

## .Quinzaine du 1<sup>er</sup> au 15 octobre 2019.

### Textes

<b>Une nouvelle zone touristique internationale (ZTI)</b>	<i>Arrêté du 25 septembre 2019 délimitant une zone touristique internationale dénommée Paris La Défense en application de l'article L 3132-24 du code du travail</i>
---	--

### Zoom

<b>Mise en place du CSE : calendrier</b>
<b>Élections du CSE : campagne électorale</b>
<b>Les accords conclus par le CE ne sont plus applicables au CSE</b>
<b>Ordonnances Macron : le licenciement économique</b>
<b>Désignation des référents obligatoires</b>

### Jurisprudence

<b>Licenciement économique et propositions de réembauche : la Cour de cassation précise</b>	<i>Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-21175 et n° 17-21289</i>
<b>Rupture par écrit d'un CDD de remplacement sans terme précis arrivé à terme</b>	<i>Cass. Soc., 18 septembre 2019 : n° 18-12.446</i>
<b>Un accord d'entreprise peut aménager la prise en charge des frais de déplacement des élus</b>	<i>Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 17-14.623</i>
<b>Coquille dans l'invitation à négocier l'accord préélectoral</b>	<i>Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-23.487</i>
<b>Limitations à l'accès permanent à la BDES</b>	<i>Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-15.504</i>
<b>Précision sur la prise en compte des salariés à temps partiel pour le calcul de l'effectif</b>	<i>Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-60.206</i>



# Textes



## Une nouvelle zone touristique internationale (ZTI)

Arrêté du 25 septembre 2019 délimitant une zone touristique internationale dénommée Paris La Défense en application de l'article L 3132-24 du code du travail

Un arrêté du 25 septembre 2019 publié au JO du 2 octobre 2019 délimite une zone touristique internationale (ZTI) dénommée Paris La Défense.

Cette nouvelle ZTI est entrée en vigueur le 3 octobre 2019

La ZTI dénommée *Paris La Défense* se situe à Puteaux et Courbevoie et comprend le périmètre délimité par le boulevard circulaire de La Défense.

À l'intérieur de cette ZTI, les commerces de détail pourront déroger au repos dominical des salariés dans les conditions définies aux articles L 3132-25-3 et L 3132-25-4 du code du travail.

Les 13 différentes ZTI à Paris	
12 arrêtés publiés au JO du 26 septembre 2015	ZTI dénommée <i>Champs-Élysées Montaigne</i>
	ZTI dénommée <i>Hausmann</i>
	ZTI dénommée <i>Le Marais</i>
	ZTI dénommée <i>Les Halles</i>
	ZTI dénommée <i>Maillot-Ternes (annulée par jugement du TA de Paris du 19 avril 2018)</i>
	ZTI dénommée <i>Montmartre</i>
	ZTI dénommée <i>Olympiades (annulée par jugement du TA de Paris du 13 février 2018)</i>
	ZTI dénommée <i>Rennes - Saint-Sulpice</i>
	ZTI dénommée <i>Saint-Emilion Bibliothèque (annulée par jugement du TA de Paris du 19 avril 2018)</i>
	ZTI dénommée <i>Saint-Honoré - Vendôme</i>
	ZTI dénommée <i>Saint-Germain</i>
	ZTI dénommée <i>Beaugrenelle</i>
1 arrêté publié au JO du 29 septembre 2019	ZTI dénommée <i>Paris La Défense</i>
Les 9 ZTI de province	
1 arrêté publié au JO du 7 février 2016	ZTI sur la commune de <i>Cannes</i>
	ZTI sur la commune de <i>Deauville</i>
	ZTI sur la commune de <i>Nice</i>
	ZTI sur la commune de <i>Saint-Laurent-du-Var</i>
	ZTI sur la commune de <i>Gagnes-sur-Mer</i>
1 arrêté publié au JO du 30 juillet 2016	ZTI sur la commune de <i>Serris Val-d'Europe</i>
	ZTI sur <i>Dijon</i>
	ZTI sur <i>La Baule</i>
	ZTI sur <i>Antibes</i>

# Zoom



## Mise en place du CSE : calendrier

Le comité social et économique (CSE) devient l'unique instance de représentation du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés (*Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017*).

Celles-ci doivent avoir mis en place leur CSE avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, après avoir accompli des formalités complexes en 1 ou 2 tours de scrutin.

<b>1<sup>er</sup> tour de scrutin</b>	<b>Jour J</b>	Information du personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information sur l'organisation de l'élection Le document diffusé précise la date envisagée pour le 1 <sup>er</sup> tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le 90 <sup>ème</sup> jour suivant la diffusion.	Article L 2314-4	
		Invitation par affichage des organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés	Article L 2314-5 al. 1 <sup>er</sup>	
		Invitation par lettre des organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel Remarque : il est particulièrement délicat de connaître toutes les organisations syndicales intéressées, compte tenu de ces différents niveaux de représentativité	Article L 2314-5 al. 2	
		Envoi ou remise d'une lettre aux salariés à temps partiel pour savoir s'ils souhaitent être candidats	Article L 2314-19	
		Envoi ou remise d'une lettre aux salariés mis à disposition pour savoir s'ils souhaitent être électeurs	Article L 2314-23	
	<i>Ces 2 dernières formalités sont majeures. Leur non-respect peut conduire à l'annulation de l'élection</i>			
	<b>Jour J + 20 (environ)</b>	Négociation et conclusion du protocole d'accord préélectoral avec les syndicats qui se présentent à la réunion L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la 1 <sup>ère</sup> réunion de négociation	Article L 2314-5, al. 4	
		Affichage du protocole d'accord préélectoral dans tous les lieux de travail		
		A défaut de négociation d'un protocole préélectoral ( <i>notamment si les syndicats ne se présentent pas</i> ) : affichage d'une note de service de l'employeur ayant pour objet d'organiser l'élection Remarque : la note de service doit être envoyée par LRAR aux syndicats puisqu'ils disposent d'un monopole de présentation des candidats au 1 <sup>er</sup> tour de l'élection		
		Établissement et affichage des listes des électeurs et des éligibles Remarque : au moins 4 jours avant la date du scrutin		
	<b>Jour J + 35 (environ)</b>	Date limite de dépôt des candidatures Remarque : délai fixé par le protocole d'accord préélectoral, la note de service ou, à défaut, tenant compte des nécessités d'organisation du scrutin		
		Affichage des candidatures et des éventuelles professions de foi : au fur et à mesure de leur déclaration		
Envoi du matériel de vote par correspondance aux salariés électeurs				
<b>Jour J</b>	1 <sup>er</sup> tour de scrutin			

	<b>+ 50 (environ)</b>	Affichage du résultat des élections Envoi des procès-verbaux à l'inspecteur du travail, au CTEP ( <i>Centre d'Appel des Élections Professionnelles : CTEP TSA 79104 76934 ROUEN CEDEX 9</i> ), aux organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral	
<b>2<sup>nd</sup> tour de scrutin</b>		Dans les 3 cas suivants, un 2 <sup>nd</sup> tour de scrutin doit être organisé dans le délai de 15 jours à compter du 1 <sup>er</sup> tour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- s'il y a eu carence de candidatures au 1<sup>er</sup> tour : si aucune organisation syndicale n'a présenté de candidats ;</li> <li>- si le quorum n'a pas été atteint au 1<sup>er</sup> tour ;</li> <li>- s'il reste des sièges vacants à l'issue du 1<sup>er</sup> tour : le 2<sup>nd</sup> tour est alors organisé pour pourvoir les sièges vacants.</li> </ul> Dans ces 3 hypothèses, le calendrier prévisionnel se poursuit de la manière suivante	Article L 2314-29
	<b>Jour J + 50 (environ)</b>	Affichage d'un PV de carence du 1 <sup>er</sup> tour Remarque : formalité non obligatoire mais conseillée Affichage d'une note de service sur l'organisation d'un 2 <sup>nd</sup> tour de scrutin. Cette note doit apporter toutes les explications utiles aux salariés sur la carence du 1 <sup>er</sup> tour et être affichée dans tous les lieux de travail Remarque : son envoi aux syndicats est conseillé	
	<b>Jour J + 55 (environ)</b>	Date limite de dépôt des candidatures syndicales et <i>libres</i> : c'est-à-dire, pas nécessairement portées par des syndicats Remarque : délai fixé par le protocole d'accord préélectoral, la note de service ou, à défaut, tenant compte des nécessités d'organisation du scrutin	
		Affichage des candidatures et des éventuelles professions de foi : au fur et à mesure de leur déclaration Envoi du matériel de vote par correspondance aux salariés électeurs	
	<b>Jour J + 65 (environ)</b>	2 <sup>nd</sup> tour de scrutin ( <i>rappel : dans le délai de 15 jours à compter du 1<sup>er</sup> tour</i> ) Affichage du résultat des élections Le cas échéant, établissement d'un PV de carence Envoi des PV de l'élection à l'inspecteur du travail, au CTEP, aux organisations syndicales ayant présenté des listes de candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral	Article L 2314-29

Le calendrier n'est que prévisionnel et ne tient pas compte de situations particulières telles que le vote électronique, la reconnaissance d'une UES en tant que cadre de l'élection, les enjeux liés aux établissements distincts, etc.

De nombreuses démarches matérielles et pratiques doivent également être anticipées, comme :

- l'ouverture d'une boîte postale dédiée pour la réception des votes par correspondance ;
- la préparation du vote par correspondance (*enveloppes, bulletins, notice explicative, etc.*) ;
- la mise en place d'un bureau de vote (*cette exigence se révèle, en pratique, ardue dans les TPE/PME*) ;
- a préparation du vote physique (*urnes, isoloirs, feuilles d'émargement, etc.*).

La mise en place du CSE constitue une opération éminemment délicate, d'autant que les règles générales du code électoral s'y appliquent.



## Élections du CSE : campagne électorale

**Principe :** les candidats aux élections du CSE peuvent diffuser des documents de propagande électorale afin de faire connaître leurs idées et programmes.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Toutes les communications syndicales effectuées en dehors de l'enceinte de l'entreprise sont libres sous réserve des limites interdisant les informations injurieuses ou diffamatoires.

**Avant le 1<sup>er</sup> tour :** les organisations syndicales sont les seules habilitées à diffuser leur propagande électorale.

**Après le 1<sup>er</sup> tour :** les syndicats non habilités à présenter des candidats au 1<sup>er</sup> tour et les salariés candidats sans étiquette syndicale peuvent mener une campagne électorale en vue du 2<sup>nd</sup> tour.

<b>Devoir de neutralité de l'employeur</b>	L'employeur a un devoir de neutralité et il ne peut pas juger le contenu des informations diffusées sous peine d'une condamnation pour délit d'entrave et d'une annulation des élections
	Il ne peut ni contrôler ni censurer le contenu de la propagande diffusée
	Il peut néanmoins saisir le juge d'instance qui statuera en référé
<b>Moyens des candidats</b>	Les syndicats peuvent utiliser les moyens de leur section syndicale pour mener leur campagne : panneau d'affichage, réunions hors temps de travail, tracts, intranet autorisé par accord d'entreprise. Le protocole préélectoral peut prévoir des moyens complémentaires
	Les candidats disposent des moyens que leur offre le protocole préélectoral ( <i>ou un accord collectif</i> ), par exemple un panneau d'affichage, une salle de réunion, un accès à l'intranet
<b>Campagne hors de l'entreprise</b>	Les communications syndicales ( <i>y compris sur internet</i> ) qui interviennent hors de l'entreprise sont libres. Mais il est interdit de publier des informations injurieuses ou diffamatoires
<b>Contenu de la propagande</b>	Les informations diffusées doivent avoir une relation avec les élections professionnelles et respecter les dispositions relatives à la presse. Le message ne doit jamais être diffamatoire à l'égard d'une liste concurrente ou d'un autre syndicat
<b>Référence</b>	Article L 2142-4 du code du travail



### **Les accords conclus par le CE ne sont plus applicables au CSE**

L'employeur est amené à négocier et conclure des accords avec les membres élus du CSE ou les délégués syndicaux, sur l'organisation et le fonctionnement du CSE :

- heures de délégation pour les suppléants,
- présence des suppléants en réunion,
- mise à disposition d'un local, modalités d'accès à la BDES (*base de données économiques et sociales*),
- règlement intérieur du CSE,
- etc...

**Principe :** lors des élections du nouveau CSE succédant au CE, l'instance du CE ainsi que l'ensemble des textes juridiques liés au CE disparaissent juridiquement. Les accords conclus par les membres du CE cessent donc de s'appliquer.

Les nouveaux membres du CSE doivent dès lors dresser un inventaire des accords conclus par le CE et les renégocier avec l'employeur s'ils entendent conserver des droits similaires à ceux acquis antérieurement par les représentants du personnel (*crédit d'heures de délégation supplémentaire par exemple*).

Le règlement intérieur du CSE détermine, pour l'exercice de ses missions :

- les modalités du fonctionnement du CSE ;
- les modalités des rapports du CSE avec les salariés de l'entreprise.

Le code du Travail rend obligatoire le règlement intérieur du CSE dans les entreprises de 50 salariés et plus. Il doit contenir des dispositions obligatoires relatives à la comptabilité du CSE et notamment des clauses relatives aux modalités d'arrêt et de restitution des comptes annuels du comité.

Il peut également contenir des dispositions facultatives relatives :

- aux réunions du comité,
- aux heures de délégation des membres,
- aux commissions créées,
- aux obligations des membres,
- etc...

En revanche, certaines dispositions sont interdites :

- les dispositions contraires à l'ordre public ;
- les dispositions contraires aux règles légales de fonctionnement du CSE ;
- les dispositions imposant à l'employeur des obligations supérieures à celles prévues par la loi.

Le règlement intérieur est adopté à la majorité des membres présents lors du vote.

Lors des élections du nouveau CSE succédant au CE, l'instance du CE ainsi que l'ensemble des textes juridiques liés au CE disparaissent juridiquement. Le règlement intérieur du CE cesse donc de s'appliquer. Les nouveaux membres élus du CSE doivent rédiger et adopter un nouveau règlement intérieur.



### Ordonnances Macron : le licenciement économique

Des modifications importantes ont été apportées par les ordonnances Macron sur le licenciement économique

Thèmes	Contenus
<b>Délai de contestation</b> (Article L 1235-7)	Toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique se prescrit dans le délai de 12 mois à compter : <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la dernière réunion du CSE ;</li> <li>- ou de la notification de licenciement, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester le licenciement économique.</li> </ul> Attention : Ce délai n'est opposable au salarié que s'il a été mentionné dans la lettre de licenciement.
<b>Périmètre d'appréciation</b> (Article L 1233-3)	2 situations sont alors à envisager comme suit, selon les termes de l'article L 1233-3 du code du travail, modifié récemment par 2 articles de l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 : <p><u>Situation 1 : l'entreprise appartient à un groupe</u></p> Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient alors : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.</li> </ul> Dans ce cas, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, le groupe est alors constitué de cette entreprise ainsi que des entreprises qu'elle contrôle.

	<p>- Si le siège social n'est pas situé sur le territoire français, le groupe est alors constitué des entreprises implantées en France.</p> <p>- Enfin, le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché</p> <p><u>Situation 2 : L'entreprise n'appartient pas à un groupe</u> Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise</p>
<p><b>Obligation de reclassement</b> (Article L 1233-4)</p>	<p>Sur ce point précis, il convient de se rapprocher de l'article L 1233-4 du code du travail, modifié par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017.</p> <p>- <i>Efforts de formation et d'adaptation</i> Selon l'article précité, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.</p> <p>- <i>Reclassement et emplois concernés</i> Le reclassement du salarié s'effectue :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ;</li> <li>• ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.</li> </ul> <p>À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.</p> <p>- <i>Communication offres de reclassement</i> Sur ce point précis, l'article L 1233-4 du code du travail indique que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ;</li> <li>• ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés ;</li> <li>• les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.</li> </ul>
<p><b>Critère ordre licenciements</b> (Article L 1233-5)</p>	<p>Cet aspect est abordé dans l'article L 1233-5 du code du travail, modifié récemment par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 et son article 18.</p> <p>L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité social et économique.</p> <p>Ces critères prennent notamment en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;</li> <li>- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;</li> <li>- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;</li> <li>- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.</li> </ul> <p>L'employeur peut privilégier 1 de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des 4 autres critères.</p> <p>Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif.</p> <p>En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.</p>



## Désignation des référents obligatoires

Selon l'effectif de l'entreprise, un certain nombre de référents doivent être désignés dans différents domaines : harcèlement, handicap, protection des données personnelles, prévention des risques professionnels...

<b>Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</b>	
Le référent CSE	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019, dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le CSE doit désigner, parmi ses membres ( <i>titulaires et suppléants</i> ), un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
	Ce référent est nommé pour toute la durée du mandat des membres élus du CSE
	Il a droit à la formation nécessaire à l'exercice de ses missions, financée par l'employeur sous certaines conditions
Le référent dans les entreprises de 250 salariés et plus	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019, dans les entreprises employant au moins 250 salariés, l'employeur doit également désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
	Tout salarié de l'entreprise peut être nommé comme référent harcèlement sexuel
<b>Le référent en matière de handicap</b>	
En entreprise	Depuis le 7 septembre 2018, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées doit être désigné dans les entreprises de 250 salariés et plus
	Il peut s'agir du responsable RH, du chargé de mission handicap, du responsable RSE, etc...
En C.F.A.	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019, les centres de formation d'apprentis (CFA) doivent disposer d'un référent chargé de l'intégration des apprentis handicapés
	Sa mission est notamment d'aider l'apprenti dans sa recherche d'employeur et de faciliter son intégration dans l'entreprise
<b>Le référent en matière de protection des données personnelles</b>	
Depuis le 25 mai 2018, le délégué à la protection des données ( <i>DPD ou DPO pour Data Protection Officer</i> ) remplace le correspondant informatique et libertés ( <i>CIL</i> )	
Sa désignation est obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus, et facultative mais vivement conseillée dans les autres	
Un DPO doit également être obligatoirement désigné dès lors que l'entreprise effectue	Des traitements à grande échelle de suivi régulier et systématique des personnes
	Des traitements de données sensibles ou relatives à des condamnations pénales et infractions
	Ou relève du secteur public
Le DPO est chargé de faire en sorte que l'entreprise soit en conformité avec le règlement européen sur la protection des données personnelles ( <i>RGPD</i> )	
<b>Le référent en matière de prévention des risques professionnels</b>	
Dans toutes les entreprises	Quel que soit l'effectif, un référent doit être désigné pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels
	Il s'agit généralement du responsable sécurité de l'entreprise
Dans les entreprises de 50 salariés et plus	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2018, l'employeur doit également désigner un référent chargé de recueillir et de traiter les alertes professionnelles par les salariés



# Jurisprudence

---

## Licenciement économique et propositions de réembauche : la Cour de cassation précise

*Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-21175 et n° 17-21289*

En l'espèce :

Une salariée est engagée en qualité de *call dispatcher* le 13 août 2001, occupant en dernier lieu les fonctions de *regional channel manager*.

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 4 février 2014, elle est convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement fixé au 14 février 2014.

Par lettre du 7 mars 2014, elle est licenciée pour motif économique.

Le 2 juillet 2014, la salariée saisit la juridiction prud'homale afin de faire constater que son licenciement était nul en raison d'une discrimination et d'obtenir la condamnation de la société à lui verser diverses créances salariales et indemnitaires.

La salariée met en avant le fait que son ancien employeur avait formulé des propositions de réembauchage assorties d'un délai de réponse, et qu'après avoir répondu favorablement à une proposition de réembauche, l'employeur avait finalement recruté une autre personne, la salariée ayant répondu au-delà du délai fixé pour la réponse.

La Cour d'appel de Versailles, dans son arrêt du 10 mai 2017, déboute la salariée de sa demande.

La Cour de cassation confirme cet arrêt, indiquant à cette occasion que, la loi étant muette sur le sujet, un employeur était totalement fondé à fixer un délai de réponse dans ses propositions de réembauche faisant suite à un licenciement économique.



**A savoir :** *selon la Cour de Cassation, la loi étant muette sur le sujet, un employeur est totalement fondé à fixer un délai de réponse dans ses propositions de réembauche faisant suite à un licenciement économique*

---

## Rupture par écrit d'un CDD de remplacement sans terme précis arrivé à terme

*Cass. Soc., 18 septembre 2019 : n° 18-12.446*

Dans certains cas, un CDD peut ne pas comporter de terme précis. Il en est ainsi lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent. Le contrat est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de son objet (*Article L 1242-7*).

La fin de l'absence du salarié remplacé correspond :

- soit à la reprise d'activité de ce dernier,
- soit à sa cessation définitive d'activité.

Elle entraîne la rupture de plein droit du CDD (*Cass. Soc., 20 avril 2005 : n° 03-41.490*), l'employeur devant rapporter la preuve de l'événement constitutif du terme du contrat et de sa date (*Cass. Soc., 13 mai 2003 : n° 01-40.809*). Si le CDD se poursuit après l'échéance du terme, il devient un contrat à durée indéterminée (*Article L 1243-11*).

Si le CDD doit en principe prendre fin le jour-même de l'évènement constitutif du terme, on notera toutefois que la Cour a accordé à l'employeur, dans un cas où le salarié remplacé était décédé, un délai *raisonnable* d'information du salarié remplaçant, le recours à ce délai n'ayant pas pour effet d'entraîner un dépassement du terme du CDD (*Cass. Soc., 4 février 2009 : n° 07-42.954*).

En l'espèce :

Un CDD avait été conclu en 2012 pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent pour maladie.

Le 10 décembre 2014, ce dernier était licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Le même jour, son remplaçant adressait à l'employeur un courriel indiquant qu'il avait reçu un appel téléphonique du directeur régional lui annonçant la fin de son contrat, qu'une telle pratique était illégale et qu'il demandait une confirmation écrite de la fin de son contrat.

Le 11 décembre 2014, l'employeur annonçait à l'intéressé qu'en raison du licenciement le 10 décembre 2014 du salarié absent, son CDD avait pris fin à cette date.

Le salarié ainsi évincé a alors saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son CDD en CDI en soutenant que son contrat s'était poursuivi après l'échéance de son terme (*il était en effet venu travailler le 11 décembre*), ainsi qu'une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement du conseil de prud'hommes, qui lui donne raison en considérant que l'employeur, ayant notifié la fin du contrat le 11 décembre 2014, celui-ci s'est poursuivi après son terme, est infirmé par la cour d'appel. Relevant que les dispositions relatives au CDD de remplacement ne prévoient pas les modalités d'information du salarié sur le terme de son contrat et n'exigent ainsi pas de notification écrite, celle-ci décide que le remplaçant avait été valablement informé sur ce point par téléphone le 10 décembre 2014.

Saisie par le salarié, la chambre sociale de la Cour de cassation approuve la décision de la cour d'appel. Pour elle, si, en application de l'article L 1242-7 du code du travail, le CDD conclu pour remplacer un salarié absent a pour terme la fin de l'absence du salarié, il n'est pas exigé que l'employeur y mette fin par écrit.

La Cour réaffirme donc, tout d'abord, le principe suivant lequel le CDD de remplacement prend fin au moment où s'achève l'absence du salarié remplacé.

Elle refuse ensuite, dans le silence des textes, de créer à la charge de l'employeur une obligation de notification écrite au salarié sous CDD de remplacement qui seule aurait pour effet de valablement mettre fin au contrat. L'information sur l'évènement constitutif de la fin du CDD, à laquelle l'employeur peut se livrer pour éviter que le salarié n'exécute une prestation de travail au-delà du terme du contrat (*et qui en l'espèce était particulièrement nécessaire car le salarié exécutait sa prestation de travail hors les murs de l'entreprise*) n'a à revêtir aucune forme particulière.

Pour rejeter le pourvoi, la Haute Cour s'appuie sur les constatations des juges du fond qui ont retenu que la fin de l'absence du salarié remplacé était intervenue le 10 décembre 2014, date de son licenciement, ce dont son remplaçant avait été informé le jour-même.

En conséquence, le CDD n'avait pas pu se poursuivre du fait de la présence du salarié de son propre chef sur son lieu de travail le lendemain du terme du contrat, en méconnaissance de l'appel téléphonique de l'employeur.

Si le délai restreint dans lequel l'information sur l'évènement constitutif de la fin du CDD est donnée ne peut pas donner lieu pour le salarié, dont le CDD prend ainsi fin, à une requalification du contrat de travail, elle pourrait en revanche éventuellement lui ouvrir droit à des dommages-intérêts en cas de faute et préjudice avéré.



**A savoir :** *l'employeur n'est pas tenu de notifier par écrit au salarié sous CDD conclu sans terme précis pour le remplacement d'un salarié malade la rupture du contrat arrivé à son terme en raison du licenciement de ce dernier pour inaptitude physique*

---

## Un accord d'entreprise peut aménager la prise en charge des frais de déplacement des élus

*Cass. Soc., 11 septembre 2019 : n° 17-14.623*

**Principe :** les conditions de prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel pour assister aux réunions obligatoires sont souvent fixées par le règlement intérieur de l'instance, ou par accord collectif ou usage

A défaut, la Cour de cassation juge de manière constante que ces frais sont à la charge de l'employeur lorsqu'il est à l'initiative de la réunion (*Cass. Soc., 28 mai 1996 : n° 94-18.797 ; Cass. Soc., 15 mai 2001 : n° 99-10.127*).

A l'inverse, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais exposés par les représentants du personnel pour se rendre à des réunions non obligatoires ou organisées de leur propre initiative (*Cass. Soc., 17 octobre 2018 : n° 17-13.256*).

En l'espèce :

Un représentant du personnel qui avait utilisé son véhicule personnel pour se rendre aux réunions initiées par l'employeur et réclamait la prise en charge de ses frais est débouté par les juges.

La règle générale de prise en charge par l'employeur issue de la jurisprudence ne s'applique en effet qu'à défaut de modalités spécifiques de prise en charge fixées par accord d'entreprise.

Selon l'accord collectif en vigueur dans l'entreprise, sauf cas particuliers subordonnés à une autorisation du responsable hiérarchique, le salarié devait privilégier l'utilisation de véhicules de service ou de voitures de location mises à disposition par l'entreprise.

En utilisant systématiquement son véhicule personnel, le salarié ne s'était pas conformé aux dispositions de l'accord relatif aux déplacements des représentants du personnel.

La Cour de cassation prend tout de même le soin de réserver le cas où l'application des dispositions de l'accord collectif (*en l'espèce l'utilisation d'un véhicule de service ou de location*) occasionnerait au représentant du personnel une sujétion particulière injustifiée.

La solution, rendue à propos d'un représentant du personnel au CHSCT, est transposable aux membres du comité social et économique.



**A savoir :** *si un accord d'entreprise prévoit les modalités de prise en charge des frais de déplacement des représentants du personnel pour se rendre aux réunions de l'instance, l'élu qui ne respecte pas ses stipulations ne peut pas prétendre au remboursement de la totalité de ses frais*

---

## Coquille dans l'invitation à négocier l'accord préélectoral

*Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-23.487*

Parmi les premières démarches que l'employeur doit effectuer lorsqu'il organise les élections professionnelles figure l'invitation des syndicats intéressés à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Cette invitation doit leur parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation (*Article L 2314-5*). La méconnaissance de cette obligation d'invitation des syndicats à la négociation entraîne l'annulation des élections (*Cass. Soc., 9 avril 1987 : n° 86-60.432*).

En l'espèce, la lettre d'invitation à négocier le protocole préélectoral reçue par un syndicat le 5 avril 2018 fixait la date de la réunion de négociation au *mardi 24 16 avril 2018*.

Considérant qu'il n'était pas en mesure de vérifier si le délai de 15 jours devant séparer la réception de l'invitation et la réunion avait été respecté, le tribunal d'instance a annulé les élections en cause.

Décision approuvée par la Cour de cassation qui déduit du fait que l'invitation mentionnait deux dates distinctes que le syndicat n'avait pas été régulièrement convié à la négociation du protocole préélectoral.



**A savoir :** *n'est pas considéré comme régulièrement convié à la négociation du protocole d'accord préélectoral le syndicat qui a reçu une invitation à négocier mentionnant deux dates pour la réunion de négociation*

---

## Limitations à l'accès permanent à la BDES

*Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-15.504*

Depuis les ordonnances Macron, les modalités de fonctionnement de la BDES et notamment ses modalités de consultation et d'utilisation sont fixées :

- par un accord d'entreprise majoritaire ;
- ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE.

S'il n'existe pas d'accord de ce type, un accord de branche peut aussi prévoir les modalités de fonctionnement de la BDES mais seulement dans les entreprises de moins de 300 salariés.

En l'absence d'accord, le code du travail prévoit que la BDES doit être accessible en permanence aux élus (*Article L 2312-36*).

La difficulté, c'est de définir ce qu'il faut entendre par accès permanent. L'administration a apporté très tôt un premier élément de réponse avec une circulaire du 18 mars 2014 qui précisait que pour des raisons pratiques, la base de données peut ne pas être accessible 24h/24 lorsque le fait de la consulter nécessite un accès aux locaux de l'entreprise, par exemple quand elle est tenue à disposition sous forme papier ou accessible seulement par l'intranet de l'entreprise.

Les juges viennent aussi d'apporter leur point de vue.

En l'espèce :

L'affaire en question a d'abord été traitée par la cour d'appel de Reims et concernait une entreprise de travail temporaire de 400 salariés permanents et 65 000 salariés intérimaires par an. Un syndicat se plaignait que la BDES n'était pas conforme notamment car il n'y avait pas d'accès permanent pour les élus.

La cour d'appel ne lui a pas donné raison estimant que la notion d'accessibilité permanente doit être appréciée en fonction des textes légaux mais aussi de ce que la raison commande, les salariés bénéficiant par exemple d'un droit à la déconnexion et les locaux étant fermés la nuit et le dimanche.

En l'espèce, l'accessibilité permanente est satisfaite pour les juges puisque la base de données était accessible pendant les heures de travail à partir de l'adresse IP des agences et mise à disposition à partir des agences ou sur demande, par courrier ou fax, en l'absence de support informatique.

Une position validée par la Cour de cassation qui estime que la cour d'appel a pu valablement en déduire que la condition d'accès permanent était remplie.



**A savoir :** *la condition d'accès permanent est respectée lorsque la BDES est accessible pendant les heures de travail ou sur support papier par courrier ou fax sur demande*

---

## Précision sur la prise en compte des salariés à temps partiel pour le calcul de l'effectif

*Cass. Soc., 25 septembre 2019 : n° 18-60.206*

Le calcul de l'effectif peut avoir des conséquences sur les obligations de l'employeur :

- mise en place des instances représentatives du personnel,
- rédaction d'un règlement intérieur,
- assujettissement à de nouvelles cotisations,
- etc. La Cour de cassation vient de donner des précisions concernant les salariés à temps partiel.

Lors du calcul de l'effectif de l'entreprise, en application du code du travail, l'employeur doit tenir compte du type de contrat de travail des salariés.

Le code de la sécurité sociale prévoit d'autres dispositions qui sont notamment applicable au calcul et recouvrement des cotisations. En effet, certains salariés vont compter pour une unité. C'est le cas des salariés en CDI qui sont à temps plein et des travailleurs à domicile.

L'appréciation de la durée du travail est effectuée au regard de la durée de travail légale ou conventionnelle, telle que pratiquée dans l'entreprise si elle est inférieure à la durée légale.

Alors que d'autres salariés sont pris en considération, pour le calcul de l'effectif, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. C'est le cas des salariés en CDD, en contrat de travail intermittent, des salariés temporaires et des salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure sous certaines conditions.

Ces salariés sont exclus du décompte de l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.

D'autres salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif. C'est le cas, sous certaines conditions, des titulaires de contrat d'apprentissage, de contrat unique d'insertion - contrat initiative-emploi, de contrat de professionnalisation (*Article L 1111-3*).

Calcul de l'effectif de l'entreprise : concernant les salariés à temps partiel, il faut diviser la somme totale des horaires inscrits dans le contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle de travail. C'est ce que prévoit le code du travail (*Article L 1111-2*).

Toutefois, la Cour de cassation donne des précisions en cas de contestation.

En l'espèce :

L'entreprise, une école, présentait un seuil d'effectif qui variait entre 48,10 et 57,41 salariés au cours des 12 derniers mois.

Pour les salariés à temps partiel, l'entreprise tenait compte des heures contractuelles. C'est-à-dire celles inscrites dans leur contrat de travail.

L'école n'a pas tenu compte de celles qu'ils effectuaient dans le cadre de stages proposés aux élèves.

Après avoir rappelé les dispositions légales (*les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail*), la Cour de cassation a précisé qu'en cas de contestation, il revient au juge de vérifier si la prise en compte des heures correspond à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les salariés à temps partiel.

Il fallait que l'employeur tienne compte des heures réellement effectuées par les salariés et pas la durée de travail indiquée dans leur contrat de travail.

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle également qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve des effectifs de l'entreprise qu'il présente.



**A savoir :** *l'employeur doit rapporter la preuve des effectifs qui allègue. La prise en compte des heures accomplies par les salariés à temps partiel correspond à la durée mensuelle effectivement accomplie*