



tripalium  
.com

N°Abonné M.

=====  
INFOS-FLASH TRIPALIUM --- ISSN N° 1297-9988  
L'actualité juridique & sociale en ligne  
Bulletin bi-mensuel - N°93 - 15 décembre 2002  
<http://www.tripalium.com>  
=====

Abonnement particuliers : 60 € TTC  
Abonnement entreprises : 107,64 € TTC  
<http://212.11.59.65/infos-flash/infosflash.htm>

Téléchargement de ce bulletin en PDF  
<http://212.11.59.65/infos-flash/telechargement/infos-flash92.pdf>  
Mot de passe : flash93  
=====

- [L'actualité sociale de la quinzaine : brèves sociales de la quinzaine](#)
- [Focus : un point d'actualité développé](#)
- [Formulaire : un commentaire sur un formulaire proposé en téléchargement](#)
- [Jurisprudence : un selection raisonnée des derniers arrêts proposés dans la base de jurisprudence.](#)
- [Agenda social & legal : le rappel des échéances du mois qui vient avec la reproduction des articles du code](#)
- [Chiffres utiles : rappel des chiffres sociaux utiles](#)

=====  
L' ACTUALITE SOCIALE DE LA QUINZAINE  
=====

01. [Nouveau plafond de la sécurité sociale 2002](#)
02. [Cumul autorisé de certains minima sociaux avec les revenus d'activité](#)
03. [La finance séduite par le socialement responsable](#)
04. [Augmentation des demandes d'autorisation de licenciement des représentants du personnel](#)
05. [Le terme « substantiel » disparaît de la nouvelle définition du motif économique](#)
06. [L'OCDE réclame des réformes structurelles](#)
07. [La Sécu en excédent !](#)
08. [82% des français accepteraient de travailler en interim](#)
09. [Y a-t-il trop de syndicats en France ?](#)
10. [Percée du commerce équitable](#)

-----  
01. Nouveau plafond de la sécurité sociale 2002 [ [retour](#) ]  
-----

Le Plafond 2002 pour la sécurité sociale vient d'être fixé

Année 28 224 euros  
trimestre 7 056 euros

Mois 2 352 euros  
quinzaine 1 176 euros  
semaine 543 euros  
jour 109 euros  
heure ( lorsque la durée du travail est inférieure à 5 heures ) 14 euros

Décret 2001-1069 du 16 novembre 2001, JO du 17

-----  
02. Cumul autorisé de certains minima sociaux avec les revenus d'activité  
[ [retour](#) ]  
-----

Depuis le 1er décembre, il est possible de cumuler intégralement pendant six mois, au lieu de trois mois, un revenu d'activité avec un revenu d'insertion. Le cumul intégral de l'allocation de revenu minimum d'insertion (RMI) avec les revenus tirés d'une activité professionnelle ou d'une formation rémunérée est autorisé jusqu'à la première révision trimestrielle qui suit le début de cette activité. Par exemple, si une personne fait une demande de RMI au mois de janvier et qu'elle débute une activité rémunérée ce même mois, elle pourra bénéficier du cumul total des revenus tirés de l'activité et du RMI jusqu'au mois de juin, au lieu mars auparavant.

Ce cumul total ne pourra être accordé aux chômeurs bénéficiant de l'aide à la création d'entreprise, aux contrats CES (contrat emploi solidarité) et CIA (contrat d'insertion par l'activité économique dans les DOM), précise la caisse nationale d'allocation familiale.

Le doublement de la durée du cumul total, couplé aux nouvelles dispositions de suivi personnalisé des chômeurs, devrait "ramener vers l'emploi 600 000 érémistés sur les 1,134 millions de personnes étaient bénéficiaires du RMI en France au lieu de 200 000 l'année dernière", espère le ministère de l'Emploi.

Décret no 2001-1078 du 16 novembre 2001 relatif aux modalités de cumul de certains minima sociaux avec des revenus d'activités et aux conditions d'accès des travailleurs non salariés à l'allocation de revenu minimum d'insertion

[http://www.legifrance.gouv.fr/citoyen/jorf\\_nor.ow?numjo=MESA0123742D](http://www.legifrance.gouv.fr/citoyen/jorf_nor.ow?numjo=MESA0123742D)

-----  
03. La finance séduite par le socialement responsable [ [retour](#) ]  
-----

Selon un étude menée par la Sofres sur l'investissement socialement responsable pour le compte de CSR Europe et d'Euronext, avec le soutien de la Caisse des dépôts et de Banca Intesa, l'investissement socialement responsable est plébiscité par les milieux financiers . La quasi-totalité des analystes et gérants interrogés (92%) estime qu'une entreprise qui s'engage à avoir une attitude socialement responsable fait preuve d'une meilleure gestion du risque environnemental et social. Pour 83%, la maîtrise de ce risque a ou aura un impact positif à long terme, tant sur la situation économique de l'entreprise que sur son parcours boursier, même si à court terme l'impact peut être négatif. Analystes et gérants, ont commencé à intégrer ce critère dans leurs pratiques professionnelles. 92% des analystes financiers et gérants européens considèrent que l'investissement socialement responsable est une démarche à encourager. 91% pensent en effet que cela va favoriser une plus grande responsabilité sociale et environnementale de la part des entreprises. 72% estiment que cela va amener les investisseurs individuels à prendre en compte des critères de développement durable dans leurs choix d'investissement. Cette proportion monte à 80% pour les choix d'investissement des institutionnels. Pour favoriser le développement de l'investissement socialement responsable, les analystes et les gérants européens pensent qu'il appartient aux médias ( 87% ) de diffuser plus d'information sur les ISR.

Etude de la Sofres  
[http://www.sofres.fr/etudes/comfi/201101\\_invest.htm](http://www.sofres.fr/etudes/comfi/201101_invest.htm)

-----  
04. Augmentation des demandes d'autorisation de licenciement des  
représentants du personnel [ [retour](#) ]  
-----

20 % d'augmentation des demandes d'autorisation de licenciement des  
représentants du personnel en 1999 par rapport à 1998 ! C'est ce qui  
résulte d'une récente étude du ministère de l'emploi. Depuis 1974, le  
Ministère de l'emploi et de la solidarité recense annuellement les demandes  
de licenciements des représentants du personnel, via les sections  
d'inspection du travail et les directions régionales du travail, de  
l'emploi et de la formation professionnelle. La Direction de l'animation de  
la recherche, des études et des statistiques (DARES) rassemble les  
résultats annuels concernant les demandes de licenciements des  
représentants du personnel et les autorisations délivrées par les  
inspecteurs du travail. Selon la dernière étude livrée, tous motifs  
confondus, les salariés protégés étaient touchés par moins de 1,5 % de  
l'ensemble des licenciements à la fin des années quatre-vingt, contre plus  
de 2 % aujourd'hui.

En 1999, 15 265 salariés protégés ont fait l'objet d'une demande de  
licenciement, tous motifs confondus, contre 12 680 en 1998 . Les demandes  
de licenciement retrouvent ainsi leur niveau de 1997, malgré l'amélioration  
de la conjoncture de l'emploi. Les licenciements de salariés protégés pour  
motifs économiques représentent ainsi, en 1999, 3,5 % de l'ensemble des  
licenciements. Comme les années précédentes, sur dix demandes de  
licenciement de salariés protégés présentées par les employeurs, les  
inspecteurs du travail en ont accepté un peu plus de huit. Les  
représentants du personnel affiliés à des syndicats sont particulièrement  
touchés par la hausse des licenciements, puisque les demandes les  
concernant s'accroissent de plus de 20 %, contre 14 % pour les  
représentants non syndiqués. Comme les années précédentes, la CGT est la  
centrale la plus souvent concernée, avec 15 % du total des demandes .

Licenciements de représentants du personnel en 1999 DARES  
PREMIÈRES INFORMATIONS Novembre 2001 - N° 47.1 2  
[http://www.travail.gouv.fr/publications/p\\_detailPublication.asp?  
idTitre=1541](http://www.travail.gouv.fr/publications/p_detailPublication.asp?idTitre=1541)

-----  
05. Le terme « substantiel » disparaît de la nouvelle définition du motif  
économique [ [retour](#) ]  
-----

Actuellement, selon le premier alinéa de l'article L. 321-1 (tel qu'il  
résulte de la loi n° 89-549 du 2 août 1989), " constitue un licenciement  
pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou  
plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une  
suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification  
substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des  
difficultés économiques ou à des mutations technologiques. " En deuxième  
lecture , la rédaction adoptée par l'Assemblée nationale s'est voulue plus  
restrictive puisqu'il est fait référence à trois causes du licenciement  
pour motif économique strictement encadrées :

" des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout  
autre moyen ",

" des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de  
l'entreprise ",

" des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de  
l'activité de l'entreprise ".

L'adverbe " notamment " qui figure actuellement dans l'article L. 321-1, et  
qui avait permis au juge de développer une jurisprudence créative, a

disparu dans cette nouvelle définition afin de délimiter très précisément les contours du licenciement pour motif économique. L'Assemblée nationale a en effet estimé qu'il convenait de modifier la lettre de la loi afin d'éviter à l'avenir les licenciements dits financiers ou boursiers qui sont intervenus dans des entreprises et des groupes par ailleurs très prospères au cours des derniers mois.

Sur proposition du rapporteur et du groupe communiste, le mot " substantiel " a disparu de la définition adoptée. La suppression de ce mot permet ainsi de conforter une jurisprudence favorable aux salariés développée par la chambre sociale de la Cour de cassation depuis plusieurs années

Nouvelle définition du motif économique :

Selon l'Art. L. 321-1 code du travail , constitue un licenciement pour motif économique :

le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail, consécutives à des difficultés économiques sérieuses n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques mettant en cause la pérennité de l'entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensables à la sauvegarde de l'activité de l'entreprise.

Rapport sur le projet de loi

[http://www.assemblee-nationale.fr/rapports/r3385-2.asp#P775\\_88166](http://www.assemblee-nationale.fr/rapports/r3385-2.asp#P775_88166)

-----  
06. L'OCDE réclame des réformes structurelles [ [retour](#) ]  
-----

Après la Commission européenne, il y a quelques semaines, c'est à l'OCDE que revient à la charge pour réclamer en France des réformes structurelles. L'OCDE recommande d'agir en encourageant à la fois l'offre de travail pour les entreprises et l'incitation au travail pour les chômeurs. Pour l'organisation internationale, des actions complémentaires de la politique de l'emploi sont nécessaires : " les autorités devraient agir sur la combinaison entre les trois instruments dont elles disposent : la prime pour l'emploi pour encourager l'offre de travail ; les baisses de charges sociales pour alléger le coût du travail peu qualifié, même si le potentiel de baisse est désormais limité ; et l'évolution du SMIC qui doit rester modérée ". La loi de modernisation sociale n'est pas particulièrement appréciée par les experts internationaux, qui ,comme l'association française des entreprises privées, dénoncent la longueur des procédures. " les pouvoirs publics ont proposé, dans le cadre du projet de Loi de modernisation sociale, de durcir le cadre réglementaire. Le dispositif proposé multiplie les formalités, allonge les délais et accroît le coût des licenciements. Les procédures de consultation avec les salariés sont alourdies, le rôle du préfet de département est formalisé, et les salariés concernés peuvent faire appel au juge afin de remettre en cause les licenciements. L'expérience internationale suggère que ces initiatives réglementaires risquent de réduire les flux d'embauche au détriment des personnes sans emploi. Rien ne prouve, en effet, que les politiques de protection de l'emploi constituent un outil efficace de lutte contre le chômage dans la mesure où, faute de pouvoir licencier, les entreprises tendent à moins recruter, ou à recourir davantage au travail intérimaire et aux contrats à durée limitée. " .

Etude de l'OCDE

<http://www.oecd.org/oecd/pages/home/displaygeneral/0,3380,FR-document-590-17-no-12-22438-590,FF.html>

-----  
07. La Sécu en excédent ! [ [retour](#) ]  
-----

Selon Elisabeth Guigou, les comptes de la Sécu devraient afficher un solde positif compris entre 18 et 22 milliards. Ceci grâce à une embellie réelle de 6 milliards due à la masse salariale et une manipulation comptable de 8 à 12 milliards. L' assiette des cotisations, s'est accrue de 6,5 % cette année, selon les toutes dernières estimations de l'Acoss, l'organisme collecteur alors que les premières prévisions pour la Sécurité sociale tablaient sur un taux de 5,9 %, ramené à 5,5 % en juin compte tenu du ralentissement observé de la conjoncture. La Sécu devrait commencer 2002 avec un excédent réel plus proche de 10 milliards.

-----  
08. 82% des français accepteraient de travailler en interim [ [retour](#) ]  
-----

Selon une étude réalisée par Manpower (150 000 collaborateurs temporaires, 950 agences ), pour l'Ifop, 22% de la population française travaille ou a travaillé en intérim. Le travail temporaire est la solution adaptée pour :  
- décrocher un premier emploi : 89% des Français considèrent que l'intérim permet aux jeunes d'entrer dans la vie professionnelle ;  
- retrouver une activité professionnelle : 86% considèrent que l'intérim est une solution permettant aux chômeurs de continuer à travailler ;  
- aménager son temps de travail en fonction de ses besoins ou désirs : pour 72% des Français, l'intérim permet de travailler quand on en a envie ou besoin.

86% des Français utiliseraient l'intérim en cas de situation de recherche d'emploi, devant l'envoi de candidatures spontanées (85%), le recours à l'ANPE (82%) et la consultation des annonces de recrutement (80%). Les Français sont également prêts à recommander le travail en intérim à quelqu'un qui se trouve au chômage (93%), un jeune à la recherche d'un premier emploi (91%), une personne qui désire garder du temps libre (80%) et une femme qui veut se remettre à travailler (88%). L'intérim est reconnu par 78% des Français comme un parcours qualifiant et pour 71% des Français, l'intérim est, pour un jeune sans expérience, une méthode particulièrement efficace pour acquérir la pratique d'un métier.

Manpower  
<http://www.manpower.fr>

-----  
09. Y a-t-il trop de syndicats en France ? [ [retour](#) ]  
-----

Faut-il ouvrir un nouveau chantier en France sur le syndicalisme , comme le propose le Medef ?

Les sondages et statistiques se suivent et confirment une donnée, le syndicalisme est toujours aussi faible notamment chez les jeunes, même si la CFDT semble ne pas trop souffrir.

Selon un sondage commandé par l'UNSA ( Union nationale des syndicats autonomes ) , les jeunes de 18-30 ans boudent le syndicalisme . Ils sont 8% syndiqués dans les entreprises de plus de 500 salariés et seulement 2% dans les PME de moins de 50 salariés. Pour les jeunes, le rôle du syndicat n'est pas de négocier avec le medef mais d'assurer une défense syndicale sur le terrain.

Un jeune sur quatre considère très bien se débrouiller seul et un sur quatre refuse de contacter des syndicats trop politisés à son goût. Par contre trois jeunes sur quatre demandent aux syndicats de défendre leurs conditions de travail et un jeune sur deux le salaire.

Ce sondage est à rapprocher des données publiées par le ministère du travail sur les élections au comité d'entreprise en 1999 ou il apparaît que

seule la CFDT tire son épingle du jeu. Avec 22,9 % des voix ( pour un taux de participation de 65,3% ) , la CFDT arrive en tête des organisations syndicales et progresse dans tous les collèges. La progression dans les PME/TPE est réelle , la CFDT enregistre +3,5 pts (soit 14,1 %) dans les entreprises de moins de 50 salariés ; + 2,6 pts (soit 15,7 %) dans les entreprises de 50 à 99 salariés et + 2,8 pts (soit 20 %) dans les entreprises de 100 à 200 salariés.

Bonne nouvelle pour les autres syndicats, cette progression se fait surtout au détriment des non-syndiqués qui continuent de reculer de (-3,5pts) tout en restant en tête des résultats (25,8%). Selon le ministère du travail, l'augmentation des élus CFDT pourrait être liée à son engagement sur la négociation du temps de travail .

Pour le Medef , il y a trop de syndicats en France, il faut de mettre en chantier la question de la représentativité des syndicats. Pour cela , Ernest Antoine Seillère a proposé, à Nantes devant 1500 patrons de supprimer le monopole des candidatures au 1er tour des élections professionnelles dont bénéficie les syndicats représentatifs. Pour le Medef, un ou deux syndicats par grand métier seraient suffisants. A l'heure actuelle , cinq syndicats de salariés sont reconnus représentatifs : la CFDT ( 22,9% ) , la CGT ( 21,5%), la CGT-FO ( 12,2%), la CFE-CGC ( 6,3%) , la CFTC ( 5,8%). Les autres syndicats ne représentent que 5,6% et les non syndiqués 25,8%.

UNSA

<http://www.unsa.org/>

CFDT

<http://www.cfdt.fr>

MEDEF

<http://www.medef.fr>

-----  
10. Percée du commerce équitable [ [retour](#) ]  
-----

Le commerce équitable, a pour principe d'aider des coopératives d'artisans dans les pays du Sud à se développer de manière durable. Le principe est simple : un certain nombre d'organismes de commerce équitable se proposent d'acheter les produits du Sud aux prix définis par les coopératives d'artisans elles-mêmes, en fonction de leurs besoins et ceux de leur famille, en termes de santé, formation ou protection sociale. Selon une étude Plate forme pour le commerce équitable - Ipsos , sept Français sur dix déclarent avoir peut-être déjà acheté des produits du commerce équitable, seulement 15% en sont sûrs. Ces derniers se sont principalement procurés des produits alimentaires (café, plutôt dans les grandes surfaces) ; moins souvent, ils ont acheté des objets de décoration et de l'artisanat (plutôt dans les boutiques spécialisées).

Aujourd'hui encore, le commerce équitable demeure plus un sujet de société qu'un comportement de consommation.

Apparu dans les années 1960 sur l'initiative d'organisations non gouvernementales en Angleterre et aux Pays-Bas, le commerce équitable a connu depuis les années soixante un essor très important en Suisse, en Belgique ou aux Pays-Bas (taux de notoriété proche de 90% en Hollande), cette pratique est encore assez confidentielle en France. Seulement un quart des personnes interrogées -en particulier les plus jeunes et les plus instruits - avait déjà entendu parler de ce principe d'échange avant l'enquête Ipsos.

Enquête Ipsos

[http://www.canalipsos.com/articles\\_fr/0112/commerce/commerce.htm](http://www.canalipsos.com/articles_fr/0112/commerce/commerce.htm)

=====

FOCUS : LE NOUVEAU CONGE DE PATERNITE [ [retour](#) ]

=====

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, le père peut demander un congé de paternité dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le choix fait par le Gouvernement de décaler le congé de paternité sur le congé de maternité implique la suspension du contrat de travail, ce qui multiplie les suspensions du contrat de travail, liées au fractionnement des congés .

[Durée du congé](#)

[Information de l'employeur](#) Indemnisation du père

[Adoption](#)

[Nouveaux articles](#)

[Question/réponse](#)

Durée du congé paternité [ [retour](#) ]

le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé est cumulable avec le congé légal de naissance de 3 jours. Le congé est donc au maximum de 14 jours pour la naissance d'un enfant.

Il ne s'agit pas d'un nouveau droit de deux semaines de vacances. Les deux semaines se sont en réalité constituées que des trois jours de congé légal, d'au mieux neuf jours de congé de paternité, et d'un week-end -les onze jours n'étant pas « jours ouvrables »- le congé, qui ne peut être fractionné, comprend au minimum un week-end.

Information de l'employeur [ [retour](#) ]

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur , par lettre recommandée, au moins *un mois* avant la date à laquelle il entend prendre son congé de la durée du congé souhaité, de sa date de début et de sa date de fin.

Recommandée A.R.

Monsieur ou Madame,

J'ai l'honneur de vous informer , conformément à l'article L 122-25-4 du code du travail, que je désire m'absenter de l'entreprise pour prendre un congé de paternité à compter du ... , pour une durée de ... En conséquence , ce congé prendra fin le ...

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, < > ,

<Signature>

Indemnisation du père [ [retour](#) ]

Le père assuré reçoit pendant une durée maximale de onze jours consécutifs (dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples ) et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service. Le montant maximal de l'indemnité journalière ne peut dépasser 50% du salaire journalier moyen brut dans la limite du plafond de la sécurité sociale ( 2352 euros par mois ) .

l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

En cas d'adoption [ [retour](#) ]

L'indemnité journalière de repos est due, pendant dix semaines au plus ou vingt-deux semaines au plus en cas d'adoptions multiples, à la condition que l'intéressée cesse tout travail salarié durant la période d'indemnisation. Celle-ci débute à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée

Les nouveaux articles [ [retour](#) ]

« Art. L. 122-25-4. - Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. »

« Art. L. 331-8. - Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père assuré reçoit pendant une durée maximale de onze jours consécutifs et dans les mêmes conditions d'ouverture de droit, de liquidation et de service, l'indemnité journalière visée à l'article L. 331-3, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée.  
« En cas de naissances multiples, la durée maximale fixée au précédent alinéa est égale à dix-huit jours consécutifs.  
« L'indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés maladie et d'accident du travail, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité.

Question posée sur le forum actualité : [ [retour](#) ]

Bonjour,  
Les modalités du congé de paternité vont faire l'objet d'un nouvel article L.122-25-4 C. Trav. Une question se pose déjà dans mon entreprise, ces modalités s'appliquent-elles pour les enfants nés à l'étranger, le père travaillant en France. (épouse restée au pays)

Réponse,  
Selon nous , le congé est accordé sans condition de nationalité , la condition de paternité semble suffisante , libre au père de prendre l'avion pendant son congé du moment où il est de retour à la date indiquée !

=====

**FORMULAIRE : CLAUSES DE MOBILITE** [ [retour](#) ]

=====

Commentaire : [ [retour](#) ]

Un inspecteur contentieux responsable d'une unité à Marseille est muté à Bordeaux en raison des mauvais résultats obtenus sur Marseille. Le salarié refuse cette mutation-sanction car, selon lui , elle touche nécessairement à son contrat de travail et que l'employeur abuse ainsi de son pouvoir de direction en mettant en œuvre une clause de mobilité dans un but disciplinaire. Contre toute attente , la cour de cassation valide la position de l'employeur " *Attendu, cependant, que la mise en œuvre d'une clause de mobilité n'entraîne pas de modification du contrat de travail ; que, même si le déplacement du salarié a le caractère d'une mesure disciplinaire, il ne constitue pas un abus, dès lors que l'employeur peut invoquer une faute du salarié;* " Cass. soc., 11 juill. 2001, n° 99-41.574

La cour de cassation a depuis longtemps admis la validité des clauses de mobilité dont l'employeur peut user en se fondant sur le pouvoir de direction qui lui a été consenti par le salarié en signant son contrat de travail. Cependant, son approche est devenue plus sourcilleuse et restrictive devant certains abus constatés. Ainsi, une clause ne prévoyant que le changement de lieu d'exécution du travail n'est pas qualifiée de clause de mobilité car elle ne prévoit pas le changement du lieu d'affectation. Un salarié ne peut donc être muté de Lyon à Paris si son contrat ne prévoit que le changement du lieu d'exécution. Par contre , si la clause de mobilité est bien rédigée et n'est pas utilisée de manière abusive, le salarié doit s'y soumettre, son refus constituant une faute

grave pouvant justifier son licenciement. Dans la lignée de cette jurisprudence, on aurait pu s'attendre à ce qu'une clause de mobilité utilisée à des fins disciplinaires soit condamnée par la haute juridiction, il n'en est rien. L'arrêt du 11 juillet 2001 permet donc l'utilisation d'une mutation géographique à titre disciplinaire. Si la validité de la mutation-sanction est donc reconnue, la sanction doit être justifiée rester proportionnée comme toutes les mesures disciplinaires.

Formulaire [ [retour](#) ]

Attention à bien faire apparaître le terme muter. Si seulement le changement de lieu de travail était envisagé, le salarié pourrait refuser la mutation.

*Mobilité nationale* [ [retour](#) ]

Pour des raisons touchant à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise, nous pouvons être amenés à modifier votre lieu de votre travail. Vous pourrez ainsi, dans un délai de ... , être muté dans l'un quelconque de nos établissements. Dans le cas où vous refuseriez d'accepter cette décision, la rupture du contrat de travail qui pourrait s'ensuivre vous serait alors imputable et vous ne pourriez du fait de cette rupture prétendre à aucune indemnité.

*Mobilité internationale* [ [retour](#) ]

Compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, vous pourrez être appelé à effectuer de fréquents déplacements tant en France métropolitaine que dans les DOM-TOM Départements et Territoires d'Outre-mer ou à l'étranger. Dans le cadre de vos activités, vous pourrez être muté pour une mission de longue durée en tous pays et dans toutes les zones géographiques où l'entreprise exerce son activité. Pour tout séjour d'une durée prévisible de ... mois, vous serez prévenu .... mois à l'avance conformément aux dispositions conventionnelles. En cas d'affectation d'une durée supérieure à ..... mois, un avenant à votre contrat de travail sera établi. Il vous sera soumis .... mois à l'avance. A l'issue de votre mission, vous serez reclassé dans la société métropolitaine à un emploi et à un niveau hiérarchique aussi compatible que possible avec vos précédentes fonctions. Vous retrouverez votre rémunération de la période précédent votre détachement majorée des augmentations qui seraient intervenues durant l'absence hors de France.

=====  
JURISPRUDENCE [ [retour](#) ]  
=====

- [01. Quelle est l'étendue de l'obligation de reclassement d'une femme enceinte licenciée pour motif économique ?](#)
- [02. Deux syndicats d'une même confédération peuvent-ils présenter, chacun, une liste de candidats dans la même entreprise ?](#)
- [03. Peut-on sanctionner un salarié qui refuse de badger si aucune déclaration de badgeage n'a été effectuée à la CNIL ?](#)
- [04. Peut-on payer des heures supplémentaires sous forme de primes?](#)
- [05. Des syndicats professionnels non signataires d'un accord collectif étendu peuvent ils réclamer l'exécution de cet accord ?](#)
- [06. Faut-il attendre le retour du salarié fautif en congé maladie pour le licencier ?](#)

-----  
01. Quelle est l'étendue de l'obligation de reclassement d'une femme enceinte licenciée pour motif économique ? [ [retour](#) ]  
-----

Dans le cadre d'une réorganisation d'entreprise se justifiant par le départ définitif de son directeur, une secrétaire, Mme C., est licenciée pour

motif économique alors qu'elle se trouvait en état de grossesse .Une ancienne salariée intérimaire est rappelée dans l'entreprise pour effectuer une partie des tâches confiées antérieurement à la secrétaire licenciée puis prend un poste "d'assistante de direction" créé après le départ de l'entreprise de Mme C.

Pour l'employeur, la recherche d'un poste de reclassement pour les salariés licenciés pour motif économique n'intervient qu'en amont du licenciement et pour des postes existant à l'époque du reclassement, il ne pouvait donc proposer un poste qui n'existait pas encore !

Pour la Cour de cassation, il en va tout autrement : le reclassement est un préalable nécessaire à tout licenciement économique, l'employeur doit proposer tous les postes que le salarié est susceptible d'occuper. En l'occurrence, le poste de Mme C. était disponible puisqu'il avait été proposé à l'ancienne intérimaire , le motif économique n'avait plus lieu d'être ...La haute cour juge ainsi que " le licenciement ne reposait pas sur une cause économique et qu'il en résultait qu'il était nul, en l'absence d'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant la période de protection due à la grossesse, en application de l'article L 122-252 du Code du travail " Cass.soc. N°99-40904 3 octobre 2001.Arrêt publiés sur TRiPALiUM

-----  
02. Deux syndicats d'une même confédération peuvent-ils présenter , chacun , une liste de candidats dans la même entreprise ? [ [retour](#) ]  
-----

Le 21 mars 2000, des élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise ont lieu au sein de la société A. Propreté. Les deux syndicats CFDT présents dans l'entreprise présentent chacun une liste de candidats. L'employeur demande l'annulation des élections. Alors que les premiers juges donnaient raison à la confédération syndicale, la cour de cassation annule le second tour des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise au motif que " les syndicats d'une entreprise affiliés à la même confédération représentative sur le plan national ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats au nom de la confédération nationale lors des élections professionnelles dans l'entreprise " Cass.soc., 16 octobre 2001, arrêt n°00-60.203. Arrêt publié sur TRiPALiUM

-----  
03. Peut-on sanctionner un salarié qui refuse de badger si aucune déclaration de badgeage n'a été effectuée à la CNIL ? [ [retour](#) ]  
-----

Non ! La violation par l'employeur des dispositions de l'article 16 de la Loi du 6 janvier 1978 sur le traitement informatisé des informations nominatives concernant son personnel le prive de pouvoir opposer le non respect du règlement intérieur sur ce point et ne peut servir de cause à un licenciement.

Embauché comme opérateur , Mr M.P est licencié pour ne pas avoir badgé. Pour M.P , il estime que cette sanction est injuste car certains de ses collègues ne badgeaient pas à la sortie sans avoir été sanctionné et l'obligation de badgeage n'avait pas fait l'objet d'une recommandation particulière. De plus, l'appareillage est défectueux et aucune déclaration à la CNIL n'a été effectuée ( le système de badgeage, constitue un traitement nominatif au sens de l'article 16 de la Loi du 6 janvier 1978 ) .Cet argument sera retenu par la Cour d'Appel " En ce qui concerne le premier motif, en l'espèce. le refus de badger en violation des dispositions du règlement intérieur dont il ne conteste pas avoir eu connaissance, il résulte d'une lettre de la C.N.I.L. du 26 avril 2001 que ce mode de traitement informatisé du personnel n'a été enregistré par la C.N.I.L que le 17 juillet 2000, soit plus de deux ans après le licenciement de Monsieur M.P. Cette violation par l'employeur des dispositions de l'article 16 de la Loi du 6 janvier 1978 sur le traitement informatisé des informations nominatives concernant son personnel le prive de pouvoir opposer à Monsieur

M.P. le non respect du règlement intérieur sur ce point et ne peut servir de cause à un licenciement." Cour d'appel , Nancy , ch soc. 25/06/2001  
Arrêt publié sur TRiPALiUM

-----  
04. Peut-on payer des heures supplémentaires sous forme de primes? [ [retour](#) ]  
-----

Mr. S. effectue des heures supplémentaires payées sous forme de primes. Or, pour Mr S. ces primes ne permettent pas d'établir un décompte exact des heures, il se trouve ainsi privé d'un droit au repos compensateur ... Peut-on payer des heures supplémentaires sous forme de primes ou faut-il impérativement un quantum exact ??  
Pour la cour de cassation, le quantum exact est nécessaire « un versement, même volontaire, de primes, ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires ».  
Arrêt publié sur TRiPALiUM

-----  
05. Des syndicats professionnels non signataires d'un accord collectif étendu peuvent ils réclamer l'exécution de cet accord ? [ [retour](#) ]  
-----

Plusieurs sociétés qui gèrent un parc de loisirs et d'attractions , refusent d'appliquer la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions, signée le 5 janvier 1994, puis étendue le 25 janvier 1994, ainsi que son annexe « spectacles », elle-même signée le 14 mars 1996, puis étendue par arrêté du 9 décembre 1996. Ces sociétés prétendent qu'elles n'étaient tenues que par un accord d'entreprise négocié et signé le 17 février 1992 avec les syndicats CCL, CFDT et CFE-CGC. Or la CGT demande l'application de la convention collective nationale des parcs de loisirs et d'attractions étendue Elle se fonde sur l'art. L. 411-11 du code du travail qui lui donne le droit d'ester en justice.  
La question était posée : un syndicat professionnel, même non signataire ni adhérent du texte conventionnel étendu, est-il recevable à en demander l'exécution devant le tribunal de grande instance sur le fondement de l'article L. 411-11 du Code du travail ?  
Pour la cour de cassation, cela ne fait aucun doute !  
" Mais attendu qu'indépendamment des actions réservées aux syndicats par les articles L.135-4 et L.135-5 du Code du travail, en cas d'extension d'une convention ou d'un accord collectif qui a pour effet de rendre les dispositions étendues applicables à tous les salariés et employeurs compris dans leur champ d'application, les syndicats professionnels sont recevables à en demander l'exécution sur le fondement de l'article L.411-11 du Code du travail, leur non-respect étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession ... "  
Cass. soc., 12 juin 2001, no 00-14.435 Arrêts publiés sur TRiPALiUM

-----  
06. Faut-il attendre le retour du salarié fautif en congé maladie pour le licencier ? [ [retour](#) ]  
-----

Les attitudes longanimes ( attitudes indulgentes qui portent à pardonner ce que l'on pourrait punir ) des employeurs sont à proscrire !  
Melle W. directrice d'une association est convoquée à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire. En arrêt maladie à la réception du courrier de convocation à l'entretien le 13 décembre 1991 , ce dernier est reporté, par le conseil d'administration , à son retour de congé maladie soit le 20 mars 1992. Elle est donc licenciée le 25 mars 1992 pour fautes professionnelles caractérisées et perte de confiance. Or, pour la salariée, plus de deux mois se sont écoulés depuis la connaissance du fait fautif, or l'employeur doit mener l'entretien dans les deux mois . Le

délai de deux mois est il interrompu ou suspendu par la maladie ? si oui, l'employeur a bien réagi en la convoquant dès son retour , si non , il est trop tard pour engager les poursuites ... Pour la haute cour de justice, le délai de deux mois ne peut suspendu par la maladie ! . Il est donc trop tard pour licencier la salariée fautive . " Attendu, cependant, que si la convocation du 13 décembre 1991 a interrompu le dé-lai de prescription de deux mois prévu à l'article L. 122-44 du Code du travail, un nouveau delai a commencé à courir à compter de cette date, delai, que ni la déci-sion du conseil d'administration du 27 janvier 1992 ni la maladie de la sa-lariée n'ont eu pour effet de suspendre, de sorte que la prescription était acquise lorsque la procédure a été reprise le 20 mars 1992 ". Cass. soc., 9 oct. 2001, n° 99-41.217

Selon l'art. L. 122-44 .- " Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. ". Pour la jurisprudence, le délai ne commence à courir qu'à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs, la convocation à un entretien préalable interrompt la prescription, ce qui signifie qu'un nouveau délai équivalent recommence à courir à compter de la convocation. En l'espèce, la salariée avait été convoquée le 13 décembre, l'expiration du délai était donc le 13 février. Il était donc trop tard pour licencier la salariée à son retour de maladie le 20 mars 1992. Morale ? il vaut mieux licencier un salarié fautif pendant qu'il est malade que reporter l'entretien à son retour de maladie . Un employeur n'a pas le droit d'être sympa ! Arrêt publiés sur TRIPALIUM

=====  
AGENDA SOCIAL & LEGAL - JANVIER 2002 [ [retour](#) ]  
=====

[COMITE D'ENTREPRISE](#)  
[ASSEDIC](#)  
[URSSAF](#)  
[FISC](#)

[Articles du code](#)

-----  
COMITE D'ENTREPRISE [ [retour](#) ]  
-----

CONSULTATION DU CE SUR L'EMPLOI DES HANDICAPES [ [retour](#) ]

Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé...  
[art. L 432-3](#)

INFORMATIONS TRIMESTRIELLES [ [retour](#) ]

Entreprises de plus de 50 salariés et plus [ [retour](#) ]

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, ( lois nos 83-25 du 19-1-83 et 94-678 du 8-8-94) « sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards dans le paiement par l'entreprise des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité

sociale et l'article 1050 du code rural ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ». ( [art L 432-4 du code du travail](#) )

Entreprises de plus de 300 salariés [ [retour](#) ]

Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. ( [art L 432-4 du code du travail](#) )

-----  
ASSEDIC [ [retour](#) ]

- 
- paiement de la contribution sur les salaires de décembre 2001 ( [R 243-6 du code de la sécurité sociale](#) )
  - paiement des cotisations des salariés expatriés ( GARP )
  - envoi du relevé des contrats de travail conclus durant le ou les mois de précédents et ayant pris fin en cours d'exécution en décembre ( entreprises de travail temporaire [R 124-4 du code du travail](#) )

-----  
URSSAF [ [retour](#) ]

- 
- option de versement mensuel des cotisation ( [R 243-6-1 du code de la sécurité sociale](#) ) ou notification de la renonciation au versement mensuel des cotisations
  - Dépôt de la DADS1
  - Versement régularisateur de cotisations

-----  
FISC [ [retour](#) ]

- 
- Déclaration N° 2494 des revenus versés au cours du mois de décembre 2001 pour les entreprises ayant versé des revenus à des personnes domiciliées à l'étranger
  - Paiement de la taxe sur les salaires versés en décembre 2001 ou au cours du dernier trimestre 2001 accompagné du bordereau avis N°2501

-----  
ARTICLES DU CODE [ [retour](#) ]

-----  
Art. R. 243-6 du code de la sécurité sociale [ [retour](#) ]

Les cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, veuvage, des accidents du travail et des allocations familiales sont versées par les employeurs aux organismes de recouvrement dont relève chacun de leurs établissements dans les conditions suivantes :

1o) les cotisations dues à raison des rémunérations payées au cours d'un trimestre civil par les employeurs occupant neuf salariés au plus sont versées dans les quinze premiers jours du trimestre civil suivant ; toutefois, les rémunérations afférentes à un mois ou à une fraction de mois peuvent être rattachées par les mêmes employeurs à cette période si elles sont payées dans les quinze premiers jours du mois civil suivant ; dans ce

cas, les cotisations sont versées dans le premier mois du trimestre civil suivant ;

2o) Pour les employeurs occupant plus de neuf salariés et moins de cinquante salariés, les cotisations dues à raison des rémunérations payées au cours des dix premiers jours d'un mois civil sont versées par les employeurs dans les quinze premiers jours du même mois ; les cotisations dues à raison des rémunérations payées après le dixième jour d'un mois civil sont versées par les employeurs dans les quinze premiers jours du mois civil suivant ;

3o) Pour les employeurs occupant cinquante salariés et plus :

¾ les cotisations dues à raison des rémunérations payées entre le premier et le dixième jour d'un mois civil sont versées par les employeurs dans les quinze premiers jours du même mois civil ;

¾ les cotisations dues à raison des rémunérations payées entre le onzième et le vingtième jour d'un mois civil sont versées par les employeurs au plus tard le vingt-cinquième jour du même mois civil ; toutefois, les cotisations dues à raison des rémunérations afférentes exclusivement à la période d'emploi de ce même mois civil sont versées par les employeurs dans les cinq premiers jours du mois civil suivant ;

¾ les cotisations dues à raison des rémunérations payées entre le vingt et unième jour d'un mois civil et le dernier jour de ce même mois sont versées par les employeurs dans les cinq premiers jours du mois civil suivant.

Pour déterminer la date et la périodicité de versement des cotisations, les effectifs des salariés sont calculés au 31 décembre de chaque année, en tenant compte de tous les établissements de l'entreprise ; les éventuels changements du régime de versement des cotisations entraînés par les modifications constatées d'une année sur l'autre prennent effet pour le calcul des cotisations assises sur les rémunérations versées à partir du 1er avril suivant.

Pour déterminer si l'employeur est tenu au versement trimestriel ou mensuel des cotisations, chaque salarié à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail entre en compte dans l'effectif du personnel au prorata du rapport entre la durée hebdomadaire de travail mentionnée dans son contrat et la durée légale de travail ou, si elle est inférieure à la durée légale, la durée normale de travail accomplie dans l'établissement ou la partie d'établissement où il est employé.

Art. R. 124-4 (Décret no 94-852 du 29-9-94) du code du travail [ [retour](#) ]

Pour l'application de l'article L. 124-11, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu d'adresser, avant le 20 de chaque mois, aux organismes mentionnés à l'article L. 351-21 le relevé des contrats de travail conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

Ce relevé, qui doit être conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail, comporte pour chacune des entreprises utilisatrices :  
( Décret no 94-852 du 29-9-94)

1o La raison sociale de l'entreprise, l'adresse et l'activité principale de l'établissement pour lequel travaille le salarié, l'adresse du lieu d'exécution de la mission si celle-ci diffère de l'adresse de l'établissement ainsi que, à titre facultatif, le numéro Siret ou, à défaut, le numéro Siren.

2o Pour chaque salarié mis à la disposition de l'entreprise, les nom, prénom, numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, code postal de la commune de résidence, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission et, pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de début et la date de fin de cette mission si celle-ci s'est achevée au cours dudit mois ou pour chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date du début de cette mission. ( Décret no 94-852 du 29-9-94) Ce relevé comporte également, pour chaque salarié et aux fins de contrôle du droit au revenu de remplacement, le montant de la rémunération brute mensuelle figurant sur le bulletin de paie ou versée pour chaque mission.

Une liste distincte est établie pour chaque établissement accueillant un ou des salariés mis à la disposition de l'entreprise.

Les organismes gestionnaires de l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 351-21 sont tenus de fournir aux directions départementales du travail et de l'emploi, dans les meilleurs délais, le relevé prévu à l'article L. 124-11

Art. L. 432-4 . [ [retour](#) ]

- Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser :

- la forme juridique de l'entreprise et son organisation ;
- les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ;
- le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini à l'article L. 439-1 ;
- compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10% du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, ( loi no 2001-7 du 4-1-2001) « les aides européennes et » les aides ou avantages financiers ( loi no 2000-37 du 19-1-2000) « notamment les aides à l'emploi, en particulier celles créées par l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail » consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement, ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir.

Dans les sociétés commerciales, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, l'ensemble des documents obligatoirement transmis annuellement à ces assemblées et le rapport des commissaires aux comptes.

Le comité peut formuler toutes observations utiles sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; ces observations sont obligatoirement transmises à l'assemblée des actionnaires ou des associés en même temps que le rapport du conseil d'administration, du directoire ou des gérants.

Le comité peut convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques dans les conditions prévues par la loi no 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée.

Le comité d'entreprise reçoit communication des documents comptables établis par les entreprises qui ne revêtent pas la forme de société commerciale.

( Loi no 84-148 du 1-3-84) « Dans les sociétés visées à l'article 340-1 de la loi no 66-537 du 24 juillet 1966 modifiée sur les sociétés commerciales, les documents établis en application de cet article et des articles 340-2 et 340-3 de la même loi sont communiqués au comité d'entreprise. Il en est de même dans les sociétés non visées à cet article qui établissent ces documents. Les informations données au comité d'entreprise en application du présent alinéa sont réputées confidentielles au sens de l'article L. 432-7. Les dispositions qui précèdent s'appliquent aux groupements d'intérêt économique mentionnées à l'article 10-1 de l'ordonnance no 67-821 du 23 septembre 1967 sur les groupements d'intérêt économique.

Le comité d'entreprise reçoit également communication du rapport visé aux articles 64-2 et 226 de la loi du 24 juillet 1966 susvisée et des réponses, rapports et délibérations dans les cas prévus aux articles 230-1, 230-2 de la même loi et 10-3 de l'ordonnance du 23 septembre 1967 susvisée. »

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière, ( lois nos 83-25 du 19-1-83 et 94-678 du 8-8-94) « sur l'exécution des programmes de production ainsi que sur d'éventuels retards dans le paiement par l'entreprise des cotisations de sécurité sociale ou des cotisations dues aux institutions de retraite complémentaire régies par le chapitre II du titre II du livre IX du code de la sécurité sociale et l'article 1050 du code rural ou des cotisations ou primes dues aux organismes assureurs mentionnés à l'article premier de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques au titre des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale ». Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Art. L. 432-3 . [ [retour](#) ]

- Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité.

Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur le plan d'étalement des congés dans les conditions prévues à l'article L. 223-7 ; il délibère chaque année des conditions d'application des aménagements d'horaires prévus à l'article L. 212-4-8.

Il est également consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises - conditions de leur accueil, période d'essai et aménagement des postes de travail - en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles qui sont relatives à l'application de la section I du chapitre III du titre II du livre 3 du présent code. Il est, en outre, consulté sur les mesures qui interviennent au titre de l'aide financière prévue au dernier alinéa de l'article L. 323-9 ou dans le cadre

d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.  
Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction, quel qu'en soit l'objet, ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter selon les modalités prévues à l'article L. 341-9.

( Loi no 84-130 du 24-2-84) Il est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 933-1 du présent code et donne son avis sur le plan de formation de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 933-3.

( Lois nos 89-1009 du 31-12-89 et 94-678 du 8-8-94) Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective mentionnée à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale ou à la modification de celle-ci.

( Loi no 92-675 du 17-7-92) Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur :

- 1o Les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- 2o Le nombre des apprentis susceptibles d'être accueillis dans l'entreprise par niveau initial de formation, par diplôme, titre homologué ou titre d'ingénieur préparés ;
- 3o Les conditions de mise en oeuvre des contrats d'apprentissage, notamment les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, d'encadrement et de suivi des apprentis ;
- 4o Les modalités de liaison entre l'entreprise et le centre de formation d'apprentis ;
- 5o L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage ;
- 6o Les conditions de mise en oeuvre des conventions d'aide au choix professionnel des élèves de classe préparatoire à l'apprentissage.

Il est, en outre, informé sur :

1o Le nombre des apprentis engagés par l'entreprise, par âge et par sexe, les diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus en tout ou partie par les apprentis et la manière dont ils l'ont été ;

2o Les perspectives d'emploi des apprentis.

Cette consultation et cette information peuvent intervenir à l'occasion des consultations du comité d'entreprise prévues à l'article L. 933-3.

=====  
Chiffres utiles, cotisations sociales [ [retour](#) ]  
<http://www.tripalium.connexion-web.com/chiffres/>  
=====

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE : 2 352 Euros

SMIC : ENTREPRISES DE 20 SALARIES OU MOINS :

Jusqu'à 39 h/semaine : 6,67 euros  
De 40 h à 47 h/semaine : 8,33 euros  
Au-delà de 47 h/semaine : 10 euros

SMIC : ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIES

Jusqu'à 35 h/semaine : 6,67 euros  
de 36 h à 39 h/semaine : 8,33 euros  
de 40 h à 43 h/semaine : 8,33 euros  
Au-delà de 43 h/semaine : 10 euros

=====  
TRIPALIUM.COM - Informations juridiques et sociales [ [retour](#) ]  
<http://www.tripalium.com>  
=====

=>INFOS-FLASH est une publication de TRIPALIUM - ISSN N° 1297-9988

=>TRIPALIUM est une marque déposée

=>PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES - DESABONNEMENT

Récépissé de déclaration CNIL N°645559 en date du 2 décembre 1999- Droit  
d'accès et de rectification des données personnelles :

<http://www.tripalium.org/tripalium/login.asp>

Directeur de la publication : Yvan Loufrani

Société éditrice : SCE - TRiPALiUM - 48, avenue de la République 78500  
Sartrouville - Tel: 06 57 47 13 80

=====