



Une bonne et heureuse année à tous !

Ce Services et son équipe vous souhaitent une excellente année 2012... Que cette année permette à chacun d'entre vous de trouver une certaine sérénité dans votre vie professionnelle bien sûr mais également pour votre vie personnelle !

Outre une campagne électorale qui ne laissera aucun répit... Que dire des chiffres du chômage qui ne cessent d'augmenter dans un contexte économique particulièrement morose ? On annonce d'ores et déjà dans les prochaines semaines, une succession de PSE ? Comment réagir face à cette situation alarmante ?

Que dire du projet du gouvernement de mise en œuvre d'une TVA Sociale ? Un pouvoir d'achat déjà réduit qui pourrait se dégrader... Est-ce un moyen de revenir vers une véritable croissance ? Il y a de quoi douter. Les prix augmentent et les seules charges sociales qui baisseraient seraient sans doute les charges patronales... Afin d'améliorer la compétitivité des entreprises... sans engagement réel sur l'emploi... les dividendes pourraient augmenter mais les salaires suivront-ils cette progression ?

Cette année ne sera pas des plus sereine, soyons réalistes... sans pour autant être défaitistes !

Dès aujourd'hui, il nous faut prendre des bonnes résolutions... Prévoyez de vous former pour faire face aux différents dossiers qui vous seront présentés dans les prochains mois...

Le nouveau site internet de CE SERVICES vous sera bientôt présenté et vous pourrez y trouver des informations juridiques de plus en plus nombreuses, des fiches pratiques, des modèles de courrier... avec un accès réservé aux CE abonnés à CE SERVICES... Nos matinées club reprennent également pour notre plus grande satisfaction... Venez y nombreux afin d'échanger sur des thèmes qui vous intéressent... C'est l'occasion d'échanger avec les élus des différents secteurs de vos préoccupations ...

A très bientôt donc et ensemble, nous répondrons aux attentes des salariés de vos entreprises.

Véronique BERSON

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Véronique Berson', with a large, sweeping flourish at the end.

**Information économique du CE (quatrième trimestre)**

Informations dues au CE :

- L'évolution générale des commandes et de la situation financière,
- L'exécution des programmes de production,
- Les retards éventuels dans le paiement des cotisations sociales.

[L. 2323-46 du Code du travail](#)

**Veille Jurisprudentielle IRP :****Comité d'entreprise*****Désignation du secrétaire : la question du partage des voix***

A la première réunion suivant les élections professionnelles, le secrétaire du CE doit être élu parmi les titulaires ([R. 2325-1 du Code du travail](#)). Que se passe-t-il si deux élus obtiennent le même nombre de voix ? Dans cette situation et dans le silence du règlement intérieur, le poste revient au plus âgé. La Chambre sociale précise que cette règle n'est pas discriminatoire. Celle-ci peut être contournée en insérant une stipulation dans le règlement intérieur. Par exemple : " en cas de partage des voix, le poste de secrétaire revient à l'élu ayant l'ancienneté la plus grande ".
soc. 30 novembre 2011, n° [10-23986](#) P

Le RSS est-il de droit RS au CE ?

Dans cet arrêt, la Cour de cassation considère que « le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ». En effet, la faculté de désigner un représentant syndical au CE est réservée aux syndicats représentatifs dans les entreprises de moins de 300 salariés ([L. 2143-22 du Code du travail](#)) et à ceux qui ont au moins deux élus au CE dans les entreprises de plus de 300 salariés ([L. 2324-2 du Code du travail](#)).
soc. 14 décembre 2011, n° [11-14642](#) P

CHSCT***Elections du CHSCT : droit de rayer les noms des candidats ?***

Le droit de rayer les noms des candidats est inhérent au scrutin de liste. Seul un accord unanime des membres du collège désignatif peut l'interdire.
soc. 30 novembre 2011, n° [11-11560](#) P

Salarié protégé***Autorisation de licenciement et contestation de la rupture***

Lorsque l'inspecteur du travail autorise le licenciement d'un salarié protégé, ce dernier ne peut contester le motif du licenciement devant le conseil de prud'hommes. Il devra intenter une action

contre l'autorisation de licencié devant le tribunal administratif. En revanche, rien ne l'empêche de réclamer devant la juridiction prud'homale des dommages intérêts pour harcèlement.
soc. 29 novembre 2011, n° [10-19435](#) P

Du côté du droit du travail individuel

Heures supplémentaires : quel mode de preuve ?

Il est toujours délicat pour un salarié de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires. Dans une espèce, un salarié avait réclamé un rappel d'heures supplémentaires en produisant un décompte des heures supplémentaires accomplies. Pour la cour d'appel, cet élément était irrecevable du fait de sa crédibilité douteuse. Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui a estimé que l'employeur pouvait répondre aux éléments apportés par le salarié. Dans un arrêt du 24 novembre 2010 (n° [09-40928](#) P), elle avait déjà admis que le décompte d'heures sur un manuscrit suffisait à faire peser la charge de la preuve sur l'employeur.

soc. 7 décembre 2011, n° [10-14156](#) P



Documents utiles joints

- ✓ [Circulaire du 30 décembre 2011 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie](#)
- ✓ [Circulaire du 30 décembre 2011 relative aux modalités de l'abattement pour frais professionnels en matière de CSG](#)
- ✓ [Décret du 30 décembre 2011 relatif aux modalités de détermination du plafond de la sécurité sociale](#)

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



Les bons d'achat événementiels

Nouveau plafond mensuel sécurité sociale 2012 : 3 031 euros

Bons d'achat : Entre 151 et 152 euros (en attente de la publication de la circulaire)

Les salariés les apprécient, c'est indéniable... Les CE que vous représentez ont donc massivement recours à ces bons pour leur simplicité d'utilisation et pour la souplesse laissée aux salariés qui pourront acquérir tranquillement un bien en relation avec l'évènement.

Attention toutefois, certaines règles très importantes devront être respectées **pour éviter un redressement URSSAF.**

Deux niveaux de vérification.

I - Si le montant global des bons d'achat par an et par salarié est inférieur à 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, les bons d'achat octroyés ne sont pas soumis à cotisation sans autre forme de contrôle.

Ainsi, un comité d'entreprise qui distribuerait un seul bon d'achat de 140 euros à l'ensemble des salariés en 2012 ne serait en principe pas inquiété en cas de contrôle. Les bons d'achat seraient exonérés de cotisations Sociales.

Si par contre le CE distribue un bon d'achat de 140 euros à l'ensemble des salariés en mars par exemple à l'occasion du Printemps, et qu'il distribue 100 euros de bons d'achat pour le Noël des salariés, un second contrôle sera opéré par l'agent URSSAF, le salarié ayant perçu sur l'année une somme supérieur à 152 euros ;

II – La somme des bons d'achat distribués dépasse 152 euros : exonération possible.

Chaque bon d'achat devra répondre à trois conditions pour être exonéré de cotisations sociales.

1° En premier lieu, le bon d'achat doit avoir été octroyé à l'occasion d'un des évènements suivants :

- ✓ mariage ou PACS (pacte civil de solidarité),
- ✓ naissance,
- ✓ départ à la retraite,
- ✓ fête des mères,
- ✓ fête des pères,
- ✓ fête de Ste Catherine,
- ✓ fête de St Nicolas,
- ✓ Noël des salariés,
- ✓ Noël des enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile,
- ✓ rentrée scolaire des enfants jusqu'à 19 ans révolus dans l'année civile.

2° En second lieu, l'objet du bon d'achat doit être en relation avec l'évènement. Ainsi, un bon d'achat donné pour la rentrée scolaire des enfants doit concerner le rayon « fournitures scolaires » d'un magasin, voir vêtements enfants.

3° Enfin, le bon d'achat ne doit pas dépasser la somme de 152 euros par évènement et par enfant.

Si ces trois conditions sont réunies, le bon d'achat sera exonéré de cotisations. Dans le cas inverse, le bon d'achat sera soumis dès le premier euro à cotisations sociales.

Exemple : Le CE a attribué en 2012 à Monsieur Dupont, un bon de 100 euros pour Noël au rayon « jouets » de Carrefour, un bon de 50 euros pour son mariage au rayon « vaisselle » des galeries Lafayette et un bon de 30 euros pour la Saint Antoine à utiliser à la Fnac.

Chaque bon remplit la deuxième et la troisième condition puisqu'ils sont en relation avec l'évènement et qu'ils sont inférieurs à 152 euros. Les deux premiers bons ont été donnés à l'occasion d'un évènement prévu dans la liste (Noël et mariage).

EN revanche, le troisième bon, octroyé à l'occasion de la Saint Antoine, ne remplit pas la première condition étant donné que la Saint Antoine n'est pas un évènement listé par l'URSSAF. En conséquence, le bon d'achat de 30 euros versé à Mr Dupont le jour de la Saint Antoine sera à soumettre à cotisations sociales dès le premier euro.

Dans un précédent exemple, nous avons évoqué la fête du Printemps, là encore, cet évènement n'est pas listé par l'URSSAF et les 100 euros versés feraient donc l'objet d'un redressement dès le 1^{er} euro.

Soyez donc prudents... Il est à noter que les chèques vacances, les chèques lire et disque ne sont pas soumis à ces plafonds.



Le président du CE ou du CHSCT, quand il est autorisé à voter, a une voix prépondérante en cas de partage des voix

Faux, la voix du président ne compte pas double, elle n'est donc pas prépondérante (crim. 4 octobre 1977, n° 76-91922 P).



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.