



Bonjour à toutes et à tous,

Depuis le 1er avril 2014, CE Services a rejoint le groupe ORSEU qui était notre partenaire de longue date pour les expertises CE et CHSCT.

Notre formule d'abonnement et vos interlocuteurs habituels à Paris, à qui vous accordez votre confiance restent inchangés. Notre adresse reste identique, et si nos services évoluent ce sera pour répondre encore mieux à vos demandes.

Véronique Berson, qui est votre interlocutrice de longue date, dirigera le service aux abonnés. Elle vous proposera dans les prochains mois une nouvelle palette de services dédiés aux seuls abonnés.

Notre service formation est désormais animé par Anne-Laure Smaguine. Dès septembre 2014, une offre renouvelée et diversifiée de formation sera proposée aux élu(e)s de CE et de CHSCT.

Vous aurez aussi un accès direct aux compétences des experts comptables et CHSCT du groupe ORSEU. Présents sur Paris, Lille et Lyon, nous serons en mesure de répondre plus facilement à des demandes hors Ile de France.

Notre volonté est de vous permettre de trouver les outils nécessaires dans vos missions d'élu quelle que soit la situation à laquelle vous êtes confronté : formation CE et CHSCT, délégué du personnel, expertise comptable, expertise CHSCT, conseil aux comités d'entreprise et aux CHSCT, conseil aux salariés, information et veille économique et sociale.

L'actualité est en effet riche et les CE des entreprises de plus de 300 salariés pourront dès cette année (en 2015 pour les moins de 300) analyser la Base de Données Économique et Sociales qui servira à la nouvelle consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, notamment sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences et l'organisation du travail. Nos équipes pluridisciplinaires sont à votre disposition pour vous former à ce nouvel outil, vous aider à en négocier le contenu, vous accompagner dans le nouveau droit à expertise ouvert par cette nouvelle consultation du CE.

En rejoignant le groupe ORSEU nous nous sommes donc donné les moyens de mieux vous servir et de mieux vous accompagner.

Véronique Berson  
Responsable du secteur abonnement

Jean-Pierre Yonnet  
Président de l'ORSEU

## **Matinée Club des Abonnés**

➔ **Mardi 03 juin**

### **Le LOGEMENT sujet des CE**

- Quels sont les outils à la disposition des élus ?*
- Les aides, les services (accession à la propriété ...)
  - 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](mailto:contact@ceservices.fr)*

**Programme  
Matinées Club des  
Abonnés**

**2014**

**[Cliquez ici !](#)**

## **Sommaire du numéro**

- **Veille jurisprudentielle**
- **Le droit d'alerte sanitaire et environnemental**
- **Les mesures sur la démocratie sociale de la loi du 5 mars 2014**
- **Planifiez votre formation pour l'année 2014 !**

### **Pour vos besoins en formation, en assistance juridique et en expertise**

***Nous sommes à votre écoute pour étudier vos besoins et vous proposer des solutions sur mesure.***

**Vos contacts :**

**Olivier WULFAERT 06 10 11 03 90 [o.wulfaert@orseu.com](mailto:o.wulfaert@orseu.com)**

**Nata CHAGHIL 06 30 90 25 89 [nata.chaghil@ceservices.fr](mailto:nata.chaghil@ceservices.fr)**

# Veille jurisprudentielle

## CE

### *Documents à traduire en français*

Les documents remis au CE dans le cadre d'une procédure d'information-consultation doivent être intégralement traduits en français.

[CA Versailles, 14ème chambre, 19 mars 2004, n° 13/05954, SAS Wolters Kluwer France](#)

### *Action en justice de l'expert-comptable du CE*

L'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise disposant d'un droit de communication des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission, a qualité pour saisir le juge des référés d'une demande de communication de ces pièces.

[soc. 26 mars 2014, 12-26964, Fiduciaire Cadeco, P](#)

## Salarié protégé

### *Prise d'acte*

Lorsque la prise d'acte d'un salarié protégé est légitime, ce dernier peut prétendre en plus des indemnités classiques à l'indemnité pour violation du statut protecteur.

[soc. 12 mars 2014, n° 12-20108, Axdane, P](#)

### *Impact de la maladie sur le mandat*

« L'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée et, d'autre part, que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail ; qu'il s'ensuit que l'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat, dont le mandat n'est pas suspendu, ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant. »

[ch. mixte, 21 mars 2014, 12-20002, ISS propreté, P](#)

## Négociation collective

### *Rapports convention collective/loi*

Une convention collective ne peut comporter des dispositions moins favorables que des dispositions légales d'ordre public. Ainsi, il est impossible de déroger par accord collectif aux dispositions sur le recours et la forme du contrat à durée déterminée.

[soc. 2 avril 2014, 11-25442, société Rugby club toulonnais, P](#)

## Agenda

### *Consultation sur le bilan social*

*Dans les entreprises de droit privé, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, ayant au moins trois cents salariés, l'employeur doit établir un bilan social qu'il doit soumettre au comité d'entreprise. « Le comité d'entreprise ou d'établissement émet chaque année un avis sur le bilan social. A cet effet, les membres du comité d'entreprise ou d'établissement reçoivent communication du projet du bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité émettra son avis. Cette réunion se tient dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. Dans les entreprises comportant un ou plusieurs établissements tenus de présenter un bilan social d'établissement, la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social. »*

[L. 2323-68](#) et [L. 2323-72 du code du travail](#)

## Conflit collectif

### Baisse de la prime en cas de grève

« L'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. »

[soc. 26 mars 2014, 1218125, Smurfit Kappa, P](#)

## Du côté du droit du travail individuel

### Entretien annuel de forfait-jours

Depuis la loi du 20 août 2008, applicable aux contrats en cours, l'employeur est tenu d'organiser un entretien annuel portant spécifiquement sur le forfait-jours (charge de travail, rémunération, conciliation vie privée/vie professionnelle etc.). A défaut, le salarié peut prétendre à une indemnité pour exécution déloyale de la convention de forfait en jours.

[soc. 12 mars 2014, n° 12-29141, Semikron, P](#)

## Documents joints - téléchargeables :

- [Arrêté du 25 février 2014 portant application de l'article L. 5411-2 du code du travail relatif au renouvellement de la demande d'emploi](#)
- [Arrêté du 5 mars 2014 relatif à l'agrément de l'avenant n° 3 à la convention du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle](#)
- [Décret n° 2014-294 du 6 mars 2014 relatif aux conditions d'émission et de validité et d'utilisation des titres restaurant est paru au journal officiel le 7 mars 2014](#)
- [Décret n° 2014-332 du 13 mars 2014 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes](#)
- [Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives](#)
- [Circulaire DGT 2014/1 du 18 mars 2014 relative à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise](#)

***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) !**



## 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](#))

# Le droit d'alerte sanitaire et environnemental

Avec la loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte, les salariés et le CHSCT deviennent acteurs en matière de protection de la santé publique et de l'environnement. Le décret d'application publié le 13 mars dernier au Journal Officiel de la République Française fixe au 1er avril 2014 l'entrée en vigueur de ce nouveau droit d'alerte.

## 1) L'exercice du droit d'alerte par un membre du CHSCT

La mise en œuvre du droit d'alerte sanitaire et environnemental emprunte beaucoup à la procédure du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent.

« Le représentant du personnel au CHSCT qui constate, **notamment par l'intermédiaire d'un travailleur**, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire. (Cf. 3)

L'employeur examine la situation conjointement avec le représentant du personnel au CHSCT qui lui a transmis l'alerte et l'informe de la suite qu'il réserve à celle-ci ». [L 4133-2](#)

Si le droit d'alerte est exercé par un salarié, le CHSCT devra en être informé : « Le CHSCT est informé des alertes transmises à l'employeur en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'Etat dans le département en application de l'article L. 4133-3 ». [L 4133-4](#)

Un nouveau cas de réunion obligatoire du CHSCT voit le jour dans le code du travail.

Le CHSCT doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Il doit dorénavant également être réuni « en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. » [L 4614-10](#)

## 2) L'exercice du droit d'alerte par le salarié

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur s'il estime, de bonne foi, que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

L'alerte est consignée par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

L'employeur informe le travailleur qui lui a transmis l'alerte de la suite qu'il réserve à celle-ci ». [L 4133-1](#)

Même si le salarié est protégé en sa qualité de lanceur d'alerte (Cf. 5), il est de bon conseil de lui suggérer d'informer un ou plusieurs membres du CHSCT afin que ces derniers exercent le droit d'alerte. A la protection du lanceur d'alerte s'ajoute en effet la protection du représentant du personnel dont le licenciement doit être autorisé par l'inspecteur du travail.

### 3) La consignation sur un registre spécial

Elle se fait sur un registre spécial dont les pages sont numérotées. D 4133-1

Cette alerte est datée et signée.

Elle indique :

1° Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ;

2° Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement

3° Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée. D 4133-2

Les produits, par exemple les substances utilisées pour des prothèses mammaires (PIP), ou encore le benfluorex (Mediator) pour faire allusion à des faits divers récents.

Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. D 4133-2

### 4) Les suites du droit d'alerte

« En cas de divergence avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2 ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, **le travailleur ou le représentant du personnel** au comité CHSCT peut saisir le représentant de l'Etat dans le département ». [L 4133-3](#)

### 5) La protection du lanceur d'alerte

Le travailleur qui lance une alerte en application du présent chapitre bénéficie de la protection prévue à l'article [L 1351-1](#) du code de la santé publique. Cet article dispose :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de traitement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

En cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que la personne établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits relatifs à un danger pour la santé publique ou l'environnement, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Claude Rouat

# Les mesures sur la démocratie sociale de la loi du 5 mars 2014

## 1) *La représentativité patronale*

Avant la [loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#), les organisations patronales n'avaient pas à faire la preuve de leur représentativité. A partir du 1er janvier 2015, elles devront remplir les critères suivants :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

l'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation (L. 2151-1 du code du travail).

## 2) *Les élections professionnelles*

Désormais, les syndicats représentatifs et non représentatifs ayant au moins deux ans d'ancienneté devront être invités à négocier le protocole d'accord électoral non pas un mois mais deux mois avant l'expiration des mandats DP/CE (L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail). « L'invitation à négocier mentionnée au présent article doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation. » (mêmes dispositions)

En cas de désaccord sur le caractère d'établissement distinct, l'autorité administrative est compétente. Sa saisine « entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. » (L. 2314-31 et L. 2322-5 du code du travail) Les mêmes règles sont applicables en présence de conflits sur la répartition des sièges (L. 2314-11, L. 2324-13 et L. 2327-7 du code du travail).

## 3) *Droit syndical*

Le nouvel article L. 2143-3 du code du travail précise que la personne désignée au poste de délégué syndical doit avoir obtenu 10 % au premier tour des élections CE ou DP à titre personnel et dans leur collège. La désignation « peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. »



Dans les entreprises de plus de trois cents salariés, seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical au CE (L. 2324-2 du code du travail). Il ne suffit donc plus d'avoir deux élus au CE.

#### **4) Le CE (applicable à compter du 1er janvier 2015)**

Sauf exception permettant au CE de simplement faire une déclaration simplifiée, les CE sont désormais soumis aux obligations comptables de l'article L. 123-12 du code de commerce (L. 2325-45 du code du travail). Ils devront être certifiés par un commissaire aux comptes rémunéré sur le budget de fonctionnement (L. 2325-54 du code du travail).

« Les comptes annuels du comité d'entreprise sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui et au sein de ses membres élus. Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes [...] Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique. » (L. 2325-49 du code du travail)

Le trésorier ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes, « présente un rapport sur les conventions passées, directement, indirectement ou par personne interposée, entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres. » (L. 2325-51 du code du travail) Le CE est consulté sur ce rapport.

Au moins trois jours avant la réunion d'approbation des comptes, les membres du CE reçoivent des membres du CE en charge d'arrêter les comptes tous les documents utiles à la consultation (dépenses, recettes, patrimoine, engagements en cours et le rapport évoqué ci-dessus), L. 2325-52 du code du travail.

Si le commissaire aux comptes constate des anomalies pouvant compromettre la continuité de l'activité du CE, il en informe le secrétaire et le président du CE (L. 2325-55 du code du travail). En l'absence de réponse, il peut être amené à informer le président du tribunal d'instance de la situation afin qu'il impose l'organisation d'une réunion du comité d'entreprise pour statuer sur les faits. A défaut de réunion, le président du tribunal de grande instance peut mettre en œuvre une procédure de prévention des difficultés du CE (même article).

Une commission des marchés qui « choisit les fournisseurs et les prestataires du comité d'entreprise » doit être mise en place dans les CE importants (L. 2325-34-1 et L. 2325-34-2 du code du travail).

**Antoine Schmidt**

# Planifiez votre formation pour 2014 !



➔ **Contactez Anne-Laure Smaguine : [formation@orseu.com](mailto:formation@orseu.com) ou au 03 20 47 15 24**

*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 (Paris)
- Formation CHSCT 5 jours
  - du lundi 19 au vendredi 23 mai 2014 (Paris)
- Formation CHSCT 3 jours
  - du mardi 3 au jeudi 5 juin (Lyon)
  - du mercredi 11 au vendredi 13 juin (Lille)
  - du mardi 17 au jeudi 19 juin 2014 (Paris)

*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.

*Régulièrement des formations sont organisées 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.*



**Des centaines d'élus chaque année sont formés tous secteurs confondus.**

***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.