

Veille juridique du 16 au 30 septembre 2020

TEXTES	
Activité partielle : taux de l'allocation d'activité spécifique en cas de réduction d'activité	<i>Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable</i>
Modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	<i>Décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle</i>
Nouveau protocole sanitaire en entreprise	<i>Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 du 17 septembre 2020</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	
Règles de décompte des effectifs	
Droit de la pause au travail	
Frais de transport des salariés	
JURISPRUDENCE	
Élections professionnelles et détermination du nombre et périmètre des établissements distincts	<i>Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 19-11.918</i>
Poste qui se libère avant le licenciement économique	<i>Cass. Soc., 9 septembre 2020 : n° 18-24.98</i>
Transfert légal d'entreprise et mandats des représentants du personnel	<i>Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020 : n° 19-11.875</i>
Indemnités frais de déménagement et exonération sociale	<i>Cass. Soc., 12 mars 2020 : n°19-13341</i>
CSE : le nombre de membres est fonction de l'effectif à la date du premier tour du scrutin	<i>Cass. Soc., 5 février 2020 : n° 19-13444 et n° 19-13550</i>

TEXTES

Activité partielle : taux de l'allocation d'activité spécifique en cas de réduction d'activité

Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Ce nouveau décret n° 2020-1188 adapte certaines modalités relatives au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dont le taux d'allocation d'activité spécifique à 60% de la rémunération horaire brute.

De plus, il rétablit le délai de 15 jours d'acceptation implicite des demandes d'autorisation de placement en activité partielle.

Il modifie le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et abroge, au 1^{er} octobre 2020, le III de l'article 2 du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle.

Enfin, ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2020.

Modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Décret n° 2020-1170 du 25 septembre 2020 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle

Le texte proroge jusqu'au 31 octobre 2020 la durée d'application des dispositions du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle.

Pour rappel, le décret 29 juin 2020 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 %.

Nouveau protocole sanitaire en entreprise

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 du 17 septembre 2020

A. Généralisation du port du masque en entreprise

Depuis le 1^{er} septembre 2020, les salariés doivent porter un masque grand public dans tous les espaces clos et partagés des entreprises (*exemples : salles de réunion, les open spaces, les couloirs, les vestiaires ou encore les bureaux partagés*).

Le nouveau protocole rend plus explicite et lisible le tableau de l'annexe 4 *Les règles de port du masque dans les lieux collectifs clos*, avec précision des niveaux de circulation du virus correspondant à chaque colonne (*état d'urgence sanitaire, circulation activité, modérée, faible, situation normale*).

L'annexe 3 du protocole relative aux masques insiste désormais sur le fait que les masques grand public utilisés dans les entreprises visent à garantir une *protection collective* des salariés et que *l'efficacité du dispositif repose sur le port généralisé*.

B. Période d'isolement réduite à 7 jours

La nouvelle version du protocole est actualisée : réduction de 14 à 7 jours de la période d'isolement des salariés qui auraient été en contact à risque avec un collègue testé positif au Covid-19.

Il est maintenant indiqué un isolement pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas positif et la réalisation d'un test au 7^{ème} jour.

C. Plus de délivrance d'arrêt de travail par le médecin du travail

Est supprimée la mention selon laquelle les médecins du travail sont habilités à délivrer des arrêts de travail pour les salariés atteints ou suspectés d'être atteints par le Covid-19.

La version du protocole du 31 août 2020 en faisait encore état, alors que cette mesure a pris fin à cette date.

D. Un protocole non contraignant en soi

Dans sa note, la DGT rappelle tout d'abord que le protocole n'a pas de force contraignante et constitue un ensemble de recommandations à l'égard des employeurs.

Sa méconnaissance ne peut donc pas, en tant que telle, être directement sanctionnée par les agents de l'inspection du travail. Cependant, le respect par l'employeur de ces recommandations aura une incidence sur l'appréciation du manquement ou non à son obligation de sécurité.

La DGT souligne que les mesures de prévention préconisées par le protocole recourent, dans leur contenu matériel, l'application des principes généraux de prévention prévus par le code du travail (*articles L 4121-1 et s.*) et, pour partie et dans certaines situations, la réglementation sur la prévention des risques biologiques (*articles R 4422-1 et s.*).

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	
Décret n° 2020-911 modifiant le décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans les territoires sortis de l'état d'urgence sanitaire et dans ceux où il a été prorogé	27 juillet 2020
Loi n° 2020-856 organisant la sortie de l'état d'urgence sanitaire	9 juillet 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° 2020-724 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° 2020-1188 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	29 septembre 2020
Décret n° 2020-1170 portant modification du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	25 septembre 2020
Décret n° 2020-1123 modifiant le décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	10 septembre 2020
Décret n° 2020-1098 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020	29 août 2020
Décret n° 2020-1059 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels	14 août 2020
Décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	28 juillet 2020
Décret n° 2020-810 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle	29 juin 2020
Décret n° 2020-794 relatif à l'activité partielle	26 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	
Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19	31 août 2020
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 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du code du travail	22 juillet 2020
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

Règles de décompte des effectifs

Principes : l'effectif salarié annuel de l'entreprise, y compris lorsqu'il s'agit d'une personne morale comportant plusieurs établissements, correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile précédente, avec une exception concernant la tarification AT/MP pour laquelle l'effectif de référence est celui de la *dernière année connue (en d'autres termes celui de l'avant-dernière année)*. L'effectif est calculé au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

L'effectif à prendre en compte pour l'année de création du 1^{er} emploi salarié titulaire d'un contrat de travail dans l'entreprise est l'effectif présent le dernier jour du mois au cours duquel cette 1^{ère} embauche a été réalisée.

Salariés pris en compte et salariés exclus : selon les termes de l'article R 130-1 du code de la sécurité sociale modifié, il faut distinguer 3 catégories :

- la 1^{ère} concerne les personnes prises en compte dans la détermination de l'effectif ;
- la 2^{ème} concerne les personnes exclues ;
- la 3^{ème} concerne les personnes exclues dans la détermination de l'effectif, mais néanmoins prises en considération dans la détermination de l'effectif, pour l'application des dispositions légales relatives aux risques AT/MP.

Catégories	Personnes concernées
1 Personnes prises en compte	Salariés titulaires d'un contrat de travail, y compris lorsque le salarié est absent ou son contrat de travail suspendu. Salariés du secteur public relevant de l'assurance chômage
2 Personnes exclues	<ul style="list-style-type: none">- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée lorsqu'ils remplacent un salarié absent (<i>ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation</i>) ;- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ;- Les salariés temporaires (<i>lorsque le contrat de mission vise à remplacer un salarié absent</i>) ;- Les stagiaires (<i>car non titulaires d'un contrat de travail</i>) ;- Les apprentis ;- Les titulaires contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat CDD (<i>ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est un CDI</i>) ;- Les personnes volontaires en service civique
3 Personnes prises en compte pour tarification AT/MP	De façon dérogatoire, sont néanmoins prises en compte, dans la détermination de l'effectif, pour l'application des dispositions légales relatives aux risques AT/MP : <ul style="list-style-type: none">- Les apprentis ;- Les salariés sous contrat CIE ou CAE ;- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat CDD (<i>ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est un CDI</i>).

Droit de la pause au travail

Définition : la jurisprudence définit le temps de pause comme un *arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail ou à proximité (Cass. Soc., 12 octobre 2004 : n° 03-44084)*.

Légalement, le salarié doit bénéficier d'une pause de 20 minutes consécutives au bout de 6 heures de travail effectif (*Article L 3121-16*). La jurisprudence a rappelé que cette obligation doit être respectée au bout des 6

heures. En effet, le droit à une pause naît une fois ces 6 heures échues et non pas avant (*Cass. Soc., 13 mars 2001 : n° 99-45254*).

Si la possibilité d'obtenir une pause de 20 minutes naît à partir de 6 heures de travail effectif, elle peut tout à fait être prise avant que le salarié ait atteint ces 6 heures.

Exemple : *un salarié travaille 8 heures par jour. Il a donc droit à une pause de 20 minutes pendant ces 8 heures qu'il peut tout à fait prendre au bout de 4 heures de travail.*

Remarque : *la convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables (par exemple un temps de pause plus long).*

Le temps de pause déjeuner (*pause méridienne*) fait partie de la pause de 20 minutes. En effet, un temps de pause spécifique pour déjeuner n'est pas prévu dans le code du travail. Donc l'employeur peut tout à fait accorder une seule pause de 20 minutes dans la journée et ainsi, cette unique pause sera utilisée pour le déjeuner.

En pratique, les entreprises accordent généralement une pause déjeuner plus longue. Mais ce n'est pas une obligation, sauf si la convention collective prévoit des dispositions en ce sens.

Le salarié n'a pas la possibilité de fractionner son temps de pause. En d'autres termes, l'employeur ne peut pas faire prendre aux salariés plusieurs petites pauses (*2 fois 10 minutes par exemple*). S'il agit comme cela, il ne s'acquitte pas de son obligation et devra donc accorder une autre pause de 20 minutes consécutives. Le code du travail est clair à ce sujet, les 20 minutes doivent être consécutives (*Article L 3121-16*).

Le code du travail n'impose pas le paiement des temps de pause. En effet, pendant le temps de pause, le salarié n'est pas, en principe, sous la direction de son employeur. Ce n'est donc pas du temps de travail effectif donnant droit à rémunération. La convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables

Définition : *le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (Article L 3121-1).*

Deux situations doivent alors être distinguées :

- pauses pendant lesquelles le salarié peut vaquer librement à ses occupations personnelles : ce n'est pas du temps de travail effectif = pauses non rémunérées. A ce titre, la Cour de cassation a rappelé que le seul fait d'interdire au salarié de quitter l'établissement pendant sa pause ne permet pas de considérer qu'il s'agit d'un temps de travail effectif (*Cass. Soc., 5 avril 2006 : n° 05-43061 ; Cass. Soc., 19 mai 2009 : n° 08-40208*) ;
- pauses pendant lesquelles le salarié ne peut pas librement vaquer à des occupations personnelles : c'est du temps de travail effectif = pauses rémunérées.

Frais de transport des salariés

Principe : *tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doivent prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, s'agissant de moyens de transports publics (transports en commun) ou de services publics de location de vélos (Vélib' à Paris, Vélo'v à Lyon, Le Vélo à Marseille...)*

L'obligation de participation de l'employeur concerne uniquement les abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (*Article L 3261-2*).

Plus concrètement, la participation de l'employeur est obligatoire à condition que le salarié possède l'un des

titres suivants :

- une carte ou un abonnement annuel, mensuel, hebdomadaire ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF, une entreprise de transport public ou autre régie de transport public
- une carte ou un abonnement mensuel, hebdomadaire ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité émis par la SNCF, la RATP, une entreprise de transport public ou autre régie de transport public
- un abonnement à un service public de location de vélos.

Remarques : les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

Si un salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'employeur a l'obligation de le rembourser

L'employeur doit participer au coût des abonnements des salariés à hauteur de 50 %. La prise en charge se base sur un tarif en 2^{ème} classe, pour le trajet le plus court entre leur résidence et leur lieu de travail.

Cette obligation est valable pour l'intégralité du trajet même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (*par exemple le train et le bus*).

L'employeur peut cependant refuser de participer aux frais de transport *lorsque le salarié perçoit déjà des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence et son ou ses lieux de travail d'un montant supérieur ou égal à la prise en charge de 50 %*.

Remarque : la prise en charge de 50 % des frais par l'employeur est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS)

En fonction de leur durée de travail, la prise en charge des frais de transport des salariés diffère :

- si les salariés effectuent au minimum la moitié de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire de travail (*soit 35 heures*), l'employeur doit prendre en charge leurs abonnements comme pour un salarié à temps complet, c'est à dire à hauteur de 50 %
- si leur durée de travail est inférieure, la prise en charge est calculée au prorata des heures travaillées.

Pour procéder à la prise en charge, les salariés doivent pouvoir remettre ou présenter à l'employeur leur titre de transport. L'employeur doit rembourser aux salariés la part qui lui incombe, dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant la validité du titre de transport.

Pour les abonnements annuels, la prise en charge est répartie chaque mois. En cas de changement des modalités de preuve ou de remboursement des frais de transport, l'employeur doit avertir les salariés au moins 1 mois avant la date fixée pour le changement.

L'employeur n'a pas l'obligation de participer aux frais de transport individuel des salariés. Mais il peut néanmoins décider de les indemniser en tout ou partie. Cette possibilité est mise en place par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale, et bénéficie alors, le cas échéant, à tous les salariés de l'entreprise.

Cette prise en charge peut alors prendre plusieurs formes :

- versement d'une *prime transport* couvrant tout ou partie des dépenses de carburant (*ou des frais d'alimentation d'un véhicule électrique*) des salariés
- versement d'une indemnité kilométrique calculée selon le barème des frais professionnels.

De plus, avec le *forfait mobilités durables*, qui est entré en vigueur le 10 mai 2020, les employeurs peuvent prendre en charge, s'ils le souhaitent, les frais de trajets des salariés qui se rendent au travail via les moyens de transport suivants :

- le vélo, avec ou sans assistance
- le covoiturage en tant que conducteur ou passager

- les transports publics de personnes (*autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement*)
- les autres services de mobilité partagée.

La prise en charge de ces frais prend la forme d'une allocation forfaitaire, exonérée de cotisations et contributions sociales, dans la limite de 400 € par an et par salarié

Le *forfait mobilités durables* est cumulable avec le remboursement des frais d'abonnement pour les transports en commun (*la somme des 2 est plafonnée à 400 € par an*).

Enfin, l'employeur peut être bénéficiaire d'une réduction d'impôt pour mise à disposition d'une flotte de vélos : les entreprises qui mettent gratuitement à disposition de leurs salariés une flotte de vélos pour leurs déplacements entre leur domicile et le lieu de travail, peuvent bénéficier d'une réduction de leur impôt sur les sociétés, dans la limite de 25 % des frais engagés pour l'achat ou l'entretien de la flotte de vélos ou vélos à assistance électrique.

JURISPRUDENCE

Congés payés	<p>Un employeur demande à un collaborateur reprenant son activité après un arrêt de travail de solder ses congés payés reportés. Le salarié refuse et l'employeur le licencie pour faute grave.</p> <p>Le Juge considère le licenciement sans cause réelle et sérieuse car les règles de fixation de l'ordre des départs en congé annuel s'appliquent aux congés annuels reportés et qu'il convient donc d'appliquer un délai de prévenance</p>	<p><i>Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 18-21.681</i></p>
Propos déplacés et mise à pied	<p>Un salarié tenant des propos déplacés, dénigrants voire menaçants a été sanctionné par une journée de mise à pied.</p> <p>Le juge précise, que dans les entreprises ayant un certain nombre de salariés, que les sanctions autres que le licenciement doivent être prévues dans le règlement intérieur et que celui-ci doit être correctement affiché. La salle de pause n'étant pas retenue comme lieu de travail</p>	<p><i>Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020 : n° 18-24.556</i></p>
Heures supplémentaires	<p>Un employeur conteste le paiement des heures supplémentaires effectuées par un salarié au motif que celui-ci n'a pas reçu d'instructions pour les effectuer comme le stipule les procédures de l'entreprise.</p> <p>Le juge considère que les relevés de pointage dans le logiciel de l'entreprise fournit par le salarié valent accord implicite et condamne l'employeur</p>	<p><i>Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 18-23366</i></p>

Élections professionnelles et détermination du nombre et périmètre des établissements distincts

Cass. Soc., 8 juillet 2020 : n° 19-11.918

Définition : un établissement distinct est un établissement présentant, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétences dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- par un accord d'entreprise majoritaire c'est-à-dire par accord signé par l'employeur et par les syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE ;
- par un accord passé entre le président et la majorité des élus titulaires du CSE déjà en place dans l'entreprise en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise.

A défaut d'accord, c'est l'employeur, qui peut unilatéralement arrêter le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.

En cas de litige portant sur la décision unilatérale de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise.

Procédure de contestation

Le CSE ou tout syndicat disposant d'une section syndicale dans l'entreprise dispose d'un délai de 15 jours pour saisir le DIRECCTE en contestation de la décision unilatérale

La décision de la DIRECCTE est elle-même contestable ensuite devant le tribunal judiciaire

Le juge doit examiner l'ensemble des contestations qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision de la DIRECCTE.

Si elles sont mal fondées, le juge confirme la décision de la DIRECCTE.

S'il accueille partiellement ou totalement les contestations, il doit fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts

Élections professionnelles : en cas de litige, le juge fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts d'après les faits existants à la date où il statue

Lorsque le juge annule une décision du DIRECCTE qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts de l'entreprise, il doit statuer sur le découpage à retenir. Pour ce faire, il doit se fonder sur le critère de l'autonomie de gestion.

Il a récemment été jugé qu'il doit prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui existe à la date où il statue. Ainsi, il peut prendre en considération des modifications qui sont intervenues dans l'organisation après la clôture de la négociation ou la décision unilatérale de l'employeur

En l'espèce :

Une entreprise, à la suite de l'échec des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour la détermination du nombre et des périmètres des établissements distincts, avait fixé en septembre 2018, par une décision unilatérale, ce nombre à 20 et délimité le périmètre de ces établissements.

Les syndicats ont formé un recours contre cette décision auprès du DIRECCTE qui l'a rejeté en novembre 2018.

Les contestations des organisations syndicales ont cependant été accueillies par le tribunal qui a ensuite fixé le nombre et le périmètre des établissements de l'entreprise dans des termes identiques à la décision unilatérale de l'employeur.

Pour les organisations syndicales, le nombre d'établissements distincts devait être plus important. Chaque magasin devait constituer un établissement distinct.

Pour le juge il en allait autrement. Il n'existait pas à l'échelon des magasins une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel pour retenir que chaque magasin constituait un établissement distinct. Pour lui, les nouvelles délégations de pouvoir établies en octobre 2018 pour les responsables d'établissement avaient été réduites en ce qu'elles prévoyaient uniquement l'application de la réglementation en matière de gestion individuelle du personnel et non plus également des compétences relatives aux procédures disciplinaires et à la procédure d'embauche (*qui sont désormais du ressort des services des ressources humaines régionaux ou nationaux*).

Cette position est approuvée par la Cour de cassation.

A savoir : *lorsqu'il est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il appartient au juge de se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue*

Poste qui se libère avant le licenciement économique

Cass. Soc., 9 septembre 2020 : n° 18-24.98

En l'espèce :

Un salarié, engagé en qualité de commercial et promu successivement aux postes de directeur commercial France, puis de directeur commercial export, est licencié pour motif économique après avoir adhéré au contrat de sécurisation professionnelle.

Il conteste la légitimité de son licenciement en faisant valoir que, 2 jours seulement après le terme de son contrat de travail, l'employeur a publié une offre d'emploi pour un poste de commercial grand comptes correspondant à ses compétences.

Selon le salarié, en ne lui proposant pas ce poste, manifestement vacant au moment du licenciement, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement, prévue à l'article L 1233-4 du code du travail.

Les juges du fond, s'appuyant sur le registre d'entrée et de sortie du personnel de l'entreprise, décident que, dans la mesure où le recrutement extérieur était postérieur au licenciement du salarié, et sans allégation de fraude de la part de ce dernier, l'employeur n'a pas manqué à son obligation. De façon générale, la Cour de cassation considère en effet que les recherches de reclassement doivent se poursuivre jusqu'à la date du licenciement (*Cass. Soc., 1^{er} juin 2010 : n° 09-40.421 ; Cass. Soc., 22 septembre 2011 : n° 10-11.876*), cette date étant celle à laquelle l'employeur notifie sa décision au salarié (*Cass. Soc., 14 octobre 2009 : n° 08-44.052*).

La Cour de cassation, saisie du litige, censure la décision des juges du fond. Elle confirme le principe selon lequel l'obligation de reclassement est respectée si l'employeur justifie qu'à la date du licenciement, aucun poste n'était disponible dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans le groupe auquel il appartient.

Mais, en l'espèce, elle reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché, comme le salarié les y invitait, si le poste pourvu par un recrutement extérieur était disponible au moment du licenciement. En d'autres termes, la cour d'appel ne pouvait pas se contenter, comme elle l'avait fait, de constater que le poste avait été pourvu après le licenciement économique. Elle devait obtenir de l'employeur la preuve que le poste n'était devenu disponible qu'après la rupture.

En cas de litige, les juges doivent donc vérifier, à la demande du salarié licencié pour motif économique, l'absence de toute fraude de l'employeur qui consisterait à différer artificiellement la date de libération ou de création d'un emploi pour éviter d'avoir à le lui proposer (*Cass. Soc., 22 septembre 2011 : n° 10-11.876*). Ils doivent aussi s'assurer que l'employeur a exécuté son obligation de reclassement avec loyauté, jusqu'à la date de notification du licenciement. Seul l'emploi devenu vacant après la rupture du contrat de travail n'a pas à être proposé en reclassement (*Cass. Soc., 13 février 2008 : n° 06-44.036*). Cette preuve peut être rapportée, par exemple, lorsque le poste est libéré par un salarié faisant l'objet d'un licenciement disciplinaire après la notification des licenciements économiques.

A savoir : si l'employeur recrute après avoir procédé à un licenciement économique, il devra pouvoir prouver, en cas de contentieux, que le poste n'était pas vacant au moment de la rupture. À défaut, il risque d'être condamné pour manquement à son obligation de reclassement préalable

Transfert légal d'entreprise et mandats des représentants du personnel

Cass. Soc., 1^{er} juillet 2020 : n° 19-11.875

Principe : l'article 6 de la directive européenne 2001/23/CE du 12 mars 2001, transposée en droit interne par les États membres, dispose que si l'entreprise ou l'établissement conserve son autonomie, le statut et la fonction des représentants ou de la représentation des travailleurs concernés par le transfert subsistent, sous réserve que les conditions nécessaires pour la formation de la représentation des travailleurs soient réunies.

En droit français, tant pour le CSE que pour son ancienne mouture, les délégués du personnel, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur en application de l'article L 1224-1 du code du travail, le mandat des membres élus et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste jusqu'à son terme, lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Dans ces conditions, si l'entreprise absorbée devient un établissement distinct, les mandats des représentants syndicaux et des représentants du personnel subsistent jusqu'à leur terme. Le CSE de l'entreprise absorbée mutera ainsi en CSE d'établissement chez le nouvel employeur.

Il en est de même si la modification porte sur un établissement distinct déjà existant qui conserve ce caractère, le CSE d'établissement existant et absorbé restant alors en place.

Les mandats des représentants du personnel de l'entreprise d'accueil ne sont, quant à eux, pas impactés en ce sens qu'ils se poursuivent jusqu'à leur terme.

Remarque : pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, la durée du mandat des membres élus peut être réduite ou prorogée par accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les membres du CSE intéressé

Afin de déterminer si les mandats en cours doivent subsister, la jurisprudence a toujours apprécié ce critère essentiel qu'est celui de *l'autonomie*, à la lumière de la directive européenne susvisée, sans se restreindre à la seule notion d'*autonomie juridique* ajoutée en droit interne.

C'est ainsi que pour contrôler si l'entité transférée a bien maintenu son autonomie, les juges retiennent une analyse extensive de cette notion, s'attachant alors aux circonstances de l'espèce sans pour autant qu'une autonomie juridique ne soit systématiquement caractérisée.

En l'espèce :

Une société a absorbé sa filiale qui comprenait en son sein un site industriel constituant un établissement distinct, sans maintenir les mandats en cours des représentants du personnel affectés à ce site.

Un des syndicats représentatifs a assigné la société en justice pour demander sa condamnation à rétablir les instances représentatives du personnel sur le site absorbé.

La société absorbante, condamnée devant les juridictions du fond, fait grief à l'arrêt d'appel d'avoir uniquement retenu que les salariés du site absorbé exécutaient des tâches différentes de celles effectuées par leurs collègues de l'entreprise d'accueil, constat insuffisant selon elle pour permettre de caractériser une autonomie quelconque.

Or, les Hauts Magistrats rejettent le pourvoi formé par la société au motif que la Cour d'appel, en ayant également constaté :

- que les salariés de l'entreprise absorbée assuraient des tâches spécifiques, sur un site géographique particulier ;
- qu'était demeuré en fonction sur le site un représentant de l'employeur chargé de la direction des salariés sous le nom de *directeur industriel* ;
- que cette personne était en charge de fixer les règles vestimentaires, d'hygiène et de sécurité, des jours supplémentaires travaillés, de recevoir les réclamations des salariés et de transmettre celles auxquelles il ne pourrait donner suite,

- a pu valablement en déduire le maintien de l'autonomie de l'entreprise absorbée et par conséquent le maintien des mandats en cours des élus.

Indépendamment de toute forme d'autonomie juridique, les circonstances de fait retenues par les juges ont permis de caractériser une autonomie organisationnelle persistante justifiant le maintien des mandats en cours.

A savoir : *en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique*

Indemnités frais de déménagement et exonération sociale

Cass. Soc., 12 mars 2020 : n°19-13341

En l'espèce :

Suite à un contrôle comptable d'assiette des cotisations dues, pour les années 2008 à 2010, les services de l'URSSAF notifient le 17 novembre 2011, une lettre d'observations suivie, le 29 décembre 2011, d'une mise en demeure comportant plusieurs chefs de redressement, notamment la réintégration des indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par des salariés, ces indemnités ayant été évaluée de façon forfaitaire.

L'entreprise a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

La cour d'appel de Bordeaux, par arrêt du 10 janvier 2019, donne raison à la société.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, confirmant que :

- L'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales ;
- Les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par le travailleur salarié ou assimilé ;
- Sous réserve qu'il justifie la réalité des dépenses engagées par le travailleur salarié ou assimilé.

Il s'ensuit que pour être exonérées des cotisations sociales, ces indemnités ne peuvent être évaluées forfaitairement.

Dans le cadre de la mobilité professionnelle, plusieurs indemnités visant à couvrir les frais engagés par le salarié ne peuvent être chiffrées que selon la méthode dite *au réel* et non de façon forfaitaire. Voici quelques exemples :

Mobilité professionnelle	
Nature de l'indemnité	Méthode de chiffrage
Frais de déménagement	Dépenses réelles
Mobilité internationale	Dépenses réelles
Mobilité de la métropole vers les territoires français situés Outre-mer et inversement ou de l'un de ces territoires vers un autre	Dépenses réelles

A savoir : *l'employeur est autorisé à déduire de l'assiette des cotisations sociales les indemnités destinées à compenser les frais de déménagement exposés par le travailleur salarié, sous réserve qu'elles ne soient pas évaluées forfaitairement*

Cass. Soc., 5 février 2020 : n° 19-13444 et n° 19-13550

Le comité social et économique (CSE) comprend l'employeur et une délégation du personnel qui comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le nombre des membres de la délégation du personnel du CSE varie selon les effectifs. Selon le niveau d'implantation de l'instance, les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

L'effectif théorique pour le calcul du nombre de représentants du personnel s'apprécie à la date du premier tour du scrutin.

Cette règle jurisprudentielle dégagée sous l'empire des anciennes instances représentatives du personnel vient à nouveau d'être confirmée par deux arrêts dans lesquels l'effectif de l'entreprise pris en compte pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir au sein du CSE était mis en cause.

Dans l'un d'entre eux, le premier tour du scrutin s'étant déroulé le 4 janvier 2019, la Cour de cassation a jugé que les 3 salariés qui avaient quitté l'entreprise le 31 décembre 2018 ne devaient pas être comptabilisés dans l'effectif à la date du premier tour.

Dans l'autre, le tribunal d'instance n'aurait pas dû fixer la date de détermination des effectifs pour les élections au 31 octobre 2018 alors que ces dernières n'étaient pas encore organisées le jour où il statuait.

Pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir, il est primordial de calculer les effectifs. Ainsi :

- les salariés en CDI ou ceux qui ont le statut de travailleur à domicile ou de travailleur handicapé sont intégralement pris en compte dans ce décompte ;
- les salariés dont le contrat est suspendu, notamment du fait de congés payés ou d'absences pour cause de maladie, maternité ou formation, font partie de l'effectif. Pour ces derniers, le décompte diffèrera selon la nature de leur contrat ;
- les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail ;
- les salariés en CDD, les intérimaires, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure et les salariés intermittents sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents ;
- les salariés en contrat unique d'insertion sous forme de contrat initiative-emploi ou contrat d'accompagnement dans l'emploi sont aussi comptabilisés depuis le 1^{er} janvier 2019. Le décompte de ces salariés dépendra de la nature de leur contrat.

Remarques	Les salariés embauchés en CDD, ou un salarié mis à disposition pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas pris en compte dans le décompte de l'effectif
	Les mandataires sociaux sont à exclure de l'effectif
	Les mandataires sociaux sont également à exclure de l'effectif tout comme les titulaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en CDI durant toute la période de formation

A savoir : *l'effectif théorique pour le calcul du nombre de membres du CSE s'apprécie à la date du premier tour du scrutin*