

Vos droits à la Une

► Numéro 2 • 15 février 2016

Billet d'humeur



Déception. C'est le mot qui incarne le mieux ce billet. Toujours pas de décret tant pour fixer le nombre d'élus que le niveau des heures de délégation de la nouvelle DUP. Nous devons nous satisfaire pour l'heure des discussions interminables entre le gouvernement et les syndicats ; en effet, malgré la réunion au sein d'une instance unique des composantes C.E/ DP et CHSCT, **le nombre d'élus va baisser.** Pour pallier à cette disgrâce, le nombre d'heures de délégation devrait augmenter. Oui, mais pas pour tous semble-t-il ! La DUP de 50 à 74 salariés en sera pour ses frais (moins 2 heures).

Sommaire

BILLET D'HUMEUR **1**
LE NOMBRE D'ÉLUS VA BAISSER
TOP ACTUALITÉ
RUPTURE CONVENTIONNELLE
D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

DOSSIER À LA LOUPE **2**
L'ORDRE DU JOUR DU C.E DOIT
ÊTRE CLAIR ET PRÉCIS

FLASH INFO **3**
PRIME DE 4000 € - AIDE À
L'EMBAUCHE DES PME

ZOOM SOCIAL **4**
CHIFFRES CLÉS

i

Top Actualité

Rupture conventionnelle d'un salarié protégé

Un élu peut souhaiter quitter l'entreprise en négociant avec l'employeur, une rupture conventionnelle. Toutefois, étant considéré de par son mandat comme un salarié protégé, l'employeur devra respecter une procédure spéciale. Ainsi, même si le salarié protégé et l'employeur sont d'accord pour se séparer, la procédure protectrice doit être respectée (*article L1237-15 du code du travail*). L'employeur devra en passer par la consultation du C.E à l'image de la procédure applicable en matière de licenciement. Le salarié visé par cette rupture sera

également auditionné par le C.E. À l'issue de cette 1ère phase de la procédure, l'employeur devra solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail, lequel devra avant toute chose, procéder à une enquête contradictoire pour se forger sa propre opinion. Ce dernier pourrait par exemple refuser toute rupture conventionnelle dès lors qu'il est témoin de l'existence d'un litige opposant l'employeur au salarié protégé visé par la procédure (*CAA Marseille 2 oct. 2012, n° 12MA00042*).



L'ORDRE DU JOUR DU C.E DOIT ÊTRE CLAIR ET PRECIS

IMPÉRATIF.

À l'occasion de **chaque réunion du comité d'entreprise**, un **ordre du jour doit être rédigé** ; cette obligation est valable tant pour les réunions plénières ordinaires que pour les séances extraordinaires. Avec la refonte de la périodicité minimale des réunions qui touche les entreprises de moins de 300 salariés, les élus du C.E ou de la nouvelle DUP vont devoir aborder la rédaction de l'ordre du jour avec un regard plus aiguisé encore ! En effet, les **réunions** étant devenues à minima **bimestrielles**, il ne s'agit pas de « se louper » sur l'expression de besoins. Pour les autres, rien ne change de ce côté-ci, cela n'ôte en rien à l'exigence que suppose la préparation de l'ordre du jour des réunions *(article L2325-14 du code du travail)*.

Nous ne le dirons sans doute jamais assez : **toute réunion du comité d'entreprise doit faire l'objet d'un ordre du jour**. Celui-ci doit être **communiqué à tous les participants** de la réunion avant que celle-ci n'ait lieu. Précisons à propos des délais d'envoi de l'ordre du jour, qu'ils diffèrent selon que nous parlons d'un comité d'entreprise (C.E) ou d'une délégation unique du personnel (DUP). S'agissant d'un

C.E, l'ordre du jour doit être produit au moins **3 jours avant ladite séance plénière** *(article L2325-16 du code du travail)*. Ce délai est étendu à au moins **8 jours dans le cadre d'une DUP** *(article L2326-5 du code du travail)*.

Le contenu d'un ordre du jour est-il strictement établi par la législation ?

Plus tout à fait. Jadis, avant la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les élus du C.E ou de la DUP disposaient d'un référentiel légal assez précis et qui fixait une périodicité des sujets d'information et de consultation. Cette période est quelque peu révolue. La loi a en effet consolidé **17 consultations périodiques** du comité d'entreprise **en 3 temps forts annuels** :

- 1 - les orientations stratégiques** de l'entreprise *(article L2323-10 du code du travail)* ;
- 2 - la situation économique et financière** de l'entreprise *(articles L2323-12 à L2323-14 du code du travail)* ;
- 3 - la politique sociale** de l'entreprise, **les conditions de travail et l'emploi** *(articles L2323-15 à L2323-27 du code du travail)*.

À ce jour pourtant, **aucun décret n'a encore été publié** afin d'éclairer les élus sur la façon de réellement procéder. Pour l'heure, il est possible de conserver le schéma antérieur à une nuance près.

Les entreprises de moins de 300 salariés et les DUP par extension ne sont plus concernées par les informations trimestrielles ; **seules les sociétés dont l'effectif est d'au-moins 300 salariés, y sont encore tenues** *(article L2323-60 du code du travail)*.



“

Le comité d'entreprise doit
clairement exprimer ses attentes

”

Soulignons que la « **clarté** » et la « **précision** » sont des éléments essentiels lors de la rédaction de l'ordre du jour. Rappelons que les membres du **C.E ne peuvent pas débattre d'un point qui n'aura pas préalablement inscrit** à l'ordre du jour ou qui ne présenterait aucun lien avec les questions devant être débattues (*Cass. Soc. 15 janv. 2014, n° 12-25.468*). Aussi, afin de ne pas être recalé par l'employeur, faut-il en amont, **rédiger correctement** l'ordre du jour.

Nous conseillons à ce titre aux élus de se **réunir le temps d'une réunion préparatoire** au cours de laquelle, les membres pourront aborder l'ensemble des sujets qu'ils souhaitent viser avec l'employeur. Il peut s'agir de toutes questions en rapport avec leurs prérogatives comme les problèmes ponctuels liés aux conditions de travail (*article L2323-46 du code du travail*). Il appartiendra ensuite au Secrétaire du C.E de défendre les attentes de l'instance lors de l'établissement conjointe de l'ordre du jour final.

En effet, **le code du travail indique que l'ordre du jour définitif des réunions du C.E est arrêté par l'employeur et le Secrétaire** (*article L2325-15 du code du travail*). Une fois l'ordre du jour fixé, il est en outre obligatoire que celui-ci soit signé tant du Secrétaire que de l'employeur sous peine d'irrégularité de la convocation du C.E (*Cass. Soc. 25 juin 2003, n° 01-12.990*).



CHIFFRES CLÉS 2016

**PLAFOND
MENSUEL DE
LA SS**

3 218
euros

**RSA
PERSONNE
SEULE**

524,16
euros

**RUPTURES
CONVENTION-
NELLES**

358 244

par mois

validées
en 2015

FLASH « INFO »

Prime de 4000 € - aide à l'embauche des PME

Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent se réjouir ; du 18 janvier au 31 décembre 2016, les PME effectuant une nouvelle embauche d'un CDI ou d'un CDD de plus de 6 mois, pourront prétendre à cette prime dès lors que les salariés visés ne percevront pas plus de 1,3 SMIC en guise de salaire.



Zoom social

Convoquer par mail c'est possible

C'est ce que souligne une réponse jurisprudentielle récente. L'employeur avait convoqué les membres du CHSCT par mail et joint l'ordre du jour numériquement; c'est valable pour la Cour de Cassation si cela n'entrave pas la réception.

(Cass. Soc. 25 nov. 2015, n° 14-16.067)

Rendre un avis illico ?

Une consultation menée tambour battant expose les élus à rendre un avis vidé de sa substance. L'employeur souvent pressé ne peut recueillir l'avis du C.E en-deçà de 15 jours à date de l'information de ce dernier du thème de consultation.

(Cass. Soc. 14 déc. 2015, n° 14-17.152)

Départager c'est préférence de l'âge

La préférence de l'âge constitue une règle de départage en cas d'égalité entre deux candidats disposant du même nombre de voix lors d'une élection comme celle du CHSCT. C'est ce que rappelle la Cour de Cassation dans cet arrêt.

(Cass. Soc. 14 déc. 2015, n° 14-26992)

Prouver l'existence d'heures supplémentaires

Une salariée a souhaité faire reconnaître le préjudice que lui a causé l'absence de paiement d'heures supplémentaires ; problème, les pièces produites n'ont pas permis à la Cour d'établir l'existence d'un temps de travail supplémentaire.

(Cass. Soc. 13 janvier 2016, n° 14-25527)





À l'écoute de vos projets

Formation des élus

Assistance juridique

 **01 79 75 22 26**

  Osez vos Droits

 www.osezvosdroits.com

 devis@osezvosdroits.com

www.blog.osezvosdroits.com 