

**Information du CE sur la déclaration du nombre de travailleurs handicapés**

« L'employeur porte à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle prévue à l'article L. 5212-5.

Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi »

[R. 5212-4 du Code du travail](#)

Communication au CE de la masse salariale annuelle brute de l'année précédente

Chaque année, l'employeur doit informer le CE du montant de la masse salariale annuelle brute de l'année précédente.

soc. 11 février 2003, n° [01-88650](#) P

**Veille Jurisprudentielle IRP :****Comité d'entreprise*****Champ d'investigation de l'expert comptable du CE***

Dans le cadre de l'examen annuel des comptes, le CE peut faire appel à un expert comptable rémunéré par l'employeur ([L. 2325-35 du Code du travail](#)). Pour la Cour de cassation, l'expert comptable peut se faire communiquer à son cabinet « tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise » et, notamment, la structure des rémunérations, les charges du personnel et le système de rémunération permettant au CE « d'appréhender les éléments d'ordre social nécessaires à l'examen de la masse salariale et à son évolution ». L'expert n'est donc pas tenu d'être sur place pour obtenir les documents utiles à sa mission. Il peut exiger que l'employeur lui communique par toutes les voies possibles. La demande de la situation comparée des hommes et des femmes n'entre pas dans le cadre de l'examen annuel des comptes. Il ne convient donc pas d'en faire mention dans l'intitulé de la mission de l'expert afin d'éviter toute contestation de l'employeur. En revanche, les élus du CE peuvent demander oralement à l'expert d'axer ses recherches sur la comparaison hommes/femmes dans l'entreprise.

soc. 10 janvier 2012, n° [10-21270](#) P

CHSCT

Un CHSCT central peut-il désigner un expert ?

Rien ne s'y oppose selon la Chambre sociale à partir du moment où « l'arrêté du 2 décembre 2005 créant un CHSCT central confiait à ce dernier les mêmes missions et prérogatives qu'aux CHSCT légalement institués ».

soc. 14 décembre 2011, n° [10-20378](#) P

Caractéristiques de l'avis rendu par le CHSCT

Un simple tour de table à la fin de la réunion du CHSCT ne peut recevoir la qualification d'avis. Pour la Cour de cassation, « l'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective ». Un avis implique donc nécessairement l'organisation d'un vote.

soc. 10 janvier 2012, n° [10-23206](#) P

Droit syndical

Action en justice syndicale : la défense de l'emploi relève-t-elle de la défense de l'intérêt collectif de la profession ?

Selon l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats « peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ». Pour la Cour régulatrice, la défense de l'emploi des salariés de l'entreprise relève bien de l'article précité.

soc. 10 janvier 2012, n° [09-16691](#) P

Notion de diffusion d'un message électronique syndical

La loi subordonne la possibilité pour les syndicats de diffuser des tracts électroniques par l'intermédiaire de la messagerie électronique ou de l'intranet de l'entreprise à la conclusion d'un accord collectif ([L. 2142-6 du Code du travail](#)). Toutefois, cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les syndicats utilisent la messagerie professionnelle pour envoyer un tract électronique à destination des responsables hiérarchiques. La diffusion aurait été constatée si le délégué syndical avait envoyé ce tract électronique à tous les salariés.

soc. 10 janvier 2012, n° [10-18558](#) P

Un accord de droit syndical peut-il réserver des droits plus importants aux syndicats représentatifs ?

La Chambre sociale répond par la négative en rappelant que « l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité ». L'accord collectif en question violait donc le principe d'égalité.

soc. 11 janvier 2012, n° [11-14292](#) P

Discrimination syndicale et évaluation

D'après la Cour de cassation, faire mention dans une fiche d'évaluation « d'une disponibilité réduite du fait de ses fonctions syndicales » constitue une discrimination syndicale.

soc. 11 janvier 2012, n° [10-16655](#) P

Du côté du droit du travail individuel

Validité d'une période d'essai d'un an ?

En se fondant sur la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail concernant le licenciement, la Cour régulatrice estime qu'une période d'essai d'un an pour un cadre est contraire au droit international du travail précité. Les faits de l'arrêt étaient antérieurs à 2008. Or, depuis la loi du 25 juin 2008, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser huit mois pour les cadres ([L. 1221-21 du Code du travail](#)).

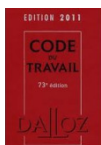
soc. 11 janvier 2012, n° [10-17945](#) P



Documents utiles joints

- ✓ [Décret du 29 décembre 2011 sur les pouvoirs d'intervention de la CNIL dans des locaux professionnels](#)

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



Le remplacement des titulaires

Le remplacement d'un titulaire DP ou CE pose souvent des difficultés. Qui doit le remplacer ? Les titulaires votent-ils pour désigner le remplaçant ? Le Code du travail apporte une réponse assez claire à ces différentes questions. Bien que proches, les règles de remplacement divergent en fonction de l'institution.

1) Le remplacement d'un titulaire au sein du comité d'entreprise

Les règles sont édictées par l'article [L. 2324-28 du Code du travail](#). Selon cette disposition, le titulaire du CE absent doit être remplacé par le suppléant de la même liste syndicale avec priorité à celui qui appartient à la même catégorie (ouvrier, employé, agent de maîtrise, cadre ou ingénieur). En vertu d'un arrêt du 25 février 1982 (n° [81-60680 P](#)), s'il n'y a pas de suppléant de la même liste et de la même catégorie, priorité reviendra au suppléant de la même liste appartenant au même collège (ouvrier/employé ou cadre/agent de maîtrise). Il arrive que plusieurs suppléants de la même liste et de la même catégorie ou du même collège soient susceptibles de remplacer le titulaire. Dans ce cas, la place reviendra au suppléant qui a obtenu le plus grand nombre de voix (soc. 5 mai 1983, n° [82-60418 P](#)).

S'il n'existe pas de suppléant élu sur la même liste syndicale, c'est le suppléant de la même catégorie ayant obtenu le plus grand nombre de voix qui assurera le remplacement du titulaire. A défaut de suppléant appartenant à la même catégorie, le siège restera vacant.

L'hypothèse du titulaire qui n'a pas été élu sur une liste syndicale n'est pas envisagée par les textes. Toutefois, il est sans doute envisageable qu'il soit remplacé par le suppléant de la même catégorie et, à défaut, du même collège, avec priorité à celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix. En l'absence d'un tel suppléant, c'est probablement le suppléant d'un autre collège qui a obtenu le plus grand nombre de voix qui assurera le remplacement du titulaire.

Exemple :

Titulaires	Suppléants
Astrid CGT - employée, collège ouvrier	<ul style="list-style-type: none"> • Robert : agent de maîtrise (21 voix) • Jean : ouvrier (17 voix) • Claudine : agent de maîtrise (11 voix)
Norbert UNSA - ingénieur, collège cadre	Pas de suppléants

Daniel FO - agent de maîtrise, collègue cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Nathalie : ingénieur (22 voix) • Géraldine : cadre (9 voix)
Pauline (sans liste) - employée, collègue ouvrier	<ul style="list-style-type: none"> • Gustave : employé (16 voix) • Matilda : employée (10 voix)

Quel suppléant va remplacer le titulaire absent ?

- Astrid : Jean car de la même liste et du même collègue (il n'existe pas sur la liste de suppléant de la même catégorie).
- Norbert : Robert car c'est le suppléant de la même catégorie (agent de maîtrise) ayant obtenu le plus grand nombre de voix (il n'y a pas de suppléant de la même liste).
- Daniel : Nathalie car de la même liste et du même collègue. Elle passe devant Géraldine car elle a obtenu plus de voix.
- Pauline : Gustave car de la même liste et de la même catégorie. Il passe devant Matilda car il a obtenu plus de voix (pas de liste syndicale).

Lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il devient titulaire jusqu'au retour de ce dernier. A ce titre, il bénéficie donc de toutes les attributions des titulaires : droit de vote aux réunions et crédit d'heures.

Une petite difficulté peut survenir concernant le remplacement du secrétaire. Lorsqu'un secrétaire-adjoint a été désigné, on pourrait penser qu'il a toujours vocation à remplacer le secrétaire. Or, il n'en est rien. En effet, selon l'article R. 2325-1 du Code du travail, « le secrétaire désigné par le comité d'entreprise est choisi parmi ses membres titulaires ». Si le secrétaire-adjoint n'a pas été élu sur la même liste que le secrétaire, il n'aura pas vocation à devenir titulaire et, le cas échéant, secrétaire. C'est pourquoi, il est important de désigner au poste de secrétaire-adjoint un titulaire ou un suppléant de la même liste que le secrétaire.

2) Le remplacement d'un titulaire DP ou d'un titulaire au sein d'une DUP

Malgré quelques divergences, le raisonnement est exactement le même qu'au sein du CE. En vertu de l'article [L. 2314-30 du Code du travail](#), « lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie ». A ce stade, les règles sont identiques à celles du CE.

S'il n'existe pas de suppléant sur la même liste, le titulaire sera remplacé par le candidat « qui vient sur la liste immédiatement après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant » (même article). A défaut, c'est le suppléant d'une autre organisation syndicale mais de la même catégorie, ayant obtenu le plus grand nombre de voix, qui assurera le remplacement.

Comme au sein du CE, le suppléant exerce toutes les prérogatives du titulaire jusqu'au retour de ce dernier.



Pour pouvoir licencier un salarié, il faut qu'il reçu préalablement trois avertissements.

Faux, la commission d'une faute simple ou d'une faute grave peut suffire à justifier un licenciement. La jurisprudence n'exige pas d'avertissements préalables.



Espace chiffres

[Cliquez sur les rubriques pour obtenir certaines informations](#)

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 CC applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne

[Allocation chômage](#)



Le club des abonnés

Jeudi 2 février 2012 de 9 h 30 à 12 h 30

La gestion des activités sociales et culturelles
Comment et sur quelles bases la subvention est-elle calculée ?
Qui sont les bénéficiaires des activités sociales dans l'entreprise ?
Le CE et l'URSSAF

Inscription à formation@ceservices.fr ou 01 42 77 41 43

Nos prochaines formations à Paris (inter entreprises) :

Rappel :

La formation est un droit pour tous les élus titulaires au comité et les membres du CHSCT – La demande de congés doit être adressée à l'employeur au minimum un mois avant le début du stage.

Interrogez nous pour vos formations au 01 42 77 41 43 ou formation@ceservices.fr

- **Formation CE (de 2 à 5 jours)**
Du 30 janvier au 3 février 2012
Du 26 au 30 mars 2012
- **Formation CHSCT 3 jours**
Du 18 au 20 janvier 2012
Du 14 au 16 mars 2012
- **Formation CHSCT 5 jours**
Du 13 au 17 février 2012
Du 21 au 25 mai 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...

Thèmes déjà traités

- Fonctionnement et attributions du comité d'entreprise
- Fonctionnement, rôle et missions des délégués du personnel
- Comprendre et analyser les comptes de l'entreprise
- Les Risques Psychosociaux
- Restructuration et licenciements économiques
- La formation professionnelle et les obligations de l'employeur
- Techniques de négociation et conduite de réunion

Mais aussi les formations CE et CHSCT complètes ou en modules de 2 ou 3 jours et tout autre thème en fonction de vos besoins sur la France entière.

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

