



Bonjour,

A l'heure où la plupart des entreprises présentent les comptes annuels de l'année écoulée aux comités, certains d'entre vous s'interrogent sur le bien-fondé et la nécessité de désigner un expert-comptable dans le cadre de la mission d'examen annuel des comptes.

Outre une meilleure compréhension des comptes, cette mission permettra d'apprécier la situation de l'entreprise. L'objectif est donc double : traduire en langage clair les données comptables, et leur permettre de demander des explications, précisions ou de formuler des observations sur la situation de l'entreprise.

Une telle expertise permettra au comité d'être mieux armé pour le dialogue social et restera un élément important pour mieux aborder les négociations annuelles obligatoires.

Rappelons que tous les comités d'entreprise, quelle que soit leur taille, peuvent faire appel à un expert-comptable chaque année, qui sera rémunéré par l'employeur. C'est un droit et un moyen d'exercer au mieux les attributions économiques qui sont dévolues aux comités d'entreprise.

Bien que les employeurs usent de tous les arguments pour dissuader les élus (dépense inutile au détriment des salariés, participation aux bénéfices diminuée, possibilité d'interroger le commissaire aux comptes de l'entreprise...), il vous faut résister aux pressions et informer les salariés que cela permettra au contraire, une meilleure compréhension dans l'intérêt de tous !

Ce Services reste mobilisé pour répondre à vos sollicitations en matière de formation avec des programmes sur mesure et trouver des réponses aux questions que vous vous posez.

Véronique BERSON

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- La responsabilité contractuelle du salarié
- La base de données économiques et sociales
- Planifiez votre formation pour l'année 2014 !

Matinée Club des Abonnés

➔ **Jeudi 03 juin**

Le logement est un sujet phare pour les CE :

Quels sont les outils à la disposition des élus ? les aides, les services (accession à la propriété ...) et la commission logement.

Animée par

CE Services et LOGEO

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou sur contact@ceservices.fr

**Programme
Matinées Club des
Abonnés**

2014

[Cliquez ici !](#)

Vostra assistenza giuridica su misura

Noi siamo a vostra ascolta per studiare i vostri bisogni e vi proponiamo un'assistenza su misura.

Vostra contatto : Nata CHAGHIL 06 30 90 25 89

Veille jurisprudentielle

CE

Contestation en référé d'une homologation d'un plan unilatéral en cas de PSE : la notion d'urgence

« L'urgence justifie que soit prononcée la suspension d'un acte administratif lorsque l'exécution de celui-ci porte atteinte de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre ; qu'il appartient au juge des référés d'apprécier concrètement, au vu des justifications fournies par le requérant, si les effets de l'acte litigieux sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue ; que l'urgence doit être appréciée objectivement et compte tenu de l'ensemble des circonstances de l'espèce ; qu'il en va notamment ainsi lorsqu'est demandée au juge des référés la suspension de l'exécution des décisions prévues à l'article L. 1233-57-1 du code du travail qui valident l'accord collectif ou homologuent le document de l'employeur relatifs à un plan de sauvegarde de l'emploi. » Elle n'est pas constituée en cas de demande de suspension d'un plan unilatéral en cas de PSE. Par conséquent, le référé n'est pas recevable.

[CE, 4ème et 5ème sous-sections réunies, 21 février 2014, n° 374409, PL Atlantique, P](#)

CHSCT

« Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT. »

[soc. 19 février 2014, 13-12207, Stokomani, P](#)

Salarié protégé

Prorogation de mandats

Lorsque les mandats sont prorogés jusqu'à l'organisation des prochaines élections professionnelles, les représentants concernés par cette prorogation conservent le bénéfice du statut protecteur.

[soc. 4 février 2014, 11-27134, La Maintenance de Paris, P](#)

Négociation collective

Conditions de validité d'une convention collective

La Cour de cassation précise qu'elles sont d'ordre public. En conséquence, on ne peut y déroger.

[soc. 4 février 2014, n° 12-35333, Behr France, P](#)

Agenda

Information du CE sur le rapport de la santé, de la sécurité et des conditions de travail

« L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

[L. 4612-17 du Code du travail](#)

Vrai/Faux

C'est la date de la convention de rupture, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, qui rompt le contrat.

Faux. « la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'autorité administrative ; qu'il en résulte que le délai de quinze jours au plus tard suivant la première présentation de la notification de la rupture du contrat de travail dont dispose contractuellement l'employeur pour dispenser le salarié de l'exécution de l'obligation de non-concurrence a pour point de départ la date de la rupture fixée par la convention de rupture. »

[soc. 29 janvier 2014, 12-22116, Comptoir lyonnais d'électricité, P](#)

Droit syndical

Transfert et représentativité : une salve d'arrêts

En l'espèce, un syndicat est représentatif au sein d'une entreprise composée de huit établissements. Cette dernière décide de céder l'activité courrier à une autre société. Le syndicat avait désigné un délégué syndical central qui travaillait au sein de l'activité courrier. Il désigne alors une autre personne à ce poste depuis le transfert de l'ancien délégué syndical central. L'employeur conteste cette désignation au moyen que la représentativité du syndicat n'est plus la même depuis la cession de l'activité courrier. Selon la Cour régulatrice, « la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral. »

[soc. 19 février 2014, n° 12-29354, ISS, P](#)

[soc. 19 février 2014, n° 13-16750, Fédération nationale CFDT constructions et bois, P](#)

[soc. 19 février 2014, 13-17445, Colas Centre-Ouest, P](#)

[soc. 19 février 2014, n° 13-20069, ISS logistique et production, P](#)

Une société a pris une société en location gérance. Une fédération syndicale représentative dans la société mis sous location gérance procède à la désignation de délégués syndicaux dans la société gérante qui la conteste. Pour la Cour de cassation, « chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, est en droit de désigner un délégué syndical ; que l'obligation de choisir ce délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le code du travail ou les accords collectifs dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation. »

[soc. 19 février 2014, n° 13-14608, Adecco France, P](#)

Désaffiliation syndicale

Pour pouvoir contester une décision de désaffiliation d'un syndicat, la confédération doit avoir prévu cette possibilité dans ses statuts.

[soc. 19 février 2014, n° 13-10007, Union des syndicats CFTC des cheminots de la région de Strasbourg, P](#)

Du côté du droit du travail individuel

Prescription de la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle

« L'action en reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie peut être engagée dans le délai de deux ans qui suit la date à laquelle la victime ou ses ayants droit ont été informés par un certificat médical du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle. »

[civ. 2 23 janvier 2014, 12-35327, l'Etablissement français du sang, P](#)

Chiffres utiles

Smic depuis le 1^{er} 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
[\(cliquez\)](#)

La responsabilité du salarié.

La responsabilité contractuelle du salarié (Partie 3)

A l'occasion de l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut être amené à manquer à ses obligations contractuelles à l'occasion du travail (I) mais aussi en dehors du travail (II).

1) *Faits commis à l'occasion du travail*

a) La faute

Elle s'apprécie de manière concrète en fonction du poste du salarié, de son ancienneté, de ses responsabilités, du contexte et de son passé disciplinaire. La faute peut être la conséquence d'un manquement disciplinaire ou d'un manquement professionnel, à savoir une mauvaise exécution de la prestation de travail. De cette distinction résulte deux éventuelles mesures de licenciement : le licenciement disciplinaire et le licenciement pour insuffisance professionnelle.

b) L'insuffisance professionnelle

La jurisprudence pose quelques tempéraments au licenciement pour insuffisance professionnelle. Ainsi, il est sans cause réelle et sérieuse si les objectifs soumis au salarié ne sont pas réalistes, compatibles avec le marché ou atteignables ([soc. 27 mars 2013, n° 12-12991](#)). Il en sera de même si le salarié n'a jamais été formé sur son poste de travail (L. 6321-1 du Code du travail).

Documents joints - téléchargeables :

- [Arrêté du 10 février 2014 relatif à l'agrément de l'avenant n° 3 du 9 décembre 2013 à la convention du 6 mai 2011 relative à l'indemnisation du chômage](#)
- [Circulaire Cnav 2014-6 du 30 janvier 2014 sur les conditions d'admission à rachat de cotisations d'assurance vieillesse des agents des organisations internationales qui quittent l'organisation sans droit à pension, compte tenu de la réforme des rachats. Validation des périodes reconnues équivalentes](#)
- [Circulaire Cnav 2014-8 du 6 février 2014 sur le le montant forfaitaire des avantages en nature pris en considération pour l'examen des droits aux diverses allocations est modifié à compter du 1er janvier 2014](#)
- [Circulaire Cnav 2014-18 du 24 février 2014 sur la pension de réversion](#)

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 !



2) Faits commis en dehors du travail

a) Manquement à l'obligation de loyauté

En vertu de l'article L. 1222-1 du Code du travail, « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. » Le manquement contractuel à cette obligation peut être sanctionné par l'employeur. Ainsi, le refus de restituer des documents nécessaire à la poursuite de l'activité de l'employeur constitue un défaut de loyauté ([soc. 6 février 2001, n° 98-46345 P](#)), tout comme le travail pendant un arrêt maladie ([soc. 21 octobre 2003, n° 01-43943 P](#)).

b) Faits commis durant la vie professionnelle

L'arrêt Arnoux de 1997 a jugé qu'un salarié ne pouvait être licencié pour des agissements commis dans sa vie personnelle (soc. 14 mai 1997, n° 94-45473 P). Il est de jurisprudence constante qu'un fait de la vie personnelle ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire et notamment à un licenciement ([soc. 21 octobre 2003, n° 00-45291, P](#)).

Toutefois, ce principe souffre d'une exception : le trouble objectif. En effet, le trouble objectif causé dans l'entreprise par le comportement extérieur du salarié peut constituer une cause de licenciement. La définition du trouble objectif n'est pas donnée clairement par la jurisprudence. D'après certains auteurs, il faut prendre en compte les fonctions du salarié, la nature particulière de l'entreprise, la réaction du personnel, le caractère gênant du fait reproché au salarié, etc. Le licenciement qui en découle est un licenciement pour un motif non disciplinaire. Pour d'autres, s'agissant de la vie extraprofessionnelle, l'obligation de loyauté devrait seulement se cantonner à l'absence de concurrence envers l'employeur.

Selon un arrêt de la Chambre mixte en date du 18 mai 2007 ([n° 05-40803, P+B+R+I](#)), le trouble objectif ne permet pas de prononcer une sanction disciplinaire à celui par lequel il est survenu. Si le salarié commet en outre un manquement à ses obligations professionnelles, le licenciement pour faute sera en revanche justifié. Par exemple, la consommation de drogues dures entre deux escales fait courir un risque sur les passagers ce qui constitue un manquement aux obligations contractuelles du salarié ([soc. 27 mars 2012, n° 10-19915 D](#)). Dans une autre affaire, la Cour régulatrice a jugé que « M. X..., qui venait de quitter son poste encore revêtu de sa tenue de travail, s'était emparé du téléphone qu'une cliente avait oublié au guichet billetterie du magasin, la cour d'appel a pu décider que ce comportement, qui affectait l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité des clients et de leurs biens, se rattachait à la vie de l'entreprise et, étant de nature à y rendre impossible le maintien de l'intéressé, constituait une faute grave. » ([soc. 26 juin 2013, n° 12-16564 D](#))

Antoine SCHMIDT

La base de données économiques et sociales

Autre nouveauté de la loi du 14 juin 2013, la base de données économiques et sociales constitue une nouvelle source d'informations pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux.

Selon l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, « Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel. La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux. »

Elle sert de support à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et « à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. » (R. 2323-1-2 du code du travail)

Il est à noter que la présence de l'information dans la base de données vaut communication aux représentants du personnel (R. 2323-1-9 du Code du travail).

1) La teneur des informations de la base de données économiques et sociales

Dans les entreprises de plus de trois cents salariés, la base de données économiques et sociales doit contenir (R. 2323-1-3 du code du travail). Les **informations surlignées en gras n'ont pas à être données dans les entreprises de moins de trois cents salariés** (R. 2323-1-4 du Code du travail).

a) Les investissements

1° Investissement social :

- a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;
- b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;
- c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;
- d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;
- e) Evolution du nombre de stagiaires ;
- f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;
- g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, **exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité** ;

2° Investissement matériel et immatériel :

- a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;
- b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;

3° Pour les entreprises concernées (L. 225-102-1 du code de commerce, les informations environnementales.

b) Les fonds propres et endettement

- 1° Capitaux propres de l'entreprise ;
- 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;
- 3° Impôts et taxes.

c) L'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants

- 1° Evolution des rémunérations salariales ;
- a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;
- b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;
- 2° Epargne salariale : intéressement, participation ;
- 3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;**
- 4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.**

d) Les activités sociales et culturelles

- 1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;
- 2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;**
- 3° Mécénat.

e) La rémunération des financeurs

- 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;
- 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

f) Les flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts

- 1° Aides publiques ;
- 2° Réductions d'impôts ;
- 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;
- 4° Crédits d'impôts ;
- 5° Mécénat ;

g) Sous-traitance :

- 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;
- 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

h) Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

- 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;
- 2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

En vertu de l'article R. 2323-1-5 du Code du travail, « les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise. »

Elles doivent être mises à jour selon la périodicité prévue par la Code du travail (R. 2323-1-6 du Code du travail). Les informations présentées comme confidentielles par l'employeur doivent comporter une durée limite et préciser les titulaires et indiquer ses destinataires (R. 2323-1-8 du code du travail).

2) La mise en place de la base de données économiques et sociales

La base de données économiques et sociales est mise en place au niveau de l'entreprise. En présence d'un CCE, elle contient « les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement. » (R. 2323-1-6 du Code du travail).

« Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe. » (R. 2323-1-10 du Code du travail)

Pour les entreprises de plus de trois cents salariés, elle doit être mise en place à compter du 14 juin 2015. Les entreprises de moins de trois cents salariés disposent d'un an de moins. Au titre de l'année 2014 pour les entreprises d'au moins trois cents salariés et de l'année 2015 pour les entreprises de moins de trois cents salariés, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 du code du travail les informations relatives aux deux années précédentes. Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 du code du travail au plus tard le 31 décembre 2016.

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 2 au vendredi 6 juin 2014
- Formation CHSCT 5 jours
 - du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014
- Formation CHSCT 3 jours
 - du mardi 28 au jeudi 30 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.