



## Editorial

*Il y a quelques mois, nous vous avons annoncé la création d'un nouveau site internet CE SERVICES... eh bien, il arrive ! Ce nouveau site s'inscrit dans la continuité de la nouvelle formule « CE Services Infos » que vous êtes en train de découvrir. D'autres projets sont en cours de réalisation pour votre plus grande satisfaction...!*

*Nous accueillons également dans notre équipe, une nouvelle collaboratrice, Nata CHAGHIL, pour mieux vous servir et vous satisfaire.*

*Nous continuons à vous proposer des formations et des matinées qui sont 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

## Dernière minute

*Le 18 septembre 2012  
Table ronde sur le PSE  
Paris La Défense*

## Agenda

**Remise aux CE des mêmes informations dues aux actionnaires**

« Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et copies que les actionnaires, aux mêmes époques, dans les conditions prévues par les articles [L225-100](#) et suivants du code de commerce » :

- ordre du jour de l'assemblée

- le texte des projets de résolution présentés par le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas, et par des actionnaires

- les nom, prénom usuel, soit des administrateurs et directeurs généraux, soit des membres du conseil de surveillance et du directoire, ainsi que, le cas échéant, l'indication des autres sociétés dans lesquelles ces personnes exercent des fonctions de gestion, de direction, d'administration ou de surveillance

- le rapport de gestion du conseil d'administration ou du directoire

- les comptes annuels

- le rapport général des commissaires aux comptes sur l'exercice écoulé

- les rapports spéciaux des commissaires aux comptes

- les observations du conseil de surveillance

- un rapport spécial, certifié par le commissaire aux comptes, fournissant de l'information sur les stock-options.

[L2323-8](#) du Code du travail

## Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- La désignation du délégué syndical.
- Les attributions du secrétaire du CE.
- Planifiez votre formation pour la rentrée 2012 !

## Dernière minute

### Prévention des risques professionnels : du nouveau à partir du 1er juillet

L'employeur doit désigner, après consultation du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel), un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Ce ou ces salariés doivent disposer du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions. Les salariés désignés bénéficient d'une formation en santé et sécurité à leur demande aux mêmes conditions que les membres du CHSCT. (3 ou 5 jours selon l'effectif de l'entreprise).

A défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail interentreprises auquel il adhère. (Article [L 4644-1](#) et R 4644-1 du code du travail).

Des nouveautés également en matière de visites médicales à découvrir dans CE Services info du mois prochain.

# Veille jurisprudentielle

## Comité d'entreprise

### **Conséquences du défaut de consultation du CE sur le règlement intérieur**

Dans ce cas, l'employeur ne peut reprocher au salarié « un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service ».

[soc. 9 mai 2012, n° 11-13687 P](#)

## CHSCT

### **Sièges réservés aux cadres**

Selon l'article [R. 4613-1](#) du Code du travail, dans les établissements de 500 à 1499 salariés, la délégation du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est composée de six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres. S'il n'y a qu'un candidat cadre, élu de surcroît, le second siège doit rester vacant.

[soc. 10 mai 2012, n° 11-60171 P](#)

## Elections professionnelles

### **Vote par correspondance et dispositif d'identification**

« Un dispositif d'identification des électeurs dans le cadre du vote par correspondance ne peut figurer sur les bulletins de vote que si le protocole préélectoral l'a prévu et a fixé les garanties appropriées au respect du secret du vote par la mise en œuvre de procédés rendant impossible l'établissement d'un lien entre l'identité de l'électeur et l'expression de son vote ».

[soc. 10 mai 2012, n° 11-25029 P](#)

### **Carence d'organisation du second tour**

En cas de carence de l'employeur dans l'organisation du second tour, les résultats du premier tour restent valables.

[soc. 10 mai 2012, n° 11-21339 P](#)

## Droit syndical

### **Changement du périmètre de désignation d'un délégué syndical**

A l'inverse d'un accord collectif, un usage ou un engagement unilatéral ne peuvent modifier le périmètre de désignation d'un délégué syndical.

[soc. 10 mai 2012, n° 11-21388 P](#)

## Chiffres utiles

- ✓ **Smic depuis le 1<sup>er</sup> janvier**  
**2012 : 9,22**  
 euros bruts/heure  
 – 1 398,37  
 euros/mois (base  
 35 h semaine)
- ✓ **Bons d'achat**  
**CE 2012 : 5 %**  
 du plafond  
 sécurité sociale  
 152 euros
- ✓ **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**  
[\(cliquez\)](#)

## Désignation d'un DS et d'un RSS

Un syndicat qui a désigné un DS au niveau de l'entreprise ne peut désigner un RSS dans un établissement.

[soc. 10 mai 2012, n° 11-21144 P](#)

## Du côté du droit du travail individuel

### Conséquences du défaut de cause économique

Le défaut de cause économique n'annule pas la procédure de licenciement. La nullité s'applique qu'à défaut ou insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

[soc. 3 mai 2012, n° 11-20741 P+B+R+I](#)

### Protection en cas de grève

« La nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais ... elle s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde ».

[soc. 9 mai 2012, n° 10-24307 P](#)

### La mention « Mes documents » protège-t-elle le fichier ?

La Cour de cassation répond par la négative. Selon elle, seule la mention « personnel » enlève au fichier son caractère professionnel.

[soc. 10 mai 2012, n° 11-13884 P](#)

## Vrai/Faux

**La clause de mobilité doit comporter une contrepartie financière.**

## Faux

**Cette obligation n'est valable que pour la clause de non-concurrence. Par conséquent, le salarié ne peut obtenir la nullité de sa clause de mobilité pour défaut de contrepartie financière.**

## Documents joints - téléchargeables :

- [Circulaire du 4 mai 2012 sur l'accès des volontaires au RSA](#)
- [Guide de la CNIL et du défenseur des droits pour lutter contre les discriminations](#)
- [Guide du CE 2012 par l'URSSAF](#)
- [Bons d'achat et cadeaux en nature 2012 par l'URSSAF](#)

**Vous pouvez les télécharger et les classer ...car ils vous seront utiles !**



**Besoin de plus d'information sur la jurisprudence...**

**au 01 42 77 41 43 ou à [conseil@ceservices.fr](mailto:conseil@ceservices.fr) !**



# La désignation du délégué syndical

*Le délégué syndical est l'acteur principal de la négociation collective et le représentant du syndicat auprès des salariés et de l'employeur. A ce titre, dans certains domaines, il peut agir en substitution des intérêts des salariés et présenter à l'employeur leurs revendications. Pour désigner un délégué syndical, plusieurs conditions doivent être remplies. Voyons-les successivement !*

## L'effectif de l'entreprise

Un syndicat peut désigner un délégué syndical dans une entreprise ou un établissement de droit privé comportant cinquante salariés ou plus ([L2111-1](#), [L2143-3](#) et [R2143-3](#) du Code du travail). Toutefois, dans les entreprises ayant moins de cinquante salariés, un délégué du personnel titulaire peut être désigné par un syndicat comme délégué syndical ([L2143-6](#) du Code du travail). En outre, un délégué syndical peut être désigné par un syndicat dans une entreprise de moins de cinquante salariés si un accord collectif le prévoit ([L2141-10](#) du Code du travail).

L'effectif de cinquante salariés doit avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non sur une période de trois ans ([L2143-3](#) du Code du travail). Selon l'article [L1111-2](#) du Code du travail, sont pris en compte dans l'effectif :

- CDI, CDD, Intérim,
- salariés mis à disposition avec condition d'ancienneté d'un an,
- salariés *temporaires* à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents,
- salariés à temps partiel.

## Le syndicat, auteur de la désignation

La faculté de désigner un délégué syndical est réservée aux syndicats représentatifs ([soc. 10 mars 2010, n° 09-60246 P+B+R+I](#)). C'est le score obtenu au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise qui est pris en compte pour déterminer la représentativité du syndicat ([soc. 10 novembre 2010, n° 09-72856 P+B](#) ; il faut obtenir 10 %). Peu importe que le syndicat soit représentatif au niveau de l'entreprise, il ne pourra pas désigner un délégué syndical dans un établissement de l'entreprise où il n'est pas représentatif ([soc. 14 décembre 2010, n° 10-14751 P+B](#)). A défaut de comité d'entreprise, on prendra en compte le premier tour des dernières élections des délégués du personnel. En cas de perte de la représentativité, le mandat du délégué syndical prend fin.

Si l'effectif baisse durablement en dessous de cinquante salariés, c'est-à-dire pendant 24 mois sur trois ans, un accord entre syndicats et employeur peuvent supprimer le mandat des délégués syndicaux. A défaut d'accord, la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) peut décider de la suppression des mandats.

Un délégué syndical peut être désigné dans une unité économique et sociale ([soc. 22 septembre 2010, n° 09-60435 P+B+R](#)) ainsi que dans un groupe d'entreprises à condition qu'un accord collectif le prévoit.

La reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre ([soc. 10 novembre 2010, n° 09-60451 P+B](#)). Cependant, un accord collectif peut prévoir un cadre de désignation plus restreint ([soc. 18 mai 2011, n° 10-60383 P+B+R](#)).

Pour désigner un délégué syndical, le syndicat doit avoir constitué une section syndicale. Cette dernière peut être créée antérieurement ou concomitamment à la désignation du délégué syndical. La section syndicale doit comporter au moins deux adhérents ([soc. 26 mai 2010, n° 09-60278 P](#)).

## Nombre de délégués syndicaux à désigner

Un syndicat peut désigner un délégué syndical dans une entreprise ou Selon l'article [R2143-2](#) du Code du travail, « Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- 1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- 2° De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- 3° De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- 4° De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- 5° Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués ».

## Le salarié désigné

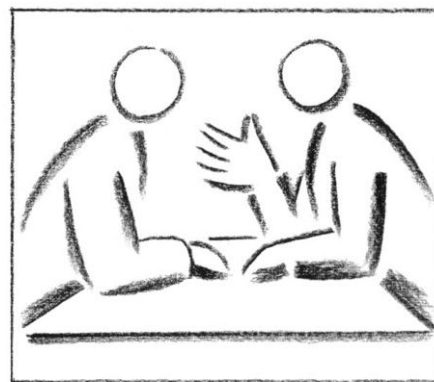
Le salarié désigné doit avoir 18 ans révolus et être titulaire de tous ses droits civiques ([L2143-1](#) du Code du travail). Il n'existe plus de condition de nationalité ([soc. 20 octobre 1976, n° 76-60150 P](#)). Le salarié désigné n'a pas nécessairement à appartenir à l'organisation syndicale même si, en pratique, cela est fort rare ([soc. 13 janvier 2010, n° 09-60108 P+B](#)). Il doit être désigné parmi les candidats aux élections professionnelles, titulaires ou suppléants, ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CE, de la délégation unique du personnel ou des DP. Les 10 % se calculent sur le collège où la candidature a été présentée ([soc. 29 juin 2011, n° 10-19921 P+B](#)). Peu importe que le quorum n'ait pas été atteint. Un syndicat représentatif peut désigner un candidat qui n'était pas sur sa liste ([soc. 28 septembre 2011, n° 10-26762 P+B+R](#)).

S'il n'existe pas de candidats ayant obtenu 10 % des suffrages, un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ([L2143-3](#) du Code du travail). Ce texte doit être interprété strictement. Tant qu'il reste des candidats ayant obtenu 10 %, le syndicat n'a pas le choix, il doit désigner le délégué syndical parmi eux ([soc. 29 juillet 2011, n° 10-60394 P+B](#)).

Dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, tout syndicat représentatif peut désigner, parmi les candidats aux élections professionnelles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du CE ou des DP, un délégué syndical supplémentaire à condition d'avoir obtenu lors de l'élection du CE un élu dans le premier collège et un élu dans l'un des deux autres collèges ([L2143-4](#) du Code du travail). Cette disposition est aussi applicable aux établissements ([soc. 3 février 1998, n° 98-60290 D](#)).

En application de l'article [L2143-9](#) du Code du travail, « Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ». Cela est aussi vrai pour le CHSCT.

Le délégué syndical doit en outre travailler dans l'entreprise ou dans l'établissement et avoir un an d'ancienneté ([L2143-1](#) du Code du travail). Bien entendu, un salarié qui a reçu de l'employeur une délégation de pouvoir lui permettant de le représenter auprès des tiers ne peut être désigné délégué syndical ([soc. 21 mai 2003, n° 02-60100 P+B](#)).



## Les modalités de la désignation

Le syndicat doit informer par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre l'employeur du nom et du prénom du salarié désigné ainsi que de son remplacement ou de sa cessation de fonction ([L2143-7](#) et [D2143-4](#) du Code du travail). La lettre doit indiquer le lieu de désignation et le mandat exercé ([soc. 29 mars 2005, n°04-60166 P+B](#)). Cette information peut être donnée par une fédération syndicale ([soc. 13 juillet 1993, n° 92-60017 D](#)) ou même une union syndicale ([soc. 4 février 2004, n° 92-60017 D](#)).

A défaut d'information, le salarié désigné

ou le syndicat devra prouver que l'employeur a eu connaissance de la désignation litigieuse ([soc. 23 juin 1999, n° 98-60358](#)).

En outre, l'organisation syndicale doit afficher sur les panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales le nom des délégués syndicaux désignés ([L2143-7](#) du Code du travail). L'inspecteur du travail doit aussi recevoir la copie de la communication adressée à l'employeur (même disposition).

Le mois prochain, nous verrons les conditions de la contestation d'une désignation d'un délégué syndical.

**Antoine SCHMIDT.**

## Les attributions du secrétaire du CE

*Le secrétaire du CE est souvent considéré comme le « chef » du CE. Il serait investi de pouvoirs particuliers, pourrait imposer ses décisions à la majorité des membres du CE, décider pour le CE en matière d'activités sociales et culturelles etc...*

*Il n'en est absolument rien.*

*Le secrétaire du CE n'a aucun pouvoir particulier sauf ceux qui lui sont octroyés par délibération majoritaire des membres du CE ou par le règlement intérieur du CE. En particulier, il n'est pas de droit, celui qui représente le CE. Une délibération est nécessaire en ce sens pour l'investir de cette qualité.*

*Si l'on doit s'en tenir au code du travail, le secrétaire assume davantage de responsabilités qu'il ne jouit de privilèges. Au nombre de ses responsabilités, il faut citer l'élaboration de l'ordre du jour et l'établissement et la diffusion des PV des réunions du CE.*

### L'ordre du jour du CE

Aux termes de l'article [L2325-15](#) du code du travail :

« L'ordre du jour des réunions du CE est arrêté par l'employeur et le secrétaire.

Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire ».

Par employeur, il faut, à notre sens, comprendre président du CE. Si dans bon nombre d'entreprises, l'ordre du jour est arrêté par le secrétaire du CE et un membre de la direction, il nous semble légitime que le

secrétaire ait directement affaire avec celui qui présidera la réunion. Il n'est pas anodin qu'un point soit abordé en début de réunion plutôt qu'en fin de réunion.

L'élaboration de l'ordre du jour est le résultat d'une négociation entre le président et le secrétaire du CE sur les points qu'ils souhaitent mettre à l'ordre du jour et l'ordre dans lequel les questions vont être abordées. Cette discussion avec le président permet au secrétaire d'obtenir des précisions sur les points mis à l'ordre du jour par le président, de discuter du bien fondé de tel ou tel point. Par exemple, si le président du CE souhaite inscrire un point tel que : « information et consultation du CE sur le projet de réorganisation », le secrétaire avisé demandera à ce que la formulation soit modifiée en

« information du CE en vue d'une consultation sur le projet de réorganisation » afin de faire respecter les prérogatives du CE et notamment l'exigence de délai d'examen suffisant prévu par l'article [L2323-4](#) du code du travail.

Au stade de l'élaboration de l'ordre du jour, le secrétaire est souverain. Rien ne l'oblige, par exemple, à mettre à l'ordre du jour, un point que certains membres du CE voudraient traiter. En cas de barrage du secrétaire ou du président, le seul moyen pour qu'une question soit traitée est une demande émanant de la majorité (la moitié + 1) des membres titulaires du CE.

En particulier, la minorité au CE ne pourra imposer qu'une question soit mise à l'ordre du jour.

### ***Le procès-verbal***

Selon l'article [R2325-3](#) du code du travail « les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués à l'employeur et aux membres du comité ».

Il incombe donc au secrétaire d'établir les procès-verbaux des réunions.

Il s'agit d'une obligation. Il peut se faire aider dans cette tâche. Nombre de CE font appel aux services d'un sténotypiste ou enregistrent les débats pour simplifier la tâche du secrétaire.

Un PV sera considéré comme établi par le secrétaire à partir du moment où il est signé par le secrétaire.

Le code du travail ne prévoit donc pas la signature du président. Dans les CE où cette pratique existe, elle aboutit peu ou prou à déposséder le secrétaire de la maîtrise du PV et à compliquer le processus d'adoption. Pourtant, en la matière, le président ne dispose que d'une voix comme chaque titulaire. Si la majorité des votants (la moitié + 1) approuve le PV le président n'a aucun moyen de s'y opposer.

Un ordre du jour doit être aussi précis que possible. La rubrique « questions diverses » ne devrait donc pas apparaître sur un ordre du jour car elle ne permet pas à ses destinataires de connaître le ou les points qui vont être abordés. En tout état de cause, aucune décision ou vote ne peut avoir lieu sur la base d'une rubrique aussi vague. Celui qui y aurait intérêt pourrait les faire annuler. En effet, pour être valable une délibération du CE doit figurer à l'ordre du jour ou avoir un lien avec les questions devant être débattues. [Cass. crim. 5 septembre 2006 n° 05-85895 \(P\)](#).

Ce n'est qu'une fois adopté que le PV peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du CE selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Article [L2325-21](#) du code du travail.

**Claude ROUAT**



# Planifiez 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.***

**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 lundi 4 au vendredi 8 juin 2012
- ✓ du lundi 8 au vendredi 12 octobre 2012
- ✓ du lundi 3 au vendredi 7 décembre 2012

**Participation partielle possible : 2 ou 3 premiers jours ou 2 derniers jours**

## **Formation CHSCT 3 jours**

- ✓ du mercredi 6 au vendredi 8 juin 2012
- ✓ du mercredi 17 au vendredi 19 octobre 2012
- ✓ du mercredi 18 au vendredi 20 décembre 2012

## **Formation CHSCT 5 jours**

- ✓ du lundi 21 au vendredi 25 mai 2012
- ✓ du lundi 18 au vendredi 22 juin 2012
- ✓ du lundi 1<sup>er</sup> au vendredi 5 octobre 2012
- ✓ du lundi 10 au vendredi 14 décembre 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...

## **CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes :**

- Préparer les élections professionnelles après la loi du 20 août 2008
- Les Risques Psychosociaux
- Restructuration et licenciements économiques
- La formation professionnelle et les obligations de l'employeur
- Techniques de négociation et conduite de réunion
- La prévoyance-santé dans l'entreprise
- Le droit disciplinaire dans l'entreprise
- Comment négocier la GPEC dans l'entreprise ?
- Epargne salariale-participation-intéressement...

**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.**



**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 [L2325-44](#) 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 [L4614-14](#), [L4614-15](#) et [L4523-10](#) 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 [L2325-44](#).

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 [R4614-35](#) 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 ».

**Contactez-nous pour recevoir une proposition de formation personnalisée ainsi qu'un devis.**



***Je souhaite des informations sur les prestations de CE Services, voici mes coordonnées :***

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

Entreprise : \_\_\_\_\_

Courriel personnel : \_\_\_\_\_ Tél personnel : \_\_\_\_\_