

1<sup>er</sup> au 15 février 2019

<b>Textes</b>	
<b>Assistantes maternelles : exonération des heures complémentaires et supplémentaires</b>	<i>Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires</i>
<b>Zoom</b>	
<b>Accord collectif conclu par un élu non mandaté dans une entreprise de + de 50 salariés</b>	
<b>Heures supplémentaires pour les salariés du privé</b>	
<b>Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux</b>	
<b>Prime et salaire minimum</b>	
<b>Compte d'engagement citoyen</b>	
<b>Jurisprudence</b>	
<b>Défenseur syndical : information de l'employeur de son mandat</b>	<i>Cass. Soc., 16 janvier 2019 : n° 17-27685</i>
<b>Géolocalisation des véhicules des salariés</b>	<i>Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 17-14631</i>
<b>La violation de l'obligation de réintégration du salarié protégé entraîne la nullité du licenciement</b>	<i>Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-19.912</i>
<b>Information précise et écrite des membres du CE (ou du CSE) : conciliation de ce droit et respect de la vie privée des salariés</b>	<i>Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-26.895</i>
<b>Licenciement d'un salarié ne disposant plus de véhicule</b>	<i>Cass. Soc., 28 novembre 2018, n° 17-15.379</i>



## Textes



### Assistantes maternelles : exonération des heures complémentaires et supplémentaires

Décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

Voté dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, le principe de l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 nécessitait la parution d'un texte réglementaire pour être vraiment effectif. C'est chose faite avec un décret du 24 janvier 2019.

**Remarque :** pour les assistantes maternelles, est concernée la rémunération des heures effectuées au-delà des 45 heures hebdomadaires et de la majoration correspondante ainsi que celle des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 2004

Le taux de la réduction de cotisations salariales à appliquer sur la rémunération brute est ainsi fixé à 11,31 %.

Cela correspond au taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié. Plus précisément, cela renvoie mathématiquement à la somme :

- de la cotisation d'assurance vieillesse (*retraite de base*) : 7,30 % ;
- de la cotisation d'assurance retraite complémentaire (*retraite complémentaire IRCM*) : 3,15 % ;
- de la contribution d'équilibre général : 0,86 %.

En revanche, pour les assistantes maternelles travaillant dans les départements d'Alsace-Moselle, la cotisation salariale d'assurance maladie de 1,50 % restera due sur les heures supplémentaires et complémentaires puisqu'il n'est rien prévu de spécifique à ce sujet dans le texte.

Dans le même temps, ces heures supplémentaires et complémentaires seront exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par an.

Concrètement, les bulletins de salaires devront faire apparaître une nouvelle ligne précisant le montant de cette exonération au taux de 11,31 %, applicable sur les heures complémentaires et supplémentaires uniquement.

**Exemple :** une assistante maternelle (*hors Alsace-Moselle*) accueille un enfant en année complète, 40 heures par semaine, au taux horaire de 4 € brut.

Son salaire brut mensuel habituel est de 40 heures x (52 semaines ÷ 12 mois) x 4 € = 693,33 €.

Au cours du mois de janvier 2019, elle réalise 20 heures complémentaires correspondant à une rémunération supplémentaire de 20 heures x 4 € = 80 € brut.

Son salaire mensuel net sera, pour le mois de janvier 2019, de :

Rémunération totale brute : 693,33 + 80 € = 773,33 €.

- Cotisations sociales salariales : 773,33 € x 0,2199 = 170,06 €.

+ Exonération de cotisations sur heures supplémentaires et complémentaires : 80 € x 0,1131 = 9,05 €.

Salaire total net :  $773,33 \text{ €} - 170,06 \text{ €} + 9,05 \text{ €} = 612,32 \text{ €}$

#### Autres méthodes de calcul

Le taux global de cotisations sociales applicable aux heures complémentaires et supplémentaires passe donc à :  $21,99 \% - 11,31 \% = 10,68 \%$  (au lieu de  $21,99 \%$  pour les heures « normales »).

Pour calculer directement la rémunération nette des heures complémentaires à partir de leur rémunération brute, il convient de multiplier cette dernière par  $0,8932$ .

**Exemple :** une assistante maternelle a perçu une rémunération de  $100 \text{ €}$  brut pour les heures effectuées en janvier 2019.

La rémunération nette de ces heures est égale à  $100 \text{ €} \times 0,8932 = 89,32 \text{ €}$ .

Pour les employeurs d'assistantes maternelles établissant leur salaire à partir du net, il convient de multiplier le taux de rémunération net habituel par  $1,14498$  ( $0,8932 / 0,7801$ ) pour obtenir le taux de rémunération net applicable aux heures complémentaires et supplémentaires.

**Exemple :** une assistante maternelle est rémunérée sur la base d'un taux horaire net (heures « normales ») de  $3,12 \text{ €}$  par heure ( $4 \text{ € brut}$ ).

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, ses heures complémentaires seront rémunérées, compte-tenu de la réduction de cotisations applicable, sur la base d'un taux horaire de  $3,12 \text{ €} \times 1,14498 = 3,57 \text{ € net}$ .

À ce taux, il conviendra d'ajouter la majoration prévue par le contrat de travail s'il s'agit d'heures réalisées au-delà de la 45<sup>ème</sup> heure d'accueil habituelle.

# Zoom



## Accord collectif conclu par un élu non mandaté dans une entreprise de + de 50 salariés

Certaines entreprises de plus de 50 salariés n'ont pas de délégué syndical et leurs représentants du personnel ne souhaitent pas être mandatés par une organisation syndicale pour négocier. Voici l'évolution des règles législatives applicables aux accords collectifs d'entreprise négociés dans ce cas particulier, depuis la loi du 20 août 2008.

### Principe posé par la loi du 20 août 2008

Seules étaient alors habilitées à négocier et conclure des conventions ou accords collectifs avec l'employeur les organisations syndicales de salariés représentatives, et représentées par un délégué syndical.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, la loi de 2008 a néanmoins généralisé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la possibilité de conclure des accords collectifs, possibles dans des cas très restreints auparavant.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur a, à partir de cette loi, pu ainsi négocier et conclure des accords collectifs de travail avec les représentants élus du personnel au CE ou la délégation unique du personnel ou, à défaut, les DP (*à défaut avec un ou des salariés mandatés, ou un représentant de section syndicale*).

L'accord conclu par un élu non mandaté, puisque c'est uniquement de cet accord dont il s'agit dans la présente note, ne pouvait (*et ne peut toujours*) cependant porter que sur des mesures dont la mise en œuvre était subordonnée par la loi à un accord collectif (*sauf cas visé à l'actuel article L 1233-21 du code du travail*).

La validité de l'accord supposait :

- sa conclusion par des membres titulaires élus au CE ou, à défaut, des DP titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections,
- son approbation par une commission paritaire de branche.

Si l'une des deux conditions n'était pas remplie, l'accord était réputé non écrit. L'accord ne pouvait entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

**Remarque :** les accords conclus, non pas par un élu, mais par un ou plusieurs salariés mandatés, devaient (*et doivent toujours*) être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

### Modifications apportées par la loi Rebsamen du 17 août 2015

La loi Rebsamen a renforcé le rôle des syndicats en donnant priorité à la négociation par des élus mandatés. Ce n'est donc qu'à défaut seulement d'élus mandatés, que des élus non mandatés pouvaient négocier un accord collectif à l'issue de la loi, qui ne pouvaient (*toujours*) porter que sur des mesures dont la mise en œuvre était subordonnée par la loi à un accord collectif.

Les conditions de validité de tels accords ont été maintenues par la loi de 2015 :

- les accords ainsi négociés devaient être conclus par les élus titulaires, ayant recueilli la majorité des suffrages aux dernières élections professionnelles.
- la Commission paritaire de branche devait approuver l'accord.

La loi a apporté également d'autres modifications, telles que la suppression du seuil d'effectif de 200 salariés, ou encore l'obligation pour chaque partie d'informer l'autre de son intention de négocier.

La loi Rebsamen a par ailleurs conservé certaines dispositions, comme la possibilité pour l'employeur, en l'absence de délégué syndical, ou de carence d'élus, de négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés, et précisé que l'employeur avait également cette possibilité si aucun élu n'avait manifesté son souhait de négocier.

### **Modifications apportées par la loi Travail du 8 août 2016**

La loi Travail a maintenu les dispositions de la loi Rebsamen : la négociation d'accords collectifs avec les représentants élus des salariés, mandatés ou à défaut non mandatés (*toujours sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif dans ce cas*), ou à défaut avec un ou plusieurs salariés non élus mandatés, dans les mêmes conditions.

La loi a cependant supprimé la condition de validité liée à l'approbation par une Commission paritaire de branche. À compter de la loi Travail, l'accord devait donc seulement être transmis pour information à la Commission.

La validité de l'accord était désormais uniquement subordonnée à sa signature par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. À défaut, il était réputé non écrit.

L'obligation faite aux parties de faire part de leur intention de négocier l'avance a, enfin, été maintenue.

### **Modifications apportées par les Ordonnances Macron de 2017**

L'ordonnance 2017-1385 a redéfini les conditions de négociation et conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, en distinguant :

- les entreprises de moins de 11 salariés
- les entreprises de 11 à 50 salariés
- les entreprises de plus de 50 salariés.

Dans ce dernier cas, la priorité au mandatement a été conservée.

De manière plus générale, les règles de négociations antérieures à l'ordonnance restent, pour l'essentiel, inchangées (*seule la numérotation change*) :

- priorité des élus mandatés sur les élus non mandatés, priorité des élus sur les salariés mandatés,
- en l'absence de mandat :
  - négociations sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif,
  - signature par les IRP (*membres du nouveau CSE*) représentant la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,...

L'ordonnance rectificative du 20 décembre 2017 a corrigé celle du 22 septembre en précisant qu'il s'agit bien uniquement des titulaires.

Par ailleurs, les accords n'ont désormais même plus à être transmis pour information à la Commission paritaire de branche.

La loi de ratification des ordonnances, du 29 mars 2018, ne s'est pas contentée de ratifier les textes adoptés, mais les a toilettés.

En conclusion, l'étude de l'évolution législative de ces dernières années, sur la possibilité offerte aux élus non mandatés de négocier un accord collectif d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés

dépourvues de délégué syndical, démontre que les règles ont, finalement, très peu évolué, contrairement, notamment, aux cas où l'effectif de l'entreprise est moindre.

La différence essentielle entre la situation de 2008 et celle de 2019 concerne, en définitive, l'approbation des accords par la Commission paritaire de branche, qui n'a même plus à être tenu informée aujourd'hui.



## Heures supplémentaires pour les salariés du privé

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à 35h (*ou de la durée considérée comme équivalente*), est comptabilisée comme une heure supplémentaire.

<b>Salariés concernés</b>	Dans le secteur privé, tous les salariés peuvent faire des heures supplémentaires, excepté	le salarié en forfait annuel en jours le cadre dirigeant de l'entreprise
<b>Décision des heures supplémentaires</b>	Les heures supplémentaires sont réalisées par le salarié à la demande de l'employeur ( <i>via une notification écrite ou orale</i> ), ou avec son accord Le salarié est dans l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires demandées par son employeur, sauf en cas d'abus de droit, par exemple dans le cas où l'employeur n'en a pas informé le salarié assez tôt	
<b>Limites à ne pas dépasser</b>	Le décompte hebdomadaire	Les heures supplémentaires sont calculées par semaine et le salarié qui effectue des heures supplémentaires ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail. Soit l'équivalent de : - 10 h par jour - 48 h par semaine (sauf dans ces circonstances exceptionnelles ou ce plafond peut être porté à 60h) - 44 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
	Le contingent annuel	Au-delà de la durée maximale hebdomadaire légale, il existe un <i>contingent annuel d'heures supplémentaires</i> . Ce contingent annuel est fixé par la convention ou l'accord collectif de l'entreprise. À défaut de convention ou d'accord, ce contingent annuel est fixé à 220 heures par salarié et par an En cas de dépassement, les obligations à la charge de l'employeur sont alors accrues : - chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent doit donner lieu à une contrepartie obligatoire en repos ( <i>COR</i> ) - l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant de demander au(x) salarié(s) d'effectuer des heures en plus

Dans certains cas particuliers les heures effectuées en plus de la durée légale ne peuvent pas être comptabilisées dans le contingent annuel :

- lorsque les heures effectuées le sont dans un contexte d'urgence, ou lorsqu'une exécution immédiate est nécessaire (organisation de mesure de sauvetage, intervention avant un accident imminent, réparation nécessaire sur les installations ou le bâtiment, etc.)
- lorsque les heures effectuées donnent droit à un repos compensateur équivalent.

<b>Compensations</b>	Rémunération à taux majoré	Toute heure supplémentaire ouvre droit à une rémunération plus favorable pour le salarié ( <i>ou à un repos compensateur équivalent à la majoration, voir ci-dessous</i> ) Plus précisément, il existe plusieurs taux de majoration des heures supplémentaires, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ( <i>ou par convention ou accord de branche</i> ). Chaque taux est au minimum fixé à 10 %
----------------------	----------------------------	--

		En l'absence d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à : - 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (pour une durée légale du travail de 35h, de la 36 <sup>ème</sup> à la 43 <sup>ème</sup> heure) - 50 % pour les heures suivantes
	Repos compensateur	La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, pour tout ou partie, par un repos compensateur équivalent et définie par convention ou accord. La durée de ce repos est alors équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1h30)
	Contrepartie en repos (COR)	En plus des majorations salariales et du repos compensateur, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos (COR)
		Les modalités d'application de la COR sont définies par accord collectif (ce dernier peut même prévoir une application de la COR au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent) À défaut d'accord collectif : - la COR est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus - à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés
<b>Défiscalisation</b>		Les lois du 22 et du 24 décembre 2018 mettent en place une exonération de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires (et complémentaires pour les salariés à temps partiel) effectuées à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2019
		Les rémunérations liées à l'accomplissement de ces heures supplémentaires et complémentaires sont également exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an
		Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront en revanche soumises à l'impôt



## Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux

**Principe :** à travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples. La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue pour ces bénéficiaires un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement.

Elle vient renforcer la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel et des délégués syndicaux.

Cette certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés. Elle peut permettre ainsi la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans une suite de parcours professionnel.

Toutes les personnes justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des 5 années précédant la session d'examen peuvent candidater à cette certification.

La certification est structurée en 6 domaines de compétences transférables, rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise. Les domaines de compétences de cette certification sont dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- CCP *Encadrement et animation d'équipe* ;
- CCP *Gestion et traitement de l'information* ;
- CCP *Assistance dans la prise en charge de projet* ;
- CCP *Mise en œuvre d'un service de médiation sociale* ;
- CCP *Prospection et négociation commerciale* ;
- CCP *Suivi de dossier social d'entreprise*.

Chacun de ces CCP présente au moins une équivalence avec un bloc de compétences d'un titre professionnel délivré par le ministère du travail.

<b>Équivalences entre CCP et blocs de compétences d'un titre professionnel</b>	
<b>Certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical</b>	<b>Titre professionnel délivré par le ministère du Travail</b>
CCP <i>Encadrement et animation d'équipe</i>	Bloc de compétences « Animer une équipe » du titre professionnel « Responsable de petite et moyenne structure » (niveau III)
CCP <i>Gestion et traitement de l'information</i>	Bloc de compétences « Gérer le traitement, l'organisation et le partage de l'information » du titre professionnel « Assistant de direction » (niveau III)
CCP <i>Assistance dans la prise en charge d'un projet</i>	Bloc de compétences « Assister un dirigeant dans la prise en charge d'un projet » du titre professionnel « Assistant de direction » (niveau III)
CCP <i>Mise en œuvre d'un service de médiation sociale</i>	Bloc de compétences « Assurer un service de médiation sociale » du titre professionnel « Médiateur social accès aux droits et services » (niveau IV)
CCP <i>Prospection et négociation commerciale</i>	Bloc de compétences « Prospecter, présenter et négocier une solution technique » du titre professionnel « Négociateur technico-commercial » (niveau III)
CCP <i>Suivi de dossier social d'entreprise</i>	Bloc de compétences « Assurer la tenue et le suivi du dossier social de l'entreprise » du titre professionnel « Gestionnaire de paie » (niveau III)

Pour chaque CCP transférable, l'épreuve de certification est une épreuve appelée questionnement à partir de productions. Elle se déroule en 2 ou 3 parties, en fonction du nombre de compétences à évaluer. Chaque partie donne lieu à la production par le candidat d'un écrit de 2 à 4 pages, élaboré en amont de la session. Cet écrit est présenté au jury pendant 10 à 15 minutes.

Le jury questionne ensuite le candidat pendant 15 à 20 minutes. Le candidat devra démontrer ses compétences acquises lors du mandat et sa capacité à les transférer vers des compétences professionnelles du métier visé.

La totalité des compétences doit être validée par le jury pour l'acquisition du CCP.

Les détails des productions attendues et des modalités d'évaluation sont décrits dans le référentiel de certification de chaque CCP transférable.



Des modalités d'accompagnement des candidats sont mises en œuvre par l'AFPA pour les aider à rédiger leur dossier professionnel, notamment, à exposer les compétences acquises lors de leur mandat et à démontrer leur capacité à les transférer vers les compétences du métier visé.

L'organisation des sessions d'examen est assurée par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), dans les centres qui ont sollicité un agrément auprès de la DIRECCTE.

La région Pays de la Loire a été choisie comme territoire pilote pour un premier déploiement de cette certification : les premières sessions s'y sont déroulées en juillet 2018. Un déploiement dans l'ensemble des territoires est prévu début 2019, après retour d'expérience de la région pilote.

En 2018, les personnes souhaitant candidater au dispositif peuvent s'adresser à la DIRECCTE Pays-de-la-Loire ou au centre AFPA le plus proche de chez eux.



### Prime et salaire minimum

Une salariée est engagée suivant un contrat CDD de remplacement du 2 mai 2013 au 31 décembre 2013, transformé en contrat CDI le 1<sup>er</sup> janvier 2014, pour le poste de vendeuse groupe 3 niveau 1, selon la convention collective nationale du négoce de l'ameublement.

Elle saisit la juridiction prud'homale, considérant notamment que les primes exceptionnelles qui lui avaient été versées en cours d'années, ne sauraient être prises en considération dans le respect du versement du salaire minimum.

Le conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône, dans son jugement du 18 janvier 2017, déboute la salariée de sa demande.

Ce jugement est confirmé par la Cour de cassation qui précise à cette occasion que :

- sauf dispositions conventionnelles contraires ;
- les primes payées en cours d'année en contrepartie ou à l'occasion du travail ;
- doivent être prises en compte dans la détermination du salaire minimum pour le mois où elles ont été effectivement versées.

En matière de respect de la rémunération minimale devant être versée au salarié, soit le Smic, certains éléments doivent être pris en compte et certains sont exclus.

Le tableau suivant donne des informations à ce sujet...

<b>Éléments pris en compte</b>	Avantages en nature
	Pourboires ( <i>centralisés par l'employeur ou perçus directement par le salarié concerné</i> )
	Prime sur chiffre d'affaires
	Primes de vacances, 13 <sup>ème</sup> mois, fin d'année ( <i>pour les mois où elles sont versées uniquement</i> )
	Primes de performance, de polyvalence, de rendement et de productivité ( <i>collective ou individuelle</i> )
	Primes d'enquêtes ( <i>primes versées lors de chaque prise de rendez-vous par les enquêteurs</i> )
	Commissions sur CA ( <i>arrêt Cour cassation du 10 avril 2013 : n° 12-15649</i> )
<b>Éléments exclus</b>	Contrepartie financière au titre de la clause de non-concurrence
	Majoration pour heures supplémentaires, travail du dimanche, des jours fériés et de nuit
	Participation et intéressement
	Primes d'ancienneté et d'assiduité

Primes de conditions de travail ( <i>primes de froid, de danger, d'insalubrité, salissure, risque, rythme, respect consignes de sécurité, situation géographique</i> )
Indemnités de précarité ( <i>contrat CDD</i> )
Indemnités de fin de mission ( <i>intérim</i> )
Remboursement de frais
Primes rémunérant des temps de pause dont le chiffrage ne dépend pas du temps de travail
Primes événement familial ( <i>mariage, naissance, garde d'enfant...</i> )



## Compte d'engagement citoyen

Le compte d'engagement citoyen (CEC) permet de recenser les activités bénévoles ou volontaires exercées par le titulaire du CPA pour acquérir des droits à formation inscrits sur le CPF ou des jours de congés.

Deux décrets entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 modifient légèrement son fonctionnement :

- décret n° 2018-1349 du 28 décembre 2018 relatif aux montants des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen
- décret n° 2018-1164 du 17 décembre 2018 modifiant les modalités de déclaration de l'engagement associatif bénévole dans le cadre du compte d'engagement citoyen

Les activités suivantes permettent l'acquisition de droits au titre du CEC :

- service civique ;
- maître d'apprentissage ;
- réserve :
  - *militaire opérationnelle ;*
  - *citoyenne de défense et sécurité et communale de sécurité civile ;*
  - *sanitaire ;*
  - *civile de la police nationale ;*
  - *citoyenne de la police nationale ;*
  - *citoyenne de l'éducation nationale ;*
  - *civiques ;*
  - *et autres réserves ;*
- sapeurs-pompiers volontaires ;
- participation bénévole à l'administration ou la direction d'une association et à l'encadrement de bénévoles.

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 a introduit une nouvelle activité prise en compte à ce titre : l'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie, à certaines conditions (*article L 5151-9*).

Comme pour le CPF, la loi avenir professionnel a prévu que l'acquisition des droits au titre du CEC s'effectue en euros et non plus en heures (*article 2 de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018*).

Ainsi, les heures acquises sur le CEC au 31 décembre 2018 sont converties en euros selon un taux horaire de 12 €.

De même l'acquisition de droits sur le CEC se fait par lot de 240 € (*et non plus par lot de 20 heures*) et le montant des droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen ne peut excéder un plafond de 720 €, au lieu de 60 heures (*article D 5151-14 modifié*).

Par conséquent, les modalités de prise en charge des actions de formation financées avec les droits inscrits sur le CEC sont adaptées.

Les articles D 5151-11, D 5151-12, D 5151-13, R 5151-16 et R 5151-18 sont également modifiés aux fins de coordination.

Les modalités de déclaration des activités relevant de l'engagement associatif évoluent, au moyen de 2 téléservices nationaux placés sous la responsabilité du ministère chargé de la vie associative (*article R 5151-19 modifié*) :

- *Le Compte Bénévole* permet au bénévole de déclarer ses activités bénévoles associatives et de transmettre cette déclaration à l'une des personnes chargées de l'administration ou de la direction de l'association pour l'attestation de l'exactitude des données (*lecomptebenevole.associations.gouv.fr*) ;
- *Le Compte Asso*, permet de délivrer cette attestation et de transmettre les données à la Caisse des dépôts et consignations (*lecompteasso.associations.gouv.fr*).

Un délai supplémentaire est accordé au titulaire du CEC pour déclarer ses activités de bénévolat associatif réalisées au titre de l'année 2017. Alors qu'il aurait dû le faire au plus tard le 30 juin 2018 en application de l'article R 5151-16 du code du travail, il a jusqu'au 28 février 2019. L'exactitude de ces données peut être attestée jusqu'au 19 mars 2019.

Pour rappel, les activités bénévoles associatives réalisées en 2018 devront être déclarées entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 juin 2019 pour être validées jusqu'au 31 décembre 2019.

La déclaration de l'activité d'engagé de service civique s'effectue à l'issue de l'année civile écoulée, et non plus à l'issue de l'année civile au cours de laquelle le contrat d'engagement a été signé (*article D 5151-13 modifié*).

# Jurisprudence

---

## Défenseur syndical : information de l'employeur de son mandat

*Cass. Soc., 16 janvier 2019 : n° 17-27685*

La loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 a créé un statut de défenseur syndical. Désormais, les défenseurs syndicaux sont désignés, sur proposition des organisations syndicales, par un arrêté préfectoral (*articles L 1453-4 et D 1453-2*).

La DIRECCTE informe l'employeur du salarié inscrit, de l'acquisition et du retrait de la qualité de défenseur syndical (*article D 1453-2-7*).

Le défenseur syndical bénéficie, dorénavant, du statut de salarié protégé. Ainsi, le licenciement d'un défenseur syndical est obligatoirement soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, sous peine de nullité de la rupture (*article L 1453-9*).

En l'espèce, un employeur rompt la période d'essai d'un salarié sans solliciter l'autorisation de l'inspection du travail.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de la rupture de la période d'essai en invoquant la violation de son statut protecteur lié à son mandat de défenseur syndical. Le salarié n'a jamais informé son employeur de son mandat de défenseur syndical. L'employeur opposait donc au salarié la jurisprudence constante relative au mandat extérieur.

En vertu de cette jurisprudence, un salarié bénéficiant d'un mandat extérieur à l'entreprise ne peut se prévaloir de sa protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance (*Cass. Soc., 14 septembre 2012 : n° 11-21307 ; Cass. Soc., 26 mars 2013 : n° 11-28269*).

Le salarié, quant à lui, invoquait l'article D 1453-2-7 faisant obligation pour la DIRECCTE d'informer l'employeur de l'acquisition du statut de défenseur syndical. Selon lui, cette obligation d'information emporte présomption de connaissance de ce mandat. L'argument est malheureusement balayé par la Haute Cour.

Le salarié, détenteur d'un mandat de défenseur syndical, doit établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.

Or, en l'espèce, le salarié n'avait pas informé son employeur de son mandat de défenseur syndical et (...) il n'était pas établi que l'employeur en ai été informé, au jour de la notification de la rupture de la période d'essai, par la DIRECCTE.

Ainsi, la Cour de cassation refuse de reconnaître une présomption de connaissance du mandat de défenseur syndical par l'employeur découlant de l'article D 1453-2-7.

Il est donc fortement préconisé d'informer l'employeur du mandat de défenseur syndical par écrit afin de pouvoir se prévaloir du statut de salarié protégé.



**A savoir :** le salarié, détenteur d'un mandat de défenseur syndical, doit établir qu'il a informé son employeur de l'existence de ce mandat au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance

---

## Géolocalisation des véhicules des salariés

*Cass. Soc., 19 décembre 2018 : n° 17-14631*

Certaines entreprises utilisent le système de géolocalisation des salariés. Ce dispositif leur permet de prendre connaissance de la position géographique, à un instant donné ou en continu, des salariés par la localisation d'objets dont ils ont l'usage (*exemples : badge, téléphone mobile*) ou des véhicules qui leur sont confiés.

Ainsi, ce dispositif peut être installés dans des véhicules utilisés par des salariés pour :

- suivre, justifier et facturer une prestation de transport de personnes, de marchandises ou de services directement liée à l'utilisation du véhicule ;
- assurer la sécurité du salarié, des marchandises ou des véhicules dont il a la charge, et notamment retrouver le véhicule en cas de vol (*de préférence avec un dispositif inerte activable à distance à compter du signalement du vol*) ;
- mieux allouer des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence (exemple : technicien ascensoriste ambulancier) ;
- en cas d'obligation légale ou réglementaire imposant la mise en œuvre d'un dispositif de géolocalisation en raison du type de transport ou de la nature des biens transportés ;
- accessoirement, suivre le temps de travail, lorsque cela ne peut être réalisé par un autre moyen et que le salarié n'est pas libre de l'organisation de son travail (*Cass. Soc., 3 novembre 2011 : n° 10-18036 ; Cass. Soc., 18 janvier 2018 : n° 16-20618*) ;
- contrôler le respect des règles d'utilisation du véhicule.

Ce dispositif comporte des limites, qui sont rappelés dans l'arrêt du 19 décembre 2018.

Le principe le plus essentiel est celui rappelé par l'article L 1121-1 du code du travail : nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Ainsi, la géolocalisation doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En l'espèce, les salariés avaient contesté la mise en place et l'exploitation du système de géolocalisation, qui enregistre la localisation des distributeurs toutes les 10 secondes au moyen d'un boîtier mobile que les salariés en charge de la distribution de prospectus de publicité portent sur eux lors de leur tournée et qu'ils activent eux-mêmes.

Ils estimaient :

- que ce dispositif était illicite ;
- que cette géolocalisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail, ce qui est leur cas en l'espèce ;
- que l'employeur aurait pu recourir à l'auto-déclaration des heures de travail par les salariés eux-mêmes, ou bien encore à l'utilisation d'une pointeuse mobile.

Pour l'employeur, le dispositif de géolocalisation avait pour objectif de calculer plus précisément le temps de travail réel accompli par ses salariés.

En l'espèce, la Haute Juridiction a considéré que l'utilisation du système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, et que son utilisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.



**A savoir :** *l'utilisation de la géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, et que son utilisation n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail*

---

## **La violation de l'obligation de réintégration du salarié protégé entraîne la nullité du licenciement**

*Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-19.912*

Le salarié protégé licencié peut être réintégré dans l'entreprise lorsque son licenciement n'est pas autorisé par l'inspection du travail ou lorsque cette autorisation est annulée par le juge administratif ou le ministre du Travail. La Cour de cassation vient d'apporter un éclaircissement supplémentaire quant aux contours de cette réintégration.

Réintégration du salarié protégé : les règles à respecter : selon l'article L 2422-1 (*ancien*) du code du travail, *lorsque le ministre compétent annule, sur recours hiérarchique, la décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié protégé, ou lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.*

Une nouvelle rédaction de cet article est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 mais l'obligation de réintégration demeure.

Le législateur entend donc que le salarié soit réintégré dans l'emploi qui était le sien avant son licenciement avec maintien des conditions de travail antérieures ou, le cas échéant, dans un emploi *équivalent*.

Au fil du temps, la jurisprudence est venue définir la notion *d'équivalence*. L'emploi *équivalent* doit notamment :

- n'être proposé que lorsque l'emploi initial n'est plus disponible : le poste a été supprimé ou est désormais occupé par un autre salarié ;
- amener le salarié à bénéficier du même niveau de rémunération qu'antérieurement ;
- se situer dans le même secteur géographique que le précédent.

Il est important de retenir que la réintégration du salarié dans un emploi dit *équivalent* ne doit pas amener à une modification substantielle de son contrat de travail.

Selon le Conseil d'État, le refus par le salarié d'occuper les postes équivalents proposés par l'employeur en application de l'article L 2422-1 du code du travail ne constitue pas, par lui-même, une faute disciplinaire. Néanmoins, un tel refus, qui est susceptible de rendre impossible la poursuite du contrat de travail, peut constituer un motif de nature à justifier une autorisation de licenciement, s'il est invoqué par l'employeur (*CE, 19 octobre 2012 : n° 334588*).

La Cour de cassation est venue apporter une précision importante. En l'espèce, un salarié est engagé par contrat à durée indéterminée le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Il est désigné comme représentant syndical au comité d'entreprise le 10 février 2010. La protection afférente à son statut de salarié protégé court alors jusqu'au 5 mars 2014.

Après autorisation de l'inspection du travail, il est licencié le 16 juin 2011, mais cette autorisation a été annulée par le tribunal administratif le 1<sup>er</sup> octobre 2013 puis par la cour administrative d'appel de Marseille le 2 décembre 2014. La juridiction prud'homale a finalement ordonné sa réintégration le 15 novembre 2013. L'employeur avait alors proposé à plusieurs reprises au salarié de le reclasser sur d'autres sites que celui sur lequel il travaillait jusqu'alors.

Le 25 septembre 2014, le salarié est convoqué à un entretien préalable, puis licencié le 10 octobre 2014 car il avait refusé les propositions de reclassement.

La cour d'appel déboute le salarié de sa demande de nullité du licenciement car elle considère que le salarié n'ayant plus la qualité de salarié protégé à la date à laquelle le licenciement a été prononcé, il n'était pas possible de s'appuyer sur cette protection pour considérer le licenciement comme nul.

Mais la décision de la Cour de cassation ne va pas en ce sens. En effet, la Haute Juridiction relève que la cour d'appel avait constaté que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation de réintégration ni justifié de l'impossibilité de réintégrer le salarié.

En conséquence de quoi le licenciement est nul, fût-il prononcé une fois la période de protection du salarié protégé expirée.

La Haute juridiction rappelle ici l'obligation formelle qui pèse sur l'employeur de réintégrer le salarié concerné ou de justifier précisément de ce qui a empêché la réintégration, au risque de s'exposer à la nullité du licenciement.

Ces règles restent applicables même lorsque le licenciement est prononcé alors que le salarié ne bénéficiait plus du statut de salarié protégé.



**A savoir :** *le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent*

---

### **Information précise et écrite des membres du CE (ou du CSE) : conciliation de ce droit et respect de la vie privée des salariés**

*Cass. Soc., 5 décembre 2018 : n° 16-26.895*

En vertu de l'article 9 du code civil *chacun a droit au respect de sa vie privée*. Ce droit ne peut par principe subir de restrictions que si ces dernières sont nécessaires et proportionnées au but poursuivi. Mais force est de constater la primeur accordée à l'intérêt légitime des élus dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives.

Ainsi, en vertu des dispositions de l'article L 2323-4 (*ancien*) du code du travail : *pour lui permettre de formuler un avis motivé, le CE dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ou, le cas échéant, mises à disposition dans les conditions prévues à l'article L 2323-9, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants.*

En l'espèce, la direction de l'UES constituée entre 2 sociétés relevant du secteur de la finance a engagé une procédure d'information du CE sur un projet de formalisation des principes de la rémunération en lien avec le cadre fonctionnel existant dans l'entreprise. Au cours du processus de consultation et s'estimant

manifestement dépourvu des éléments nécessaires à la délivrance d'un avis éclairé, le CE décida de saisir le TGI pour obtenir communication de pièces complémentaires.

Ces pièces, au demeurant diverses, concernaient directement la rémunération des collaborateurs de l'UES ; un fort risque d'identification des personnels en question étant mis en exergue (*à tout le moins vis-à-vis des plus petites fonctions/unités*).

C'est précisément sur ce point qu'était fondée la défense de l'UES qui estimait, entre autres que, *la rémunération individuelle dont bénéficie chaque salarié constitue une donnée personnelle dont la transmission à autrui porte atteinte au respect de la vie privée et ne peut être ordonnée qu'à condition d'être nécessaire à la protection d'un intérêt légitime et proportionnée au but recherché*.

A ce titre la direction entendait faire valoir que la fourniture d'une information individualisée pour chaque fonction aboutissait, pour les fonctions exercées par un nombre restreint de salariés, à transmettre aux élus les niveaux de rémunération individuels. Elle soutenait ainsi que, d'une part l'information sollicitée ne correspondait en aucun cas à l'objet du projet soumis et d'autre part, qu'une telle atteinte au respect de la vie privée n'était pas justifiée et proportionnée au but recherché.

La cour suprême ne l'entendit pas de la même oreille estimant de prime abord que *le respect de la vie personnelle du salarié n'était pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article L 2323-4 du code du travail* revêtant donc, à première vue, un certain caractère d'absolutisme (*confirmé plus loin dans l'arrêt*).

L'argument avancé ci-dessus ne semblait néanmoins pas tout à fait suffire la Cour avançant que l'absence d'obstacle est d'autant plus véridique que les membres du CE ou du CSE sont tenus à une obligation de discrétion.

La cour précise enfin, et au-delà de l'étendue des pouvoirs conférés par l'article L 2323-4 (*ancien*) du code du travail ou encore, du devoir de discrétion attaché à l'exercice des mandats que, *le juge constate que les mesures demandées procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à l'exercice des droits du CE (...) qu'ayant fait ressortir que les mesures demandées par le CE ne constituaient pas une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée des salariés, c'est à bon droit que la cour d'appel a statué comme elle l'a fait*.

Question de l'intérêt légitime : si cette notion demeure abstraite voire, à géométrie variable en fonction des affaires rencontrées, n'oublions pas la raison d'être d'un CE ou d'un CSE résulte d'un devoir de contrôle de l'employeur, et ce dans une optique de préservation de l'intérêt collectif des salariés. Cela en fait, sans nul doute possible, un intérêt légitime indiscutable.



**A savoir :** *le respect de la vie personnelle du salarié n'est pas en lui-même un obstacle à la communication d'informations précises aux élus, tenus à une obligation de discrétion*

---

## Licenciement d'un salarié ne disposant plus de véhicule

Cass. Soc., 28 novembre 2018 : n° 17-15.379

Lorsque l'activité professionnelle d'un salarié exige qu'il dispose d'un véhicule et qu'il vient à ne plus avoir de voiture, l'employeur peut prendre certaines dispositions concernant la rémunération du salarié qui ne peut ainsi plus travailler, voire son licenciement.



En l'espèce, un salarié, embauché en qualité de livreur vient de se faire saisir sa voiture. Le problème est que son activité en exige un et que son contrat de travail prévoit qu'il ait un véhicule.

L'employeur peut prévoir, dans le contrat de travail du salarié, une clause imposant à celui-ci de disposer d'un véhicule. Pour cela, il faut bien entendu que son activité professionnelle l'exige.

Pour la Cour de cassation lorsque le salarié ne remplit plus son obligation contractuelle, l'employeur peut entamer une procédure de licenciement, la poursuite du contrat de travail étant rendue impossible par le manquement du salarié.

Les Hauts juges considèrent que lorsqu'une disposition contractuelle exige du salarié d'être en possession d'un véhicule pour l'exercice de son activité professionnelle, l'absence de véhicule liée à des contraintes personnelles caractérise un manquement du salarié à une obligation contractuelle déterminante. Elle peut donc justifier son licenciement.

La Cour de cassation est même venue préciser, à cette occasion, que l'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération au salarié qui, faute de véhicule, n'est plus en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail. Attention, l'employeur est toutefois tenu de verser un salaire si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation.

Pour autant, cela est applicable dès lors que le contrat de travail impose au salarié de disposer d'un véhicule et que cette exigence est indispensable à l'activité professionnelle du salarié. A défaut, l'employeur ne peut pas prendre une telle mesure.



**A savoir :** *lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, l'employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire que si une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle lui en fait obligation. Ce manquement peut justifier le licenciement*