. Cependant rien n'est prévu concernant son statut (heures de délégation, ...).

### De nouvelles obligations comptables

La loi introduit une nouvelle section au code du travail qui n'existe pas jusqu'alors, concernant l'établissement et le contrôle des comptes des comités d'entreprise. Jusqu'alors les dispositions concernant les obligations comptables des CE n'apparaissent qu'en partie réglementaire (articles R. 2323-37 à 42). Cette section s'applique aux CE et CCE, ne seront donc pas concernés : les Comités de groupes et Comités européens.

### Des obligations comptables différentes selon le niveau de ressources du CE

**Un décret viendra fixer ces seuils, mais en l'état des discussions, ils devraient être les suivants :**

**Comptabilité « ultra simplifiés » en dessous de 153 000 euros de ressources** (budget de fonctionnement + ASC) : le CE pourra tenir un livre retraçant chronologiquement le montant et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit. il devra établir annuellement une synthèse simplifiée portant des informations complémentaires sur son patrimoine et ses engagements en cours. A noter que cela devrait concerner plus de 90 % des CE, qui ont moins de 100 000 euros de ressources annuelles.

**Comptabilité 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). - Ils pourront n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice. Leurs comptes annuels pourront être établis sous la forme d'un bilan, d'un compte de résultat et d'une annexe simplifiés. Si le CE « contrôle » des entités, il devra fournir les comptes de celles-ci en annexes, selon la méthode de l'agrafage.

**Comptabilité de droit commun (plan comptable général) et obligation de certification par un commissaire aux comptes pour les CE dont les ressources dépassent 2 critères sur les 3** énoncés plus haut. A noter que ces critères ne concerneraient qu'environ 5% des CE selon les estimations. Si le CE « contrôle » d'autres entités, il devra présenter des comptes consolidés.

### Arrêté et Approbation des comptes

Les comptes annuels du comité d'entreprise sont arrêtés par des membres élus désignés en son sein, selon des modalités prévues par le règlement intérieur :

- Les CE soumis à l'obligation de comptabilité « simplifiée » devront obligatoirement confier la mission de

présentation de leurs comptes à un expert-comptable sur leur budget de fonctionnement. Ceci ne concerne pas les CE soumis à la comptabilité « ultra simplifiée », ni les CE soumis au plan comptable général.

- Les élus chargés par le CE de l'arrêté des comptes devront les communiquer à tous les membres du comité d'entreprise en même temps que le rapport de gestion, au plus tard 3 jours avant la réunion plénière d'approbation des comptes.

- **L'approbation des comptes** relève des seuls membres élus du CE (pas d'intervention de l'employeur) au cours d'une séance plénière spécifique et devra faire l'objet d'un PV spécifique.

### Rapport de gestion complémentaire des comptes annuels

Tous les CE devront présenter **annuellement un « rapport de gestion »** contenant des informations qualitatives sur leurs activités et leur gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

- Ce rapport sera établi selon des modalités qui seront fixées par le règlement intérieur du CE.
- le contenu de ce « rapport de gestion » sera fixé par Décret et différencié selon la taille des comités.
- Lorsque le comité d'entreprise établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle.
- Ce rapport est présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion plénière spécifique d'approbation des comptes.
- Le trésorier du comité d'entreprise ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes doit également présenter un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée,

entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres.

### Information sur les « transactions significatives »

Le comité d'entreprise doit fournir des informations sur les « transactions significatives » qu'il a effectuées au cours de l'année, en annexes de ses comptes pour le comité relevant de l'article L. 2325-45 (présentation normale ou simplifiée) et dans son rapport de gestion pour le comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-46 (présentation ultra-simplifiée). La notion de « transactions significatives » est définie dans le règlement n° 2010-02 de l'ANC.

### Publicité des comptes

Le comité d'entreprise doit porter à la **connaissance des salariés** de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes annuels accompagnés du rapport de gestion.

### Obligation de faire certifier les comptes

Pour les CE qui dépassent deux des trois seuils susmentionnés, est créé une obligation de certification des comptes.

- Il doit nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant distincts de ceux de l'entreprise
- Si le CE contrôle des entités et qu'il est donc tenu de présenter des comptes consolidés, il doit nommer deux commissaires aux comptes
- Le coût de certification devra être pris en charge par le CE sur sa subvention de fonctionnement.

### Procédure d'alerte du commissaire aux comptes

Si le commissaire aux comptes constate « des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise », il devra en informer le secrétaire et le président du CE.



- A défaut d'une réponse du secrétaire dans un délai qui sera fixé par décret, le commissaire établit « un rapport spécial » et invite, par un écrit transmis au président du TGI, le président du CE à convoquer une réunion pour délibérer sur les faits incriminés. Le commissaire participe à cette réunion
- À défaut de réunion, de convocation du commissaire ou de décisions prises à même de rétablir la situation, le commissaire aux comptes en informe le président du TGI.

### **Obligation de mettre en place une Commission des appels d'offres**

Pour les CE soumis à la comptabilité de droit commun, le texte prévoit l'obligation de mettre en place d'une « commission des marchés » composée de membres désignés parmi les titulaires du CE.

- Le nombre de membres de cette commission, les modalités de leur désignation, la durée de leur mandat et le fonctionnement de cette commission devront être fixés par le règlement intérieur du CE.
- Le comité d'entreprise devra déterminer, sur proposition de la commission des marchés, les critères de choix des fournisseurs et des prestataires et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.
- La commission sera chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du comité d'entreprise et devra rendre compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité d'entreprise selon des modalités fixées par le règlement intérieur du CE.
- La commission doit produire un rapport d'activité annuel annexé au rapport de gestion du CE.

### **Délai de conservation des pièces comptables et documents**

Les comptes annuels et les documents liés à la comptabilité ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent, devront être conservés pendant dix ans à compter de la date de clôture de l'exercice auquel ils se rapportent.

### **Règlement intérieur des CCE**

Le texte prévoit aussi la mise en place d'un règlement intérieur dans les comités centraux d'entreprise, destiné à préciser les « modalités de fonctionnement » et de « rapport avec les salariés de l'entreprise ».

### **Conventions de transfert de gestion des ASC entre CE d'établissements et CCE**

En cas de transfert de la gestion d'activités sociales et culturelles des comités d'établissements à un comité central d'entreprise, celui-ci doit faire l'objet d'une convention. Les clauses minimales de cette convention seront déterminées par décret. Cette disposition est d'application immédiate.

### **Entrée en vigueur**

Les nouvelles obligations comptables et de fonctionnement seront applicables à tous les CE à compter de l'exercice 2015 pour la présentation des comptes en 2016 et l'obligation de certification dès l'exercice 2016 pour la présentation des comptes en 2017.

Toutes ces dispositions sont rendues applicables aux institutions sociales des IEG (industries électriques et gazières), pour faire écho à la polémique concernant la gestion de la CCAS d'Edf qui a, parmi d'autres cas médiatisés, servi de déclencheur à cette réforme.



# 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](http://www.cadhoc.com)

Cadhoc **0 825 800 185**

0,15€ TTC/min



Le cadeau qui emballé tout le monde

**FLASH JURISPRUDENCE**

**Secteur Conventions Collectives**

Comités d'Entreprise  
141 avenue du Maine  
75680 Paris cedex 14

**Contact**

Téléphone : 01 40 52 84 17  
Télécopie : 01 40 52 84 18



## DU CÔTÉ DU DROIT

### LE TRANSFERT D'ETABLISSEMENTS EST SANS INCIDENCE SUR LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

La représentativité des syndicats dans une entreprise est établie pour la durée du cycle électoral. La Cour de cassation a précisé, dans quatre arrêts du 19 février 2014, que l'acquisition ou la cession d'établissements est sans incidence sur la représentativité acquise par les syndicats aux dernières élections au niveau de l'entreprise. Dès lors, un syndicat qui n'est pas représentatif dans une entreprise au regard des résultats des dernières élections demeure non représentatif en cas d'intégration de nouveaux établissements dans lesquels il a été reconnu représentatif et, inversement, un syndicat représentatif dans une entreprise le demeure même si, en cours de cycle électoral, un établissement est cédé et entraîne le transfert des contrats de travail des salariés concernés.

*Références des arrêts : Cour de cassation, chambre sociale, 19 février 2014, n° 13-17.445, FS-P+B+R ; Cour de cassation, chambre sociale, 19 février 2014, n° 13-16.750, FS-P+B+R ; Cour de cassation, chambre sociale, 19 février 2014, n° 12-29.354, FS-P+B+R ; Cour de cassation, chambre sociale, 19 février 2014, n° 13-20.069, FS-P+B+R.*

## PRÉVOYANCE – COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET FISCALITÉ

**Les sommes versées par le CE dans le cadre des ASC pour prendre en charge une partie de la cotisation des salariés à un régime collectif obligatoire doit être intégrée au revenu imposable.**

obligatoires, au sens du 6<sup>e</sup> alinéa de l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale.

La loi de finances pour 2014 a modifié le régime fiscal applicable à certaines cotisations de prévoyance complémentaire pour les revenus de 2013 à déclarer en 2014.

En effet, l'article 83 alinéa 11 du code général des impôts soumet désormais à l'impôt sur le revenu le complément de rémunération constitué par la part prise en charge par l'employeur des cotisations aux contrats complémentaires de santé collectifs et

**La contribution du Comité d'entreprise à l'adhésion des salariés à de tels contrats collectifs obligatoires de complémentaire santé, est assimilée à la participation patronale**, notamment au regard du régime des cotisations sociales.

Pour ce qui est du régime fiscal de ces sommes, en l'absence de texte prévoyant expressément l'exonération de ces sommes de l'impôt sur le revenu, **elles constituent donc un complément de rémunération** qui doit être intégré dans la rémunération imposable déclarée par le salarié.

**Site Web**



**Contact**

