



SOCIAL

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



FORMATION

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



SANTÉ

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



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

JURIS NEWS EXPRESS'CE N°2

L'INFORMATION JURIDIQUE EN TEMPS RÉEL

ÉLUS DE COMITÉS D'ENTREPRISE : ET SI ON VOUS EN DONNAIT PLUS...

Tenez-vous au courant de tous les événements de la vie des comités d'entreprise, 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 **Ju-**

risNews Express'CE est de vous livrer régulièrement et cela directement dans votre boîte mail toute l'actualité sociale dédiée aux

élus des comités d'entreprise. Un nouveau service afin de vous aidez à coller davantage aux exigences de votre mandat ! ■

RÈGLEMENT INTÉRIEUR Réunion du CE

Désormais, dans les entreprises de moins de 300 salariés, la réunion du comité d'entreprise, peut n'avoir lieu que tous les deux mois. Et cela, même dans le cas où le règlement intérieur du CE n'en prévoit qu'une.

En effet, depuis la loi Rebsamen sur le dialogue social du 17 août dernier, les entreprises de moins de 300 salariés (jusqu'à de moins de 150 salariés), peuvent n'organiser qu'une seule réunion du CE tous les deux mois. La loi autorise l'employeur à passer outre, même si le règlement intérieur du CE prévoit une réunion mensuelle. En effet, puisque le législateur précise qu'on

ne peut donner au règlement intérieur une force supérieure à la loi...

Dans un arrêt du 8 octobre 2014, la Cour de cassation précise que le règlement intérieur du CE ne pouvait pas contenir des dispositions qui auraient pour effet d'imposer à l'employeur des obligations, contraintes ou charges supplémentaires à celles prévues par la loi. Un autre arrêt de la Cour de cassation (15 janvier 2013) va dans le même sens, puisque les juges rappellent que le comité d'entreprise ne peut pas fixer dans son règlement intérieur la date de la réunion du comité, le pouvoir de convocation relevant de l'employeur.

Ce n'est qu'à partir de 300 salariés et plus que les ré-

unions du comité d'entreprise gardent un rythme mensuel.

Cependant le délai de deux mois entre chaque réunion obligatoire est long. Aussi, si cela s'avère justifié par l'actualité de l'entreprise, le comité d'entreprise pourra toujours exiger de l'employeur la tenue d'une réunion extraordinaire.

Donc, sauf si l'employeur consent à garder une réunion mensuelle, le règlement intérieur du CE doit être modifié dans les deux mois de moins de 300 salariés

En conclusion, si le CE refuse de modifier son règlement intérieur, rien n'empêche l'employeur de le convoquer que tous les deux mois comme la loi l'y autorise désormais. ■

PRÉVISIONS 2016 Salaires en hausse

A en croire l'enquête publiée du cabinet Altedia, les entreprises françaises prévoient une augmentation de salaire de 1,9% en moyenne sur 2016, contre 1,5% en 2015. Les budgets consacrés cette année à ces augmentations sont de 0,6% pour les cadres (1,6% en 2012) et à 0,7% pour les non-cadres (1,4% en 2012). Les sommes versés au titre de l'intéressement et de la participation sont également en hausse. Les cadres percevant en moyenne 2 300€ d'intéressement et 2 500€ de participation; contre respectivement 1 200€ et 1 800€ pour les non-cadres. ■



Par Violaine BRUN,
Rédactrice de la News Express'CE

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX Révision des accords

La loi sur le dialogue social et le rapport Combrexelle visent à simplifier la révision des accords collectifs. En supprimant la consultation du comité d'entreprise pour l'un, et adaptant les règles de signature des avenants de révision pour l'autre.

Rendre la négociation d'entreprise plus souple, ce n'est pas seulement ouvrir davantage d'espace en entreprise, c'est aussi assouplir les modalités de négociation et notamment d'évolution des accords existants à la réalité de l'entreprise. Plusieurs réformes adoptées ou en cours vont dans ce sens.

La consultation du CE d'entreprise supprimée

La loi sur le dialogue social du 17 août 2015 supprime

l'obligation de soumettre à l'avis du comité d'entreprise les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (article L. 2323-2 du code du travail).

Selon le ministère du travail, l'intérêt de la consultation du comité d'entreprise n'apparaît plus comme avéré du fait du renforcement du lien entre comité d'entreprise et délégué syndical et la représentativité des organisations syndicales.

Cette consultation apparaît comme une procédure formelle qui n'apporte pas d'effet utile à la procédure, dès lors que les acteurs de la négociation pour les salariés sont souvent élus au comité d'entreprise et que la mesure de l'audience des organisations syndicales est calée sur les résultats des élections du comité d'entreprise. ■

RÉUNION DE CE Une attitude violente justifie un blâme

Pour avoir eu, lors d'un comité d'entreprise, un comportement délibérément violent envers la DRH de l'entreprise, un membre du CE s'est vu infligé un blâme par sa direction. Rendant son jugement sur l'affaire, la Cour de cassation a estimé la mesure justifiée. Des faits selon les juges caractéristiques de «l'abus commis par le salarié dans l'exercice de son

mandat et le manquement de celui-ci à ses obligations professionnelles», la sanction de blâme n'étant alors pas disproportionnée.



ENTRETIEN D'ÉVALUATION Toute référence aux mandats prohibée

Dans le compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation l'employeur ne pourra plus mentionner la faible disponibilité du salarié en raison de ses mandats représentatifs. Et ce, quelle que soit la formulation retenue.

Lors des entretiens annuels dans l'entreprise, tous les salariés doivent bénéficier d'évaluations. Y compris les représentants du personnel. Bien évidemment, le responsable hiérarchique ne doit pas porter de jugement sur la manière dont le mandat est exercé. Plus encore, le mandat ne doit même pas être évoqué lors de l'évaluation professionnelle. Peu importe la manière dont est abordée la question, les magistrats y voient automatiquement une discrimination. C'est ce qu'illustre un nouvel arrêt de la chambre soc. de la Cour de cassation.

Un temps «non négligeable consacré aux mandats»

Le sous-directeur de l'agence de Montpellier du Crédit coopératif (Hérault) agit contre son employeur, entre autres griefs, pour discrimination en raison de ses activités syndicales. À l'appui de sa demande, le salarié produit en particulier son entretien d'évaluation du 24 mai 2011, lequel mentionne

sous la rubrique consacrée aux «Missions exceptionnelles et/ou activités complémentaires et/ou réalisations marquantes : «temps non négligeable consacré aux fonctions de délégué du personnel et de conseiller du salarié».

Dans un premier temps, pour rejeter la demande du salarié protégé, la cour d'appel de Montpellier (Hérault) retient que cette mention au sein du compte-rendu d'évaluation «renseigne de façon objective la rubrique concernée, n'a aucun caractère à elle seule de la discrimination syndicale alléguée et il n'est pas démontré que cette mention ait une incidence sur l'évaluation du salarié».

En matière de discrimination, la seule référence aux mandats est coupable

Cette solution est désapprouvée par la Cour de cassation. En statuant ainsi alors qu'elle a constaté que les fiches du salarié faisaient mention d'une disponibilité réduite du fait de ses fonctions syndicales et représentatives, la cour d'appel a violé les textes légaux qui prohibent la discrimination syndicale. Encore une fois, toute référence aux mandats lors de l'entretien annuel d'évaluation, même à travers une formulation en apparence neutre, est prohibée et mérite en tant qu'élu d'être contestée. ■



Par Violaine BRUN,
Rédactrice de la News Express'CE

LES CONGÉS PAYÉS HISTOIRE D'UNE RÉVOLUTION

C'est le Front Populaire qui a introduit les congés payés en France. Ce fut le début d'une ère nouvelle. Aujourd'hui, ils font partie de notre culture !



Si les congés payés n'ont cessé de s'allonger, c'est à l'action syndicale qu'on le doit.

Ana Maria Da Silva ©

HISTOIRE DE VACANCES

La France a longtemps été en retard en matière de congés par rapport à ses voisins. Depuis, la France a rattrapé son retard en devenant l'un des pays qui oc-

troie le plus de jours de repos. Et si les congés payés n'ont cessé de s'allonger, c'est à l'action syndicale qu'on le doit et qu'ils sont, depuis le 7 juin 1936, un ac-

quis des travailleurs. Ainsi, 75 ans après, de 15 jours de vacances aux frais de l'entreprise, nous sommes passés progressivement à cinq semaines. ■

UNE RÉVOLUTION CULTURELLE... ET ÉCONOMIQUE !

Les Français profitent de ces loisirs qui leur sont accordés pour parcourir la France. Ils rendent visite à leur famille, redécouvrent les joies du temps libre grâce au « *billet populaire* » qui

permet de voyager en train à prix réduit. Près de 600 000 personnes partent ainsi en vacances en 1936. Elles seront près d'un million dès l'année suivante. Ces expéditions de masse aboutiront à

terme au développement de l'une des industries les plus florissantes du pays, celle du tourisme. Aujourd'hui, les recettes du tourisme en France atteignent un montant de 66 milliards d'euros ! ■

LES 35 HEURES CHANGENT LA DONNE...

L'effet des 35 heures est palpable : on part plus, même si c'est moins longtemps. 45 millions de Français partent chaque année en été, soit 66 % de la population. Des vacanciers qui

aiment partir... en France (89,2 % des séjours). Pourtant, avec l'arrivée d'Internet et les offres de dernière minute, la démocratisation des vols à bas coût et la faiblesse du dollar par rapport à l'euro,

les destinations étrangères tirent leur épingle du jeu. Les voyageurs s'adaptent avec des offres « *conjoncturelles* » pour mieux répondre à la diversité de la demande. ■

RETOUR SUR LA CONQUÊTE DU DROIT AUX VACANCES

4 juin 1936 : victoire du Front Populaire aux élections législatives.

7 juin 1936 : signature des accords de Matignon entre Léon Blum, président du Conseil, la Confédération du patronat français et la CGT. Le projet de loi sur les congés payés est annoncé.

20 juin 1936 : le Journal Officiel publie la loi instituant 15 jours de congés payés annuels et les semaines de 40h. 600 000 personnes partent en vacances. Léo Lagrange négocie avec la Cie de chemin de fer un billet populaire de congés annuels à tarif réduit.

1956 : La régie Renault offre 3 semaines de congés payés à ses employés. Le gouvernement de Guy Mollet généralise la mesure avec une loi.

1969 : la 4^{ème} semaine de vacances est votée sous George Pompidou.

1981 : Retour de la gauche au pouvoir. L'ordonnance du 13 janvier 1982 met en place les 39 heures hebdomadaires de travail (il faudra attendre le gouvernement Jospin en 1998 pour que les 35 heures hebdomadaires soient instaurées) et la cinquième semaine de vacances. ■