



Une année 2014 fructueuse !

Toute l'équipe de CE SERVICES se joint à moi pour vous souhaiter une bonne et heureuse année dans un climat social que nous souhaitons apaisé.

2013 a permis une première mesure de l'audience électorale des syndicats au niveau national et interprofessionnel après la loi du 20 août 2008 (qui a mis fin à une représentativité irréfragable pour 5 organisations syndicales). Si en 2013, le paysage syndical n'a pas subi de modifications importantes, il pourrait en être autrement en 2017.

Pour les représentants du personnel, 2013 a notamment été marquée par la loi de sécurisation de l'emploi et par les modifications apportées au fonctionnement et aux attributions des instances : information économique renforcée avec la base de données unique, consultation spécifique sur les orientations stratégiques de l'entreprise, délai de consultation plus encadré, mise en place d'une instance de coordination des CHSCT, mais aussi un nouveau droit d'alerte environnemental, une négociation collective dans l'entreprise en créant et complétant les thèmes qui y sont soumis : GPEC, PSE.

La formation des élus permettra à chacun de faire face à ces différents changements en utilisant les moyens donnés par le législateur. Consultez notre calendrier et nos programmes de formation sur notre site ou interrogez-nous. Inscrivez-vous également à la journée de formation exceptionnelle prévue le jeudi 13 février 2014 sur le thème de la loi de sécurisation de l'emploi.

Enfin, les abonnés de CE Services sont invités à participer à notre matinée du jeudi 6 février sur le thème : Equilibre vie professionnelle et vie privée animée par une juriste de la CNIL. Il vous suffit d'envoyer un e-mail à [nata.chaghil@ceservices.fr](mailto:nata.chaghil@ceservices.fr)

Nous vous attendons nombreux.

Véronique BERSON

## Formation

➔ **Jeudi 13 février**

**Formation Loi de sécurisation de l'emploi – Paris**

[Dossier d'inscription \(cliquez\) »](#)

## Matinée Club des Abonnés

➔ **Jeudi 06 février**

**Equilibre vie professionnelle et vie privée : comment protéger les salariés ? Le contrôle des salariés par l'employeur : obligations de l'employeur et droits des salariés. Comment les élus CE peuvent-ils s'appuyer sur la CNIL ?**

Animée par Wafae EL BOUJEMAOUI – LA CNIL



## Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Les activités sociales et culturelles du CE et la famille
- La responsabilité du salarié
- Planifiez votre formation pour l'année 2014 !

## Programme Matinées Club des Abonnés

2014

[Cliquez ici !](#)

# Veille jurisprudentielle

## Représentants du personnel

### **Congés payés et heures de délégation**

Un salarié était allé assister aux réunions DP organisées par son employeur alors qu'il se trouvait en congés payés. Ces heures doivent être rémunérées comme du temps de travail effectif et ses congés payés perdus du fait de la participation à ces réunions doivent être récupérés.

[soc. 27 novembre 2013, 12-24465, association Foyer moissons nouvelles Woippy, P](#)

## Salarié protégé

### **Licenciement pour inaptitude : le champ de compétence de l'administration**

« Dans le cas où une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement ». En revanche, elle n'a pas à rechercher la cause de l'inaptitude. Si celle-ci provient d'un harcèlement moral, le salarié peut obtenir l'indemnisation de son préjudice de perte d'emploi devant le conseil de prud'hommes.

[soc. 27 novembre 2013, 12-20301, organisme de gestion de l'enseignement catholique Saint-Laurent-la-Paix-Notre-Dame, P](#)

## Elections professionnelles

### **Confidentialité et vote électronique**

L'intervention lors du scrutin d'un technicien informatique, soumis à une obligation de confidentialité, ne remet pas en cause la validité des élections.

[soc. 14 novembre 2013, 13-10519, Picard Surgelés, P](#)

## Négociation collective

### **Modification d'une UES**

« La reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole d'accord préélectoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette UES ». Cet arrêt constitue un virement de jurisprudence. Auparavant, l'unanimité était requise [\(soc. 23 juin 1988, n° 87-60245 P ; soc. 31 mars 2009, n° 08-60494 P\)](#).

[soc. 14 novembre 2013, 13-12712, groupe Generali, P](#)

## Agenda

### **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](#)

## Vrai/Faux

### **Le refus d'un changement des conditions de travail par un salarié en CDD justifie la rupture anticipée dudit contrat pour faute grave.**

**Faux.** Aucune faute grave ne peut être retenue à l'encontre d'un salarié ayant refusé un changement de ses conditions de travail. En conséquence, l'employeur n'est pas fondé à rompre le contrat avant l'échéance du terme.

[soc. 20 novembre 2013, 12-16370, commune de Moulins, P](#)

## Droit syndical

### Changement d'affiliation

« Si l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats aux élections des membres du comité d'entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs en ce qu'elle détermine la représentativité du syndicat, le score électoral exigé d'un candidat par l'article L. 2143-3 du code du travail pour sa désignation en qualité de délégué syndical est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif ; qu'ayant constaté que M. X... avait obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections et qu'il s'était ultérieurement affilié au syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande d'annulation de sa désignation ».

[soc. 14 novembre 2013, n° 12-29984, Charot, P](#)

### Désignation d'un DS après sa réintégration

« Lorsqu'un délégué syndical, licencié après autorisation, n'a pu être candidat aux élections professionnelles organisées dans l'entreprise postérieurement à son licenciement, le syndicat est en droit, si l'intéressé demande sa réintégration à la suite de l'annulation de la décision de l'autorité administrative, de le désigner de nouveau en qualité de délégué syndical sans que puissent y faire obstacle les dispositions du premier alinéa de l'article L. 2143-3 du code du travail imposant aux syndicats représentatifs de choisir le délégué syndical en priorité parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections ».

[soc. 14 novembre 2013, 13-11301, Mousset logistique, P](#)

### Interdiction de désigner le RSS durant deux mandats successifs

Cette interdiction n'est pas contraire à l'article 3 de la convention n° 87 de l'OIT selon lequel :

« 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. »

[soc. 14 novembre 2013, n° 13-11316, caisse d'épargne et de prévoyance Ile-de-France, P](#)

### Chiffres utiles

**Smic depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :**

9,53 euros brut/heure  
1 445, 38 euros  
brut/mois (base 35 h  
semaine)

### Plafonds de Sécu 2014

Valeurs du plafond	2014 (en euros)
Annuelle	37 548
Trimestrielle	9 387
Mensuelle	3 129

**Bons d'achat CE 2014 :**  
156 euros

**Frais kilométriques 2013 :**  
Nouveaux 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 Moins de 50 ans**  
([cliquez](#))

**Plus de 50 ans**  
([cliquez](#))

## Du côté de la CCN 66

### Annexe 9 et répartition des différents temps

« L'article 9 de l'annexe susvisée, relatif à la répartition hebdomadaire de la durée du travail pour le personnel enseignant, prévoit que la durée du travail de 39 heures comprend 27 heures de charges pédagogiques, dont 2 heures de pédagogie indirecte comprenant les temps consacrés aux conseils de classes, concertations internes ou externes avec les enseignants, réunions de synthèse, réunions avec les parents, etc., et 12 heures de travail personnel (préparations, corrections, recherches, documentations ». Cette répartition doit être précisée par un accord collectif ou, à défaut, un engagement unilatéral de l'employeur après consultation du CE. Le passage à 35 heures n'entraîne pas une répartition proportionnelle, raisonnement qu'avait eu la cour d'appel.

[soc. 14 novembre 2013, 12-15609, APAJH, P](#)

### Jours fériés

« Lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année. [...] L'article 23 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées, qui se borne à prévoir que les jours fériés donnent lieu à un repos sans diminution de salaire, n'instaure aucun droit à un jour de congé ou de repos supplémentaire lorsque par exception, deux jours fériés coïncident».

[soc. 20 novembre 2013, 12-21684, Association départementale d'amis et de parents d'enfants inadaptés du Cantal, P](#)

### BONS D'ACHAT : Nouveau plafond 2014 et Rappel des règles

Plafond mensuel de la sécurité sociale 2014	3 129 euros
Plafond bons d'achat 2014	156 euros

#### Rappel des règles

Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués à un salarié pour l'année civile, n'excède pas 5 % du plafond mensuel de sécurité sociale (soit 3 129 euros x 5 % = 156 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2014), alors ce montant est exonéré de cotisations (présomption de non-assujettissement).

Si ce seuil est dépassé, il convient d'examiner si le bon d'achat ou le cadeau en nature répond simultanément aux 3 conditions suivantes :

1. Être attribué en relation avec un événement  
Le salarié doit être concerné par celui-ci,
2. Avoir une utilisation déterminée,
3. Être d'un montant conforme aux usages.

Lorsque ces conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon d'achat est soumis pour son montant global, c'est à dire en totalité et dès le 1er euro.

Dans le cas où un salarié perçoit pour le même événement un bon d'achat et un cadeau en nature ou plusieurs bons d'achat, les montants doivent être cumulés pour apprécier le respect du seuil.

# Les activités sociales et culturelles du CE et la famille

Deux articles du code du travail définissent les bénéficiaires des activités sociales et culturelles du CE. L'article L 2323-83 et l'article R 2323-20.

- Article [L 2323-83](#) du code du travail

« Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires... »

En ce qui concerne les stagiaires, le code de l'éducation précise que « Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail **dans les mêmes conditions que les salariés** ». Article [L. 612-12](#) du Code de l'éducation

- Article [R 2323-20](#) du code du travail

« Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent... »

Ces deux articles emploient le terme «famille» dont les contours sont difficiles à tracer notamment en raison d'un phénomène en recrudescence : les familles recomposées.

La question de l'assimilation du mariage au PACS se pose également dans de nouveaux termes depuis la publication de la [loi n° 2013-404 du 17 mai 2013](#) ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.

## Documents joints - téléchargeables :

- [Décret n° 2013-1107 du 3 décembre 2013 relatif aux redressements des cotisations et contributions sociales en cas de constat de travail dissimulé ou d'absence de mise en conformité](#)
- [Décret n° 2013-1164 du 14 décembre 2013 modifiant la composition du conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié](#)
- [Décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013 portant relèvement du salaire minimum de croissance](#)
- [Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise](#)
- [Décret n° 2013-1280 du 29 décembre 2013 relatif à la suppression de la contribution pour l'aide juridique et à diverses dispositions relatives à l'aide juridique](#)



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

CODE DU TRAVAIL

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



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

## 1) Familles recomposées, les enfants ayant droits

La HALDE, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, (aujourd'hui le [défenseur des droits](#)) est intervenue dans le débat suite à sa saisine par un salarié.

Les faits sont les suivants : un salarié demande à son CE le bénéfice d'une aide au séjour permettant de financer une sortie scolaire pour la fille de sa concubine, fille dont il a la charge. Le CE refuse en se fondant sur sa charte qui réserve des avantages aux seuls enfants « directs » des salariés, c'est-à-dire ceux inscrits dans le livret de famille du salarié.

La HALDE considère que le fait de ne prendre en compte, parmi les enfants dont les salariés ont la charge, que ceux avec lesquels un lien de filiation a été établi, pour leur reconnaître un droit à améliorer leurs conditions de bien-être peut paraître arbitraire.

Interrogé par la haute autorité sur les raisons de cette différence de traitement, le CE n'apporte aucun élément objectif étranger à toute discrimination. La HALDE considère que les règles et pratiques du CE caractérisent une discrimination à raison de la situation de famille au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

Elle a donc recommandé au CE de mettre un terme à sa pratique discriminatoire. ([Délibération n° 2009-131](#) du 16 mars 2009)

C'est donc la notion d'enfant à charge qui est déterminante pour le bénéfice de tel ou tel avantage prévu par le CE. Cette notion est issue des dispositions du code de la sécurité sociale. Elle permet de déterminer le bénéficiaire de certaines prestations sociales pour un enfant et notamment les prestations familiales.

Elle correspond au fait d'assumer les frais d'entretien et la responsabilité éducative et affective de l'enfant. La prise en charge de l'enfant consiste alors à en assumer le logement, la nourriture, l'habillement et l'éducation mais aussi à développer des liens affectifs avec lui.

Pour un tiers, cette prise en charge se caractérise par une participation personnelle aux frais d'entretien en accueillant l'enfant à son foyer ([Cass. Soc. 27 novembre 1974](#) n° 73-12758). Cela peut donc être le cas du beau-parent qui accueille l'enfant de sa concubine.

### Comment prouver que l'enfant est bien à charge ?

Il revient logiquement au salarié dans cette situation d'apporter les éléments probants. Le livret de famille n'est d'aucun secours dans ce cas. En effet, ne figurent sur ce document que les enfants dont on est le parent. L'enfant du concubin n'y est donc pas mentionné.

Le salarié pourra éventuellement produire son avis d'imposition, tenter d'obtenir une attestation de la CAF dans l'hypothèse où il perçoit des allocations familiales et à défaut, si le CE veut s'en contenter une attestation sur l'honneur.

Rappelons que le CE ne peut imposer aux salariés de fournir leur avis d'imposition. Une telle exigence est jugée illégale car constitutive d'une atteinte à la vie privée en raison des informations qui y figurent, notamment des renseignements sur la situation familiale et patrimoniale des intéressés. [Cass. civ. 1<sup>ère</sup> 18 janvier 1989](#), n° 87-14026.

La déclaration de revenus contient, par nature, des renseignements (...) tels que situation de famille légitime ou illégitime, situation de fortune, existence de dettes, qui n'étaient pas tous indispensables au CE. [Cass. civ. 1<sup>ère</sup> 29 mai 1984](#) n° 82-12232 (P)

Il ne s'agit donc pas, pour le CE, d'imposer la production de telle ou telle pièce justificative, mais de demander aux salariés concernés d'apporter les éléments probants leur permettant d'avoir accès à tel ou tel avantage fourni par le CE. En revanche, le CE peut donner une liste, pas forcément exhaustive, des pièces ou documents qui peuvent être produits par le salarié.

## 2) *Mariage et Pacs*

Le CE doit-il traiter de la même manière le salarié marié et le salarié pacsés. Si des bons d'achats peuvent être attribués aussi bien à l'occasion du mariage que de la conclusion du Pacs, le CE peut-il, par exemple n'en offrir que pour le mariage du salarié ? S'expose-t-il alors à des poursuites judiciaires pour discrimination à l'endroit des pacsés ?

Dans sa délibération n° 2007- 366 du 11 février 2008, la HALDE retenait que :

« Les dispositions de la convention collective qui réservent le bénéfice de congés pour événements familiaux aux seuls salariés mariés et qui instituent une prime liée au mariage doivent être considérées comme constituant une discrimination en raison de la situation de famille des salariés, méconnaissant l'article L.122-45 du code du travail ».

Dans une décision du 23 mai 2012, la cour de cassation décidait de saisir la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne) de la difficulté à propos d'une disposition conventionnelle réservant les jours de congés pour le mariage à l'exclusion du Pacs. [Cass. soc. 23 mai 2012](#) n° 10-18341 (P)

Pour la CJUE, « L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle un travailleur salarié qui conclut un pacte civil de solidarité avec une personne de même sexe est exclu du droit d'obtenir des avantages, tels que des jours de congés spéciaux et une prime salariale, octroyés aux travailleurs salariés à l'occasion de leur mariage, lorsque la réglementation nationale de l'État membre concerné ne permet pas aux personnes de même sexe de se marier, dans la mesure où, compte tenu de l'objet et des conditions d'octroi de ces avantages, il se trouve dans une situation comparable à celle d'un travailleur qui se marie ». CJUE [affaire C-267/12](#) du 12 décembre 2013

Avec la publication de la loi du 17 mai 2013 ouvrant la possibilité aux personnes de même sexe de se marier, il n'est donc plus discriminatoire de traiter différemment salariés mariés et salariés pacsés.

En conséquence, un CE peut parfaitement réserver l'attribution de bons d'achats aux salariés se mariant sans être tenu de faire bénéficier les salariés se pacsant du même avantage.

**Claude Rouat**

# La responsabilité du salarié :

## La responsabilité pénale du salarié (Partie 1)

Dans le cadre de son activité professionnelle, le salarié peut être amené à commettre des dommages. Il est nécessaire de savoir qui de l'employeur ou du salarié sera reconnu responsable du préjudice subi par le tiers victime. Le salarié peut voir sa responsabilité pénale (Partie 1), sa responsabilité civile (Partie 2) mais aussi sa responsabilité contractuelle (Partie 3) engagée.

### **1) Commission d'une infraction pénale et contrat de travail**

#### **L'engagement de la responsabilité personnelle du salarié**

Même si le salarié commet une infraction pénale sous les ordres de l'employeur, il demeure responsable pénalement peu importe l'existence d'un lien de subordination ([crim. 14 janvier 1980, n° 77-92082, COMPAGNIE FERMIERE DES EAUX ET BOUES DE SAINT-AMAN, P](#)). L'article 122-4 du Code pénal selon lequel « N'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte commandé par l'autorité légitime, sauf si cet acte est manifestement illégal » ne s'applique pas à la relation de travail, l'employeur n'étant pas considérée comme une autorité légitime.

Le salarié peut donc tout à fait refuser d'exécuter un ordre litigieux, voire même prendre acte de la rupture du contrat de travail pour manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles ([soc. 14 octobre 1997, n° 95-43719, Association formation et développement, D](#)).

#### **Les tempéraments à cette responsabilité personnelle du salarié**

##### **Faute caractérisée**

« Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les **diligences normales** compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi.



qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis **une faute caractérisée** et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer. » (article 121-3 du Code pénal).

Lorsque le salarié n'est pas l'auteur direct du dommage, il peut donc être responsable pénalement à côté de la personne morale s'il est prouvé qu'il avait une délégation de pouvoirs de la part de l'employeur ([crim. 24 octobre 2000, n° 00-80378, Tecphy P](#)).

### **Infractions du Code de la route**

L'employeur est responsable des infractions au Code de la route commises par le salarié avec un véhicule de l'entreprise sauf s'il arrive à prouver qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction (L. 121-3 du Code de la route). Seule une désignation du salarié peut l'exonérer de sa responsabilité. A défaut, le représentant légal est susceptible d'être déclaré responsable ([crim. 17 avril 2013, n° 12-87490, Charpente et couverture, P](#)).

### **Atteinte à la vie ou l'intégrité d'autrui**

Dans certains cas, l'employeur est tenu de participer au paiement de l'amende due par un salarié reconnu coupable d'une infraction à la législation du travail ayant entraîné une atteinte à la vie ou l'intégrité d'autrui (L. 4741-2 du Code du travail, infractions aux règles de santé et de sécurité).

S'agissant de celles n'ayant pas de conséquences sur la vie ou l'intégrité physique d'autrui, seul l'employeur en est responsable sauf si le salarié a une délégation de pouvoirs ([crim. 8 avril 2008, n° 07-80535, ICR, P](#)). L'employeur conserve bien entendu à l'égard du salarié fautif son pouvoir disciplinaire.

### **L'abus de confiance**

En vertu de l'article 314-1 du Code pénal, « L'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé. L'abus de confiance est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende. »

Une telle infraction peut être constituée lorsque le salarié utilise son temps de travail et les moyens de l'entreprise pour exercer une activité rémunératrice ([crim. 19 juin 2013, n° 12-83031, CRRF de Lille-Hellemme, P](#)). Dans le cas d'une utilisation ponctuelle de ces moyens, l'abus de confiance n'est pas caractérisé car il faut prouver qu'elle est susceptible d'empêcher l'employeur d'user de son bien ou d'exercer ses prérogatives ([soc. 16 juin 2011, n° 10-83758, Res-Humana, D](#)).

### **La question des frais de justice**

Quand le salarié a à répondre pénalement de faits commis dans le cadre de l'activité professionnelle, l'employeur doit prendre en charge ses frais de justice (article 1135 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail). « Investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail et qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait dû assurer sa défense à un contentieux pénal dont l'objet était lié à l'exercice de ses fonctions ». ([soc. 18 octobre 2006, 04-48612, Axa, P](#))

## **2) Responsabilité civile et responsabilité pénale**

Quelqu'un responsable pénalement n'est pas nécessairement responsable civilement. En principe, le salarié qui agit dans le cadre de ses fonctions ne peut voir sa responsabilité civile engagée ([Ass. Plén. 25 février 2000, n° 97-17378, Gyrafrance, P](#)) à moins de démontrer une faute intentionnelle même si elle est commise sur ordre de l'employeur ([Ass. Plén. 14 décembre 2001, n° 00-82066, Virydis, P](#)). Il n'est en revanche pas obligatoire que la juridiction pénale soit au préalable saisie ([crim. 7 avril 2004, n° 03-86203, CPAM de Montpellier Lodeve, P](#)). L'action civile contre le salarié n'exclut pas celle contre l'employeur ([crim. 16 février 1999, n° 96-86225, ACDS, P](#)).

Pour agir au civil contre le salarié, encore faut-il démontrer un préjudice direct et personnel (article 2 Code de procédure pénale).

**Antoine Schmidt**

## Le décret sur les délais de consultation du CE enfin paru !

Le 27 décembre dernier paraissait le décret tant attendu sur les délais de consultation du CE (v. à ce sujet notre article dans le [Ceservices infos de novembre/décembre 2013](#)). Le [Décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise](#) apporte donc des précisions utiles quant à l'application de la loi du 14 juin 2013.

Dans la majorité des cas d'info-consultation du CE, les titulaires et l'employeur peuvent négocier un délai d'examen des informations données par l'employeur avant la consultation ([L. 2323-3 du Code du travail](#)). A défaut d'accord, le CE ne peut rendre son avis qu'à partir de 15 jours suivant la remise de l'information. Le décret prévoit les délais maximums de consultation.

### Le point de départ : la remise de l'information

« Le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données. » (R. 2323-1 du Code du travail)

Si le CE n'a pas rendu son avis dans le mois qui suit la remise de l'information, l'avis est réputé négatif (R. 2323-1-1, alinéa 1 du Code du travail).

### Intervention d'un expert du CE

Dans ce cas, le CE a deux mois à compter de la remise de l'information pour rendre son avis (R. 2323-1-1, alinéa 2 du Code du travail).

### En cas de consultation du/des CHSCT ou d'une instance de coordination du CHSCT

« Le délai mentionné au premier alinéa est porté à **trois mois** en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à **quatre mois** si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert. » (R. 2323-1-1, alinéa 3 du Code du travail)

Dans cette situation, l'avis du CHSCT est transmis au CE au moins 7 jours avant l'expiration de ce délai de trois ou quatre mois (R. 2323-1-1, alinéa 4 du Code du travail).

Antoine SCHMIDT

# Planifiez votre formation pour 2014 !



*Vous êtes élu(e) au CE, membre du CHSCT*

- *Vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE  
Votre rémunération sera maintenue.*

*Nous intervenons **sur la France entière** : interrogez-nous*

## Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris

- Formation CE (de 2 à 5 jours) – Participation partielle possible
  - du lundi 3 au vendredi 7 février 2014
  - du lundi 31 mars au vendredi 4 avril 2014
  - du lundi 2 au vendredi 6 juin 2014
- Formation CHSCT 5 jours
  - du lundi 27 au vendredi 31 janvier 2014
  - du lundi 17 au vendredi 21 mars 2014
  - du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014
- Formation CHSCT 3 jours
  - du mardi 8 au jeudi 10 avril 2014
  - du mardi 17 au jeudi 19 juin 2014

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

**Formation sur mesure** : le programme sera personnalisé en fonction des thèmes définis et des documents propres à votre entreprise et accords internes.

La formation se déroulera dans le lieu de votre choix et la durée pourra varier de un à cinq jours.

*CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes : fonctionnement et attributions du CE, analyse financière, lecture d'un bilan, gestion des ASC, risques psycho sociaux, restructuration et licenciements économiques, Formation professionnelle et obligations de l'employeur, Techniques de négociation et conduite de réunion, Le droit disciplinaire dans l'entreprise, Epargne salariale-participation-intéressement... Mais aussi des formations à destination des délégués du personnel.*

*Les formations CE et CHSCT : Modules de 2, 3 ou 5 jours avec personnalisation du programme sur la France entière.*

*CE Services forme des centaines d'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.