

Veille juridique du 15 au 30 juin 2020

TEXTES	
Activité partielle : modulation du taux horaire de l'allocation	<i>Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle</i>
Activité partielle : nouvelles dispositions sociales	<i>Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle</i>
Nouvelles dispositions sociales	<i>Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne</i>
Assouplissement des conditions de recours aux CDD et à l'intérim	<i>Article 5 et 41 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne</i>
Activité partielle : activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	<i>Article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne</i>
Activité partielle : compensation de la perte de rémunération	<i>Article 6 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne</i>
Activité partielle : prise en compte pour la retraite	<i>Article 11 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne</i>
Activité partielle : garanties de prévoyance	<i>Article 12, I de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne</i>
Activité partielle : étendue aux salariés en CDD d'usage d'insertion	<i>Article 5,II de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne</i>

Prolongation de mesures exceptionnelles concernant les assistantes maternelles	<i>Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19</i>
Les dispositions dérogatoires concernant les IJSS cesseront après 10 octobre 2020	<i>Décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus</i>
Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19	<i>Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19</i>
Zoom	
L'avis du CSE	
Jurisprudence	
Procès-verbal des élections professionnelles	<i>Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-13.504</i>

TEXTES

Activité partielle : modulation du taux horaire de l'allocation

Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Le décret fixe le taux horaire de l'allocation d'activité partielle applicable à compter du 1^{er} juin 2020 et jusqu'au 30 septembre 2020.

Taux horaire de l'allocation d'activité partielle est fixé à 60 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC

Secteurs du tourisme, hôtellerie, restauration, sport, culture, transport aérien, évènementiel

Il fixe la liste des secteurs relevant du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel qui sont particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public et dont les employeurs bénéficient, à ce titre, d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle *fixé à 70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.*

Secteurs connexes ayant subi une baisse de chiffre d'affaires

Il fixe en outre la liste des secteurs dont l'activité dépend de celles des secteurs mentionnés précédemment et dans lesquels les employeurs bénéficient également d'un taux majoré d'allocation d'activité partielle (*fixé à 70 %*) lorsqu'ils subissent une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Cette baisse de chiffre d'affaires est appréciée :

- soit par rapport au chiffre d'affaires constaté au cours de la même période de l'année précédente ;
- soit, s'ils le souhaitent, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

Secteur accueillant du public dont l'accueil est interrompu non volontairement

Les employeurs pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative bénéficie du taux majoré à 70 %.

Activité partielle : nouvelles dispositions sociales

Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

L'ordonnance se fonde sur les dispositions de l'article 1^{er} de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Cette habilitation vise à adapter les dispositions relatives à l'activité partielle afin :

- de limiter les fins et les ruptures de contrats de travail,
- d'atténuer les effets de la baisse d'activité,
- de favoriser et d'accompagner la reprise d'activité, notamment en adaptant les règles aux caractéristiques des entreprises en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés, en tenant compte des activités fermées ainsi que des secteurs d'activité qui leur sont les plus dépendants.

L'article 1^{er} vise à permettre une modulation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle en fonction des secteurs d'activité et des caractéristiques des entreprises compte tenu de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, à compter du 1^{er} juin 2020 et jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2020.

Il précise qu'un décret (*Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020*) fixe le taux applicable pour le calcul des allocations versées aux employeurs, à l'exception des employeurs qui bénéficient d'un taux majoré et qui relèvent des catégories suivantes :

- employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel, particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de covid-19 au regard de la réduction de leur activité en raison notamment de leur dépendance à l'accueil du public ;
- employeurs des secteurs d'activité qui dépendent de ceux mentionnés au paragraphe précédent et qui ont subi une très forte baisse de chiffre d'affaires, dont les modalités d'appréciation seront fixées par décret ;
- employeurs relevant d'autres secteurs d'activité que ceux mentionnés aux alinéas précédents et qui exercent une activité qui implique l'accueil du public et qui est interrompue du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19, à l'exclusion des fermetures volontaires.

Les modalités d'application de ces mesures, parmi lesquelles la liste des secteurs concernés, seront fixées par décret (*Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020*).

L'article 2 précise que ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'Agence de services et de paiement au titre du placement en position d'activité partielle de salariés à compter du 1^{er} juin 2020 jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard au 31 décembre 2020.

Nouvelles dispositions sociales

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Synthèse des mesures sociales prévue par la loi du 17 juin 2020

1	Des accords collectifs vont pouvoir mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle prévoyant des garanties de maintien de l'emploi (<i>Article 53</i>)
2	De nouvelles ordonnances pour adapter l'activité partielle aux différents secteurs d'activité et aux catégories de salariés (<i>Article 1</i>)
3	Un accord collectif peut prévoir la monétisation ou le don de jours de repos ou de congés dans le but de compenser une perte de rémunération liée à l'activité partielle (<i>Article 6</i>)
4	L'activité partielle va être exceptionnellement prise en compte pour les droits à la retraite de base et complémentaire (<i>Article 11</i>)
5	Jusqu'au 31 décembre 2020, les salariés en activité partielle continuent de bénéficier, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, des garanties de prévoyance collectives mises en place dans leur entreprise, quelles que soient les stipulations des conventions et contrats (<i>Article 12</i>)
	Ce maintien conditionne le bénéfice du régime social de faveur applicable au financement de ces garanties
	Des délais de paiement s'appliquent jusqu'au 15 juillet 2020 aux cotisations finançant les garanties ainsi maintenues
6	L'activité partielle provisoirement étendue aux salariés en CDD d'usage d'insertion (<i>Article 5</i>)
7	Les conditions de recours aux CDD et à l'intérim peuvent être assouplies par accord d'entreprise jusqu'au 31 décembre 2020, avec notamment la possibilité d'instituer par voie conventionnelle de nouveaux cas de recours à l'intérim (<i>Article 41</i>)
8	La durée maximale de contrats d'insertion dans l'emploi, renouvellement compris, est portée à 36 mois, sans préjudice des dérogations existantes (<i>Article 5</i>)
9	Le recours au prêt de main-d'œuvre est encouragé, notamment entre les entreprises faisant face à une baisse d'activité et les entreprises dans des secteurs en tension du fait de l'épidémie de Covid-19. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, son formalisme est allégé et l'exigence d'un but non lucratif est même supprimée dans certains cas (<i>Article 52</i>)
10	Les TPE sans délégué syndical ni CSE peuvent mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale pour une durée comprise entre 1 et 3 ans (<i>Article 18</i>)
11	Les scrutins mesurant l'audience syndicale dans les TPE auront lieu en 2021 et 2024 (<i>Article 43</i>)
12	Pour les conseillers prud'hommes : prorogation des mandats en cours et réduction de la durée des prochains mandats (<i>Article 43</i>)
13	Les mandats des représentants élus du personnel ou des salariés actionnaires aux organes de direction des sociétés anonymes sont prorogés s'ils sont venus ou viennent à échéance entre le 12 mars et le 31 juillet 2020. Cette prorogation des mandats joue jusqu'à leur renouvellement et au plus tard au 30 septembre 2020 (<i>Article 3</i>)
14	L'article L 313-7 du CESEDA, prévoit que les étudiants étrangers peuvent exercer, à titre accessoire, une activité professionnelle dans la limite de 60 % de la durée de travail annuelle (<i>soit 964 heures</i>). Afin de permettre aux intéressés de disposer de revenus complémentaires et de répondre à des besoins ponctuels de main-d'œuvre (<i>par exemple dans le secteur agricole</i>), l'article 8 de la loi porte, à titre dérogatoire, cette durée maximale à 80 % (<i>soit 1285 heures</i>). La dérogation s'applique au jeune étranger, présent en France à la date du 16 mars 2020 et titulaire de la carte de séjour temporaire <i>étudiant</i> , jusqu'à la date de reprise effective des cours dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur (<i>Article 8</i>)
15	Étrangers présents en France à la date du 16 mars 2020 et titulaires de la carte de séjour pluriannuelle <i>travailleur saisonnier</i> visée à l'article L 313-23 du CESEDA : ils sont ainsi autorisés, durant la période d'état d'urgence sanitaire et les 6 mois suivant son échéance, soit jusqu'au 10 janvier 2021, à séjourner et travailler sur le territoire national pendant 9 mois maximum, au lieu de 6 mois normalement (<i>Article 9</i>)

Assouplissement des conditions de recours aux CDD et à l'intérim

Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Principes : les conditions de recours aux CDD et à l'intérim peuvent être assouplies par accord d'entreprise jusqu'au 31 décembre 2020, avec notamment la possibilité d'instituer par voie conventionnelle de nouveaux cas de recours à l'intérim.

Depuis les ordonnances Macron, une convention collective ou un accord de branche étendu peut fixer :

- la durée totale du CDD ;
- le nombre de renouvellement ;
- les modalités de calcul du délai de carence et les cas dans lesquels le délai n'est pas applicable.

En l'absence d'un tel accord, la durée totale d'un CDD ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant des renouvellements.

Le renouvellement du CDD est limité à 2 en l'absence d'accord de branche étendu.

A défaut de disposition dans l'accord de branche étendu relative au délai de carence, celui-ci est calculé selon les dispositions fixées par le code du travail :

- 1/3 de la durée du contrat venu à expiration, renouvellement inclus, lorsque celle-ci est égale ou supérieure à 14 jours ;
- la moitié de sa durée si le contrat initial, renouvellement inclus, est inférieur à 14 jours.

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19, il est désormais possible de négocier un accord d'entreprise qui permet de :

- fixer le nombre maximal de renouvellement pour un CDD : ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre 2 CDD et prévoir les cas où le délai de carence ne s'applique pas.

L'accord d'entreprise prévaut sur la convention ou l'accord de branche éventuellement applicable dans l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

Un accord d'entreprise conclu au sein d'une entreprise utilisatrice peut être négocié sur ces mêmes dispositions concernant les contrats de mission intérimaire. Il peut même autoriser le recours à des intérimaires dans des cas non prévus par le code du travail.

Enfin, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à 6 mois au plus suivant la fin de l'état d'urgence sanitaire (*soit jusqu'au 10 janvier 2021 au plus*), la conclusion ou le renouvellement des contrats d'insertion est autorisé(e) pour une durée totale de 36 mois, par dérogation à la durée totale maximale de 24 mois normalement prévue.

Activité partielle : activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Principe : dans le cadre d'un accord collectif, les entreprises qui s'engageront à ne pas supprimer d'emplois et à améliorer les compétences pourront réduire l'activité d'une partie de leurs salariés, la perte des revenus subie par les intéressés étant compensée en partie par l'État

Bénéficiaires	Toutes les entreprises sans condition confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas pour autant compromise
Condition	Son accès est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu organisant cette activité partielle et prévoyant des engagements de l'employeur en contrepartie
	Lorsqu'il existe un accord de branche, l'employeur peut également avoir droit au dispositif en élaborant, après consultation du CSE s'il existe, un document unilatéral à cet effet
Contenu de l'accord	L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche, dont le contenu doit être précisé par décret (<i>à paraître</i>), définit : - la durée d'application de l'accord ; - les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ; - les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ; - les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi
	Engagements de l'employeur : - renforcement des compétences en prévoyant des actions de formation pour les salariés en activité réduite, - développement de l'apprentissage, - accompagnement des salariés en fin de carrière, - mise en place ou le renforcement de l'intéressement - ...
Ne sont pas applicables	les dispositions de l'article L 5122-2 du code du travail, relatives à la majoration de l'indemnisation pour les salariés en activité partielle suivant une formation
	les dispositions provisoires de l'article 10ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée autorisant l'individualisation de l'activité partielle
	les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif
Contrôle	L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document unilatéral de l'employeur est transmis à l'autorité administrative (<i>le DIRECCTE</i>) pour validation de l'accord ou homologation du document, selon une procédure comparable à celle en vigueur en cas de PSE
	L'accord de branche est quant à lui étendu dans les conditions de droit commun définies à l'article L 2261-15 du code du travail
	Le DIRECCTE valide l'accord collectif après s'être assuré : - des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ; - de la présence dans l'accord des dispositions obligatoires
	La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision
	Le DIRECCTE homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié : - la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ; - la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions obligatoires ; - la conformité du document unilatéral aux stipulations de l'accord de branche ; - la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document
Décision du DIRECCTE	La décision de validation de l'accord collectif est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours suivant sa réception. La décision d'homologation du document l'est dans un délai de 21 jours. Ces décisions sont motivées et notifiées également, dans les mêmes délais, au CSE et, s'agissant d'un accord, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent
	Le silence gardé par le DIRECCTE pendant les délais de 15 ou 21 jours vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur est tenu de transmettre une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE et, s'agissant d'un accord, aux syndicats signataires

Information des salariés	La décision de validation ou d'homologation ou, en cas d'accord tacite, des documents ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information
Indemnisation	L'indemnisation des salariés en activité réduite à la suite d'un accord collectif ou d'un document unilatéral reprenant les dispositions prévues par l'accord de branche doit être définie par le décret d'application élaboré en concertation avec les partenaires sociaux. Celui-ci fixera notamment le pourcentage de l'indemnité à verser aux salariés et le montant de l'allocation perçue par l'employeur ainsi que les conditions et les cas dans lesquels ils seront majorés en fonction des caractéristiques de l'activité de l'entreprise
Durée d'application	L'ARME est prévue pour une durée limitée. Ainsi, pour pouvoir bénéficier du dispositif, l'accord collectif ou le document unilatéral doit être transmis au DIRECCTE pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022

Activité partielle : compensation de la perte de rémunération

Article 6 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Principe : la loi instaure 2 dispositifs conventionnels temporaires permettant aux salariés de limiter la perte de rémunération induite par leur placement en activité partielle :

- la monétisation d'une partie de leurs jours de repos conventionnels ou de congés payés
- l'affectation de jours de repos et de congés à un fonds de solidarité créé par accord collectif

Les accords collectifs prévoyant de tels dispositifs peuvent être des accords d'entreprise ou de branche dérogeant aux dispositions du code du travail en matière de durée du travail (*articles L 3121-1 à L 3123-38 ; articles R 3121-1 à R 3124-16*) et de congés payés (*articles L 3141-1 à L 3142-124 ; articles D 3141-1 à R 3143-3*), ainsi qu'aux stipulations conventionnelles en vigueur au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou de la branche.

L'accord doit être négocié et conclu selon les dispositions de droit commun : l'accord pourra être conclu au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

La loi ne rappelle pas la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, comme le prévoit l'article L 2253-3 du code du travail. Selon cet article, l'accord d'entreprise, qu'il soit conclu avant ou après l'accord de branche, prime sur ce dernier.

Ces dispositions s'appliquent à compter du 12 mars 2020, soit dès le début de la période d'application des mesures exceptionnelles permettant de faire face à la propagation du Covid-19, et jusqu'au 31 décembre 2020.

Monétisation des jours de repos et de congés payés

Principe : un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser les salariés placés en activité partielle, sans bénéficier du maintien intégral de leur rémunération, à monétiser une partie de leurs jours de repos conventionnels ou de congés payés, afin de compenser tout ou partie de la diminution de leur rémunération pendant la période d'activité partielle.

Les salariés volontaires pourront demander la monétisation de 5 jours maximum de repos conventionnels et/ou de congé annuel, acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps.

Les jours de congé annuel susceptibles d'être monétisés sont les jours de congé annuel excédant 24 jours ouvrables (*Il s'agit donc de la 5^{ème} semaine de congés payés*).

Les jours de repos ou de RTT susceptibles d'être monétisés sont :

- ceux accordés dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou d'un accord ou convention collective de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi du 20 août 2008 ;
- ceux alloués aux salariés soumis à une convention de forfait, qu'elle soit en heures ou en jours, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Affectation de jours de repos et de congés à un fonds de solidarité

Principe : un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle et qui bénéficient du maintien intégral de leur rémunération d'affecter jusqu'à 5 jours de repos conventionnels ou de congés payés à un fonds de solidarité ; les jours ainsi donnés seront monétisés et serviront à compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie par les salariés de l'entreprise placés en activité partielle sans bénéficier du maintien intégral de leur rémunération.

Sont concernés par l'obligation conventionnelle de donner une partie de leurs jours de repos ou de congés les salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles.

L'objet de la loi est de permettre à un accord collectif de tempérer temporairement une inégalité de rémunération induite par un accord collectif antérieur entre catégories de salariés ; à titre d'exemple, les salariés en forfait jours ainsi que les cadres dirigeants (*forfaits sans référence horaire*) de la branche métallurgie ne peuvent voir leur rémunération réduite du fait d'une mesure d'activité partielle.

Les jours de congés et repos visés sont identiques à ceux pouvant être monétisés par les salariés ayant subi ou subissant une perte de rémunération du fait de leur placement en activité partielle.

Ce mécanisme de solidarité a d'ores et déjà été mis en œuvre dans certaines entreprises selon des modalités différentes de celles définies par la présente loi. Renault, Safran ou encore PSA ont signé de tels accords.

Les employeurs participent également à l'effort des salariés soit en abondant, soit en finançant les cotisations sociales afférentes.

Activité partielle : prise en compte pour la retraite

Article 11 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Principe : à titre exceptionnel sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension, dans des conditions fixées par décret (*à paraître*), les périodes d'activité partielle comprises entre le 1^{er} mars 2020 et le 31 décembre 2020. Les dépenses supplémentaires en résultant vont être prises en compte par le Fonds de solidarité vieillesse.

Ces règles s'appliqueront pour les pensions de retraite prenant effet à compter du 12 mars 2020.

L'indemnité d'activité partielle, n'étant pas soumise à cotisations, n'engendre pas de droits à la retraite. Pour autant, dans la mesure où, pour valider un trimestre, il suffit de 150 heures cotisées payées au SMIC, on peut penser que le placement en activité partielle devrait, dans la majorité des cas, être sans incidence pour les salariés. En tout état de cause, indépendamment du nouveau dispositif prévu, les salariés qui auront cotisé sur 6 090 € en 2020 pourront valider 4 trimestres.

Les salariés peuvent également acquérir des points pour la retraite complémentaire Agirc-Arrco selon les

conditions définies par l'article 67 de l'ANI du 17 novembre 2017. Les heures d'activité partielle indemnisées doivent donc être déclarées par l'employeur dans la déclaration sociale nominative (DSN) mensuelle. Les employeurs ne relevant pas du champ d'application de la DSN doivent délivrer à l'institution de retraite Agirc-Arrco d'affiliation de leurs salariés une attestation d'indemnisation (*Circulaire Agirc-Arrco 2020-08 du 2 juin 2020*).

Les salariés indemnisés au titre de périodes d'activité partielle bénéficient de points de retraite complémentaire correspondant à ces périodes, sans contrepartie de cotisations. Sont prises en compte les périodes d'activité partielle ayant donné lieu aux indemnités dépassant 60 heures dans l'année civile.

Activité partielle : garanties de prévoyance

Article 12, I de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Principe : l'article 12, I de la loi impose le maintien des garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise au profit des salariés placés en activité partielle ainsi qu'à leurs ayants droit

Sont visées l'ensemble des garanties de prévoyance complémentaire d'entreprise, à savoir celles couvrant les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ainsi que les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, de décès, d'inaptitude et de chômage. Ce maintien s'applique également aux indemnités ou primes de départ en retraite ou fin de carrière.

Les garanties doivent être collectives et avoir été instaurées dans les conditions prévues à l'article L 911-1 du CSS, à savoir par convention ou accord collectif, à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale de ce dernier constatée dans un écrit remis à chaque intéressé.

Cette disposition est d'ordre public : les garanties doivent être maintenues même en présence de stipulations contraires de l'acte les mettant en place, du contrat d'assurance groupe ou du règlement auquel a adhéré l'employeur.

Le respect de cette mesure conditionne le caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance et donc le bénéfice, pour les contributions patronales les finançant, de l'exonération plafonnée de cotisations de sécurité sociale prévue à l'article L 242-1 du CSS.

L'article 12, II de la loi définit l'assiette de calcul des cotisations ou primes au titre du financement des garanties des salariés en activité partielle lorsque leurs cotisations ou primes sont assises en principe, au moins pour partie, sur le revenu soumis à charges sociales.

Cette définition vaut également pour la détermination des prestations de prévoyance lorsque celles-ci sont calculées sur la base du revenu soumis à charges sociales.

Cette assiette est reconstituée selon le mode de calcul défini par l'acte instaurant les garanties et le contrat d'assurance en substituant aux revenus d'activité soumis à charges sociales l'indemnité brute mensuelle d'activité partielle pour les périodes au cours desquelles celle-ci a été effectivement perçue.

Il peut être dérogé à cette méthode pour prévoir une assiette de calcul des cotisations ou primes supérieure par convention collective, accord collectif ou décision unilatérale du chef d'entreprise et avenant au contrat d'assurance groupe ou au règlement d'assurance.

La reconstitution d'assiette pour le calcul des cotisations et la détermination des garanties de prévoyance ainsi

que l'application d'une répartition du financement des garanties plus favorables aux salariés ne remettent pas en cause le caractère collectif et obligatoire des garanties.

Les garanties de prévoyance sont maintenues, en cas de recours au dispositif d'activité partielle, dans les conditions exposées ci-dessus, pour la période s'étendant du 12 mars 2020 au 31 décembre 2020.

Les organismes assureurs sont tenus d'accorder, à la demande des employeurs et jusqu'au 15 juillet 2020, sans frais ni pénalité, des reports ou délais de paiement des primes et cotisations dues pour le financement des garanties de prévoyance des salariés placés en activité partielle.

En cas de non-paiement des cotisations ou primes entre le 12 mars 2020 et le 15 juillet 2020, l'organisme assureur ne peut, à ce titre, ni suspendre les garanties ni résilier le contrat d'assurance.

Activité partielle : étendue aux salariés en CDD d'usage d'insertion

Article 5,II de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne

Afin d'adapter l'accès à l'activité partielle à la particularité des CDD d'usage d'insertion dans le cadre des prêts de main-d'œuvre exercés par les associations intermédiaires, la loi prévoit, pour la détermination de l'indemnité d'activité partielle, que ces contrats sont réputés avoir été conclus en application de contrats de mise à disposition sur la base d'un volume horaire calculé de la façon suivante :

- pour les salariés nouvellement inscrits dans l'association intermédiaire en mars 2020, selon une estimation du nombre d'heures qui auraient dû être réalisées ;
- selon les prévisions contractuelles quand un volume horaire était prévu dans le contrat de travail ;
- selon le nombre d'heures déclarées comme réalisées du plus favorable des 3 derniers mois clos avant le début de l'état d'urgence sanitaire.

Cette mesure s'applique à compter du 12 mars 2020 et pour une durée n'excédant pas 6 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire fixé actuellement au 10 juillet 2020.

Prolongation de mesures exceptionnelles concernant les assistantes maternelles

Ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19

L'article 2 modifie l'ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants.

1. Article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 prévoit les mesures suivantes :

- Les assistantes maternelles sont autorisées à accueillir jusqu'à 6 enfants simultanément.
- Ce nombre est toutefois diminué du nombre d'enfants de moins de 3 ans de l'assistante maternelle présents à son domicile.
- Le nombre de mineurs de tous âges placés sous la responsabilité exclusive de l'assistante maternelle présents simultanément à son domicile ne peut excéder 8.

Ces dispositions sont applicables au plus tard, jusqu'au 31 juillet 2020.

La nouvelle ordonnance prolonge le délai jusqu'au 30 septembre 2020 inclus au plus tard, ou avant, à une date fixée par arrêté du ministre chargé de la famille

2. la nouvelle ordonnance permet d'élargir le champ des agréments des assistantes maternelles bénéficiant d'une prorogation, pour permettre leur renouvellement dans de bonnes conditions.

En effet, plusieurs dizaines de milliers d'agréments d'assistantes maternelles sont arrivés à échéance au cours de ces dernières semaines. Si ces agréments ont été prolongés par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, les services instructeurs ne sont pas encore en mesure d'instruire les demandes de renouvellement dans les délais, faute de pouvoir effectuer les visites nécessaires.

Pour répondre à cette difficulté, les agréments expirant à compter du 12 mars jusqu'au 9 octobre 2020 inclus sont prorogés de plein droit jusqu'au 10 octobre 2020 inclus, à compter de laquelle de nouveaux agréments pourront prendre le relais, après un examen approfondi de la demande.

Les dispositions dérogatoires concernant les IJSS cesseront après 10 octobre 2020

Décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

Suite à la publication d'un décret, au JO du 28 mai 2020, les dispositions dérogatoires concernant le paiement des indemnités journalières devraient prendre fin après le 10 octobre prochain.

L'article 1^{er} du décret n° 2020-637 indique que *les dispositions des articles 1^{er}, 2, 2 quinquies et 2 septies peuvent être mises en œuvre jusqu'au terme d'une période de 3 mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire.*

Ces dispositions dérogatoires sont les suivantes :

- le bénéfice d'indemnités journalières maladie sans avoir à justifier d'une durée minimale d'activité, ou d'un minimum de cotisations ;
- l'absence de délai de carence habituel de 3 jours fixé par l'article L 323-1 du code de la sécurité sociale.

Ce sont les arrêts maladie des personnes faisant l'objet de mesures d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile du fait du Covid-19.

Ainsi que l'indique l'article 1^{er} du décret n°2020-637 du 27 mai 2020, ces dispositions dérogatoires s'appliquent *jusqu'au terme d'une période de trois mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire.*

La loi n°2020-546 ayant prolongé l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020, la période concernée par les dispositions dérogatoires prendra donc fin le 10 octobre 2020.

Mesures transitoires pendant la période de pandémie COVID-19

Récapitulatif des mesures transitoires modifiant ou impactant le droit du travail pendant la période de pandémie COVID-19

Le tableau suivant liste l'ensemble de la législation et de la réglementation exceptionnelles et transitoires affectant les salariés pendant la pandémie

Cadre général	
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-724 modifiant le décret n° 2020-663 du 31 mai 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 juin 2020
Décret n° 2020-663 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	31 mai 2020
Loi n° 2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions	11 mai 2020
Décret n° 2020-548 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-545 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	11 mai 2020
Décret n° 2020-423 complétant le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	14 avril 2020
Loi n° 2020-290 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19	23 mars 2020
Décret n° 2020-293 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire	23 mars 2020
Décret n° 2020-260 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19	16 mars 2020
IRP - Accords collectifs	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Article 9 de l'ordonnance n° 2020-560 fixant les délais applicables à diverses procédures pendant la période d'urgence sanitaire	13 mai 2020
Ordonnance n° 2020-507 adaptant temporairement les délais applicables pour la consultation et l'information du CSE afin de faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-508 adaptant temporairement les délais relatifs à la consultation et l'information du CSE afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-509 fixant les modalités d'application des dispositions du I de l'article 9 de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 modifiée portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	2 mai 2020
Décret n° 2020-482 relatif à la prorogation exceptionnelle des délais de formation obligatoire des conseillers prud'hommes et des juges des tribunaux de commerce	27 avril 2020
Arrêté portant modification de l'arrêté du 21 février 2020 relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2020 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés	24 avril 2020
Décret n° 2020-441 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 avril 2020
Décret n° 2020-419 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire	10 avril 2020
Ordonnance n° 2020-389 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel	1 ^{er} avril 2020
Ordonnance n° 2020-388 relative au report du scrutin de mesure de l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de 11 salariés et à la prorogation des mandats des conseillers prud'hommes et membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles	1 ^{er} avril 2020
La durée du travail, RTT et congés payés	

Décret n° 2020-471 portant dérogation au principe de suspension des délais pendant la période d'état d'urgence sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 dans le domaine du travail et de l'emploi	24 avril 2020
Ordonnance n° 2020-323 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	25 mars 2020
Le télétravail	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Communiqué de presse titré Coronavirus et monde du travail : Ministère du Travail	15 mars 2020
Le droit de retrait	
Questions-Réponses Ministère du Travail Covid-19	17 mars 2020
Circulaire DGT n° 2009/16 relative à la pandémie grippale	3 juillet 2009
Circulaire DGT n° 2007/18 relative à la continuité de l'activité du secteur privé en cas de pandémie grippale	18 décembre 2007
Activité partielle (chômage partiel)	
Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Ordonnance n° 2020-770 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	24 juin 2020
Loi n° 2020-734 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	17 juin 2020
Décret n° 2020-522 complétant le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	5 mai 2020
Décret n° 2020-521 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	5 mai 2020
Décret n° 2020-520 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	5 mai 2020
Article 20 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Décret n° 2020-435 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Arrêté modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	31 mars 2020
Ordonnance n° 2020-346 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	27 mars 2020
Décret n° 2020-325 relatif à l'activité partielle	25 mars 2020
Loi n° 2020-289 de finances rectificative pour 2020	23 mars 2020
La PIPA (prime Macron)	
Ordonnance n° 2020-385 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 ^{er} avril 2020
Intéressement - Participation	
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020

Santé au travail	
Ministère du Travail, nouvelle version du protocole national de déconfinement pour les entreprises	24 juin 2020
Décret n° 2020-549 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail	11 mai 2020
Décret n° 2020-410 adaptant temporairement les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail à l'urgence sanitaire	8 avril 2020
Ordonnance n° 2020-386 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle	1 ^{er} avril 2020
COVID 19 : contrôle de la température des salariés à l'entrée de l'entreprise : Questions-réponses « Covid-19 » du Ministère du Travail	10 avril 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Arrêts de travail	
Décret n° 2020-459 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus	21 avril 2020
Décret n° 2020-434 relatif à l'adaptation temporaire des délais et modalités de versement de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail	16 avril 2020
Ordonnance n° 2020-428 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19	15 avril 2020
Ordonnance n° 2020-322 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation	25 mars 2020
Décret n° 2020-227 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19	9 mars 2020
Décret n° 2020-193 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus	4 mars 2020
Demandeurs d'emploi	
Arrêté du portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	16 avril 2020
Décret n° 2020-425 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	14 avril 2020
Décret n° 2020-361 portant modification du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 modifié relatif au régime d'assurance chômage	27 mars 2020
Ordonnance n° 2020-324 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421 2 du code du travail	25 mars 2020
Salariés - Formation	
Ordonnance n° 2020-737 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19	17 juin 2020
Décret n° 2020-491 portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité	29 avril 2020
Article 4 de la loi n° 2020-473 de finances rectificative pour 2020	25 avril 2020
Ordonnance n° 2020-460 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19	22 avril 2020
Mise à disposition temporaire de salariés volontaires entre deux entreprises : Ministère du travail : communiqué de presse	2 avril 2020
Ordonnance n° 2020-387 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle	1 ^{er} avril 2020

Ordonnance n° 2020-310 portant dispositions temporaires relatives aux assistants maternels et aux disponibilités d'accueil des jeunes enfants	25 mars 2020
Arrêté portant dérogation temporaire aux règles en matière de temps de conduite pour le transport routier de marchandises	20 mars 2020

ZOOM

L'avis du CSE

Depuis la mise en place de la loi Travail, et plus particulièrement depuis l'ordonnance Macron du 23 septembre 2017, le CSE fait partie de la vie de toutes les entreprises de plus de 11 salariés.

Toutefois, l'ensemble des prérogatives et obligations de l'ancien CE n'ont pas toutes été rendues obligatoires à l'ensemble des établissements dotés d'un CSE. Et parmi ces obligations, nous comptons l'avis du CSE.

Terme générique, souvent utilisé pour désigner différentes procédures dans lesquelles le CSE a un rôle à jouer, il n'est pas toujours évident d'en obtenir une définition précise et de déterminer dans quel cas il est demandé.

Si l'on se réfère à la définition juridique de ce mot, un avis est *le résultat de consultations facultatives ou obligatoires demandées à des organes divers (commission, conseils, etc.)*.

Ainsi, l'avis du CSE consiste en une notification écrite d'une réponse apportée à la suite d'une demande ou d'une question soumise aux membres du CSE par l'employeur.

Chacun des avis rendus par les membres du CSE devront être des avis motivés et éclairés. Pour cela, l'employeur est tenu de fournir aux membres du CSE, examinant la demande ou la question, toutes les informations nécessaires à la prise de décision. De même, l'employeur est tenu de répondre aux interrogations formulées par les membres du CSE dans le cadre de cet avis.

Si avis du CSE et consultation du CSE sont deux notions intimement liées et interdépendantes, elles restent néanmoins différentes l'une de l'autre.

Avis du CSE	Consultation du CSE
L'avis du CSE sera rendu à la suite de la consultation des membres du CSE et après un temps de réflexion de ces derniers	Tout comme lorsque l'avis du CSE est requis, une consultation doit obligatoirement être menée.
La consultation du CSE ne vaut donc pas avis de celui-ci. Ainsi, l'employeur ne pourra pas poursuivre ses opérations après la consultation des membres du CSE. Il devra attendre de réceptionner l'avis formalisé et rédigé par le CSE	L'employeur ne peut se contenter de demander aux membres du CSE de lui fournir un avis positif ou négatif sur le sujet en question

Si l'employeur se doit de fournir l'ensemble des informations nécessaires aux membres du CSE avant consultation afin que ces derniers puissent émettre un avis motivé et éclairé ; certains éléments doivent obligatoirement être portés à la connaissance, et donc à l'information, des membres du CSE.

Parmi ces informations, on compte :

- les éléments de la Base de Données Économiques et sociales (*BDES*).
- le registre unique du personnel.
- l'ensemble des documents permettant à l'employeur de comptabiliser la durée du travail.

Si dans une grande majorité des cas l'employeur n'est pas tenu de se conformer à l'avis émis par les membres du CSE, il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une étape cruciale dans la conduite de ses négociations et de ses relations sociales avec les élus de sa société.

Pour recueillir l'avis du CSE, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la consultation du CSE à ce sujet. Ainsi, pour pouvoir remplir ses obligations légales, mais également pour que ses décisions et actions aient une valeur sociale, mais aussi juridique, l'employeur est dans l'obligation de consulter régulièrement le CSE sur certains points. À cela, s'ajoutent des consultations obligatoires ponctuelles et des consultations facultatives, qui si elles n'ont pas d'obligations légales peuvent faciliter les consultations obligatoires.

Parmi les avis obligatoires qui doivent être émis par le CSE, il existe 3 points sur lesquels les membres du CSE doivent être consultés, sauf accord collectif contraire, de façon annuelle. Les avis qui seront alors émis concernent :

1	les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur les salariés de celle-ci
2	la situation économique et financière de l'entreprise
3	la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi en général au sein de l'entreprise

Dans certaines circonstances, l'employeur peut être amené à consulter et à recueillir l'avis du CSE sur les points suivants :

1	la modification économique ou juridique de l'entreprise
2	les actions pouvant affecter le volume ou la structure des effectifs
3	la formation professionnelle et les conditions d'emploi
4	tout changement dans l'organisation modifiant significativement les conditions de santé, de sécurité et de travail des salariés
5	les inaptitudes et les aménagements de postes de travail
6	les projets de restructuration et les licenciements collectifs pour motif économique
7	les Offres Publiques d'Achat (<i>OPA</i>) et opérations de concentration
8	les projets de PSE, de redressement et de liquidation judiciaire
9	le licenciement économique d'un salarié protégé
10	le licenciement disciplinaire d'un salarié protégé dans les entreprises d'au moins 50 salariés
11	lors de la modification du règlement intérieur
12	les demandes d'avis facultatives du CSE

En dehors de ces situations, l'employeur est libre de recueillir l'avis du CSE sur tout sujet qu'il lui semblera pertinent et en rapport avec la vie de l'entreprise et des salariés.

Ainsi, l'employeur est en droit de consulter le CSE sur :

- la définition des critères de priorités pour les congés d'été.
- l'organisation d'événements du personnel.
- la révision des fiches de postes des salariés.
- l'aménagement de la salle de pause et/ou de restauration.
- ...

Le recueil d'un avis positif du CSE permet à l'employeur de poursuivre son action et d'entamer l'ensemble des démarches qui lui seront nécessaires pour parvenir au résultat escompté.

Si dans la plupart des cas, l'avis positif du CSE n'est pas un prérequis pour justifier de la légalité et de la validité d'une action ou d'un projet, il apportera à l'employeur une légitimité auprès des institutions, mais aussi

et surtout auprès de ses salariés.

De prime abord, un avis négatif émis par le CSE ne prête pas à grande importance. En effet, dans 90 % des cas, l'important tient dans la consultation du CSE et non dans le résultat de cette dernière. Cependant, cela ne dispense en aucun cas l'employeur de devoir formuler, lors de la prochaine réunion du CSE, une réponse aux vœux émis par les membres du CSE lors de la rédaction de l'avis défavorable.

À noter que seules les démarches suivantes nécessitent un avis positif de la part du CSE :

- la mise en place d'un projet d'horaires individualisés.
- dans toutes entreprises sans délégué syndical qui souhaitent procéder au remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, majorations incluses, par un repos compensateur équivalent.
- pour la nomination d'un médecin du travail.
- sur la création d'un service autonome de santé au travail ou sur l'adhésion à un service interentreprises.
- lors du refus par l'employeur d'un congé de formation économique, sociale et syndicale.
- si l'employeur propose dans le cadre d'un projet de licenciement économique de 10 salariés et plus des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai de consultation du CSE sur ce même projet.

Néanmoins, un avis négatif du CSE peut entraîner de graves répercussions et conséquences pour l'employeur puisqu'il peut entraîner :

- un rejet massif du projet par l'ensemble des employés.
- une complexification des relations sociales au sein de l'entreprise.
- un témoignage du refus de l'employeur de porter certaines informations indispensables à la connaissance des membres du CSE. Ce qui s'assimile à un délit d'entrave.

L'avis du CSE n'est donc pas qu'une simple formalité à effectuer, et s'il n'est pas correctement mené les conséquences ne seront pas seulement économiques pour l'entreprise, elles seront également légales pour son représentant et seront susceptibles de remettre en cause sa liberté.

La consultation du CSE : mode d'emploi

La convocation	Tout comme pour les réunions du CSE, il vous faudra convoquer l'ensemble des membres du CSE afin de réaliser votre consultation obligatoire et/ou facultative. Il s'agit alors d'une réunion extraordinaire
	À noter qu'il est courant d'insérer la consultation du CSE lors d'une réunion ordinaire
	Pour cela, il vous faudra envoyer votre convocation ainsi que l'ordre du jour de la réunion (ordinaire ou extraordinaire) au moins 3 jours avant la date prévue
La réunion	Sauf en cas d'OPA, il vous est impossible de prendre votre décision et d'entamer vos démarches avant la tenue de la réunion de consultation et avant que le CSE n'ait rendu son avis
	De ce fait, cette réunion doit vous permettre de présenter le projet dans son ensemble aux membres du CSE ainsi que les résultats espérés
	C'est également l'occasion d'instaurer un échange entre la direction et les membres du CSE. Vous devrez alors leur fournir toutes les informations qui vous paraissent pertinentes pour qu'ils puissent rendre un avis motivé et éclairé. Vous êtes également dans l'obligation de répondre à leurs interrogations et leur fournir les éléments supplémentaires demandés

Délai à respecter	L'avis devant être motivé et éclairé, il ne sera pas rendu à l'issue de la consultation. Le délai fixé, le sera soit : En fonction d'un accord d'entreprise. Par un accord entre l'employeur et les majorités des membres titulaires de l'institution ; si l'entreprise ne compte pas de délégué syndical parmi son personnel. À défaut d'accord, par le Code du travail
	En général, la durée de réflexion accordée dépend de la complexité et des recours nécessaires aux membres du CSE pour formuler un avis
	Par exemple, pour des avis facultatifs la durée peut être inférieure à 15 jours. Mais en général, les délais sont de : <ul style="list-style-type: none"> - 1 mois en cas de consultation simple. - 2 mois si le recours à un expert est demandé. - 3 mois lors de consultations incluant une ou plusieurs expertises et concernant le CSE central et un ou plusieurs CSE d'établissement
Rédaction de l'avis du CSE	Afin que l'avis rendu par les membres du CSE soit impactant et utile, il ne suffira pas de se prononcer favorablement ou non sur le sujet de la consultation
	Il faudra rappeler l'objet et le jour de la consultation. Une fois cela réalisé, les membres du CSE pourront émettre leurs avis
	Si ce dernier est favorable, il est évident que les membres du CSE n'auront pas à aller plus loin dans leur compte rendu
	En revanche, si ce dernier est défavorable, le CSE devra formuler ce que l'on appelle des vœux qui préciseront les contres propositions faites par les membres de l'instance
	Ces vœux ne doivent pas se contenter d'énumérer une simple liste de propositions. Ils doivent être étayés et justifiés, soit par des faits précis soit, lorsque cela est le cas, par des textes de loi
	Ces justifications sont importantes, puisque c'est sur cette base que l'employeur devra s'appuyer pour adresser sa réponse et justifier ou non de son suivi

JURISPRUDENCE

Procès-verbal des élections professionnelles

Cass. Soc., 27 mai 2020 : n° 19-13.504

Principe : immédiatement après la fin du dépouillement, le bureau de vote doit établir un procès-verbal relatant le résultat des *élections professionnelles* ainsi que les anomalies constatées pendant le déroulement de celles-ci.

Le procès-verbal est rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en 2 exemplaires signés de tous les membres du bureau. Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote.

En l'espèce :

Des élections professionnelles s'étaient déroulées pour élire les membres du comité social et économique.

Un syndicat a saisi le tribunal pour en obtenir l'annulation.

En s'appuyant sur l'article R 67 du code électoral, il défendait que le procès-verbal des opérations électorales devait immédiatement être rédigé après la fin du dépouillement et que le non-respect de cette formalité était de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et justifiait à elle seule l'annulation du scrutin.

La demande du syndicat a été rejetée par les juges du fond car il ne démontrait pas que cette irrégularité avait faussé les résultats quand il constatait que les procès-verbaux n'avaient pas été rédigés immédiatement après la fin du dépouillement.

Ce raisonnement n'a pas été suivi par la Cour de cassation qui a jugé que l'établissement immédiat du procès-verbal des élections professionnelles à l'issue du dépouillement est un principe général du droit électoral. A ce titre, le non-respect de cette formalité est de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections.

A savoir : *l'établissement immédiat du procès-verbal des élections professionnelles à l'issue du dépouillement est un principe général du droit électoral. A défaut de rédaction immédiate, après la fin du dépouillement, du procès-verbal des élections des membres du CSE, les élections professionnelles sont annulées*