



Agenda

Remise au CE des informations économiques du premier trimestre

« L'employeur communique au comité d'entreprise des informations sur :

1° L'évolution générale des commandes et de la situation financière ;

2° L'exécution des programmes de production ;

3° Les retards éventuels dans le paiement, par l'entreprise, des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ».

[L. 2323-46](#) et [L. 2323-50 du Code du travail](#)

Club des Abonnés

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

Prévoyez vos formations 2012 : page 7



Veille Jurisprudentielle IRP

Comité d'entreprise

Appréciation stricte de l'utilisation du budget de fonctionnement

Le budget de fonctionnement doit être utilisé dans le cadre des attributions économiques du CE. Ainsi, le CE n'est pas en droit de prendre en charge, sur ce budget, des coûts de formation syndicale ou des coûts d'abonnements à des revues syndicales destinées aux syndicats.

soc. 27 mars 2012, n° [11-10825](#) P

Salariés protégés

Nullité du licenciement et départ en retraite

En l'espèce, un salarié protégé avait été licencié puis est parti en retraite. Contestant l'autorisation de l'inspection du travail de son licenciement, il obtient la nullité de ce dernier. Selon la Cour de cassation, il peut prétendre aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, de congés payés, voire de préavis), à une indemnité ne pouvant être inférieure à six mois de salaire et à l'indemnisation « de la totalité du préjudice subi depuis son licenciement jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision annulant l'autorisation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période ».

soc. 27 mars 2012, n° [11-11221](#) P

Respect de la confidentialité des échanges du salarié protégé

Les salariés protégés « doivent pouvoir disposer sur leur lieu de travail d'un matériel ou procédé excluant l'interception de leurs communications téléphoniques et l'identification de leurs correspondants ». L'employeur est donc en faute lorsqu'il met à disposition du salarié protégé un téléphone mobile permettant de consulter ses relevés téléphoniques.

soc. 4 avril 2012, n° [10-20845](#) P+B

Droit syndical

Circonstances de nature à annuler une élection

Plusieurs circonstances peuvent annuler directement une élection. Ainsi, si les électeurs n'ont pas eu un accès libre au lieu de dépouillement, les élections peuvent être annulées. Même sanction si les listes d'émargement n'ont pas été signées par tous les membres du bureau de vote ou si le président n'a « pas constaté publiquement et mentionné au procès-verbal les heures d'ouverture et de clôture du scrutin ».

soc. 28 mars 2012, n° [11-16141](#) P

Candidats pouvant être présentés

« Une organisation syndicale peut présenter comme candidats soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués ou adhérents à une autre organisation ».

soc. 28 mars 2012, n° [11-61180](#) P

Bulletins de vote : obligation d'indiquer l'affiliation syndicale

L'affiliation syndicale doit être clairement indiquée sur les bulletins de vote. A défaut, une organisation syndicale ne peut revendiquer le score électoral de la liste qu'elle estime affiliée.

soc. 12 avril 2012, n° [11-22290](#) et n° [11-22291](#) P



Documents utiles joints

- ✓ [Circulaire du 29 mars 2012 sur le passage du chômage indemnisé à la retraite](#)

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



Les heures supplémentaires

Une heure supplémentaire constitue une heure de travail effectif accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, à savoir au-delà de 35 heures ([L. 3121-22 du Code du travail](#)). Cette définition s'applique même en présence d'une durée conventionnelle hebdomadaire inférieure (soc. 10 février 2008, n° [95-42334](#) P). En cas de mise en place par accord collectif de l'annualisation, les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée annuelle prévue par l'accord.

1) Une obligation pour les salariés

La décision de recourir aux supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, un salarié qui refuse d'accomplir une heure supplémentaire commet une faute (soc. 4 décembre 1990, n° [87-43464](#) P).

En cas d'abus de droit de l'employeur, le salarié peut refuser d'effectuer les heures supplémentaires demandées. Constitue par exemple un abus de droit le fait de ne pas prévenir suffisamment tôt le salarié (soc. 20 mai 1997, n° [94-43653](#) D) ou le fait qu'elles ne soient pas justifiées par les nécessités de l'entreprise (soc. 9 mars 1999, n° [96-45590](#) P).

2) Contingent d'heures supplémentaires

En principe, le contingent annuel d'heures supplémentaires est prévu par un accord d'entreprise et, à défaut, par un accord de branche ([L. 3121-11 du Code du travail](#)). En l'absence d'accord collectif, le contingent est fixé à 220 heures par an et par salarié ([D. 3121-14-1 du Code du travail](#)). Dans cette situation, les modalités de recours au contingent doivent faire l'objet d'une consultation annuelle du comité d'entreprise, et à défaut, des délégués du personnel ([L. 3121-11-1 du Code du travail](#)).

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel doivent faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, et à défaut, des délégués du personnel ([L. 3121-11-1 du Code du travail](#)). Les représentants du personnel doivent être informés des éléments suivants : motif du recours, période du recours, durée de travail hebdomadaires envisagée, services et salariés concernés. De façon générale, les durée hebdomadaires maximales de travail doivent être respectées.

3) Contreparties accordées aux salariés

Les huit premières heures au-delà de la durée hebdomadaires doivent être payées avec une majoration de 25 %, les suivantes avec une majoration de 50 % ([L. 3121-22 du Code du travail](#)). Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut abaisser ce taux à 10 % (même disposition).

Un accord collectif peut prévoir une compensation par un repos de remplacement ([L. 3121-24 du Code du travail](#)). Dans les entreprises sans délégué syndical, ce dernier peut être mis en place à condition que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, ne s'y soient pas opposés (même article). Le repos doit bien sûr être majoré. Ainsi, une heure de travail équivaut à 1h15 de repos pour les huit premières (majoration de 25 %) et à 1h30 de repos pour les suivantes.

Tout salarié qui accomplit une heure au-delà du contingent annuel a droit en plus de la majoration à un repos compensateur de 100 %. Le Comité d'entreprise doit être consulté en cas de dépassement du contingent ([L. 3121-11-1 du Code du travail](#)).

4) La preuve des heures supplémentaires

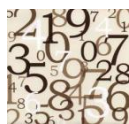
En cas de différend, l'employeur doit fournir au juge les éléments permettant d'attester le nombre d'heures effectuées par le salarié ([L. 3171-4 du Code du travail](#)). Le juge prend aussi en considération les éléments apportés par le salarié. Une simple allégation du salarié ne suffit pas. Il devra au moins fournir un commencement de preuve par écrit c'est-à-dire des éléments laissant penser qu'il a bien effectué les heures supplémentaires dont il demande le rappel (soc. 25 février 2004, n° [01-45441](#) P+B+R+I). Lorsque l'employeur n'apporte aucune preuve, l'apport par le salarié d'un simple relevé manuscrit des heures de travail effectuées suffit à fonder sa demande (soc. 24 novembre 2010, n° [09-40928](#) P+B+R). Il en va différemment lorsque l'employeur démontre par des attestations de clients que le salarié ne faisait pas d'heures supplémentaires (soc. 18 juillet 2001, n° [09-43208](#) P+B). Dans un tel cas, le relevé manuscrit des heures effectuées par le salarié serait considéré comme une preuve ayant une valeur inférieure aux éléments apportés par l'employeur.



Le Code du travail prévoit des jours de congé en cas de déménagement du salarié.

Faux

Les dispositions législatives ou réglementaires relatives au droit du travail ne comportent rien en ce sens. Les salariés doivent se référer à leur convention de branche, voire à leur convention collective d'entreprise, pour voir s'ils ont droit à des jours de congés en cas de déménagement.



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](#)



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 IRP 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 élu 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 26 au 30 mars 2012

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.