

Textes



Une nouvelle désignation des conseillers prud'hommes

Loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes

Par sa décision n° 2014-704 DC du 11 décembre 2014 le Conseil constitutionnel juge conforme à la Constitution la loi relative à la désignation des conseillers prud'hommes.

L'article 1^{er} de la loi autorise le Gouvernement à réformer par ordonnance le mode de désignation des conseillers prud'hommes.

Le Conseil constitutionnel a jugé que cet article fixe précisément les dispositions qui pourront être prises par ordonnance. De plus, il a jugé que cet article avait pu prévoir, sans porter atteinte à aucune exigence constitutionnelle :

- que les conseillers prud'hommes ne soient plus élus mais désignés,
- que cette désignation soit fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

L'article 2 de la loi proroge le mandat des conseillers prud'hommes jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2017.

Le Conseil a relevé qu'avec cette prorogation, le législateur a entendu éviter l'organisation d'une nouvelle élection avant l'entrée en vigueur de la réforme consistant à remplacer l'élection par une désignation en fonction de l'audience des organisations. Plusieurs dispositions, notamment pour pourvoir à la vacance de conseillers prud'hommes, tendent à garantir que la prorogation des mandats ne méconnaît pas l'objectif de valeur constitutionnelle de bonne administration de la justice.



Encadrement et gratification des stages

Décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages

Le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 est pris pour l'application de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut de stagiaires.

Il prévoit notamment :

- les modalités d'intégration des périodes de formation et des stages en milieu professionnel dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire en fixant, notamment, un volume pédagogique minimal de formation dans les établissements d'enseignement ;
- les modalités de l'encadrement pédagogique des stagiaires par l'enseignant-référent dans l'établissement d'enseignement et le tuteur de stage dans l'organisme d'accueil ;
- les mentions devant figurer dans les conventions de stage conclues entre le stagiaire, l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil ;
- les informations relatives aux stagiaires devant figurer dans une partie spécifique du registre unique du personnel mentionnée à l'article L 1221-13 du code du travail ;
- l'obligation pour les organismes d'accueil de délivrer une attestation de stage aux élèves et étudiants ; les exceptions à la durée maximale des stages fixée à l'article L 124-5 du code de l'éducation.

Article L 1221-13

Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Les nom et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement sont inscrits dans l'ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel.

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, soit pour les stagiaires mentionnés au troisième alinéa, sont définies par voie réglementaire.

Article L 124-5

La durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement.

Le mode de calcul de la gratification minimale, qui doit être versée pour tout stage supérieur à 2 mois, vient d'être modifié.

Jusqu'au 30 novembre 2014, la rémunération du stagiaire se référait au nombre d'heures annualisé correspondant à un temps plein, avec un calcul du temps de travail non pas sur la semaine, mais sur l'année : 35 h x 52 semaines, soit 1 820 h/12 mois, soit 151,67 heures par mois sur la base de 35 heures hebdomadaires.

À partir du 1^{er} décembre 2014, le calcul de la présence du stagiaire est fait sur la base de 154 heures :

- 1 mois correspond à une présence effective de 22 jours (consécutifs ou non)
- 7 heures de présence (consécutives ou non) comptent pour 1 jour.

La gratification est obligatoire dès lors que le stagiaire est présent dans l'organisme d'accueil plus de 44 jours ou plus de 308 heures, même de façon non continue, et ne peut pas être inférieure à un plancher minimal, qui vient d'être revalorisé.

Attention, au 1^{er} janvier 2015, le plafond horaire de la Sécurité sociale passant à 24 €, la gratification minimale doit être revalorisée, même si la convention de stage a été signée avant le 31 décembre 2014.

Date de signature de la convention de stage	Gratification minimale par heure de stage	Gratification mensuelle minimale	L'indemnité ne peut pas être inférieure à
Jusqu'au 30 novembre 2014	2,875 € (3,00 € à partir du 01.01.2015)	436,05 € (455,01 € à partir du 01.01.2015)	12,5 % du plafond de la Sécurité sociale, soit $23 \times 0,125 = 2,875$ ($24 \times 0,125 = 3,00$ à partir du 01.01.2015)
Entre le 1 ^{er} et le 31 décembre 2014	3,1625 € (3,30 € à partir du 01.01.2015)	487,03 € (508,20 € à partir du 01.01.2015)	13,75 % du plafond de la Sécurité sociale, soit $23 \times 0,1375 = 3,1625$ ($24 \times 0,1375 = 3,30$ à partir du 01.01.2015)
Entre le 1 ^{er} janvier 2015 et le 31 août 2015	3,30 €	508,20 €	13,75 % du plafond de la Sécurité sociale, soit $24 \times 0,1375 = 3,30$
À partir du 1 ^{er} septembre 2015	3,60 €	554,40 €	15 % du plafond de la Sécurité sociale, soit $24 \times 0,15 = 3,60$

Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, il ne s'agit pas d'un salaire.

La gratification est mensuelle :

- elle doit être versée chaque mois, et non pas en fin de stage ;
- elle est due dès le premier jour du stage.



Le congé pour validation des acquis de l'expérience des CDD est assoupli

Décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014 portant diverses mesures relatives à la validation des acquis de l'expérience

Un décret n° 2014-1354 du 12 novembre 2014, paru au Journal officiel du 14 novembre 2014 concerne les conditions d'ouverture du droit au congé pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) applicables aux personnes titulaires d'un CDD. Il s'agit d'un texte d'application de l'article 6 et de l'article 21 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

La VAE est un dispositif permettant à une personne justifiant d'une certaine expérience professionnelle d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification adapté au niveau acquis, ceci dans l'objectif d'obtenir un meilleur poste et salaire (article L6111-1 du code du travail).

Article L 6111-1

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

A l'origine, la VAE avait été créée pour les salariés ayant peu ou pas de qualification, afin de leur permettre de rebondir dans leur vie professionnelle malgré un faible niveau scolaire. De plus en plus, il permet aux salariés justifiant d'un diplôme d'en obtenir un autre ou un supérieur après quelques années de travail en entreprise.

Le droit du travail permet aux salariés de se porter candidat à une VAE, en posant un congé spécial VAE. Initialement réservé aux salariés en CDI

Le décret a pour objet d'assouplir les conditions d'ouverture du droit au congé pour VAE applicables aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée. Ainsi, ce congé est ouvert dès lors que la personne justifie de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années. La condition d'avoir exercé 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois étant supprimée.

En outre, les contrats aidés comme les emplois d'avenir seront désormais pris en compte pour apprécier cette durée minimale d'activité salariée.

De plus, le décret :

- précise le périmètre et le contenu des actions de préparation à la VAE auxquelles peuvent prétendre les candidats à cette validation ;
- désigne le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles pour assurer le suivi statistique du parcours des candidats à la VAE.



Déclaration sociale nominative : un décret étend le dispositif

Décret n° 2014-1371 du 17 novembre 2014 relatif à la déclaration sociale nominative

Le décret n° 2014-1371 du 17 novembre 2014, paru au Journal officiel du 18 novembre 2014, étend le champ d'application de la DSN, qui s'applique aux employeurs établis en métropole et dans les DOM à l'exclusion des particuliers employeurs, et vient compléter les modalités de sa mise en œuvre.

La DSN remplace de nouvelles déclarations

Ce décret ajoute aux déclarations des employeurs auxquelles la DSN se substitue déjà, la liste suivante :

- le bordereau récapitulatif des cotisations ;
- le tableau récapitulatif de régularisation des cotisations ;
- la déclaration des effectifs auprès des organismes de recouvrement ;
- le relevé mensuel des contrats de travail temporaire ;
- les attestations de salaire pour l'assurance maladie au titre des AT MP.

En outre, le régime des déclarations des événements est simplifié pour les indemnités journalières de sécurité sociale et pour les fins de contrat de travail des contrats à durée déterminée d'usage ainsi que pour les entreprises de travail temporaire et les associations intermédiaires.

Par ailleurs, le traitement de données à caractère personnel relatif à la DSN est mis en cohérence avec ces modifications

Enfin, il est prévu que le défaut de production de la déclaration annuelle des données sociales dans les délais prescrits, l'omission de salariés devant y figurer ou l'inexactitude des rémunérations déclarées fait encourir l'application de la pénalité prévue au III de l'article R 133-14. (soit 7,5 € par salarié ou assimilé figurant sur le dernier bordereau ou la dernière déclaration remise par l'employeur ; lorsque l'employeur n'a jamais produit de bordereau ou de déclaration ou lorsque le dernier bordereau produit comporte la mention *néant*, la pénalité de 7,5 € est encourue pour chaque salarié ou assimilé dont le contrôle a révélé l'emploi dans l'entreprise. Le total des pénalités ne peut excéder 750 € par bordereau ou déclaration). Cette pénalité est recouvrée selon les modalités prévues au même article.

Pour chaque salarié déclaré, toute omission et toute inexactitude de données autres que la rémunération dans la déclaration annuelle des données sociales fait encourir à l'employeur une pénalité égale à un tiers du montant mentionné ci-dessus.

Le décret est entré en vigueur le 19 novembre 2014, sauf pour la substitution de la déclaration des effectifs qui est applicable à une date fixée par arrêté et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

Jurisprudences



Règlement intérieur du CE et du CHSCT

Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-17133 et 22 octobre 2014, n° 13-19427

Dans deux arrêts successifs, la Cour de cassation que les règlements intérieurs du CE et du CHSCT ne peuvent imposer à l'employeur des obligations non prévues par la loi.

Le code du travail n'impose la rédaction d'un règlement intérieur qu'au seul comité d'entreprise, le rendant facultatif pour le CHSCT.

Selon l'article L 2325-2 du code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Par contre, aucun texte ne traite du règlement intérieur du CHSCT ce qui fait qu'en pratique, il est effectivement plus rare que les CHSCT adoptent un règlement intérieur. Cependant, l'employeur ne pourrait pas s'opposer à la mise en place d'un règlement intérieur du CHSCT. Une telle initiative serait en effet considérée comme un délit d'entrave.

Qu'il s'agisse de l'adoption du règlement intérieur du comité d'entreprise ou du CHSCT, il convient de préciser que l'employeur participe au vote sur le document (JO déb. : AN 1^{er} octobre 1982 p. 5348).

Concernant le comité d'entreprise, il ressort de l'article L 2325-2 que le règlement intérieur a deux objectifs :

- déterminer les modalités de son fonctionnement ;
- déterminer les modalités de ses rapports avec les salariés de l'entreprise.

Les clauses habituelles des règlements intérieurs des comités d'entreprise ont trait aux sujets suivants :

- constitution du bureau, des commissions et modalités de leurs attributions ;
- organisation des réunions du comité d'entreprise (convocation, déroulement des séances) ;
- règles relatives aux procès-verbaux des réunions (adoption, diffusion) ;
- interactions avec les salariés (réunions d'information, permanences, déplacements) ;
- moyens du comité d'entreprise,

D'une manière générale, doivent être admises toutes les clauses qui permettent au comité d'entreprise d'exercer normalement les missions qui lui sont confiées par la loi.

Il en va de même du CHSCT, dont le règlement intérieur peut contenir des règles relatives au fonctionnement du comité ou à ses rapports avec les salariés.

Dans l'arrêt du 22 octobre 2014, la Cour de cassation a admis, par ailleurs, la validité des clauses imposant à l'employeur :

- de fournir au CHSCT les moyens de fonctionnement nécessaires ;
- de lui communiquer les informations utiles à l'exercice de ses missions ;
- de réunir en urgence le comité à la suite de tout accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Le même arrêt considère qu'est valable la clause rappelant que le *temps passé aux enquêtes prévues par l'article R 4612-2 du code du travail n'est pas considéré comme du temps de délégation mais comme du temps de travail effectif.*

Le règlement intérieur du CE ou du CHSCT ne peut comporter des clauses contraires aux règles de fonctionnement normal du comité ou imposant à l'employeur des obligations supérieures à celles prévues par la loi.

Ainsi, doivent être annulées les clauses du règlement intérieur du comité d'entreprise prévoyant que le premier point de l'ordre du jour de chaque réunion comprendra les points non traités des réunions précédentes, que le secrétaire pourra se faire assister dans les mêmes conditions que le président et que l'ordre du jour des réunions devra être adressé aux membres du comité 8 jours au moins avant la séance (Cass. soc. 8 octobre 2014, n° 13-17133).

Des arrêts précédents avaient déjà statué sur le sujet, la Cour de cassation considérant par exemple que le règlement intérieur ne peut imposer au chef d'entreprise de convoquer aux réunions toute personne invitée par le comité d'entreprise (Cass. soc. 22 novembre 1988, n° 86-13368).

Dans l'arrêt du 22 octobre 2014, rendu à propos du CHSCT, la Cour de cassation a rappelé que les clauses du règlement intérieur ayant pour effet d'imposer à l'employeur des obligations plus contraignantes que celles prévues par la loi sont nulles.

Ont été censurées les clauses suivantes :

- celle qui imposait de faire apparaître de manière distincte, dans l'ordre du jour, les points apportés par les membres du CHSCT et ceux inscrits par son président.
- la clause qui imposait à l'employeur de tenir les réunions pendant les heures de travail des membres du CHSCT.



Rémunération du temps de pause et avantage individuel acquis

Cass. soc. 5 novembre 2014, n° 13-14077

La rémunération du temps de pause qui constitue un avantage individuel acquis pour les salariés présents avant la dénonciation de l'accord doit être maintenue.

En l'espèce, un accord collectif sur l'aménagement de travail dans l'entreprise est dénoncé à la suite de la mise en œuvre de la loi dite Aubry I du 13 juin 1998 sur les 35 heures. Cet accord prévoyait pour les salariés soumis au travail continu une journée de 7 heures 30 avec pause rémunérée de 30 minutes, disposition de ce fait elle-même dénoncée.

Aucun accord de substitution n'a été conclu entre les salariés et l'employeur. Les salariés revendiquent le bénéfice d'un avantage individuel acquis incorporé au contrat de travail.

La cour d'appel rejette cette demande. Les salariés forment un pourvoi en cassation. La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel au visa des articles L 2261-10 et L 2261-13 du code du travail. Elle reproche à la cour d'appel d'avoir considéré comme incompatible avec la nouvelle organisation du travail le maintien de la rémunération du temps de pause telle que prévue antérieurement à la dénonciation.

La Cour de cassation rappelle la définition de l'avantage individuel acquis tel que prévu par l'article L 2261-13 du code du travail :

Article L 2261-13 du code du travail

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'1 an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai.

Lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à 1 an, les dispositions du 1^{er} alinéa s'appliquent à compter de l'expiration de ce délai.

L'avantage individuel acquis est un *avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.*

La Cour de cassation considère que le maintien de la rémunération du temps de pause en l'absence d'accord de substitution après dénonciation d'accord constitue un avantage individuel acquis.

La Cour opère un revirement de jurisprudence car une solution contraire avait été retenue antérieurement (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-42807).



Grève : des précisions sur le délai de préavis

Cass. soc. 22 octobre 2014, n°13-19858 FS-PB

En l'espèce, 3 salariés avaient fait grève le 6 juillet 2009. Pour informer l'employeur de leurs revendications, ils lui avaient adressé une lettre le 4 juillet, laquelle n'avait été reçue que le 6, soit le jour de la grève. Dès le commencement du mouvement, les salariés avaient en outre informé immédiatement le responsable d'atelier et, ensuite, le chef d'entreprise, par téléphone, du motif de la grève avant de formuler leurs revendications par télécopie.

Les 3 salariés ont été licenciés pour faute lourde en raison de leur participation à un mouvement illicite, faute pour l'employeur d'avoir été informé de leurs revendications préalablement à l'arrêt de travail. D'après l'employeur, cette information nécessitait d'ailleurs l'envoi d'un courrier recommandé avant la cessation du travail, cette formalité étant essentielle pour prouver la date exacte de communication des revendications.

Le préambule de la Constitution de 1946 auquel renvoie la Constitution du 4 octobre 1958 confère au droit de grève le caractère de droit fondamental tout en précisant que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Cependant, contrairement au service public, il n'existe pas de réglementation d'ensemble sur le droit de grève dans le secteur privé mais seulement quelques textes épars que l'on retrouve dans le code du travail.

Toutefois, la Haute cour, dans son arrêt jugé qu'en dépit du fait que l'exercice du droit de grève dans le secteur privé n'est, par principe, subordonné à aucun préavis (Contrairement aux services publics articles L 2512-1 et L 2512-2 du code du travail), il suppose que l'employeur ait eu connaissance des revendications professionnelles des salariés au moment de l'arrêt de travail, faute de quoi le mouvement est considéré comme illicite (Cass. soc. 19 novembre 1996, n° 94-42631).

Article L 2512-1

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent :

- 1° Aux personnels de l'État, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ;
- 2° Aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics ou privés lorsque ces entreprises, organismes et établissements sont chargés de la gestion d'un service public.

Article L 2512-2

Lorsque les personnels mentionnés à l'article L 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis.

Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé.

Il précise les motifs du recours à la grève.

Le préavis doit parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

Ainsi, la Cour de cassation a rappelé le 22 octobre 2014 que *l'exercice normal du droit de grève n'étant soumis à aucun préavis, sauf dispositions législatives le prévoyant, il nécessite seulement l'existence de revendications professionnelles collectives dont l'employeur doit avoir connaissance au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.*

Autrement dit, pour que la grève soit licite, les revendications des salariés grévistes peuvent parfaitement être transmises oralement (échanges au cours de réunions préalables, échanges téléphoniques, etc.) ou par écrit (courrier ou mail) à leur employeur du moment que celui-ci ait été effectivement avisé, au plus tard dès le commencement du mouvement, des revendications professionnelles ayant conduit à la cessation du travail d'un ou de plusieurs de ses salariés.

Cette décision est dans la continuité de la jurisprudence très permissive de la Haute cour sur la question comme l'avait déjà démontré un arrêt du 28 février 2007 (la Cour de cassation avait ici admis la communication des revendications professionnelles justifiant une grève par des tiers, et non par les salariés ou les syndicats eux-mêmes - Cass. soc. 28 février 2007, n° 06-40944)

En définitive, les employeurs doivent se montrer prudents avant de se prévaloir d'une absence d'information sur les revendications professionnelles et de conclure à l'illicéité d'un mouvement. En effet, une grève est en pratique souvent précédée de tracts, d'assemblées générales ou encore de réunions en amont entre la direction et les syndicats en vue d'éviter un tel conflit. Il est donc rare que l'employeur n'ait aucune connaissance des revendications des salariés grévistes avant le déclenchement d'un mouvement de grève.



A savoir : sauf exception, l'exercice normal du droit de grève n'est soumis à aucun préavis, de sorte qu'il suffit que l'employeur ait connaissance des revendications professionnelles au moment de l'arrêt de travail, peu important les modalités de cette information.



Activités sociales et culturelles du CE : la notion de famille

Article L 2323-83

Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

L'article L 2323-83 du code du travail dispose que les activités sociales et culturelles doivent être prioritairement établies au bénéfice des salariés de l'entreprise et leur famille.

Article R 2323-20

Les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille comprennent :

- 1° des institutions sociales de prévoyance et d'entraide telles que les institutions de retraite et les sociétés de secours mutuels ;
- 2° les activités sociales et culturelles tendant à l'amélioration des conditions de bien-être, telles que les cantines, les coopératives de consommation, les logements, les jardins familiaux, les crèches, les colonies de vacances ;
- 3° les activités sociales et culturelles ayant pour objet l'utilisation des loisirs et l'organisation sportive ;
- 4° les institutions d'ordre professionnel ou éducatif attachées à l'entreprise ou dépendant d'elle, telles que les centres d'apprentissage et de formation professionnelle, les bibliothèques, les cercles d'études, les cours de culture générale ;
- 5° les services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié dans l'entreprise, de faciliter son adaptation à son travail et de collaborer avec le service de santé au travail de l'entreprise, ainsi que ceux chargés de coordonner et de promouvoir les réalisations sociales décidées par le comité d'entreprise et par l'employeur ;
- 6° le service de santé au travail institué dans l'entreprise.

Selon la jurisprudence, cette énumération n'est pas limitative. Elle accorde ainsi la qualification d'activité sociale et culturelle à des activités non expressément visées par le code du travail.

La question qui se pose à la lecture de ces articles est la définition de la notion de famille.

Selon la doctrine, « *la famille est entendue ici au sens du code civil, sans limitation de degré. Peuvent donc être bénéficiaires des activités les conjoints non divorcés, les veufs et veuves et les enfants légitimes, naturels ou adoptifs. En pratique, les comités d'entreprise y ajoutent les personnes vivant maritalement, avec ou sans Pacs officiel. Il n'y a pas lieu d'écarter les enfants à charge sans lien de filiation, comme par exemple la fille d'une concubine* » (Doctrine M. Cohen *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^{ème} édition p. 763 LGDJ).

Cette définition extensive de la famille n'implique nullement que le comité soit tenu d'ouvrir à tous ses

membres un égal accès à la totalité de ses prestations. Le comité est libre, en effet, de définir plus ou moins largement les catégories de bénéficiaires selon les activités sociales et culturelles en cause.

La Halde a estimé que le comité d'entreprise ne pouvait refuser à un salarié le bénéfice d'une aide au séjour permettant de financer une sortie scolaire, dans un cas où le salarié réclamait cette aide au titre de la fille de sa concubine, dont il avait la charge au sens des prestations familiales. La pratique du comité d'entreprise, qui consistait à réserver le bénéfice de l'aide aux enfants « directs » des salariés, c'est-à-dire aux enfants inscrits sur le livret de famille du salarié, a été considérée comme discriminatoire (Délibération Halde 2009-131 du 16 mars 2009).

De plus le comité d'entreprise n'est pas tenu de définir la notion de famille une fois pour toutes. Il peut la faire varier en fonction des activités exercées.

De plus, il est souhaitable que le comité d'entreprise envisage la situation des conjoints travaillant dans la même entreprise et prévoie si chacun des conjoints ou seulement l'un des deux peut bénéficier de la prestation. Cette question se pose notamment pour les prestations en faveur des enfants, par exemple d'un bon d'achat de jouets pour Noël. Le comité d'entreprise peut décider d'allouer :

- soit un bon par salarié, ce qui, dans le cas de conjoints travaillant dans la même entreprise, se traduira par l'allocation de deux bons par enfant ;
- soit un bon par enfant, ce qui se traduira par l'allocation d'un seul bon pour chaque enfant, que le conjoint travaille dans la même entreprise ou dans une entreprise extérieure.