

**.1<sup>er</sup> au 15 janvier 2020.**

<b>Textes</b>	
<b>Modification de certains seuils d'effectif</b>	<i>Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif Décret n° 2019-1591 du 31 janvier 2019 relatif à certains seuils d'effectif figurant dans le code général des collectivités territoriales, le code des transports et le code du travail</i>
<b>Organisation et fonctionnement des IRP</b>	<i>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</i>
<b>La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat</b>	<i>Article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2020</i>
<b>Zoom</b>	
<b>La CSSCT</b>	
<b>13 changements au. 1<sup>er</sup> janvier 2020</b>	
<b>Le conseil d'entreprise</b>	
<b>Trésorier du CSE</b>	
<b>Jurisprudence</b>	
<b>Licenciement et mise à pied : délais à respecter</b>	<i>Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-15303</i>
<b>Transformation en CDI de plusieurs contrats saisonniers successifs</b>	<i>Cass. Soc., 20 novembre 2019 : n° 18-14.118</i>
<b>Reclassement : obligation pour l'employeur de proposer des postes en CDD</b>	<i>Cass. Soc., 4 septembre 2019 : n°18-18169</i>
<b>Désignation des membres de la CSSCT par le CSE</b>	<i>Cass. Soc., 27 novembre 2019 : n° 19-14.224</i>
<b>L'employeur qui ne fournit pas de travail au salarié est fautif</b>	<i>Cass. Soc., 4 décembre 2019 : n° 18-15947</i>





## Modification de certains seuils d'effectif

Décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019 relatif aux seuils d'effectif

Décret n° 2019-1591 du 31 janvier 2019 relatif à certains seuils d'effectif figurant dans le code général des collectivités territoriales, le code des transports et le code du travail

Le premier décret précise les modalités de décompte des effectifs salariés fixées par l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale, créé par l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (*loi PACTE*).

Le décret n° 2019-1586 définit les catégories de personnes incluses dans l'effectif. Il prévoit que seules celles titulaires d'un contrat de travail et les salariés non statutaires et non titulaires pouvant bénéficier de l'allocation d'assurance chômage sont comptabilisés dans l'effectif. Ainsi, les mandataires sociaux n'entrent plus dans le calcul de l'effectif.

Il prévoit, pour l'application de certains seuils du code du travail, que l'effectif salarié et les règles de franchissement de seuils d'effectif sont déterminés selon l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi précitée :

- obligation de transmission dématérialisée des attestations à Pôle emploi,
- mise à disposition d'un local de restauration,
- désignation d'un conseiller à la prévention hyperbare qui n'est pas l'employeur,
- tenue d'un document sur les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail.

### **Relèvement du seuil imposant la mise à disposition d'un local de restauration**

Jusqu'à présent, l'employeur était tenu de mettre à disposition des salariés un local de restauration dès lors qu'au moins 25 d'entre eux souhaitaient prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail. Cette obligation de mise en place vise dorénavant *les établissements d'au moins 50 salariés*, sans qu'il soit fait référence à un nombre de salariés ayant exprimé leur souhait.

Jusqu'à présent également, dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail était inférieur à 25, l'employeur devait mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. L'obligation ne vise à présent que les *établissements de moins de 50 salariés*.

Dans ces deux cas, il est précisé que l'effectif doit être décompté par établissement suivant les règles posées par l'article L 130-1 du code de la sécurité sociale.

Les seuils pour la transmission dématérialisée des attestations à Pôle emploi et la désignation d'un conseiller à la prévention hyperbare sont relevés de 10 à 11 dans un objectif d'harmonisation avec les autres législations.

Enfin, en conséquence des modifications introduites par la loi précitée en matière de seuils d'effectif, certaines dispositions du code du travail et du code de la construction et de l'habitation sont toilettées ou abrogées.

Le second décret harmonise le calcul des seuils d'effectif pour l'application de certaines réglementations, pour ce qui concerne :

- le versement destiné aux transports en commun,

- l'information relative à la quantité de gaz à effet de serre émise par les modes de transport utilisés pour réaliser une prestation,
- l'aide unique aux employeurs d'apprentis.



## Organisation et fonctionnement des IRP

*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*

Le décret du 30 décembre 2019 apporte des précisions quant à l'organisation et au fonctionnement du CSE et les représentants syndicaux. Il est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Renseignements auprès de l'administration en cas d'enquête AT-MP	En cas d'enquête menée par le CSE ou la CSSCT à l'occasion d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le CSE devra fournir certains renseignements à l'administration qui seront déterminés par un arrêté interministériel ( <i>article R 2312-2 nouveau</i> )
Affichage de la liste des membres élus du CSE	La liste nominative des membres de chaque CSE doit être affichée dans les locaux affectés au travail, en indiquant l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du CSE ( <i>article R 2314-22 nouveau</i> )
Nombre de représentants d'établissement au CSE central	A défaut d'accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, 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. Dans la limite de 25 titulaires et 25 suppléants ( <i>article R 2316-1 nouveau</i> )
Précisions quant aux heures de délégation des représentants syndicaux en forfait-jours	Représentant de la section syndicale ( <i>article R 2142-1</i> ) Délégué syndical et le délégué syndical central ( <i>article R 2143-3-1</i> ) Lorsque leur crédit d'heures de délégation restant est inférieur à 4 heures, le représentant de la section syndicale, délégué syndical et délégué syndical central disposent d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle
Prolongement de la période transitoire pour le recours à un expert agréé	Jusqu'au 31 décembre 2021, le CHSCT ou le CSE peut faire appel à un expert agréé. Les experts dont l'agrément expire avant le 30 juin 2021 voient leur agrément prorogé jusqu'au 31 décembre 2021
Il prévoit que le décret n° 2017-773 du 4 mai 2017 relatif à l'instance de dialogue social mise en place dans les réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France liés par un contrat de franchise est abrogé	



## La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

*Article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2020*

**Principe :** la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est reconduite en 2020. Elle est toujours facultative. Sous certaines conditions, cette prime bénéficie d'exonérations fiscales et sociales : impôt sur le revenu, cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que de la CSG et de la CRDS, de la participation à l'effort de la construction, de la contribution unique à la formation, de la taxe d'apprentissage.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est exonérée dans la limite de 1000 euros pour les salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant son versement une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC (*montant proratisé selon la durée de travail prévue au contrat et en cas d'entrée et/ou sortie en cours d'année*).

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être mise en place :

- par un accord collectif ;
- par une décision unilatérale (DU) de l'employeur. Dans ce cas, il doit informer le CSE avant son versement.

Si l'employeur décide de mettre en œuvre la prime exceptionnelle via une décision unilatérale, il n'est plus limité dans le temps comme en 2019. Pour rappel, les modalités de la prime exceptionnelle 2019 via une DU devait être arrêtée avant le 31 janvier 2019.

En 2020, dans les 2 cas (*accord collectif ou décision unilatérale*), la prime doit être versée avant le 30 juin 2020 pour bénéficier des exonérations.

Cette prime peut être donnée à l'ensemble des salariés ou à ceux dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Si l'employeur verse cette prime aux salariés intérimaires, il lui revient d'informer l'agence d'intérim afin qu'elle paie cette prime aux salariés concernés dans les conditions et modalités fixées par l'accord collectif ou la décision unilatérale afin qu'ils bénéficient des exonérations.

Pour profiter des avantages sociaux et fiscaux, la prime doit bénéficier aux salariés liés par un contrat de travail (*ou intérimaire*) à l'entreprise à la date de son versement. Son montant peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction :

- de leur rémunération ;
- de leur niveau de classification ;
- de leur durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue à leur contrat de travail (*temps partiel*).

Sont assimilés à des périodes de présence effective :

- les périodes de congés maternité, de paternité, d'adoption,
- les congés parentaux d'éducation, d'enfant malade, de présence parentale,
- les congés pris dans le cadre d'un don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Comme pour la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2019, afin de garantir qu'elle correspond effectivement à une rémunération supplémentaire et qu'elle ne puisse pas se substituer à des éléments de salaire déjà versés par l'employeur, la loi prévoit qu'elle ne peut en aucun cas se substituer à des augmentations ou primes prévues par un accord salarial, le contrat de travail ou les usages de l'entreprise.

La prime exceptionnelle n'est pas prise en compte pour le calcul de la prime d'activité et pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

**La CSSCT**

Une CSSCT (*commission santé, sécurité et conditions de travail*) doit être mise en place au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 dans :

- les entreprises ou établissements distincts de 300 salariés et plus.
- les établissements comprenant au moins une installation nucléaire (*établissements SEVESO*).

Dans les entreprises ou établissements distincts de moins de 300 salariés, elle peut être mise en place à la demande de l'inspecteur du travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Dans les entreprises pour lesquelles la mise en place d'une CSSCT n'est pas obligatoire, un accord d'entreprise peut prévoir la création de cette commission.

<b>Composition de la CSSCT ¶</b>	
Employeur	Elle est présidée par l'employeur ou son représentant L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors des membres du CSE, à condition que leur nombre ne dépasse pas celui des représentants du personnel titulaires
Salariés	Comprend au moins 3 membres représentants du personnel du CSE Parmi ces 3 membres, au moins l'un d'entre eux doit être un représentant du 2 <sup>ème</sup> collège ( <i>cadres, ingénieurs, assimilés</i> ) ou du 3 <sup>ème</sup> collège s'il existe ( <i>cas des entreprises employant plus de 25 ingénieurs, chefs de services et cadres</i> )
Assistent, avec voix consultative, aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail	Le médecin du travail, qui peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail
	Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail
	L'agent de contrôle de l'inspection du travail
	Les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ( <i>CARSAT</i> )

L'article L 2315-39 du code du travail prévoit que les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

L'article L 2315-32 alinéa 1 du même code prévoit que les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Il en résulte que la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote.



## 13 changements au. 1<sup>er</sup> janvier 2020

1	Bonus-malus : une incitation à réduire les contrats courts	
2	CDD d'usage : une taxe forfaitaire de 10 € par contrat	
3	La <i>solution à 30 jours</i> : une nouvelle offre de Pôle emploi à destination des entreprises	
4	Emplois francs : pour tous les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)	
5	Comité social et économique : pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés	
6	SMIC : 15 € net de plus par mois à partir du 1 <sup>er</sup> janvier	
7	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : une démarche plus simple	
8	Conseil en évolution professionnelle (CÉP) : de nouveaux opérateurs pour les actifs occupés	
9	CPF de transition professionnelle : de nouveaux opérateurs	
10	Formation : du nouveau dans l'organisation	
11	Aide à la Création et à la reprise d'entreprises (ACRE) : des droits revus et étendus aux conjoints-collaborateurs	
12	Augmentation du seuil d'effectif pour l'obligation de mise en place du règlement intérieur	
13	Institutions représentatives du personnel (IRP) : 3 changements majeurs en 2020	Mise en place obligatoire du CSE au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
		Possibilité de créer un conseil d'entreprise
		Possibilité d'instituer des représentants de proximité

### 1. Bonus-malus : une incitation à réduire les contrats courts

La réforme de l'assurance chômage a instauré une modulation du taux de contribution d'assurance chômage. Actuellement de 4,05 %, ce taux pourra être revu à la baisse (3 %) ou à la hausse (5,05 %) pour inciter les entreprises à proposer davantage de CDI et à rallonger la durée des CDD.

Le bonus-malus concerne les 7 secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen est supérieur à 150 % (*entreprises de 11 salariés et plus*). Il s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Toutes les fins de contrats depuis cette date sont prises en compte pour le calcul du taux de contribution, dont la première modification interviendra au 1<sup>er</sup> mars 2021.

Un simulateur indicatif est en ligne pour aider les entreprises à anticiper le taux de contribution d'assurance chômage modulé par le bonus-malus. L'entreprise peut ainsi avoir une estimation du taux de contribution modulé qui pourrait lui être appliqué. La première modulation des taux se fera au 1<sup>er</sup> mars 2021. (*Le compteur de séparation sera arrêté au 31 décembre 2020 pour permettre de consolider les calculs et les taux.*)

### 2. CDD d'usage : une taxe forfaitaire de 10 € par contrat

Un contrat à durée déterminée d'usage (*CDDU*) est un contrat à durée déterminée particulier, plus souple que le CDD standard, dont l'utilisation se justifie par la nature spécifique de l'activité et le caractère par nature temporaire de l'emploi.

L'objectif de la taxe forfaitaire sur le CDD d'usage (*d'un montant de 10 €*), qui s'applique aux contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, est d'inciter financièrement les entreprises à proposer des contrats plus longs et notamment à limiter le recours aux contrats d'un jour ou de quelques jours, qui peuvent favoriser le développement de la précarité et peser sur l'équilibre financier de l'assurance chômage.

### 3. La *solution à 30 jours* : une nouvelle offre de Pôle emploi à destination des entreprises

Pour chaque offre d'emploi confiée à Pôle emploi et non satisfaite au plus tard au bout de 30 jours, Pôle emploi s'engage à partager avec le recruteur un diagnostic sur son besoin de recrutement, proposer une



solution adaptée pour répondre à son besoin et s'engager sur un délai. L'objectif est notamment de réduire les délais de recrutement.

#### **4. Emplois francs : pour tous les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV)**

Les Emplois francs sont une aide financière pour les employeurs qui recrutent des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers prioritaires de la Politique de la ville (QPV). Cette aide peut atteindre 2 500 € par an sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d'au moins 6 mois et 5 000 euros par an sur 3 ans pour une embauche en CDI.

Au 1<sup>er</sup> janvier et pour 1 an, l'aide est généralisée à tous les quartiers prioritaires de la Ville (*hors Polynésie*). Il est également possible de cumuler l'emploi franc avec les aides attachées aux contrats de professionnalisation.

Une expérimentation, menée sur le territoire de la Réunion pour une durée de 3 ans, visera à l'élargissement du dispositif à d'autres publics.

#### **5. Comité social et économique : pour toutes les entreprises d'au moins 11 salariés**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent avoir mis en place leur Comité social et économique (CSE).

Prévu par les ordonnances sur le renforcement du dialogue social, le Comité social et économique (CSE) simplifie et clarifie la représentation du personnel en remplaçant les trois instances représentatives du personnel qu'étaient les délégués du personnel, le comité d'entreprise (CE) et le comité hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT).

#### **6. SMIC : 15 € net de plus par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le montant du Smic brut horaire est fixé à 10,15 € (8,03 € net), soit 1 539,42 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (1 219 € net).

Il s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, à l'exception de Mayotte où le montant du Smic brut horaire est de 7,66 € (*augmentation de 1,20 %*), soit 1 161,77 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le taux du minimum garanti, qui sert notamment au calcul des avantages en nature dans certains secteurs est porté à 3,65 €.

#### **7. Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : une démarche plus simple**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la procédure de déclaration est simplifiée. La déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) se fait simplement via la déclaration sociale nominative (DSN). Elle permet également d'avoir un calcul simplifié de l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) et de l'effectif total de l'entreprise.

Un interlocuteur unique pour le recouvrement de la contribution : les Urssaf ou les caisses de MSA, selon le régime d'assujettissement, lesquels reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

Toutes les formes d'emploi seront comptabilisées pour le calcul du montant de la contribution (CDD, CDI, contrats d'alternance, parcours emplois compétences (PEC), stages, périodes de mise en situation professionnelle (PMSMP), etc.).

Toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées pour mieux identifier et répondre à leurs besoins. Seuls les employeurs de 20 salariés et plus restent assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % et devront, le cas échéant, verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

## **8. Conseil en évolution professionnelle (CÉP) : de nouveaux opérateurs pour les actifs occupés**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, le Conseil en évolution professionnelle (CÉP) est proposé, pour les salariés, par de nouveaux opérateurs sélectionnés par appel d'offre. Tous les salariés bénéficient ainsi d'une nouvelle offre gratuite d'accompagnement pour construire leur projet professionnel, par exemple en changeant de métier ou d'entreprise. Le CÉP peut également accompagner un actif dans l'utilisation de ses euros acquis au titre du Compte personnel de formation (CPF).

Pour les demandeurs d'emploi, le CEP reste le même et continue d'être proposé par les opérateurs désignés par la loi : Pôle emploi, l'APEC, les missions locales ou les Cap emploi.

Dans le cadre de l'ouverture des droits à l'assurance-chômage aux salariés démissionnaires ayant au moins 5 ans d'activité salariée, le CÉP doit être obligatoirement sollicité pour élaborer un projet au caractère réel et sérieux.

## **9. CPF de transition professionnelle : de nouveaux opérateurs**

Le CPF de transition professionnelle finance des formations certifiantes, éligibles au Compte personnel de formation, pour les salariés qui souhaitent changer de métier ou de profession.

Dans chaque région, une commission paritaire interprofessionnelle (CPIR) - appelée association Transition Pro (ATpro) - est mise en place pour instruire les demandes de prise en charge financière du CPF de transition professionnelle : 18 structures seront agréées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Ces structures assurent également l'information du public sur cette modalité de la formation professionnelle.

Elles attesteront aussi du caractère réel et sérieux des projets de reconversion des démissionnaires souhaitant bénéficier du versement de l'Allocation de retour à l'emploi (ARE).

## **10. Formation : du nouveau dans l'organisation**

Outre de nouveaux opérateurs régionaux pour les conseils en évolution professionnelle (CÉP) et pour le CPF de transition professionnelle, l'organisation de la formation professionnelle évolue sur deux points depuis le 1<sup>er</sup> janvier :

- du côté du Compte personnel de formation, la gestion de son financement est transférée entièrement à la Caisse des dépôts.
- du côté de l'Apprentissage, le système bascule entièrement sur un financement au coût contrat : chaque contrat d'apprentissage bénéficie d'un financement fixé par les branches ou France compétences, connu par les CFA et stable pour deux ans, sans limite de volume, et assuré par les OPCO et France compétences.

Pour rappel, l'apprentissage et la formation professionnelle ont été transformés par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

## **11. Aide à la Création et à la reprise d'entreprises (ACRE) : des droits revus et étendus aux conjoints-collaborateurs**

L'Aide à la Création et à la reprise d'entreprises (ACRE) consiste en une exonération des cotisations sociales en début d'activité pour les créateurs et les repreneurs de micro-entreprises.

Les micro-entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 conservent un taux d'exonération de cotisations sociales de 75 % leur première année d'activité, mais voient cette exonération réduite les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> années, respectivement à 25 % et 10 %.

Pour les micro-entreprises créées après le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'éligibilité à l'ACRE devient soumise à condition pour se recentrer sur les jeunes, les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de minima sociaux.



L'exonération de cotisations sociales est par ailleurs réduite à la seule première année d'activité et son taux porté à 50 %. Enfin, le bénéfice de l'exonération de cotisations est étendu aux conjoints-collaborateurs des travailleurs indépendants, ce qui renforce ainsi leurs droits.

## **12. Augmentation du seuil d'effectif pour l'obligation de mise en place du règlement intérieur**

Jusqu'au 31 décembre 2019, l'établissement d'un règlement intérieur était obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés.

Une circulaire ministérielle avait précisé que l'effectif de 20 salariés devait être atteint pendant une durée de 6 mois.

La loi PACTE (*loi relative à la croissance et la transformation des entreprises*) du 11 avril 2019, a fait passer de 20 à 50 le seuil d'effectif à partir duquel les entreprises sont tenues de mettre en place un règlement intérieur.

L'établissement d'un règlement intérieur n'est donc plus obligatoire dans les entreprises et établissements de moins de 50 salariés depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

Par ailleurs, cette obligation ne s'applique qu'au terme d'un délai de 12 mois consécutifs à compter de la date à laquelle le seuil de 50 salariés a été atteint.

Cela ne signifie pas que les entreprises employant entre 20 et 50 salariés et possédant déjà un règlement intérieur peuvent abandonner ce règlement...

Attention enfin à ne pas confondre le règlement intérieur de l'entreprise et le règlement intérieur du CSE.

## **13. Institutions représentatives du personnel (IRP) : 3 changements majeurs en 2020**

### **a. Mise en place obligatoire du CSE au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

L'une des Ordonnances Macron du 22 septembre 2017 (*Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017*) prévoit la fusion des instances représentatives du personnel.

Les délégués du personnel (*DP*), le comité d'entreprise (*CE*) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (*CHSCT*) ont disparu au profit d'une instance unique, le comité social et économique (*CSE*).

Les entreprises qui disposaient d'une délégation unique du personnel (*DUP*) l'ont également vue disparaître au profit du CSE.

Si la mise en place du CSE est possible depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le gouvernement avait cependant prévu une période transitoire afin de laisser aux entreprises, le temps d'effectuer la passation entre leurs anciennes instances (*DP*, *CE*, *CHSCT*, ou le cas échéant, *DUP*) et le CSE.

Au 1<sup>er</sup> Janvier 2020, toutes les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs doivent obligatoirement avoir mis en place un comité social et économique (*CSE*) (*Article L 2311-2*).

Si l'employeur n'a pas organisé les élections CSE, les anciennes instances (*CE*, *DP*, *CHSCT*) qui existaient n'ont plus aucun pouvoir. L'employeur se rend également coupable de délit d'entrave et risque 1 an de prison et 7.500 euros d'amende (*Article L 2317-1*).

Les attributions du CSE sont plus ou moins étendues selon l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises employant entre 11 et 49 salariés : le CSE est investi du même rôle que les DP, notamment, présenter les réclamations des salariés, veiller au respect de la réglementation du travail et est l'interlocuteur privilégié de l'inspection du travail ;

- dans les entreprises de 50 salariés et plus : le CSE exerce les missions dévolues au CE, aux DP et au CHSCT, de la même façon que la DUP nouvelle version pouvait le faire jusqu'à présent si l'entreprise disposait d'une telle instance.

### **b. Possibilité de créer un conseil d'entreprise**

Autre avancée majeure de la réforme introduite par les Ordonnances Macron, la création du conseil d'Entreprise (*Article L 2321-1*). Jusqu'à présent, seules les entreprises qui avaient mis en place un CSE pouvaient choisir de mettre en place un conseil d'entreprise en lieu et place du CSE.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises ont donc mis en place un CSE et ainsi, elles ont toutes la faculté de mettre en place un conseil d'entreprise si elles le souhaitent.

Le Conseil d'Entreprise est une version évoluée du CSE. Ainsi, lorsqu'il est mis en place, il exerce l'ensemble des attributions du CSE et dispose alors d'une compétence exclusive pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise ou d'établissement.

Le conseil d'entreprise est institué par (*Article L2321-2*) :

- accord d'entreprise majoritaire, à durée indéterminée ;
- accord de branche étendu dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

### **c. Possibilité d'instituer des représentants de proximité**

Dans le même contexte, toutes les entreprises peuvent mettre en place des représentants de proximité, dès lors qu'elles bénéficient toutes d'un CSE.

Les représentants de proximité sont mis en place par accord d'entreprise. Là encore, leur mise en place n'est pas obligatoire (*Article L 2313-7*).

Les représentants de proximité sont des représentants du personnel intervenant dans un champ de compétence plus restreint que celui du comité social et économique d'établissement ou que celui du comité social et économique qui l'a désigné.

Ces représentants sont des membres du CSE à part entière ou sont des salariés désignés par le CSE. Ils exercent des missions de représentation du personnel au niveau local, notamment en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail.



### **Le conseil d'entreprise**

La mise en place du conseil d'entreprise, tout comme celle des représentants de proximité, n'est pas obligatoire.

En revanche, lorsque la mise en place d'un conseil d'entreprise est décidée, elle doit se faire (*Article L 2321-2*) :

- soit par un accord d'entreprise majoritaire à durée indéterminée (*Article L 2232-12*) ;
- soit par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Cet accord :

- précise les modalités de négociation au niveau des établissements (*Article L 2321-2*) ;
- fixe la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise tels que l'égalité professionnelle (*Article L 3121-3*) ;

- fixe le nombre d'heures de délégation des élus du conseil d'entreprise qui participent aux négociations (*Article L 2321-4*). Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures ne peut pas être inférieur à un nombre d'heures défini (*Article R 2321-1*), en fonction de l'effectif de l'entreprise ;
- comporte des stipulations relatives à l'indemnisation des frais de déplacement (*Article L 2321-6*) ;
- peut fixer la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement (*Article L 2321-7*) ;
- peut fixer la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du conseil d'entreprise (*Article L 2321-8*).

Le conseil d'entreprise possède les compétences du comité social et économique (CSE) (*Article L 2321-2*) :

- il exerce ainsi l'ensemble des attributions du CSE en matières d'attributions, de consultations, de droits d'alerte, de base de données économiques et sociales, d'activités sociales et culturelles (*Articles L 2312-1 à L 2312-84*) ;
- il applique les modalités de fonctionnement du CSE concernant les heures de délégation, les déplacements, les formations, l'affichage, le local, les réunions, le règlement intérieur, les procès-verbaux, l'ordre du jour, les commissions dont CSSCT, l'expertise, le budget (*Articles L 2315-1 à L 2315-96*).

Lorsque le conseil d'entreprise est mis en place, il est le seul compétent pour négocier, conclure et réviser des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

**Remarque :** à partir du moment où un conseil d'entreprise est institué dans une entreprise, le délégué syndical n'a plus compétence pour négocier les accords d'entreprise ou d'établissement. Néanmoins, il conserve ses autres attributions

La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature (*Article L 2321-9*) :

- par la majorité des membres titulaires élus du conseil ;
- ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.



### Trésorier du CSE

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 1<sup>er</sup> janvier 2020, toutes les entreprises dotées d'un Comité d'Entreprise (CE) ont dû organiser de nouvelles élections professionnelles, pour le remplacer par un Comité Social et Économique (CSE). Le CSE fusionne et remplace les anciens CE, CHSCT, délégués du personnel et DUP. Le CSE, mis en place dans une entreprise d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs doit respecter les mêmes obligations comptables que celles du comité d'entreprise.

Le trésorier du CE n'existe plus. En revanche, les CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désigner un trésorier parmi ses membres titulaires (*Article L 2315-23*). Le trésorier du CSE reprend les missions de l'ancien trésorier du CE.

Avant 2020 le trésorier était chargé de la tenue des comptes et de la gestion financière du CE, mais pas que. Cette tâche centrale devait être exercée avec minutie et rigueur absolue. Il lui revenait donc :

- de s'occuper de la gestion administrative des éventuels salariés du CE (*paiement des salaires, établissement des feuilles de paie, réalisation des obligations sociales et fiscales*) ;

- de tenir les comptes et gérer les finances et le patrimoine du comité : régler les dépenses, établir les budgets ;
- de préparer le compte rendu annuel de gestion et le compte rendu de gestion de fin de mandat.

En principe, le trésorier appliquait les décisions du comité et ne pouvait engager, de sa seule initiative, les budgets du CE. De ce fait, s'il souhaitait engager des dépenses, il lui fallait impérativement obtenir une délibération de l'instance. C'est toujours le cas aujourd'hui avec le trésorier du CSE.

Les obligations comptables du CE ont été renforcées le 1<sup>er</sup> janvier 2015, rendant la mission du trésorier plus complexe. Une certaine technicité était devenue impérative pour tenir cette fonction. En effet, il devait notamment être à l'aise avec les chiffres mais également avec les règles et outils de comptabilité. C'est toujours le cas actuellement avec le CSE.

Aucun crédit d'heures supplémentaires ne lui était alloué pour le temps qu'il passait à ses fonctions de trésorier. Ce temps s'imputait donc sur son crédit d'heures d'élu titulaire (*Ancien article L 2325-6*).

Néanmoins, certains accords collectifs prévoyaient l'attribution d'heures de délégation supplémentaires.

De plus, compte tenu du renforcement des obligations comptables, le trésorier pouvait se rapprocher des délégués syndicaux de son entreprise afin que soit négocié avec l'employeur, un accord pour que le trésorier dispose d'un crédit d'heures supplémentaires.

Aujourd'hui, le code du travail prévoit un crédit d'heures commun à tous les membres du CSE, qui varie selon les effectifs de l'entreprise. Par exemple pour une entreprise de 50 à 74 salariés, le crédit d'heures de délégation est de 18 heures. Pour une entreprise de 100 à 124 salariés, le crédit d'heures est porté à 21 heures.

Il n'existe toujours pas de crédit d'heures supplémentaire pour exercer la fonction de trésorier.

Le trésorier est seul pour établir les comptes et gérer les finances de l'instance. Il peut solliciter les membres du CSE afin qu'un trésorier adjoint soit désigné pour l'aider dans ses multiples tâches.

Enfin, c'est le CE qui était responsable civilement des fautes que commettaient ses membres (*Articles 1240 et 1241 du code civil*).

Cela impliquait que si les comptes laissaient apparaître des pertes ou des manquements, c'est l'instance qui était civilement responsable.

Néanmoins, en cas de malversation, de fraude ou de détournement de fond au détriment de l'instance, le trésorier pouvait être poursuivi devant le Tribunal correctionnel, notamment pour abus de confiance (*Article 314-1 du code pénal*) ou pour entrave au bon fonctionnement de l'instance (*Cass. Crim., 30 juin 2010 : n° 10-81182*).

Par exemple :

- constitue un détournement caractérisant un abus de confiance le fait, pour le trésorier et le trésorier adjoint d'un comité d'entreprise, d'avoir, outrepassé leur mandat, attribué, à l'insu du président, de manière irrégulière et pour un montant global dépassant celui prévu pour l'aide sociale, des prêts sociaux aux salariés en grève, alors que certains ne pouvaient juridiquement y prétendre (*Cass. Crim., 30 juin 2010 : n° 10-81182*) ;
- le Tribunal correctionnel de Saint-Omer a condamné, le 17 mars 2015, l'ancien trésorier du CE d'une chaîne de distribution, à 4 mois de prison ferme pour avoir détourné de l'argent des caisses du comité. Le préjudice subi par l'instance de représentation s'élevait à 146.000 euros, somme que le condamné doit rembourser ;

- en janvier 2015, les trésorier et trésorier adjoint d'une marque de repas pour bébé ont été condamnés par le Tribunal correctionnel à rembourser les fonds dérobés et verser 5.000 euros de dommages et intérêts au CE plus un euro symbolique à l'entreprise, aux salariés qui s'étaient portés partie civile et aux syndicats présents au sein de l'entreprise et ce, pour un montant total de 238.682 euros. Le tribunal a également prononcé des peines de prison ferme (*1 an pour le trésorier, 6 mois pour le trésorier adjoint*).

---

## Licenciement et mise à pied : délais à respecter

Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-15303

En raison du comportement fautif de son salarié, une société a mis à pied ce dernier, puis, 4 jours plus tard, l'a convoqué à un entretien préalable à une mesure de licenciement.

Les cours d'appel et de cassation ont estimé que le délai de 4 jours écoulé entre la notification de la mise à pied et l'engagement de la procédure de licenciement était trop long. Ainsi, la mise à pied a été requalifiée en mise à pied disciplinaire et non plus conservatoire.

Dans ces conditions, le licenciement intervenu postérieurement à la mise à pied a été jugé sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement.

*« Mais attendu qu'ayant constaté que l'employeur ne justifiait d'aucun motif au délai de 4 jours séparant la notification de la mise à pied de l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire, nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire, et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ; »*



**A savoir :** *si l'employeur ne justifie d'aucun motif au délai de 4 jours séparant la notification de la mise à pied de l'engagement de la procédure de licenciement, la mise à pied présente alors un caractère disciplinaire, nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire, et l'employeur ne peut sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement*

---

## Transformation en CDI de plusieurs contrats saisonniers successifs

Cass. Soc., 20 novembre 2019 : n° 18-14.118

En l'espèce :

Un salarié saisonnier embauché depuis 37 ans dans la même station de ski et dont le contrat n'a pas été renouvelé a saisi le conseil des Prud'hommes.

Il demandait la requalification de l'ensemble de ses 37 contrats en CDI et l'octroi d'une indemnité de licenciement correspondant à 37 années d'ancienneté consécutives alors que son employeur prenait seulement en compte l'ancienneté réellement acquise, contrat après contrat, dans l'entreprise soit près de 20 ans.

La Cour d'appel requalifie l'ensemble des contrats saisonniers en CDI et condamne l'employeur au versement d'une indemnité de licenciement conforme aux 37 années d'ancienneté du salarié.

La Cour de cassation ne retient pas la requalification de l'ensemble des contrats saisonniers en CDI. Elle ne retient pas non plus l'ancienneté totale du salarié et confirme seulement le versement d'une indemnité de non-reconduction prévue dans la convention collective calculée comme une indemnité de licenciement tenant compte de l'ancienneté réelle acquise avec les contrats saisonniers.



**Principe :** la signature régulière de contrats saisonniers successifs ne requalifie pas l'ensemble de ces contrats en CDI, même si la convention collective prévoit de proposer le poste au salarié saisonnier embauché les années précédentes. Le salarié peut prétendre au versement d'une indemnité de licenciement ne tenant compte que de l'ancienneté réellement acquise au sein de l'entreprise.



**A savoir :** la signature régulière de contrats saisonniers successifs ne requalifie pas l'ensemble de ces contrats en CDI, même si la convention collective prévoit de proposer le poste au salarié saisonnier embauché les années précédentes

## Reclassement : obligation pour l'employeur de proposer des postes en CDD

Cass. Soc., 4 septembre 2019 : n°18-18169

En l'espèce :

Une salariée est engagée à compter du 23 juin 2008, par une association pour adultes et jeunes handicapés, en qualité d'éducatrice spécialisée.

Le 10 décembre 2014, le médecin du travail déclare la salariée inapte à son poste en une seule visite à raison d'un danger immédiat.

Licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 22 janvier 2015, elle saisit la juridiction prud'homale, estimant que l'employeur a manqué à ses obligations de reclassement.

Par arrêt du 20 mars 2018, la cour d'appel de Grenoble déboute la salariée de sa demande. Elle estime en effet que :

- l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement, ayant proposé à la salariée plusieurs postes qu'elle avait refusés ;
- et que le fait plusieurs éducateurs spécialisés aient été recrutés en CDD est inopérant dans la mesure où ces différents postes recouvrent les mêmes périodes de temps et n'auraient pu par conséquent être occupés par un seul et même salarié.

Mais la Cour de cassation ne partage pas cet avis, retenant le fait que :

- plusieurs postes d'éducateur spécialisé avaient été pourvus par contrat CDD ;
- sans être proposés à la salariée ;
- permettant de constater que l'employeur n'avait pas présentement répondu favorablement à son obligation de reclassement.

La loi travail apporte une modification importante concernant la dispense d'obligation de reclassement. Désormais, l'employeur est dispensé de son obligation de proposer un reclassement, sous réserve de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail :

- sue tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ;
- ou que l'état de santé du salarié ferait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Désormais, dans l'esprit d'harmoniser les règles de reclassement, cette possibilité est ouverte :

- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (*consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle*) ;
- mais également en cas d'inaptitude d'origine non professionnelle.



**A savoir :** n'a pas satisfait à ses obligations de reclassement préalable au licenciement pour inaptitude physique d'un salarié, l'employeur qui avait pourvu plusieurs postes équivalents par contrat CDD, sans les avoir proposés au salarié concerné

---

## Désignation des membres de la CSSCT par le CSE

Cass. Soc., 27 novembre 2019 : n° 19-14.224

En l'espèce :

Il a été convenu de la création conventionnelle d'une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) composée de 4 membres entre la société S. et 3 syndicats, dans le cadre de l'accord relatif à la mise en place du comité social et économique (CSE) au sein de la société.

Cependant, un syndicat a contesté la désignation des membres devant le tribunal d'instance par requête du 18 décembre 2018.

Par jugement en date du 14 mars 2019, le tribunal d'instance de Bordeaux a déclaré la requête non fondée. Elle a relevé que conformément aux dispositions légales, l'accord sur la création d'une CSSCT au sein du CSE de la société S. prévoyait que les membres de la commission soient désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Ainsi, le tribunal a décidé que la désignation ne nécessitait pas une résolution préalable du CSE fixant les modalités de l'élection.

Dans un arrêt du 27 novembre 2019, la Cour de cassation rejette le pourvoi et valide la décision du tribunal d'instance de Bordeaux. Elle rappelle qu'en vertu de l'article L 2315-39 du code du travail, *les membres de la CSSCT sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.* Elle ajoute que selon les dispositions de l'article L 2315-32, alinéa 1 du code du travail, *les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents.* A

Ainsi, la désignation des membres d'une CSST, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote.



**A savoir :** la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote

---

## L'employeur qui ne fournit pas de travail au salarié est fautif

Cass. Soc., 4 décembre 2019 : n° 18-15947

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, appelée salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, appelée employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

La définition du contrat de travail porte sur 3 éléments constitutifs cumulatifs :

- la prestation de travail, qui peut avoir pour objet les tâches les plus diverses (*travaux manuels, intellectuels, artistiques*), dans tous les secteurs professionnels ;
- la rémunération, contrepartie de la prestation de travail, peu importe qu'elle soit versée en argent ou en nature et calculée au temps, aux pièces ou à la commission ;
- la subordination juridique, critère décisif.

Ainsi, la conclusion d'un contrat de travail emporte pour l'employeur obligation de fourniture du travail au salarié.

A défaut, il commet un manquement grave, susceptible de sanction.

En l'espèce :

Une salariée avait été engagée par contrat de travail à temps partiel, en qualité d'aide à domicile.  
Après quelques années, elle n'a plus assuré aucune mission pour le compte de la société et n'a pas été rémunérée.  
Elle a donc saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Dans un premier temps, les juges du fond l'ont déboutée de sa demande, au motif qu'elle ne s'était pas tenue à la disposition de la société (*elle avait finalement signé un CDI avec une autre entreprise*).

L'arrêt de la Cour d'appel est cassé par la Cour de cassation, qui estime, bien au contraire que le seul manquement de l'employeur de ne plus avoir fourni de travail à sa salariée rendait légitime la demande de résiliation judiciaire.

La Haute Juridiction rappelle à cette occasion que l'employeur a pour obligation de fournir du travail à ses salariés.



**A savoir :** *la Haute Juridiction rappelle que l'employeur a pour obligation de fournir du travail à ses salariés. Un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail devant le Conseil de Prud'hommes si l'employeur ne lui fournit plus de travail*