

# Vos droits à la Une

► Numéro 3 • 15 mars 2016

## Billet d'humeur



**Optimisme.** L'hiver aurait-il quelques effets hallucinatoires sur le chemin qui se profile devant nous en matière de droit du travail ? L'acharnement du patronat à réduire la relance économique à la question de la facilitation des licenciements et l'aveuglement du législateur face à la grogne sociale, conduit à dire que nous avons déjà touché le fond. Il n'y a donc plus qu'à espérer que tout ce beau monde va revenir sagement à la raison pour nous proposer enfin une réforme utile et intelligible. Ce sont les emplois de demain qui sont directement visés ; pensons-y aussi !



## Top Actualité

### Comptabilité du CE et rapport annuel

Les comptes du CE doivent être bien tenus. Il est de la responsabilité du Trésorier d'en assurer la bonne gestion – rappelons à ce titre, l'obligation qui pèse sur le CE, à savoir celle de désigner obligatoirement un Trésorier parmi les membres titulaires de l'instance (*article R2325-1 du code du travail*). Une fois dans la place, le Trésorier doit assurer les missions essentielles attachées à sa mission. Il peut s'agir de l'imputation des pièces comptables ou de l'archivage des données financières.

Le Trésorier est aussi responsable de l'utilisation des fonds et doit impérativement veiller à respecter l'étanchéité des budgets de fonctionnement et des œuvres sociales. À la fin de chaque année, le CE établit un rapport de gestion d'activités et de gestion financière (*article L2325-50 du code du travail*). Selon les ressources du CE, ce rapport peut impliquer une certification d'un expert-comptable. Si votre CE est visé, il est toujours temps de la lancer.

## Sommaire

**BILLET D'HUMEUR**  
RÉFORME DU TRAVAIL  
**TOP ACTUALITÉ**  
COMPTABILITÉ DU CE  
ET RAPPORT ANNUEL

1

**DOSSIER À LA LOUPE**  
LA FORMATION DES ÉLUS EST UNE  
PRIORITÉ À TOUT ENGAGEMENT

2

**FLASH INFO**  
BAISSER LE SALAIRE D'UN SALARIÉ  
IMPLIQUE SON ACCORD

3

**ZOOM SOCIAL**  
CHIFFRES CLÉS

4



# LA FORMATION DES ÉLUS EST UNE PRIORITÉ À TOUT ENGAGEMENT

## INDISPENSABLE.

Face à la recrudescence des changements opérés par le législateur dans le monde du travail, il semblerait mal avisé de s'abstenir de se former. Pour être en capacité d'agir en tant que représentant du personnel, faut-il déjà détenir les clés d'un savoir élémentaire en matière de droit collectif et de droit social. Pourtant, combien sont-ils encore d'élus de comités d'entreprise (CE) par exemple à ne pas s'autoriser ne serait-ce que deux jours de formation tous les quatre ans ? Les délégués du personnel, malchanceux compte tenu de l'absence de tout dispositif légal de formation les concernant, ne sont pas ou très peu formés à leurs missions. Il n'y a guère que les membres du CHSCT pour sortir leur épingle du jeu et encore. La formation est un véritable outil garantissant de disposer des connaissances fondamentales et nécessaires à l'accomplissement des prérogatives des élus du personnel.

Les élus sont souvent hésitants sur cette question alors même qu'ils peinent à s'impliquer pleinement faute de posséder toutes les compétences utiles. Être ignorant des règles légales ou conventionnelles, conduit à être troublé

par méconnaissance des obligations fondamentales de l'employeur. Être frileux lors d'un débat faute d'avoir la bonne répartie conduit à briller par son absence. Est-ce cela le désir des membres élus ? Les salariés peuvent-ils dans ces conditions être à proprement parler bien représentés ? Les élus ne doivent plus envisager la formation comme une option mais tout au contraire comme un outil de prévention auquel il ne faut pas hésiter à recourir.

## L'accès à la formation est inégalitaire mais pas impossible

Les membres du CHSCT bénéficient d'une formation dès leur entrée en fonction, d'une durée de 3 jours au sein des entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés (*article R4614-24 du code du travail*) ou d'une durée de 5 jours si l'effectif est d'au moins 300 salariés (*article L4614-15 du code du travail*). Cette formation a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité à analyser les conditions de travail.

Les délégués du personnel (DP) ne bénéficient pas d'un congé de formation spécifique à leur mandat. Cela crée inévitablement un manque pour la professionnalisation de ces représentants élus. Les membres peuvent néanmoins négocier avec l'employeur une formation d'une journée pour être éveillé quant à la façon de mener à bien leurs obligations. Ils peuvent aussi souhaiter un stage économique et social ouvert à tous les salariés sous certaines conditions (*article L3142-7 du code du travail*). À propos des élus du CE, la formation n'est accessible au demeurant qu'aux seuls membres titulaires



(article L2325-44 du code du travail). Cette réglementation totalement injuste car élitiste et illogique - les suppléants ayant vocation à remplacer au besoin les titulaires - peut-être corrigée par une négociation avec l'employeur.

## Une formation contribue à la professionnalisation des élus

Une fois les élus formés peu importe la matière apprise, nul doute que le statut d'amateur au départ va s'effacer au profit de celui de professionnel des relations sociales. Inévitablement, la formation offre un éclairage complet, permettant durant cette pause pédagogique aux élus tant de se ressourcer que d'envisager leur rôle avec plus de perspicacité et d'enthousiasme. La formation qui intervient en continu participe ainsi à l'affirmation des élus exigeants. Ces derniers sont effectivement sensibles à la qualité de leurs actions et à la justesse de leurs travaux. La formation répond en cela parfaitement à cette préoccupation.

## Se former dans le bon timing

Se former tardivement n'a que très peu d'intérêt si ce qui est appris n'est plus d'aucun secours. Cela fait davantage sens d'anticiper son besoin d'apprentissage de sorte à prévenir plutôt que de guérir. Les élus doivent donc se former pour être efficaces bien en amont des dossiers sur lesquels, le contenu de la formation leur sera utile. La formation utilisée comme outil de prévention est plus profitable.



## CHIFFRES CLÉS 2016

COÛT  
DU STAGE  
CHSCT

348,12  
euros

par jour  
et par salarié

PART  
MAXIMUM  
DU REPAS

4,70  
euros

côté  
employeur

MONTANT DU  
SEUIL  
DE PAUVRETÉ

977  
euros

pour  
1 personne seule

## FLASH « INFO »

### Baisser le salaire d'un salarié implique son accord

Footballeur ou pas, un salarié ne peut voir sa rémunération baisser même sur le fondement d'un dispositif conventionnel. L'employeur qui envisage de baisser la paye d'un salarié doit obtenir son accord. C'est ce que rappelle la Cour de Cassation dans cet arrêt du 10 février 2016 (n° 14-26147). À défaut, le salarié doit être rétabli dans ses droits.



## Zoom social

### 49 mois de salaire !

Soit la coquette somme de 273 998 € à payer par l'employeur pour avoir violé le statut protecteur d'un conseiller prud'homme. La Cour de Cassation casse le jugement et rappelle que le plafond est de 30 mois comme pour un élu CE.

*(Cass. Soc. 3 février 2016, n° 14-17000)*

### 25 centimes d'euro par km

C'est le montant de l'indemnité kilométrique qui a été fixé pour les salariés qui utilisent leur vélo pour aller travailler. Cette indemnité est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu à hauteur d'un plafond fixé à 200 € par salarié et par an.

*(Article D3261-15-1 du code du travail)*

### Délit de harcèlement moral

La justice s'est exprimée sur la nature des faits. Un salarié victime de plusieurs agissements différents mais répétés, peut-il invoquer un harcèlement moral ? Assurément pour la Cour de Cassation qui vient préciser encore la nature même du délit.

*(Cass. Crim. 26 janvier 2016, n° 14-80455)*

### L'entretien préalable oblige à la mesure

L'employeur peut être accompagné d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise. Les juges n'admettent cependant qu'un seul assistant pour éclairer l'employeur. Ils veulent éviter que cela soit au détriment du salarié, accompagné d'un seul assistant.

*(Cass. Soc. 20 janvier 2016, n° 14-21346)*



### À l'écoute de vos projets

Formation des élus

Assistance juridique

 **01 79 75 22 26**

  Osez vos Droits

 [www.osezvosdroits.com](http://www.osezvosdroits.com)

 [devis@osezvosdroits.com](mailto:devis@osezvosdroits.com)

[www.blog.osezvosdroits.com](http://www.blog.osezvosdroits.com) 