



## 01 SOCIAL

L'actualité dédiée aux acteurs des CE et aux représentants du personnel.



## 02 FORMATION

Formation économique, sociale, syndicale. Faites le point sur vos possibilités.



## 03 SANTÉ

Maîtriser les règles en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail.



Par **Violaine BRUN**,  
Rédactrice de la **News Express'CE**



# JURIS NEWS EXPRESSCE N°3

## L'INFORMATION JURIDIQUE EN TEMPS RÉEL

CHERS ÉLUS DE COMITÉS D'ENTREPRISE : JOYEUSES FÊTES À TOUS ET BONNE ANNÉE 2016 !

**T**enez-vous au courant de tous les événements de la vie des CE, de l'essentiel de l'actualité juridique et sociale des

entreprises ainsi que la réglementation sociale sur le temps de travail ou sur les licenciements. L'objectif de cette **JurisNews**

**ExpressCE** est de vous livrer régulièrement et cela directement dans votre boîte mail toute l'actualité sociale dédiée aux élus

des CE. Un service qui vous aide à coller aux exigences et aux urgences de votre mandat. ■



### DROITS DES SALARIÉS

**Les mesures 2016 pouvant intéresser les salariés dans le budget de la sécurité sociale**

**L**e projet de loi de financement de la sécurité sociale de 2016 contient plusieurs mesures intéressantes pour les salariés.

Ainsi, la baisse des cotisations d'allocations familiales pour tous les salaires inférieurs à 3,5 du Smic est reportée du premier janvier au premier avril 2016.

De même, qu'à compter de cette date, le taux des cotisations familiales sera ramené à 3,45 % au lieu 5,25 % pour tous les salaires inférieurs à 3,5 du Smic. Une réduction calculée en fonction de la rémunération annuelle totale perçue en 2016. Une baisse qui permettra de couvrir 90 % des salariés selon l'exposé

des motifs du projet de loi. L'autre mesure importante concerne la généralisation du système de la complémentaire santé pour tous les salariés à compter du premier janvier 2016.

Mesure qui pose une difficulté pour les salariés en CDD très court, pour peu qu'ils travaillent simultanément chez plusieurs employeurs ou qu'ils travaillent à temps très partiel. Pour remédier à cela, le projet de loi 2016 prévoit le versement par le, ou les employeurs, d'une aide à ces salariés pour l'acquisition d'une complémentaire santé. Sont concernés les salariés qui en font la demande et dont la durée du contrat ou la durée du tra-

vail est inférieure aux seuils fixés par décret, et qui ne bénéficient pas d'une complémentaire santé ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé par ailleurs. Le montant de ce versement sera déterminé par référence au montant payé par l'employeur aux autres salariés, en tenant non seulement compte de la durée du contrat mais aussi du travail des salariés et cela, toujours dans des conditions déterminées par décret.

L'enveloppe allouée, pourra être prévue par un accord de branche ou d'entreprise. A noter enfin, que le projet de loi 2016, prévoit deux nouvelles pistes de transmission de signalements de

comportements frauduleux aux organismes de sécurité sociale. D'une part, grâce aux agents du conseil national des activités privées de sécurité et d'autre part, par le biais des services de renseignement.

Signalons encore que l'encadrement des tarifs pour les anciens salariés souhaitant bénéficier d'une mutuelle, ne figure pas dans ce texte. Une mesure qui, selon le ministre de tutelle, fera l'objet d'un décret par la suite. Histoire à suivre... ■





Par Violaine BRUN,  
Rédactrice de la News Express'CE



## LICENCIEMENT

### Conséquences de l'absence d'entretien préalable

L'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver le licenciement de son caractère réel et sérieux mais ouvre droit à réparation pour licenciement irrégulier.

La question posée est celle de savoir si l'absence d'entretien préalable prive à elle seule le licenciement de son caractère réel et sérieux.

La cour de cassation qui s'est déjà prononcée sur ce point, notamment par un arrêt du 11 septembre 2012 (Cass. soc. 11 septembre 2009, n° 11-20371), confirme une nouvelle fois

sa position en indiquant que l'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver le licenciement de son caractère réel et sérieux (Cass. soc. 16 septembre 2015, n° 14-10325).

Rappelons, en revanche, que cette absence rend le licenciement irrégulier, faute de respect de la procédure légale et ouvre droit à réparation.

En effet, le juge accordera des dommages et intérêts au salarié dont le montant ne peut être supérieur à un mois de salaire (art. L1235-2 du code de travail). ■



## ÉLECTION

### Audience syndicale dans les TPE

Question de droit de vote syndical, c'est une première dans les Très Petites Entreprises (TPE) de moins de 11 salariés. Malgré cela, le taux de participation laisse plus qu'à désirer. Avec à peine 10 %, la CGT parvient à se placer en tête des suffrages devant les autres syndicats des salariés CFDT et FO, tandis que dans le même temps, le syndicat CFTC ne pas par-

venait pas à atteindre les 8 % requis une fois les résultats agrégés avec ceux, des grandes entreprises. C'est donc dans une relative indifférence que cette première s'est déroulée. Le vote sur sigle et l'absence de droit de représentation réelle du personnel dans les TPE condamnaient cette élection à rester mineure... pour la plus grande joie patronale. ■



## CHSCT

### Annulation du recours à un expert...

**A** lors que la décision de recours est désormais annulée, la Cour de cassation considère néanmoins, que l'obligation de prise en charge par l'employeur des honoraires d'expertise du CHSCT, est une question qui doit être renvoyée devant le Conseil constitutionnel (Cass. soc. 16 septembre 2015, n° 15-40.027).

En effet, la Cour de cassation a transmis au Conseil constitutionnel une question sur l'interprétation jurisprudentielle de l'article L. 4614-13 du Code du travail. La jurisprudence de la Cour de cassation impose à l'employeur de prendre en charge le coût de l'expertise décidée

par le CHSCT, y compris lorsque la délibération décidant du recours à l'expert a été annulée par le juge après que l'expert désigné ait accompli sa mission.

Une position qui tient compte du fait que l'expert n'a pas d'autre possibilité de recouvrement de ses honoraires, dans la mesure où le CHSCT n'a pas de budget propre permettant de les prendre à sa charge. Notons cependant, dans sa motivation de renvoi devant le Conseil constitutionnel, la Cour de cassation considère quand à elle que cette position est susceptible de priver d'effet utile le recours de l'employeur. ■

## LICENCIEMENT

### Concernant un salarié en arrêt maladie

**A** ucun licenciement ne doit être basé sur un motif discriminatoire. Ainsi, l'état de santé d'un salarié ne doit en aucun cas être visé. Toutefois, il n'en demeure pas moins qu'un

salarié en arrêt de travail pour maladie peut faire l'objet d'une procédure de licenciement. La régularité de ce dernier dépendra alors du motif invoqué par l'employeur... ■

## DÉSIGNATION DU RSS

### ... par établissement

**P** ar trois arrêts du 31 mai 2012, la Cour de cassation clarifie le niveau de désignation du RSS dans les entreprises divisées en établissements distincts pour la mise en place des comités d'entreprise. Elle laisse le choix au syndicat

non représentatif soit de désigner un seul et unique RSS au niveau de l'entreprise, soit de désigner un RSS dans chacun des établissements distincts. S'il opte pour une désignation au niveau des établissements distincts, le syndicat pourra donc disposer de plusieurs RSS. À suivre. ■





Par Violaine BRUN,  
Rédactrice de la News Express'CE



LE SAVIEZ-VOUS ?

## LA MÉDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

Elle récompense l'ancienneté de services des salariés du secteur privé. Et est attribuée soit à la demande de l'employeur ou du salarié qui doit déposer un dossier, soit assortie d'un diplôme et, dans certains cas, d'une gratification (convention collective ou usage de l'entreprise) dont le montant - à condition de ne pas dépasser le salaire mensuel de base du bénéficiaire - est exonéré de la taxe sur les salaires et de l'impôt sur le revenu.

### QUELS SALARIÉS ?

Peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail les salariés, qu'ils soient ou non de nationalité française, travaillant sur le territoire de la République pour des employeurs français ou étrangers. La médaille d'honneur du travail peut aussi être décernée aux salariés, de nationalité française ou non, travaillant à l'étranger :

- > chez un employeur français ;
- > dans une succursale ou agence d'une entreprise ou d'un établissement dont le siège social est sur le territoire de la République ;
- > dans les filiales des sociétés françaises, même si ces filiales ne sont pas constituées selon le droit français.

A titre exceptionnel, et sous réserve qu'ils remplissent également les conditions d'ancienneté de services prévues par la réglementation, les salariés, qu'ils soient ou non de nationalité française, résidant à l'étranger et tra-

vaillant dans d'autres établissements que ceux visés ci-dessus, peuvent obtenir la médaille d'honneur du travail si leurs activités professionnelles ont particulièrement contribué au bon renom de la France .

### QUELLES CARACTÉRISTIQUES ?

La médaille d'honneur comporte quatre échelons :

- > **la médaille d'argent**, après 20 ans de services ;
- > **la médaille de vermeil**, après 30 ans de services ;
- > la médaille d'or, après 35 ans de services ;
- > **la grande médaille d'or**, après 40 ans de services.

Ces médailles peuvent être accordées après 18, 25, 30, 35 ans de services si l'activité exercée par les salariés présente un caractère de pénibilité (travail à la chaîne, en équipes successives...) et permet un départ à la retraite anticipé. Les salariés français occupés hors métropole et les grands invalides du travail bénéficient également de règles plus avanta-

geuses, dans les conditions fixées par les articles 11 et 13 du décret du 4 juillet 1984 modifié.

Sont pris en compte pour le calcul des périodes visées ci-dessus :

- > les stages rémunérés de la formation professionnelle définis à l'article L. 6341-1 du code du travail
- > les congés individuels de formation définis à l'article L.6322-1 du code du travail
- > les congés de conversion définis à l'article L.5123-2 du code du travail
- > les périodes de contrats à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

En outre, lorsqu'une salariée (ou un salarié) aura interrompu son activité professionnelle à la suite [d'un congé de maternité ou d'adoption dans les conditions prévues par l'article L. 1225-67 du code du travail, la période d'interruption sera prise en compte pour l'attribution de la médaille d'honneur du travail et s'ajoutera, à concurrence d'une année

au maximum, aux services réellement effectués.

### QUELLE PROCÉDURE ?

Le salarié doit remplir un formulaire (Cerfa 11796\*01 ou 11797\*01) et y joindre les documents suivants :

- > certificats de travail et attestation récente du dernier employeur ;
- > photocopie d'une pièce d'identité
- > le cas échéant, état signalétique et des services militaires ou photocopie du livret militaire ;
- > le cas échéant, pour les mutilés du travail, un relevé des rentes.

Le dossier ainsi constitué est à déposer auprès du préfet de département ou auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de domicile du candidat le :

- > **1er mai** pour la promotion du **14 juillet** ;
- > **15 octobre** pour la promotion du **1er janvier**. ■