



LIAISONS INTERPROFESSIONNELLES

SOMMAIRE - N° 2020/01/01

LA DOCTRINE	2
LES ACTUS JURIDIQUES	5
CONTRAT DE TRAVAIL	5
REVENUS DU TRAVAIL	7
PROTECTION SOCIALE	8
RELATIONS COLLECTIVES.....	11
JURIDIQUE ET FISCAL.....	18
HYGIENE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT.....	19



Incidence des nouvelles dispenses de recherche de reclassement sur la procédure d'inaptitude

Le constat de l'inaptitude peut avoir lieu à tout moment, en cours d'exécution du contrat (visite d'embauche, visite périodique, ...) ou dans la cadre d'une visite de reprise.

L'inaptitude définitive du salarié implique pour l'employeur une obligation de rechercher un poste de reclassement.

Deux lois ont introduit des exceptions à l'obligation de rechercher un reclassement dans le cadre d'une procédure d'inaptitude.

Tout d'abord, la loi « Rebsamen » en août 2015, a intégré dans le Code du travail la possibilité, **uniquement lorsque l'inaptitude était d'origine professionnelle** pour le médecin du travail, de mentionner expressément dans son avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

La loi « Travail » est venue étendre les situations d'inaptitude pour lesquelles l'employeur est dispensé de rechercher un reclassement à compter du 1^{er} janvier 2017.

En effet, un deuxième cas de dispense, à savoir « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » est créé.

Ces deux dispenses sont désormais applicables aussi bien à l'inaptitude d'origine professionnelle que non professionnelle.

La notion d' « entreprise », telle que rédigée pour la dispense issue de la loi « Rebsamen » a été remplacée par celle d' « emploi ».

Ces deux nouvelles mentions expresses dans l'avis du médecin du travail, bien qu'offrant un gain de temps et des démarches simplifiées pour l'employeur, sont aujourd'hui source de nombreuses interrogations.

La première difficulté réside dans l'obligation faite au médecin du travail de rédiger ces dispenses de recherche de reclassement par **une mention expresse dans l'avis d'inaptitude délivré**.

L'employeur devra être particulièrement vigilant et ne pas interpréter l'avis du médecin du travail. Ainsi à l'instar de l'ancienne référence au danger immédiat, une dispense de reclassement rédigée dans un courrier du médecin du travail, qu'il soit annexé ou bien adressé postérieurement à son avis d'inaptitude, ne permettra vraisemblablement pas à l'employeur d'être dispensé de rechercher un reclassement.

En effet, les articles L. 1226-2-1, L. 1226-12 et R. 4624-42 du code du travail précisent bien que la **mention expresse** doit figurer **dans l'avis du médecin du travail**.



Cette difficulté n'est pas nouvelle puisqu'elle existait déjà avec la dispense de reclassement issue de la « loi Rebsamen ».

Le modèle d'avis d'inaptitude issu de l'arrêté du 16 octobre 2017 prévoit une rubrique où le médecin du travail peut cocher l'une des deux mentions exonérant de l'obligation de reclassement.

Un principe de précaution juridique extrême conduit à exiger du médecin du travail l'exact libellé de la mention, et un avis dénué de toute ambiguïté.

Toutefois, il appartient aux entreprises de peser le risque encouru au regard des sanctions en cas de non-respect de l'obligation de reclassement.

Une solution peut consister à solliciter un courrier ultérieur du médecin du travail venant confirmer sa volonté d'utiliser la dispense de reclassement telle que prévue par les textes.

Par ailleurs, il est regrettable que **la rédaction des deux dispenses diffère** selon que l'inaptitude déclarée soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

En effet, dans le premier cas, l'article L. 1226-12 du code du travail vise « l'emploi » du salarié, alors que, dans le second cas, l'article L. 1226-2-1 du code du travail fait référence à « un emploi ».

Quant à l'article R. 4624-42 du code du travail relatif à la déclaration d'inaptitude, c'est la référence à « un emploi » qui est visée. Il semblerait que cette rédaction « imparfaite », ne soit qu'une simple erreur rédactionnelle, due aux nombreuses versions du projet de loi ayant visé consécutivement, « l'entreprise », « l'emploi », ou « un emploi ». De manière générale, la notion de maintien ou de reclassement impossible dans un « emploi » alors que le médecin du travail constate une inaptitude à un « poste de travail » est source de confusions du fait de la difficulté de cerner le poste de travail et l'emploi.

Aussi, une autre interrogation porte sur **l'étendue de ces dispenses** : l'employeur est-il dispensé de rechercher un reclassement au sein de l'entreprise et du groupe auquel celle-ci appartient le cas échéant, ou uniquement au sein de l'entreprise ?

La notion d'« entreprise » issue de la loi « Rebsamen » a été remplacée par la notion d'« emploi », ce qui traduit l'idée d'une inaptitude à tout emploi quel que soit son lieu d'affectation.

Les rapports parlementaires ne font pas état de la raison de ce changement de terminologie. Toutefois, ces deux mentions ont toujours été présentées comme facilitant « le licenciement pour inaptitude (...) en permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans devoir rechercher de reclassement » ([rapport parlementaire n° 3675 de C. Sirugue](#)).

Selon l'exposé des motifs de l'amendement Issindou, dès lors que le médecin du travail utilise la mention expresse, l'employeur est « réputé avoir accompli son obligation de reclassement ».

Ces deux dispenses viseraient donc aussi bien les établissements de l'entreprise que le groupe.



Enfin, la dernière difficulté porte sur l'incidence de ces dispenses sur la consultation des membres du personnel, l'indication du médecin du travail sur la capacité du salarié à suivre une formation, ainsi que sur l'envoi du courrier d'impossibilité de reclassement au salarié. L'employeur en est-il également dispensé ?

Par ricochet, nous considérons que l'employeur est dispensé de ces trois obligations, au regard de la finalité même de ces mesures.

S'agissant en premier lieu de la **consultation des membres du CSE ainsi que de l'indication du médecin du travail sur la capacité / l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté**, visées aux articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail, ces deux actions sont directement attachées à une recherche de reclassement et, a fortiori, aux éventuels postes que pourrait proposer l'employeur au salarié déclaré inapte.

En effet, l'article L. 1226-2-1 du code du travail indique que « la proposition (de reclassement) prend en compte, après avis des membres du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail (...) ».

Etant donné qu'aucune proposition de reclassement ne doit être faite, l'employeur est exonéré de consulter les membres du CSE.

De même, le médecin du travail, qui constate que le maintien du salarié dans un emploi n'est pas possible ne peut pas formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

S'agissant en second lieu du **courrier d'impossibilité de reclassement**, il résulte des articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail que, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié inapte, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

Lorsque l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement par le médecin du travail, il n'est pas à proprement parler dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il en est exonéré. Dans ces conditions, il n'a donc pas à adresser ce courrier au salarié avant de le convoquer à un entretien préalable à son licenciement.

Si par sécurité l'employeur souhaite adresser ce courrier au salarié. Dans ce cas, l'employeur doit être vigilant à indiquer que « les motifs qui s'opposent au reclassement » résident dans la mention expresse du médecin du travail, et pas dans l'absence d'emploi disponible ou dans le refus du salarié de l'emploi proposé.

Dans un arrêt du 3 avril 2018, la cour d'appel de Riom affirme que l'employeur n'est pas tenu de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel en cas de dispense de recherche de reclassement par le médecin du travail.

Les juges du fond estiment en effet que : "la consultation du comité social et économique n'est pas fondée". Ils en déduisent que la salariée doit être déboutée de sa demande tendant à voir dire son licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ([CA Riom, 3 avr. 2018, n° 16/01261](#)).

Pour rappel, la cour de cassation ne s'est jamais clairement exprimée sur ce point.■

Source : UIMM



CDD de remplacement et terme imprécis : rappel sur la rédaction

La rédaction d'une clause d'un CDD de remplacement indiquant que le terme pourrait être reporté jusqu'au surlendemain du retour dans l'entreprise de la salariée remplacée en cas de prolongation de cette absence, implique nécessairement que le terme dudit contrat est fixé au retour effectif de cette salariée, peu important le changement du motif de l'absence.

En l'espèce, un salarié a été embauché en contrat à durée déterminée en remplacement d'une salariée en congé maternité. Le terme de ce CDD était fixé à l'issue du congé maternité mais une clause supplémentaire stipulait que ce terme pouvait être repoussé au surlendemain du retour de la salariée absente en cas de prolongation de l'absence sans autres précisions. A l'issue du congé maternité, l'employeur a considéré le CDD de remplacement comme étant arrivé à son terme bien que la salariée ait décidé de bénéficier d'un congé parental. Le salarié remplaçant a alors agi en reconnaissance d'une rupture anticipée et injustifiée de son CDD.

Une demande qui ne prospéra pas devant la cour d'appel. Le congé maternité étant explicitement visé comme motif du remplacement, celle-ci a considéré qu'une clause mentionnant la prolongation de l'absence ne peut viser que l'absence pour congé maternité. De ce fait, le terme du contrat était effectivement la fin du congé maternité peu importe que la salariée ait prolongé son absence par un congé parental.

Un tel raisonnement est censuré par la Cour de cassation dans la présente décision. Bien qu'explicitement mentionné dans le contrat, le congé maternité n'est pas visé dans la clause litigieuse.

De ce fait, les juges du fond ne pouvaient pas, sans dénaturer le contrat, considérer qu'une telle clause ne visait que la prolongation de l'absence due au congé maternité. Ainsi, en application de la clause litigieuse, le terme étant reporté au retour effectif de la salariée dans l'entreprise, la fin du CDD à l'issue du congé maternité ne pouvait qu'être analysée comme une rupture anticipée injustifiée. Dans la présente décision, la Cour nous rappelle la rigueur avec laquelle doit être fixé le terme du CDD.■

Source : Cass. soc., 6 nov. 2019, pourvoi n° 18-10799

Expérimentation sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un CDD ou d'un CTT : publication du décret définissant les secteurs concernés

Le décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019 définit les secteurs d'activité pour lesquels il sera désormais possible, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2020, de conclure un contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire pour assurer le remplacement de plusieurs salariés et au titre desquels seront appréciés, dans le cadre d'un rapport d'évaluation, le nombre et la durée de ces contrats, ainsi que les effets sur les conditions d'emploi et de travail des salariés, et plus particulièrement les garanties qui leur sont applicables en matière de durée totale du contrat et de nombre maximal de renouvellements possibles.



CONTRAT DE TRAVAIL

Les secteurs concernés par l'expérimentation sont les suivants :

- sanitaire, social et médico-social ;
- propreté et nettoyage ;
- économie sociale et solidaire ;
- tourisme en zone de montagne ;
- commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- plasturgie ;
- restauration collective ;
- sport et équipements de loisirs ;
- transport routier et activités auxiliaires ;
- industries alimentaires ;
- services à la personne.■

Source : Décret du 18 décembre 2019, n° 2019-1388 définissant les secteurs d'activités autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire œuvre (JO du 19)



Épargne salariale : publication d'une instruction ministérielle « Questions-Réponses »

Une instruction interministérielle du 19 décembre 2019 présente, sous la forme d'un Questions-réponses, les positions de l'administration sur les modifications introduites en matière d'épargne salariale par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE).

Cette instruction interministérielle est mise en ligne sur le site Légifrance. Le « Questions-Réponses » comprend les rubriques suivantes :

- Participation
- Intéressement
- Plans d'épargne salariale
- Négociation de branche sur l'intéressement et la participation
- Actionnariat salarié.■

Source : [instruction interministérielle du 19 décembre 2019](#)

Rémunération variable et non atteinte des objectifs fixés

Lorsque la non atteinte des objectifs n'est pas imputable au salarié, ce dernier a droit au bénéfice de la rémunération variable prévue.

En cas de non atteinte des objectifs, le juge vérifie, outre le caractère réaliste des objectifs, si la non réalisation de ces derniers est imputable au salarié. En l'espèce, l'employeur fait grief à l'arrêt d'appel de le condamner au paiement de la rémunération variable, y compris pendant les périodes d'arrêt maladie du salarié. La Cour de cassation rejette son pourvoi et approuve le juge du fond d'avoir considéré que, les arrêts maladie étant en lien avec le harcèlement moral subi, la part variable de la rémunération était due également au titre des périodes d'arrêt maladie.■

Source : [Cass. soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-10649](#)



DSN : actualités du jour

Plusieurs actualités datées du 12 décembre 2019 apportent des précisions, notamment sur :

- [l'envoi de signalements](#) pour des salariés différents ;
- la [déclaration](#) d'un salarié sans paie ;
- la [déclaration d'un congé sabbatique](#) ;
- la [déclaration d'un arrêt de travail](#), qui est à déclarer dans les 5 jours suivant la connaissance de l'événement ;
- la [rubrique « Code pays de naissance »](#) qui doit être renseignée avec les codes précisés dans les tables de nomenclatures en fonction de la norme utilisée pour la transmission de la DSN mensuelle ;
- la [date de mise à disposition](#) du CRM ;
- le [compte-rendu métier](#) (CRM) mis en place dans le cadre de la DSN, permettant aux organismes (URSSAF, MSA, CNAM, etc.) de faire un retour aux déclarants à réception de leur déclaration ;
- la [syntaxe des libellés](#) des fichiers DSN ;
- [l'envoi de signalements](#) pour des salariés différents.■

Source : Actualité du site [dsn-info](#) du 12 décembre 2019

DSN : actualités du jour

Plusieurs actualités datées du 13 décembre 2019 apportent des précisions, notamment sur :

- la [déclaration](#) de tous les salariés dans la DSN mensuelle
- le rappel de consignes pour les [signalements d'évènements](#)
- et la [gestion des populations particulières](#) pour la substitution de la DADSU.■

Source : Actualité du site [dsn-info](#) du 12 décembre 2019

Réduction Fillon : plafonnement en cas de déduction forfaitaire spécifique

Un arrêté fixe les conditions et limites de détermination de l'assiette de calcul des cotisations servant ensuite à établir le coefficient des allègements généraux de cotisations sociales mentionné au III de l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi, l'arrêté du 4 décembre 2019 prévoit que pour les employeurs des salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, l'application du calcul relatif à la détermination du coefficient des allègements généraux ne doit pas leur procurer, sur une année donnée, un gain monétaire supérieur à 130 % du gain perçu par un employeur dont le salarié ne bénéficie pas de la déduction forfaitaire spécifique à rémunération identique.



PROTECTION SOCIALE

Cette mesure vise à limiter l'avantage social existant entre les professions qui bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels et celles qui n'en bénéficient pas.

Ces dispositions s'appliquent aux cotisations et contributions dues au titre des périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2020.■

Source : L'arrêté du 4 décembre 2019 au bénéfice de la réduction prévue à l'article L 241-13 du Code de la sécurité sociale (JO du 17)

DSN – Actualités

Le site DSN-info.fr publie ses dernières actualités.

Plusieurs actualités datées du 17 décembre 2019 apportent des précisions, notamment sur :

- la [déclaration du régime de base vieillesse des](#) impatriés ;
- [les dates d'échéance](#);
- la [régularisation opérée au bénéfice des apprentis](#) et stagiaires en contexte de prélèvement à la source.■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 17 décembre 2019

DSN - Durée d'absence rémunérée et non rémunérée

Il convient de distinguer en DSN, pour la gestion des absences et de l'activité du salarié, les absences rémunérées et les absences non rémunérées.

Une actualité du site DSN-info.fr du 20 décembre 2019 précise les modalités de déclaration des durées d'absence rémunérée et non rémunérée ■

Source : Actualité du site DSN-info.fr du 20 décembre 2019



DSN : nouvelles normes

Suite aux annonces présidentielles du 24 décembre 2018 portant sur les mesures d'urgence économiques et sociales, aux mesures annoncées dans le PLFSS 2019 et aux difficultés rencontrées pour les prendre en compte dans la version de norme P19V01, des évolutions relatives aux données à déclarer sont apportées.

Une actualité du site DSN-info.fr du 23 décembre 2019 informe que des valeurs dites de réserve ont été ajoutées en norme, en prévision d'évolutions à venir pour les versions de norme suivantes afin d'éviter les blocages. Ces valeurs d'usage concernent notamment la PEPA issues de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020.■

Source : [Actualité du site DSN-info.fr du 23 décembre 2019](#)

AGIRC-ARRCO : rachat de points au titre de périodes d'études supérieures et d'années incomplètes

Une circulaire AGIRC-ARRCO du 23 décembre 2019 publie le barème applicable aux rachats de points au titre de périodes d'études supérieures intervenant en 2020.

La circulaire AGIRC-ARRCO n° 2019-21-DRJ_ publie le barème applicable aux rachats de points au titre de périodes d'études supérieures ou d'années incomplètes intervenant en 2020.■

Source : [Circulaire AGIRC-ARRCO n° 2019-21-DRJ du 23 décembre 2019](#)

Loi d'Orientation des Mobilités

La loi institue notamment un forfait mobilités durables qui remplace l'indemnité kilométrique vélo et l'indemnité forfaitaire covoiturage.

La loi n° 2019-1428 d'orientation des mobilités institue, notamment, la prise en charge d'un forfait pouvant prendre la forme d'une solution de paiement spécifique, dématérialisée et prépayée, intitulée "titre-mobilité". Ces dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2020.■

Source : [Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités \(JO du 26\)](#)



Simplification des modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles

Un décret du 11 décembre 2019 simplifie les modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles.

Jusqu'à présent, les employeurs des entreprises d'au moins onze salariés étaient soumis à l'obligation de transmettre leurs procès-verbaux d'élections professionnelles, lorsque celles-ci avaient eu lieu, d'une part aux services d'inspection du travail, et d'autre part au centre de traitement des élections professionnelles mandaté par le ministère du travail pour préparer la mesure d'audience des organisations syndicales au niveau national.

Le décret n° 2019-1345 du 11 décembre 2019 simplifie ces modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles, en prévoyant que l'employeur transmet désormais le procès-verbal des élections du comité social et économique ou le procès-verbal de carence au seul prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail, à savoir le centre de traitement devenant ainsi le guichet unique pour la réception des procès-verbaux établis.

L'article L. 2314-9 du Code du travail maintient toutefois l'obligation pour l'employeur de transmettre à l'inspecteur du travail le procès-verbal de carence. L'article ne précise pas le nombre d'exemplaires à lui adresser contrairement à l'ancien article R. 2314-22 du Code du travail qui en prévoyait deux.

Les dispositions de l'ancien article R. 2314-22 du Code du travail qui précisait que le procès-verbal des élections était transmis par l'employeur dans les quinze jours, en double exemplaire, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, sont ainsi remplacées par des dispositions qui prévoient désormais que ces procès-verbaux sont transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail.

Le décret du 11 décembre 2019 prévoit également qu'en cas de transmission par la voie électronique, le téléservice mis en place par le prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail respecte le référentiel général de sécurité prévu à l'article 9 de l'ordonnance n° 2005-1516 du 8 décembre 2005 relative aux échanges électroniques entre les usagers et les autorités administratives et entre les autorités administratives.

Le décret du 11 décembre 2019 abroge, en outre, l'article D. 2122-7 du même code, lequel prévoyait la transmission du procès-verbal des élections du CSE ou le procès-verbal de carence au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail.■

Source : Décret n° 2019-1345 du 11 décembre 2019 simplifiant les modalités de transmission à l'administration des procès-verbaux des élections professionnelles (JO du 13 décembre 2019)



Actualisation du questions-réponses sur le CSE par le Ministère du Travail

Le Ministère du Travail a actualisé son questions-réponses sur le CSE (comité social et économique), initialement publié en avril 2018, « pour tenir compte des interrogations recueillies auprès des principaux acteurs de l'entreprise (salariés, employeurs, représentants du personnel) ».

La version actualisée, mise en ligne le 18 décembre 2019, répond désormais à 117 questions, au lieu de 100, et porte sur les nouveaux points suivants :

- sort réservé au PV de carence, relatif aux anciennes IRP, établi postérieurement aux ordonnances de 2017 ;
- anticipation de la mise en place du CSE lorsque des élections partielles doivent être organisées s'agissant des anciennes IRP ;
- transmission au CSE des biens, droits, obligations, créances et dettes des anciennes IRP ;
- exercice des attributions de l'ancien comité d'entreprise par le CSE ;
- négociation de l'accord relatif au périmètre de mise en place du CSE dans une entreprise disposant d'un seul site géographique ;
- choix de l'envoi dématérialisé des résultats des élections professionnelles qui doit figurer dans le PAP ;
- désignation des représentants syndicaux au CSE ;
- protection du candidat non élu devenu titulaire par application des règles de suppléance ;
- conséquences de l'expiration au 31 décembre 2019 des mandats des anciens élus sur le bénéficiaire du statut protecteur ;
- conséquences de la baisse d'effectif sous le seuil des 50 salariés au regard des attributions du CSE ;
- répartition des attributions entre CSE central et CSE d'établissement ;
- régime du temps passé par les membres du CSE aux réunions des commissions ;
- régime du temps passé par les représentants syndicaux au CSE aux réunions du comité et de ses commissions ;
- communication de l'ordre du jour des réunions du CSE ;
- fixation du montant de la contribution aux activités sociales et culturelles en l'absence de contribution dans l'entreprise l'année précédant la mise en place du CSE ;
- franchissement du seuil de 300 salariés ou de 1000 salariés dans le cadre de la mise en place des commissions du CSE.■

Source : [Comité social et économique – 117 questions réponses](#)



Avantages servis par les comités d'entreprise : pratique sportive

Une instruction ministérielle du 12 décembre 2019, en complément de l'instruction ministérielle du 17 avril 1985 relative aux avantages servis par les comités d'entreprise, accorde aux employeurs le droit, même en cas d'absence d'intervention du Comité social et économique, de mettre à disposition de leurs salariés des espaces ou équipements visant à favoriser la pratique sportive en entreprise, en exonération de cotisations et contributions sociales, sous réserve du respect des conditions posées par l'instruction du 12 décembre 2019 précitée.

Pour rappel, l'instruction du 17 avril 1985 prévoit que, sauf disposition législative ou réglementaire contraire, ne donnent pas lieu à cotisations les prestations en nature ou en espèces servies par les comités d'entreprise aux salariés ou anciens salariés (ou en l'absence de comité d'entreprise par l'employeur) lorsqu'elles se rattachent directement à certaines activités sociales et culturelles. Il en est ainsi des avantages destinés, sans discrimination, à favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles, sociales ou culturelles (de détente, de sport ou de loisir) des salariés et de leur famille. Cette tolérance administrative étant d'application stricte, tout avantage aujourd'hui alloué par l'employeur en présence d'un CSE est nécessairement soumis à cotisations.

L'instruction, datée du 12 décembre 2019, de la Direction de la Sécurité sociale, complète l'instruction précitée en prévoyant que devra également être négligé pour l'appréciation de la rémunération des salariés l'avantage constitué par la mise à disposition par un employeur, **même lorsque l'entreprise est dotée d'un CSE**, à l'ensemble des salariés concernés, d'un accès à un équipement dédié à la réalisation d'activités sportives tel qu'une salle de sport appartenant à l'entreprise, ou un espace géré par l'entreprise ou dont la location est prise en charge par l'entreprise aux fins d'une pratique sportive, ainsi que l'organisation de cours de sport ou d'activités physiques et sportives dans l'un des espaces mentionnés ci-dessus.

L'équipement visé comprend les vestiaires et douches destinés à la pratique sportive.■

Source : Instruction ministérielle du 12 décembre 2019



Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical – Parution d'un décret

Un décret du 20 décembre 2019 précise les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.

Le décret n°2019-1422 du 20 décembre 2019, publié au JO du 23 décembre 2019, précise les modalités de mise en œuvre de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, prévue à l'article L. 6112-4 du code du travail. Il est indiqué que les actions de formations certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical, dès lors qu'elles sont réalisées sur le temps de travail, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Source : Décret n°2019-1422 du 20 décembre 2019 de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical (JO du 22)

Prise en compte des noms raturés pour l'application des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes

La Cour de cassation se prononce sur la prise en compte des noms raturés pour l'application des règles relatives à l'annulation de l'élection des élus pour non-respect des prescriptions relatives à l'alternance dans la composition des listes électorales.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats de la règle de l'alternance dans la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30 du Code du travail entraîne l'annulation de l'élection des élus du sexe dont le positionnement sur la liste des candidats ne respecte pas ces prescriptions. Pour l'application de cette règle, le juge tient compte de l'ordre des élus tel qu'il résulte le cas échéant de l'application des règles relatives à la prise en compte des ratures dont le nombre est égal ou supérieur à 10 % des suffrages exprimés.

En l'espèce, la liste CFTC présentée pour l'élection des titulaires dans le premier collège, et qui a obtenu 2 sièges, était composée suivant cet ordre de présentation :

1. Mme E
2. M. B
3. M. G
4. Mme K



Le nom de M. B, candidat figurant en deuxième position sur la liste, ayant été raturé par 10 % au moins des suffrages exprimés, les 2 sièges ont alors été attribués, en vertu de l'article L. 2314-29 du Code du travail, par préférence aux candidats ayant obtenu un nombre de rature inférieur à 10 % dans l'ordre de leur présentation sur la liste : ont ainsi été élus Mme E (qui figurait en première position) et M. G (qui figurait en troisième position).

La règle de l'alternance n'ayant pas été respectée en raison de la présentation, en deuxième et troisième position sur la liste, de 2 candidats de sexe masculin, était justifiée la demande d'annulation de l'élection de M. G, élu de sexe masculin par application des règles des ratures.■

Source : *Cass. soc., 11 déc. 2019, pourvoi n° 19-12596*

Identification des salariés devant être consultés pour valider un accord collectif minoritaire

La Cour de cassation précise quels sont les salariés consultés dans le cadre d'un référendum visant à valider un accord collectif « minoritaire ».

En vertu de l'article L. 2232-12, al. 5, du Code du travail, lorsqu'est organisé un référendum visant à valider un accord ayant été signé entre un employeur et des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % mais moins de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR au premier tour des élections professionnelles, participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des élections professionnelles.

La Cour de cassation précise que, dans les établissements pourvus d'un ou plusieurs délégués syndicaux (le juge ne se prononce pas sur le référendum organisé dans entreprises dépourvues de DS), participent à la consultation :

- s'agissant d'un accord collectif intercatégoriel, les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens de l'article L. 2314-18 ; doivent ainsi être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise ;
- s'agissant d'un accord collectif catégoriel ne concernant qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral, les salariés qui sont électeurs dans ce collège électoral, en vertu de l'article L. 2232-13, al. 3, du Code du travail.■

Source : *Cass. soc., 9 oct. 2019, pourvoi n° 19-10816*



Nécessité de respecter sur la liste de candidats la proportion de femmes et d'hommes composant le collège électoral mentionnée dans le protocole d'accord préélectoral

La Cour de cassation rappelle la nécessité de respecter les dispositions du protocole d'accord préélectoral en matière de proportion de femmes et d'hommes sur les listes de candidat.

La Cour de cassation rappelle, selon l'article L. 2314-13 du Code du travail que le protocole d'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral. Il en résulte que les listes de candidats doivent nécessairement présenter un nombre d'hommes et de femmes respectant la proportion telle que précisée dans le protocole.

La Cour de cassation censure le jugement du tribunal d'instance ayant considéré que la liste de 3 candidats masculins présentée par la CGT était régulière, bien que le protocole ait mentionné, en raison d'une simple erreur de calcul selon le tribunal, un pourcentage d'hommes et de de femmes conduisant à une proportion de 2 hommes et d'une femme sur chaque liste de candidats.

La Haute Cour relève que le syndicat CGT avait signé sans réserves le protocole d'accord préélectoral ayant recueilli la double majorité et avait présenté des candidats aux élections sans émettre de réserves, ce dont il résultait qu'il n'était pas recevable à invoquer par voie d'exception une proportion d'hommes et de femmes composant le corps électoral différente de celle figurant dans le protocole d'accord préélectoral.■

Source : Cass. soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-20841

Elections professionnelles : contours du critère de l'autonomie de gestion pour la détermination des établissements distincts

La Cour de cassation précise ce que recouvre le critère de l'autonomie de gestion lorsque l'employeur procède à la détermination des établissements distincts par décision unilatérale.

A la suite de l'échec des négociations d'un accord collectif pour la mise en place d'un ou plusieurs CSE, un employeur décide unilatéralement d'en implanter 3, chacun correspondant à un secteur d'activité. Saisi par des organisations syndicales contestant cette répartition, le Direccte décide de diviser l'entreprise en 24 établissements distincts. En désaccord, l'employeur saisit le tribunal d'instance.

Ce dernier décide alors de la mise en place d'un CSE unique. La Cour de cassation casse ce jugement. Selon les juges, la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement. Ayant constaté l'existence de délégations de pouvoirs dans des domaines de compétence variés et la capacité des chefs d'établissement à conclure des accords collectifs à leur niveau, il appartenait au tribunal d'instance de rechercher, au regard de l'organisation de l'entreprise en filières et en sites, le niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'autonomie de gestion des responsables. Tel n'a pas été le cas en l'espèce.■

Source : Cass. soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 19-17298



IRP et droit syndical : un décret apporte des précisions sur plusieurs points

Le décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019, publié au JO du 31 décembre, apporte diverses précisions à propos du CSE et des représentants syndicaux.

Plusieurs articles de la partie réglementaire du Code du travail sont modifiés, sur plusieurs sujets :

Enquête consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle : l'article R. 2312-2 du Code du travail dispose qu'à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le CSE ou, le cas échéant, la commission santé, sécurité et conditions de travail, procède à une enquête. Le décret ajoute un alinéa à ce texte et impose à l'instance qui diligente cette enquête de fournir certaines informations à l'administration. La teneur de celles-ci sera ultérieurement précisée par arrêté.

Affichage de la liste nominative des membres du CSE : désormais, la liste nominative des membres de chaque CSE doit être affichée dans les locaux affectés au travail. Elle indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité (article R. 2314-22 du Code du travail).

Nombre de représentants d'établissements au CSE central : l'article R. 2316-1 du Code du travail précise que sauf accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le nombre de membres du CSE central ne peut dépasser 25 titulaires et 25 suppléants. Le décret du 30 décembre 2019 ajoute un alinéa à ce texte. Désormais, si l'accord susvisé ne contient aucune stipulation à ce sujet, chaque établissement peut être représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants.

Heures de délégation des représentants syndicaux en forfait-jours : un délégué syndical (DS), un DS central ou un représentant de section syndicale (RSS) titulaire d'une convention de forfait-jours bénéficie d'un crédit d'heures de délégation regroupé en demi-journées. Celles-ci sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixés dans la convention individuelle de forfait, une demi-journée correspondant à 4 heures de mandat. Selon le nouvel article R. 2142-1 du Code du travail, relatif aux RSS, et le nouvel article R. 2143-3-1 du même Code, qui concerne les DS et les DS centraux, tous deux issus du décret du 30 décembre 2019, lorsque le crédit d'heures de délégation restant est inférieur à 4 heures, chacun de ces représentants du personnel dispose d'une demi-journée complète de délégation. Une fois posée, cette demi-journée vient en déduction du nombre de jours travaillés fixés dans la convention individuelle de forfait.

Ces nouvelles mesures sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2020.■

Source : Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical (JO du 31)



Fin des tarifs réglementés de vente d'électricité pour certains clients : modalités de transmission d'informations commerciales

Un arrêté du 12 décembre 2019 précise les modalités d'identification et de communication des informations relatives aux clients non-domestiques d'électricité, qui vont perdre l'éligibilité aux tarifs réglementés de vente d'électricité. Un second arrêté du même jour prévoit les modalités d'information de ces consommateurs par leur fournisseur.

Ces deux arrêtés (le premier et le second) portent application de l'article 64 de la loi n° 2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat, qui prévoit la fin des tarifs réglementés de vente d'électricité et de gaz pour les consommateurs non domestiques employant plus de 10 personnes ou dont le chiffre d'affaires, les recettes ou le bilan annuel dépasse 2 millions d'euros au 31 décembre 2020.

A ce titre, les fournisseurs d'énergie doivent avoir accès aux données de consommation des clients pour pouvoir leur proposer des offres commerciales valable au jour de l'ouverture totale à la concurrence.■

Source : Loi n° 2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat (JO du 9)



Autorisation environnementale : simplification de la procédure

La procédure de demande d'autorisation environnementale, pour les ICPE, est simplifiée. Le nombre d'avis et de consultations de divers organismes est réduit et la procédure peut être accélérée, notamment par la dématérialisation ou encore par l'accord entre l'exploitant et l'administration.

Le décret n° 2019-1352 du 12 décembre 2019 simplifie plusieurs aspects de la procédure de demande d'autorisation environnementale, concernant notamment les avis exigés lors de l'instruction de la demande.

Une téléprocédure serait mise à disposition à partir du 16 décembre 2020, et une procédure de décision plus rapide concernant la délivrance de l'arrêté d'autorisation, par le préfet, sera mise en place lorsqu'il y a accord entre le demandeur et l'administration.■

Source : Décret n° 2019-1352 du 12 décembre 2019 portant diverses dispositions de simplification de la procédure d'autorisation environnementale (JO du 14)

Installations électriques : liste d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension

Un arrêté définit la liste des organismes compétents réalisant la formation aux travaux sous tension sur des installations électriques.

Pour rappel, tout travailleur effectuant des travaux sous tension doit être titulaire d'un document délivré par un organisme de formation attestant qu'il a acquis les connaissances et compétences nécessaires à la réalisation de ces travaux (R. 4544-11 du Code du travail).

Cet arrêté du 19 décembre 2019, publié au Journal Officiel du 22 décembre 2019, recense les organismes ayant obtenu l'agrément pour dispenser cette formation. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et abroge l'arrêté antérieur du 20 décembre 2018.■

Source : Arrêté du 19 décembre 2019 portant agrément d'organismes compétents pour la formation aux travaux sous tension sur les installations électriques visés à l'article R.4544-11 (JO du 22)

Intégration des critères de performance RSE dans l'intéressement, la participation ou les plans d'épargne salariale

Le point V de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite Loi PACTE) prévoit la possibilité d'intégrer des critères de performance RSE au régime d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale.



"Des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises et dont la liste est fixée par décret peuvent être intégrés à la négociation" d'un régime d'intéressement, de participation ou de plan d'épargne salariale au sein de la branche.

Ces critères RSE, non rendus obligatoires, sont définis par le décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions de l'article 155 de la loi PACTE. Plus précisément, l'article 2 du décret renvoie aux thématiques mentionnées au II de l'article R. 225-105 du code de commerce sur lesquelles peuvent porter les critères RSE.

Il s'agit, en effet, de 42 thématiques relatives à la RSE, parmi lesquelles 19 sont d'ordre social, 14 relèvent de l'environnement et 9 concernent les engagements sociétaux de l'entreprise.

Cette disposition s'appliquera lors de la prochaine négociation en vue de la mise en place d'un régime d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale, au sein de chaque branche, qui devra être conclue avant le 31 décembre 2020.■

Source : Article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (JO du 23 mai 2019) ; Décret n° 2019-862 du 20 août 2019 portant application des dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises en matière d'épargne salariale et d'actionariat salarié (JO du 22 août 2019)