



Agenda

D'ici quelques jours, le nouveau site de ceservices.fr sera en ligne...

Un login sera attribué à chaque utilisateur permettant l'accès à des informations juridiques à jour. Une information spéciale vous sera adressée dès que la date sera fixée...

Consultation du CE sur le bilan social pour les entreprises de 300 salariés et plus

« Le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social. A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. »

[L. 2323-72 du Code du travail](#)

Club des Abonnés

Inscrivez-vous dès aujourd'hui à notre matinée du 10 mai (voir page 6).

Le rôle central des Représentants du personnel en ces périodes d'incertitudes économiques

Prévoyez vos formations 2012 : CE, DP, CHSCT... Intra-inter-entreprises, voir page 7



Veille Jurisprudentielle IRP

Comité d'entreprise

Liste commune et désignation d'un RS au CE

En présence d'une liste commune, les syndicats de la liste peuvent désigner ensemble un représentant syndical au CE à condition que la liste ait obtenu au moins deux élus.

soc. 31 janvier 2012, n° [11-11856](#) P+B+R

Droit syndical

Action pour délit d'entrave et syndicats non représentatifs

Un syndicat non représentatif peut agir pour délit d'entrave au droit syndical.

crim. 31 janvier 2012, n° [11-84113](#) P

Désignation d'un RSS parmi les salariés mis à disposition

Les salariés mis à disposition peuvent être désignés RSS à condition d'être intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail et d'avoir au moins un an d'ancienneté. Ces deux conditions semblent cumulatives.

soc. 29 février 2012, n° [11-10904](#) P

Condition pour participer à la négociation d'un accord préélectoral

Selon la Cour de cassation, l'exigence pour un syndicat d'avoir au moins deux ans d'ancienneté constitue une des conditions pour participer à la négociation du protocole électoral.

soc. 29 février 2012, n° [11-60203](#) P

Appréciation des critères de représentativité

Dans cet arrêt, la Cour régulatrice distingue deux types de critères de représentativité. La première catégorie qui regroupe l'indépendance, la transparence financière et le respect des valeurs républicaines doit toujours être

satisfaite. Chaque critère de ce premier ensemble doit donc être respecté. La seconde catégorie relative « à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés » doit faire l'objet d'une appréciation globale.
soc. 29 février 2012, n° [11-13748](#) P

Du côté du droit du travail individuel

Congés payés : le rappel à l'ordre de la Cour de justice de l'UE

Les pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence sont contraires au droit de l'UE.
CJUE, 24 janvier 2012, [C-282/10](#)



Documents utiles joints

- ✓ [Circulaire du 17 février 2012 sur l'égalité hommes-femmes](#)
- ✓ [Lettre-circulaire Acooss du 20 février 2012 sur le régime social des indemnités de rupture](#)
- ✓ [Circulaire du 20 février 2012 sur les frais kilométriques](#)

Conseil : Conserver ces documents qui vous seront utiles – Créer des dossiers par thème



La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est indéniablement le mode de rupture à la mode (289 000 en 2011, soit 10 % de plus qu'en 2010). Simple, efficace, très peu contrôlée, elle permet à l'employeur d'éviter la mise en place de procédures de licenciement complexes. Les salariés ont donc tout intérêt à bien maîtriser les règles entourant ce mode de rupture afin d'anticiper les abus de l'employeur.

La rupture conventionnelle consiste pour l'employeur et pour le salarié de « convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie » ([L. 1237-11 du Code du travail](#)). Elle constitue donc une rupture d'un commun accord qui ne peut être imposée à l'une ou l'autre partie.

1) Le champ d'application de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est possible avec tout salarié, engagé en vertu d'un contrat à durée indéterminée de droit privé, peu important qu'il soit le seul salarié de l'entreprise. Selon [la circulaire du 17 mars 2009](#), il n'est pas autorisé de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en CDD, en période d'essai, en apprentissage, en congé maternité ou en arrêt maladie faisant suite à un accident de travail. Il est par ailleurs impossible d'inclure des ruptures conventionnelles dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois ou des compétences ou dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ([L. 1237-16 du Code du travail](#)). La rupture conventionnelle ne peut non plus être utilisée pour contourner la procédure de licenciement pour motif économique (par exemple, avoir recours à dix ruptures conventionnelles dans un contexte économique difficile, soc. 9 mars 2011, n° [10-11581 P](#)). Enfin, on ne peut y avoir recours dans un contexte conflictuel ou dans une situation de harcèlement.

2) Initiative de la rupture conventionnelle

L'employeur comme le salarié peut être à l'initiative de la demande de rupture conventionnelle. Bien entendu, lorsque l'employeur est à l'origine de la demande, le salarié est en position de force et a intérêt à demander plus que le minimum prévu par la loi (v. infra).

3) Procédure

a. Entretiens de négociation

Selon l'article [L. 1237-12 du Code du travail](#), « les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens ». Au cours de ces différents entretiens, chaque partie peut rompre les négociations. Mais la responsabilité délictuelle pourra être recherchée si la rupture des négociations revêt un caractère abusif (exemple : détourner les entretiens pour obtenir des preuves à l'encontre du salarié).

b. Assistance des salariés

Le salarié a le droit de se faire assister par un salarié de l'entreprise si cette dernière comporte une institution représentative du personnel (CE ou DP) ou par un conseiller du salarié si elle n'en comporte pas (même disposition). L'employeur ne peut se faire assister que si le salarié se fait lui-même assister. Son type d'assistance dépend de l'effectif de l'entreprise. Si l'entreprise a moins de cinquante salariés, il peut faire appel à « une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche » (même disposition). En présence d'un effectif supérieur à cinquante salariés, l'employeur pourra se faire assister par n'importe quel salarié de l'entreprise (même disposition). Le recours à une assistance suppose l'information de l'autre partie.

c. Conclusion de la convention

A l'issue des entretiens de négociation, les deux parties peuvent signer la convention de rupture. Elle doit indiquer le montant de l'indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et la date de la rupture du contrat de travail « qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation » ([L. 1237-13 du Code du travail](#)). Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, son indemnité minimale sera calculée au prorata de son temps passé dans l'entreprise ([circulaire du 17 mars 2009](#)). Selon l'administration du travail, cette convention doit faire l'objet d'[un formulaire type](#).

d. Délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention, les parties disposent d'un délai de quinze jours, décomptés en jours calendaires, pour exercer leur droit de rétractation (même article). Pour des facilités de preuve, il est préférable de se rétracter par voie de lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise contre décharge.

e. Homologation

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente envoie à la DIRECCTE (anciennement direction départementale du travail) la convention signée en vue de la faire homologuer ([L. 1237-14 du Code du travail](#)). A partir de la réception de la demande d'homologation, l'administration du travail a quinze jours ouvrables pour vérifier la validité de la convention et pour notifier aux deux parties l'homologation ou non de la convention de rupture. A défaut de réponse dans ces quinze jours, la convention est réputée homologuée (même disposition). Le conseil de prud'hommes est compétent pour toute contestation de la décision de l'administration.

4) Le cas particulier des salariés protégés

Les salariés protégés peuvent conclure des ruptures conventionnelles à condition de respecter une procédure spéciale ([L. 1237-15 du Code du travail](#)). Cet article dispose simplement que l'inspection du travail doit autoriser la rupture conventionnelle. En clair, l'inspecteur doit vérifier que le consentement du salarié protégé n'a pas été vicié et que la rupture n'a pas de lien avec le mandat. La [circulaire du 22 juillet 2008](#) donne des précisions plus importantes. Rappelons qu'une circulaire n'a qu'une valeur interprétative et qu'elle ne lie pas le juge. D'après cette circulaire, la consultation du CE doit intervenir avant la signature de la convention de rupture. Une fois signée, le délai de rétractation de quinze jours commence. A l'issue de ce délai, l'employeur envoie sa demande d'autorisation, accompagnée de

l'avis du CE et de la convention de rupture, à l'inspecteur du travail qui autorise ou non la rupture conventionnelle. Les recours contre cette décision s'exercent devant le tribunal administratif.

5) Suites de la rupture

L'employeur doit donner au salarié son certificat de travail et une attestation pôle-emploi car ce dernier peut prétendre aux allocations chômage ([L. 5421-1 du Code du travail](#)).

Le salarié a aussi droit pendant neuf mois maximum à un maintien de ses droits en matière de couverture santé et prévoyance.



Si le CE ne rend pas son avis, l'employeur ne peut mettre en œuvre sa décision.

Faux

Si l'employeur a fourni au CE une information complète que ce dernier a eu le temps d'étudier avant la réunion de consultation, il peut mettre en œuvre sa décision lorsque le CE refuse de rendre son avis. Le CE ne dispose donc pas de pouvoir de blocage si l'employeur a respecté ses obligations vis à vis de lui.



Espace chiffres

Smic depuis le 1^{er} janvier 2012 : 9,22 euros bruts/heure – 1 398,37 euros/mois (base 35 h semaine)

Bons d'achat CE 2011 : 5 % du plafond sécurité sociale – En attente de la circulaire 2012

Frais kilométriques : [barèmes fiscaux](#) (cliquez)

Minima conventionnel : [Contactez-nous](#) et indiquez nous la convention collective applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne

[Allocations chômage](#)

Quand le président vote-t-il ?

Délibérations	oui	non
Désignations		
Secrétaire	Cass. soc. 2 février 1978 n° 77-60653	
	Cass. soc. 10 juillet 1991	
	Cass. soc. 21 novembre 2000	
	Cass. soc. 13 novembre 2001	
	Cass. soc. <u>5 janvier 2005</u>	
Trésorier	Cass. soc. <u>5 janvier 2005</u>	
Secrétaire-adjoint, trésorier-adjoint	C.A. Rouen 17 mars 1999	
Représentant légal		non
Représentants du Comité aux A.G.		non
Représentants du Comité aux Conseils		Cass. soc. 5 mai 1983
Accréditations sur le compte bancaire	oui	
Membres des Conseils de surveillance		Cass. soc. 5 mai 1983
Membres du C.H.S.C.T.		art. L. 236-5 du Code du travail
Représentants éventuels au C.C.E		Cass. soc. 1er avril 1952
		Cass. soc., 21 juillet 1976, n° 76-60072
Expert-comptable du Comité		Cass. soc. 5 mai 1983 & 26 novembre 1987
Commissaire aux comptes du Comité	oui	
Expert technique		Circ. min. 30 novembre 1984
Président de la commission formation		C.A. Versailles 28 septembre 1995
Président de la commission égalité		non
Président de la commission logement	C.A. Rouen 17 mars 1999	
Président de la commission économique		art. 3. 1. 4 circ. min. 30 novembre 1984
Membres de la commission formation		C.A. Versailles 28 septembre 1995
		C.A. Rouen 17 mars 1999
Membres de la commission égalité		non
Membres de la commission logement	oui	
Membres de la commission économique		Décl. min. trav. 1er octobre 1982
		Circ. min. 30 novembre 1984
consultations		
Approbation des procès-verbaux	oui	
Approbation des comptes	oui	
Adoption du règlement intérieur	C.A. Rouen 17 mars 1999	
Licenciement d'un salarié protégé		Cass. soc. 27 février 1985
		Cass. soc. 22 novembre 1988
Consultation en tant que délégation du personnel		art. L. 434-3 al. 4 du Code travail
Gestion des activités sociales et culturelles		Cass. soc. 25 janvier 1995
0,2 % de fonctionnement		C.A. Paris 16 juin 1999
Horaires individualisés		Cass. soc. 16 décembre 1981



Le club des abonnés
Jeudi 10 mai de 9 h 30 à 12 h 30
Petit déjeuner débat chez Jenny (Paris République)
Animée par Philippe NIELSEN – Expert-comptable

Le rôle central des représentants du personnel en ces périodes d'incertitudes économiques

Nous sommes entrés depuis 2008 dans une période d'incertitude permanente, au cours de laquelle, nos économies occidentales ont commencé à payer les conséquences d'une quarantaine d'années de libéralisation des échanges, sans contrôle ni encadrement.

La financiarisation progressive et à outrance de l'économie, devenue mondiale, a fini par atteindre les limites acceptables du modèle, en causant des crises spectaculaires qui ont altéré les grands équilibres mondiaux et remis en cause le mode de développement de nos économies ainsi que les conditions sociales des populations (explosion de la bulle bancaire, explosion de la bulle des dettes souveraines, explosion du chômage, etc ..).

Force est de constater que la gouvernance politique (en particulier européenne) s'est révélée incapable d'assainir ces pratiques. Notre pays est désormais confronté à un faisceau de difficultés auxquelles il devra répondre pour relever les défis de la croissance et redresser sa situation économique et sociale.

Les difficultés sont nombreuses et de diverses origines, tant nationale qu'internationale.

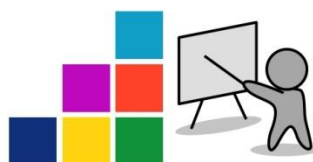
- impacts de la crise de gouvernance politique en Europe qui pourrait remettre en cause la viabilité du modèle économique de la zone euro.
- Les excès incontrôlés de la mondialisation qui dégradent de plus en plus notre tissu économique et industriel.
- Le pouvoir sans partage de l'économie financière.
- L'altération continue de notre modèle social qui se cristallise autour du chômage, la baisse du pouvoir d'achat, et, de manière générale, du grand désarroi qui frappe les populations.

Dans ce contexte peu engageant, nos entreprises (petites et moyennes) sont largement malmenées et vivent, pour la plupart d'entre elles, dans une incertitude malsaine.

Les Institutions représentatives du personnel ont sans doute un rôle central à jouer en exerçant pleinement leurs attributions économiques.

Ces attributions doivent leur permettre de mieux appréhender l'état de santé économique et financier de leur entreprise et d'agir de manière préventive pour, en particulier, protéger l'emploi et la situation sociale des salariés.





Prévoyez votre formation pour 2012

Vous êtes élus au CE, au CHSCT, vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE. Votre rémunération sera maintenue.

CE Services forme de nombreux élus chaque année tous secteurs confondus et dispose des agréments nécessaires à l'organisation de ces formations.

Vous êtes élu(e) au Comité d'entreprise ?

En application de l'article L 2325-44 du code du travail, les membres titulaires du comité bénéficient d'un droit à la formation économique de 5 jours. Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non.

Financement

Rémunération maintenue par l'employeur pendant la formation
 Formation à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement
 Frais de séjour et de déplacement à la charge du comité sur son budget de fonctionnement (0,2)

Vous êtes membre d'un CHSCT ?

Les articles L 4614-14, L 4614-15 et L 4523-10 du code du travail disposent que, dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article L 2325-44.

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est fixée à trois jours (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Financement

La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.

L'article R 4614-35 du code du travail précise que « le temps consacré à la formation des représentants du personnel au CHSCT est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel ».

Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris

N'hésitez pas à [nous interroger](#) pour la Province et le second semestre 2012

■ Formation CE (de 2 à 5 jours)

Du 4 au 8 juin 2012

■ Formation CHSCT 3 jours

Du 13 au 15 juin 2012

■ Formation CHSCT 5 jours

Du 21 au 25 mai 2012

Du 18 au 22 juin 2012

Formations intra-entreprise dans les locaux de votre entreprise (France entière) ou dans des locaux fournis par nos soins.

✓ **Formation sur mesure**, proposée sur la durée de votre choix (de 1 à 5 jours)

France entière

Le programme personnalisé sera établi selon votre demande et vos besoins...

[Contactez-nous](#) pour recevoir une proposition de formation personnalisée ainsi qu'un devis.