

EDITORIAL

“ En ces temps de crise, les comités d'entreprises sont de plus en plus sollicités, à travers les activités sociales et culturelles (ASC), pour venir en aide aux salariés.

Qu'il s'agisse d'aide à la personne (CESU, chèque-cadeau, chèque-vacances, billetterie...) ou à l'activité (voyages, Mutuelle, spectacles...), les demandes sont nombreuses pour des ressources en baisse.

Répondre à la demande sans être victime de son succès, recueillir et hiérarchiser les préférences des bénéficiaires tout en défendant une vraie politique des activités sociales, ménager l'accès au plus grand nombre tout en définissant des catégories prioritaires, éviter les redressements URSSAF, profiter du levier des comités d'entreprises pour développer l'économie sociale et solidaire... voilà quelques enjeux auxquels les CE doivent répondre.

Ce numéro espère leur donner quelques pistes de réflexion et d'action.

Et toujours, comme chaque numéro, un point sur les jurisprudences qui vous intéressent, notamment, ce mois-ci, sur la représentativité et la liberté syndicales.

Vos remarques sont toujours les bienvenues :
lettre@secafi.com

Bonne lecture ! ”

DANS CE NUMÉRO

P. 1/2	Eclairage
P. 2	En aparté
P. 2	Trois questions à...
P. 3/4	L'actu juridique
P. 3	Bon à savoir
P. 4	Les rencontres Secafi

Eclairage Eclairage Eclairage Eclairage Ecl

Enquête ASC : un véritable outil pour piloter la politique culturelle et sociale du CE



L'optimisation de l'offre d'activités sociales et culturelles (ASC) est un véritable enjeu pour les comités d'entreprise. Un enjeu à plusieurs facettes : d'une part, une offre qui n'est pas (ou plus...) en adéquation avec les attentes des ayants droit peut exposer l'équipe dirigeante du CE à un risque de perte des élections. D'autre part, une offre mal encadrée et mal suivie d'un point de vue budgétaire peut entraîner de graves difficultés financières et, dans le pire des cas, la disparition pure et simple du CE. La politique d'œuvres sociales doit être soutenable à moyen terme, en tenant compte de la sociologie des ayants droit, la composition des familles, les cumuls de budgets de différentes natures... Or la tâche est d'autant plus ardue que l'offre est potentiellement très large ! Ainsi, un CE peut être amené à gérer une cantine, des centres de villages de vacances, des institutions de prévoyance, ou encore des voyages, des chèques-cadeaux, des colonies de vacances, des abonnements en salle de sport... Mais elle est également très complexe : les modalités de prise en charge varient sensiblement d'une commission à l'autre et le risque de redressement URSSAF doit être appréhendé (voir encadré).

En toute logique, une analyse s'impose en début de mandat, en particulier si une nouvelle équipe prend les rênes du CE : il faut faire le point sur l'existant et fixer de nouvelles orientations à mettre en œuvre en cours de mandat. Ce travail permet de connaître le profil des bénéficiaires, de mesurer leur degré de satisfaction vis-à-vis de la politique sociale et culturelle poursuivie et d'appréhender leurs besoins, en vue d'augmenter la fréquentation du CE. Une piqûre de

SUITE DE LA PAGE I

rappel à mi mandat - surtout dans la configuration des mandatures de quatre ans - permet de s'assurer de la bonne adéquation de l'offre existante avec les attentes des salariés. L'intérêt de l'analyse s'accroît avec la taille de l'entreprise ; l'existence de plusieurs établissements distincts, surtout s'ils sont éloignés géographiquement, constitue un autre facteur de complexité qui rend l'exercice particulièrement pertinent.

Mais une telle analyse ne peut s'improviser. Elle doit se fonder sur une véritable enquête, un sondage « dans les règles de l'art ». En partenariat avec AuserveduCE.com, qui gère l'outil de sondage lui-même (administration, relances etc.), Adexi a développé une méthode complète qui peut se déployer en cinq phases.

Adexi travaille d'abord sur la définition du périmètre de l'enquête : sujets à aborder, population concernée, finalité, définition d'un planning d'intervention...

Viennent, en deuxième étape, l'élaboration du questionnaire, sa validation avec les élus (mais également avec la direction), puis, en troisième étape, le paramétrage de l'outil de traitement statistique.

Le questionnaire est ensuite testé auprès

d'un panel réduit afin de le « déboguer », en changeant certaines formulations par exemple, puis administré à l'ensemble des ayants droit. En général, cette phase dure une quinzaine de jours, avec des relances en cours d'enquête.

Vient enfin l'analyse des résultats, avec la mise en lumière des points forts et des points faibles de chaque activité, d'éventuelles insuffisances dans l'offre, des possibilités d'adaptation...

En général, la moitié des conclusions soulignent des aspects déjà identifiés, 30 % apportent un éclairage complémentaire sur une situation connue et 20 % sont très inattendues, comme une forte insatisfaction ou un vrai désintérêt pour telle activité jugée a priori populaire et pertinente ou une très faible fréquentation d'une activité très coûteuse...

C'est sur cette base qu'Adexi peut ensuite présenter un plan d'action avec différents scénarios, en allant jusqu'à l'élaboration d'un budget prévisionnel qui, faut-il le rappeler, est vivement recommandé. En dernier lieu, le CE reste souverain dans les choix politiques et les arbitrages, mais avec une connaissance des attentes des salariés et l'assurance de rester dans l'épure budgétaire. ■

Trois questions à... Philippe de La Celle, expert-comptable, directeur associé, Adexi



Les obligations comptables des syndicats

Traits d'union : La loi du 20 août 2008 a défini les obligations comptables des syndicats. Quelles étaient-elles jusqu'alors ?

Philippe de La Celle : Il n'y avait aucune obligation comptable et donc, souvent, une maîtrise des techniques comptables ainsi qu'une connaissance des enjeux juridiques et fiscaux assez faibles. La plupart du temps, les syndicats ne rendaient compte de leurs ressources et dépenses que lors de leurs congrès.

TdU : Que change la nouvelle loi ?

PdLC : Depuis 2009, les syndicats doivent établir des comptes annuels. A partir de 2010, les confédérations et les fédérations devront faire arrêter leurs comptes par l'organe de direction, puis les faire approuver par l'Assemblée générale. Cette obligation vaut pour les UD et les UR à partir de 2011 et pour tous les autres syndicats à partir de 2012. Aux mêmes échéances, il faudra nommer un commissaire aux comptes si les ressources dépassent 230 000 €, ce qui est un seuil assez bas.

TdU : Quels problèmes cela pose-t-il ?

PdLC : De nombreux sujets techniques vont émerger car les organisations syndicales sont complexes, avec des flux financiers croisés, des liens avec des associations, du patrimoine immobilier et des ressources de natures très diverses : cotisations, formation, subventions, édition, presse... Le chantier est de taille et les syndicats auront tout intérêt à travailler avec des partenaires qui connaissent leurs spécificités. ■

En aparté...

Plafonds Urssaf : rester vigilants

« Chèque-cadeau, chèque-vacances ou frais de garde, toutes les prestations d'un CE sont considérées a priori comme des compléments de salaire », rappelle Pierre-Olivier Higi, expert-comptable et directeur régional Ile-de-France d'Adexi. « Cependant, une tolérance est très souvent accordée par l'Acos, la Caisse nationale des Urssaf. » Le montant maximum autorisé représente en général 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par ayant-droit, avec des régimes particuliers (notamment gardes d'enfant, colonies de vacances...) et avec la possibilité de cumuler certaines prestations. Mais attention, en cas de dépassement des plafonds, c'est la double peine : les sommes concernées deviennent imposables pour le salarié et font l'objet d'un redressement de charges sociales pour le CE. D'où l'intérêt d'une très grande vigilance. ■



L'actu juridique

→ Candidatures au 1^{er} tour des élections professionnelles

Le monopole syndical au premier tour des élections professionnelles est "d'ordre public". Ainsi, la présentation d'une liste au premier tour par une personne morale autre qu'une organisation syndicale, en l'occurrence une association, constitue une irrégularité qui entraîne l'annulation des élections, même si cette liste n'a pas obtenu de voix.

Cass. soc., 27 janvier 2010, n° 09-60103

→ Détournement de la procédure de licenciement des salariés protégés

Malgré l'expiration de la période de protection du salarié protégé, un employeur ne peut entamer la procédure normale de licenciement, s'il s'appuie exclusivement sur des faits datant de cette période de protection. Les faits étant commis pendant le mandat, il doit mettre en œuvre la procédure spéciale de licenciement et demander l'autorisation de l'inspecteur. Ce détournement de la procédure protectrice des représentants du personnel a pour conséquence la nullité du licenciement.

Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-44001

→ Absence de mention des droits au DIF dans la lettre de licenciement

L'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de licenciement le nombre d'heures acquises par le salarié au titre du DIF, ne serait-ce que pour pouvoir mettre en œuvre la portabilité du DIF. Cependant, aucune sanction n'a été prévue par le législateur en

l'absence de mention de ces droits par l'employeur. La Cour de cassation considère que cet oubli cause un préjudice au salarié qui doit nécessairement être réparé par l'attribution de dommages et intérêts.

Cass. soc., 17 février 2010, n°08-75382

→ Durée du mandat du représentant syndical (RS) au CE

Rappelons, tout d'abord, qu'une organisation syndicale peut désigner un RS au CE, dans les entreprises de plus de 300 salariés, dès lors qu'elle a au moins deux élus au CE, sans pour autant être représentative. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit RS au CE. La question de la durée du mandat de RS au CE n'a pas été abordée par le législateur. Cependant, étant liée au mandat du CE, c'est en toute logique que les juges de la Cour de cassation sont venus préciser que le mandat de RS prenait fin lors du renouvellement des membres du comité d'entreprise. Dans l'éventualité où un RS conserverait son mandat malgré les résultats des nouvelles élections, le délai de contestation de 15 jours n'est pas applicable. Ainsi, le mandat de RS au CE serait contestable à tout moment.

Cass. soc., 10 mars 2010, n°09-60282

→ Vote par correspondance et annulation des élections.

Les irrégularités pouvant entraîner l'annulation des élections sont non seulement celles qui ont exercé une influence sur le résultat des élections, mais aussi celles qui ont été déterminantes de la qualité représentative

des organisations syndicales ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical. Traditionnellement, les juges considéraient que le fait de ne pas prendre en compte les bulletins de vote par correspondance arrivés tardivement n'entraînait pas l'annulation des élections.

Revirement de jurisprudence : ces retards peuvent constituer une irrégularité pouvant entraîner l'annulation des élections car ils sont susceptibles d'avoir eu une incidence sur les résultats du scrutin. En l'occurrence, un syndicat avait obtenu 9,63% des suffrages valablement exprimés et 34 bulletins de vote étaient parvenus tardivement. S'ils avaient été pris en compte, cela lui aurait peut-être permis d'être représentatif au sein de l'entreprise. Il convient de préciser qu'en l'espèce, l'employeur n'avait pas été défaillant dans l'organisation des élections. Cet arrêt n'est pas sans conséquence sur l'organisation pratique des élections : en effet, s'il faut attendre le retour tardif des votes par correspondance, quand le dépouillement des élections doit-il se faire ? Question sans réponse aujourd'hui...

Cass. soc., 10 mars 2010, n°09-60236

→ Calcul des budgets du CE et prise en compte des salariés intérimaires ?

Décision très attendue des élus du comité d'entreprise. Les juges tranchent enfin la question de la prise en compte des salariés intérimaires pour le calcul du budget de fonctionnement. Il convient de faire la distinction entre les salariés mis à disposition

LIRE SUITE PAGE 4

Bon à savoir...

→ Chiffres clés

-322 000

postes salariés pour l'ensemble des secteurs concurrentiels* sur l'année 2009

*Hors agriculture et emploi public des secteurs non marchands

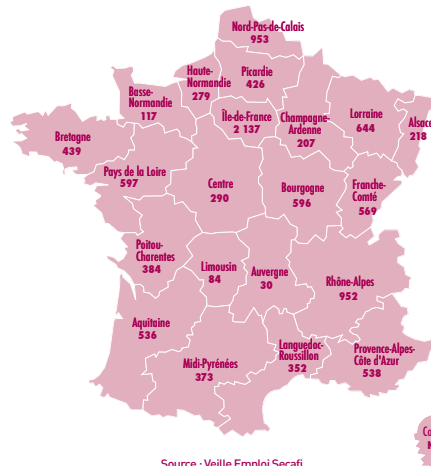
Source : Dares Indicateurs

+22,8 %

(de mars 2009 à mars 2010) pour l'emploi intérimaire

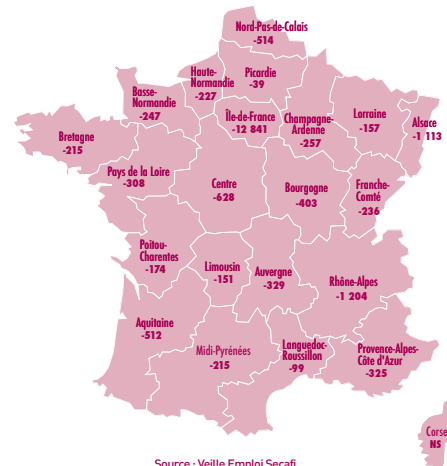
Source : Pôle Emploi

→ Annonces de créations d'emplois au mois d'avril 2010



Source : Veille Emploi Secafi

→ Annonces de suppressions d'emplois au mois d'avril 2010



Source : Veille Emploi Secafi

SUITE DE LA PAGE 3

et les autres. Les salariés d'entreprises sous-traitantes ou de prestations de services sont pris en compte dès lors qu'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise d'accueil. Les intérimaires, quant à eux, ne sont pas des salariés mis à disposition et leur rémunération n'a pas à être prise en compte ni pour le budget de fonctionnement, ni pour le budget des œuvres sociales.
Cass. soc., 10 mars 2010, n°08-21529

→ Conformité de la loi du 20 août 2008 à la liberté syndicale

Répondant au juge d'instance de Brest (Jugement TI Brest, 27 octobre 2009), la Cour de cassation a validé les nouvelles règles de représentativité de la loi du 20 août 2008 comme étant conformes aux dispositions conventionnelles européennes et internationales. Le critère de l'audience électorale qui conditionne la représentativité syndicale et la désignation à la fonction de délégué syndical est valable. La Cour de cassation considère en effet que « le fait pour les salariés, à l'occasion des élections professionnelles, de participer à la détermination des syndicats aptes à les représenter dans les négociations collectives n'a pas pour effet d'affaiblir les représentants syndicaux au profit des représentants élus, chacun conservant les attributions qui lui sont propres ».

Elle poursuit en affirmant que « l'obligation de choisir un DS parmi les candidats ayant obtenu au moins 10% des voix aux élections du 1^{er} tour ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale et que, tendant à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte, elle ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical ». A notre grand regret, la Cour de cassation ne se prononce pas sur la question de l'inégalité de traitement soulevée par le tribunal de Brest entre les syndicats inter-catégoriels et les syndicats catégoriels. Pour être représentatifs, les premiers doivent recueillir au moins 10% des voix dans

l'ensemble des collègues et les seconds 10% également mais dans le seul collège visé par leur statut.

Cass. soc., 14 avril 2010, n° 09-60426

→ Représentativité syndicale : les 10% ne suffisent pas pour être représentatif

Le Tribunal d'instance de Paris rappelle qu'obtenir 10% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ne suffit pas à un syndicat pour être considéré comme représentatif. En effet, le seuil de 10% n'est pas le seul critère de représentativité, il est cumulable avec d'autres critères, dont celui de l'influence.

En l'espèce, dans une entreprise du secteur bancaire, l'UNSA obtient plus de 10% des voix au niveau de l'entreprise, dont 17,04% sur le seul établissement parisien. La direction de l'entreprise conteste la désignation de 4 délégués syndicaux estimant que ce syndicat n'a pas l'influence nécessaire sur les autres établissements et, par voie de conséquence, au niveau de l'entreprise. En effet, l'UNSA n'a présenté de candidats sur aucun autre établissement que Paris et, si une section syndicale a bien été créée dans l'Ouest, il n'y a que 6 adhésions sur 65 au total en Province. La direction en déduit que l'UNSA ne peut pas désigner de délégués syndicaux au niveau de l'entreprise.

Le juge suit ce raisonnement en considérant qu'« en dépit de son implantation forte, l'UNSA n'est pas représentatif au niveau de l'entreprise toute entière » et que « le syndicat n'était donc pas autorisé à désigner des DS nationaux ». Il annule donc la désignation des délégués syndicaux nationaux UNSA. Ce dernier a annoncé son intention de contester le jugement.

Jugement du Tribunal d'instance de Paris, 14 avril 2010



20-24, rue Martin Bernard
75013 PARIS
Tél. 01 55 56 62 20
Fax 01 55 56 62 21
assistance@auserviceduce.com
www.auserviceduce.com



Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site [secafi.com](http://www.secafi.com/) : <http://www.secafi.com/>

Les rencontres Secafi

I Risques psychosociaux dans le secteur des médias

Comment le CHSCT & le CE peuvent-ils intervenir ?

Judi 7 juin 2010,
à Paris, de 8h30 à 12h30
Pour plus de précisions, contactez Cathy Dubuisson, c.dubuisson@secafi.com au 01 53 62 71 87

I Rémunération

Pendant la crise, quels éléments de rémunération privilégier et comment les négocier ?

Mardi 8 juin 2010,
à Pau, de 8h30 à 12h30
Pour plus de précisions, contactez Corine Hollman, c.hollman@secafi.com au 05 57 22 92 05

I Agression au travail

Comment réagir face à toute forme de violence ?

Judi 17 juin 2010,
à Toulon, de 8h30 à 12h30
Judi 24 juin 2010,
à Nice, de 8h30 à 12h30
Pour plus de précisions sur ces deux événements, contactez Geneviève Carminati, g.carminati@secafi.com au 04 91 93 92 14

I Maladies professionnelles

Quelles actions peuvent-être menées par les CHSCT ?

Judi 17 juin 2010,
à Dijon, de 8h30 à 12h30
Judi 24 juin 2010,
à Lyon, de 8h30 à 12h30
Pour plus de précisions sur ces deux événements, contactez Ghislaine Stéphano, g.stephano@secafi.com au 04 78 63 78 68

I Nouvelles formes de gestion de l'emploi dans l'entreprise

Points de vigilance pour que les partenaires sociaux soient acteurs des évolutions de l'entreprise.

Vendredi 18 juin 2010,
à Toulouse, de 8h30 à 12h30
Pour plus de précisions, contactez Corine Ben Ichou, c.benichou@secafi.com au 05 62 72 31 26

Vous êtes invités à ces débats. Accueil café à 8h30 - Attention, nombre de places limité. Pour vous inscrire, merci de bien vouloir remplir le formulaire sur le site <http://www.secafi.com/>, rubrique « Agenda ».