

## Veille juridique du 16 au 30 novembre 2021

<b>TEXTES</b>	
<b>Augmentation du plafond des chèques-cadeaux</b>	<i>Communiqué de presse du 24 novembre 2021, ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance</i>
<b>Présence parentale auprès d'un enfant malade</b>	<i>Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu</i>
<b>Organisations professionnelles d'employeurs représentatives</b>	<i>Arrêté du 18 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel</i>
<b>ZOOM</b>	
<b>Les moyens du CSE</b>	
<b>Renouvellement du CSE</b>	
<b>JURISPRUDENCE</b>	
<b>Élections professionnelles : les cadres dirigeants pourront voter</b>	<i>Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021</i>
<b>Heures supplémentaires</b>	<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 20-12960</i>
<b>Covoiturage</b>	<i>Cass. Soc., 15 septembre 2021 : n° 20-14.326</i>
<b>Les primes ne remplacent pas les heures supplémentaires</b>	<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n°19-25222</i>
<b>Rupture période de préavis pour démission, en cas de manquement grave et intention de nuire</b>	<i>Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 19-19061</i>

## TEXTES

### Augmentation du plafond des chèques-cadeaux

Communiqué de presse du 24 novembre 2021, ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance

**Principe** : afin de prolonger les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de la crise sanitaires, le gouvernement a décidé de relever le plafond qui permet à l'entreprise d'être exonérée de cotisation sociale, pour les chèques-cadeaux qui seront remis aux salariés pour les fêtes de fin d'année 2021 (*le plafond passe de 170,40 € à 250 €*)

Les chèques-cadeaux distribués par les Comités sociaux et économiques (CSE) peuvent être exonérés de cotisations et de contributions de sécurité sociale sous réserve que la valeur ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par an et par salarié (*soit 171,40 euros en 2021*).

Le Gouvernement annonce que ce plafond sera exceptionnellement relevé à 250 euros pour 2021.

Un chèques-cadeaux prend la forme d'un bon d'achat émis par une société émettrice et doit généralement être utilisé dans certaines enseignes.

L'employeur peut donc octroyer des chèques-cadeaux aux salariés, mais il est nécessaire de respecter certaines règles, comme le rappelle le site de Urssaf.

Les chèques-cadeaux doivent nécessairement être délivrés par le comité social d'entreprise (CSE) ou directement par l'employeur en l'absence de CSE.

Par principe, les chèques-cadeaux sont soumis aux cotisations de Sécurité sociale, car au sens strict, il s'agit d'un avantage attribué par l'employeur *en contrepartie ou à l'occasion du travail (sauf s'il s'agit de secours)*.

Toutefois, sous certaines conditions, ce type d'avantages peut être exonéré du paiement des cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (*soit 170,40 € en 2021*), ce montant est non assujéti aux cotisations de Sécurité sociale.

Afin de prolonger les mesures exceptionnelles dans le cadre de la crise sanitaires, le gouvernement a décidé de relever ce plafond exceptionnellement à 250 € pour les chèques-cadeaux remis aux salariés pour les fêtes de fin d'année 2021.

Si le total des avantages monte au-delà de cette limite, il est encore possible de bénéficier de l'exonération. À la condition de bien remplir 3 critères :

- Les bons d'achats doivent être donnés dans le cadre d'un événement précis :
  - la naissance, l'adoption
  - le mariage, le pacs
  - le départ à la retraite
  - la fête des mères, des pères
  - la Sainte-Catherine, la Saint-Nicolas
  - Noël pour les salariés et les enfants jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile
  - La rentrée scolaire pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 26 ans dans l'année d'attribution du bon d'achat (*sous réserve de la justification du suivi de scolarité*). Par rentrée

*scolaire*, il faut entendre toute rentrée de début d'année scolaire, universitaire... peu importe la nature de l'établissement : établissement scolaire, lycée professionnel, centre d'apprentissage, etc.

- L'utilisation de ces avantages doit être en lien avec l'événement. Comme le précise l'Urssaf : *le bon d'achat doit mentionner soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit un ou plusieurs rayons de grand magasin ou le nom d'un ou plusieurs magasins*. Par exemple un bon attribué au titre du Noël des enfants devra permettre l'accès à des biens en rapport avec un tel événement comme des jouets, disques, vêtements, équipements de loisirs ou sportifs.
- Le montant ne doit pas être disproportionné et doit rester sous les 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale par événement et par année civile. Il existe des exceptions dans certains cas particuliers (*cas des conjoints travaillant dans la même entreprise, naissance, rentrée scolaire, Noël des enfants*).

Si ces conditions ne sont pas remplies, les bons sont alors soumis aux cotisations de Sécurité sociale pour leur montant global dès le premier euro.

## Présence parentale auprès d'un enfant malade

*Loi n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu*

**Principe** : le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins

La loi modifie le droit en vigueur concernant le nombre maximum de congé de présence parentale (CPP) indemnisé par l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Actuellement, le nombre de CPP et d'AJPP est fixé à 310 jours sur 3 ans. Cette nouvelle loi prévoit de renouveler le versement de l'allocation, sur un maximum de 310 jours sur une nouvelle période 3 ans, à l'expiration des 310 premiers jours, sans attendre la fin du terme de la première période 3 ans, pour la même maladie, le même handicap ou le même accident dont l'enfant a été victime. Le nombre de jours mobilisables est ainsi doublé.

<b>Conditions</b>	Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.
	C'est le cas si l'état de santé de l'enfant à charge nécessite une présence soutenue et des soins contraignants
	Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente : obligations alimentaires, devoirs de garde, de surveillance, d'éducation du parent dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité
	L'enfant doit répondre aux 3 conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir moins de 20 ans</li> <li>- ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 974,12 €</li> <li>- ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale</li> </ul>
	Aucune condition d'ancienneté n'est exigée
<b>Procédure</b>	Le salarié doit faire sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé
	Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

<b>Situation pendant le congé</b>	Le contrat de travail est suspendu
	Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le montant quotidien est de 43,87 €.</li> <li>- pour une demi-journée, le montant est de 21,94 €.</li> </ul>
	Le nombre maximum d'allocations journalières par mois est de 22 jours
	L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés
	L'absence du salarié est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté
	Pour le calcul des heures de formation qui alimentent le compte personnel de formation (CPF), chaque période d'absence du salarié est intégralement prise en compte
<b>Durée</b>	Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés : jour effectivement travaillé dans une entreprise. On en compte 5 par semaine par enfant et par maladie, accident ou handicap.
	Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans
	Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois
	Le salarié peut, par exemple, prendre le congé par demi-journée
	Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée
	À la fin de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale dans l'un des cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- rechute ou récurrence de la pathologie de l'enfant</li> <li>- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants</li> </ul>
<b>Fin du congé</b>	À la fin du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente
	Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence ou si la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants
	Il doit faire sa demande en respectant la même procédure que pour la demande d'origine

## Organisations professionnelles d'employeurs représentatives

*Arrêté du 18 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel*

Les organisations professionnelles d'employeurs suivantes sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel :

- Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
- Union des entreprises de proximité (U2P).

Au niveau interprofessionnel, pour l'opposition à l'extension des accords collectifs, le poids des organisations professionnelles d'employeurs représentatives est le suivant :

- Mouvement des entreprises de France (MEDEF) : 66,33 % ;
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) : 28,64 % ;
- Union des entreprises de proximité (U2P) : 5,03 %.

## Les moyens du CSE

<b>Le Local</b>	
<b>Mise à disposition</b>	L'employeur doit mettre à disposition du CSE un local
	Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des membres du CSE, un local pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir ( <i>Article L 2315-20</i> )
	Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur met à disposition du CSE un local aménagé nécessaire à l'exercice de ses fonctions ( <i>Article L 2315-25</i> )
<b>Choix du local</b>	C'est à l'employeur que revient le choix du local
	Les membres du CSE ne peuvent rien imposer en la matière
	Cependant, il est évident que ce local doit permettre au comité de remplir correctement ses attributions
	Ainsi, le lieu choisi doit permettre une certaine autonomie et le respect de la confidentialité
	Le local doit donc être autonome et ne peut pas interférer avec d'autres activités de l'entreprise
	Exemple : un réfectoire dans lequel les salariés de l'entreprise prennent leurs repas, ne peut pas servir de local pour le CSE ( <i>Cass. Crim., 29 avril 1980 : n° 79-92791</i> )
	L'utilisation du local doit être gratuite. La subvention de fonctionnement ne doit donc pas être réduite, dans le but de faire payer un loyer au CSE
	L'employeur peut tout à fait décider d'opérer un changement de local, dès lors que le nouveau local qui est attribué permet d'exercer les fonctions représentatives ( <i>Cass. Soc., 22 octobre 2014 : n°13-16614</i> )
<b>Aménagement du local</b>	Le local doit être aménagé. Le code du travail ne donne pas de précision supplémentaire, mais il semble nécessaire d'avoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>- une table ;</li> <li>- des chaises en nombre suffisant pour accueillir tous les membres du CSE ;</li> <li>- une armoire fermant à clef pour permettre au CSE d'y ranger des documents confidentiels</li> </ul>
	Le local doit également être conforme à la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité, comme n'importe quel lieu de travail au sein de l'entreprise. Ainsi, il doit être éclairé, chauffé, disposer d'une aération, respecter les normes incendies ( <i>Articles R 4213-7 et suivants, articles R 4212-1 et suivants, articles R 4213-1 et, article R 4221-1 et suivants</i> )
	Le code du travail ne prévoit pas de surface minimale obligatoire, mais un local trop petit dans lequel tous les membres du CSE ne pourraient pas se réunir, n'est pas convenable
<b>Utilisation du local</b>	Le local doit servir au bon fonctionnement du comité. Différentes activités peuvent donc s'y dérouler, notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les permanences du bureau, pour recevoir et écouter les salariés qui souhaitent rencontrer un membre du CSE ;</li> <li>- la gestion des activités sociales et culturelles : distribution de bons cadeaux, de chèques vacances, adhésion des salariés à certains avantages qu'offre le CSE, remise de pass cinéma ;</li> <li>- les réunions préparatoires aux réunions du CSE avec l'employeur ;</li> <li>- la rédaction des PV des réunions CSE ;</li> <li>- l'accueil de tiers : fournisseurs, prestataires, experts</li> </ul>

<b>Accès au local</b>	<p>L'accès au local du CSE doit être permis pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tous les membres du CSE ;</li> <li>- les salariés de l'entreprise : ils n'ont pas vocation à accéder seuls au local du CSE, mais peuvent y entrer accompagnés d'un de ses membres ;</li> <li>- l'employeur : il est civilement responsable de ce local et de ce qu'il s'y passe, il est donc normal qu'il puisse y avoir accès. Néanmoins, il ne doit bien sûr pas abuser de ce droit d'accès au risque de se rendre coupable d'un délit d'entrave ;</li> <li>- les prestataires et partenaires du CSE : des fournisseurs, des experts, des partenaires contractuels dans le cadre des activités du CSE</li> </ul>
	<p>Si le local ferme à clé, il faut donc veiller à ce que toutes ces personnes puissent y accéder. La clé ne doit pas être monopolisée par un membre, le secrétaire ou le trésorier par exemple, empêchant les autres de se rendre dans le local pour assurer une permanence ou pour étudier des documents</p>
	<p>L'employeur peut donc avoir la clé du local également, mais ne doit pas abuser de son droit. Il est donc préférable, pour éviter tout litige, qu'il n'y accède pas sans l'accord ou la présence des autres membres du CSE</p>
	<p>Il est possible de réglementer l'accès au local du CSE. Pour des questions de sécurité, il peut être prévu un système de badge ou de codes d'accès. L'essentiel étant de ne pas porter atteinte à la libre circulation des représentants du personnel et de garantir l'accès au local. Le dispositif mis en place doit donc être proportionnel à l'objectif de sécurité poursuivi (<i>Cass. Soc., 26 septembre 2007 : n° 06-13810 et Cass. Soc., 13 janvier 2010 : n° 08-19917</i>).</p>
	<p>Afin de réglementer l'accès au bureau du CSE, des restrictions peuvent être prévues dans le règlement intérieur du CSE</p>
<b>Le matériel du CSE</b>	<p>Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre à disposition du CSE, le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions, contrairement aux entreprises de 50 salariés ou plus</p>
	<p>Le code du travail n'apporte pas plus de précisions sur le matériel dont le CSE doit pouvoir disposer. Néanmoins, une circulaire a apporté quelques précisions (<i>Circulaire du 6 mai 1983, BO ministère du travail n° 83/2324</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'installation d'une ligne téléphonique, de matériel de dactylographie et de photocopie ;</li> <li>- les équipements habituels de bureaux : bureau, chaises, armoires pouvant fermer à clé ;</li> <li>- un ordinateur équipé de logiciels permettant le traitement de texte, une imprimante et un accès à internet</li> </ul>
	<p>La ligne téléphonique doit garantir une confidentialité des conversations. Elle doit donc être déconnectée de l'autocommutateur de l'entreprise (<i>Cass. Soc., 6 avril 2004 : n° 02-40498</i>)</p>
	<p>En effet, la ligne téléphonique doit être indépendante des lignes des salariés de l'entreprise. L'identification de ses correspondants ou l'interception de ses communications est absolument interdite et ce, afin de garantir les droits et libertés des salariés protégés</p>
	<p>Par ailleurs, si l'employeur n'est pas tenu de fournir au CSE du matériel dernier cri, il doit tout de même fournir du matériel informatique qui suit les évolutions technologiques (<i>Réponse ministérielle n° 2207 : JOAN Q. du 9 janvier 1989, p182</i>)</p>
	<p>Le matériel courant de fonctionnement tel que le papier, les stylos, les dossiers ou enveloppes, les timbres, les frais d'abonnement et de communications téléphoniques doivent être imputés sur le budget de fonctionnement du CSE.</p> <p>S'ils sont pris en charge par l'employeur, ils pourront être déduits de la subvention de fonctionnement versée.</p> <p>De même, si le CSE décide d'attribuer des téléphones portables à certains membres du comité, les frais d'abonnements doivent être pris en charge par le budget de fonctionnement du comité.</p>

<b>Le courrier du CSE</b>	Dans le cadre de ses activités, le CSE peut avoir besoin d'envoyer des courriers ou d'en recevoir
	L'employeur n'a pas l'obligation de prendre en charge l'affranchissement du courrier envoyé par le CSE
	Le coût de l'affranchissement des lettres doit être imputé soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur le budget de fonctionnement : par exemple pour l'envoi d'un courrier de résiliation d'un contrat avec un prestataire ;</li> <li>- sur le budget des activités sociales et culturelles : par exemple pour l'envoi de bons cadeaux par courrier, aux salariés</li> </ul>
	L'employeur doit respecter le secret des correspondances. Un courrier adressé au CSE ou à l'un de ses membres, ne doit pas être ouvert par l'employeur ( <i>Article 226-15 du code pénal</i> )
<b>Les comptes bancaires</b>	Le CSE est une personne morale disposant de ressources financières : <ul style="list-style-type: none"> <li>- un budget de fonctionnement ;</li> <li>- un budget destiné aux activités sociales et culturelles</li> </ul>
	Il lui est donc nécessaire d'ouvrir un compte bancaire
	S'il n'est pas obligatoire d'ouvrir 2 comptes distincts pour chacun des budgets, il est cependant judicieux de le faire, notamment pour les raisons suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- respecter le principe de séparation des budgets ;</li> <li>- suivre et maîtriser l'utilisation de chacun des budgets et ainsi s'assurer de la bonne utilisation qui en est faite. L'ouverture de comptes distincts permet de mieux suivre et maîtriser les dépenses et facilite la gestion de la comptabilité</li> </ul>
	Avant d'ouvrir un compte bancaire, le CSE doit adopter une délibération en réunion plénière
	Ainsi, la décision d'ouvrir un compte bancaire doit être inscrite à l'ordre du jour et votée à la majorité des membres du CSE présents. Le choix de la banque et des personnes mandatées pour accomplir les formalités auprès de l'établissement bancaire, doivent également être déterminés à cette occasion. Souvent, ce sera le trésorier du CSE

## Renouvellement du CSE

Le CSE a remplacé les anciennes instances représentatives du personnel (*les DP, le CE et le CHSCT ou le cas échéant la DUP ou l'instance unique*). La possibilité de mettre en place un CSE a démarré au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La date de mise en place des premiers CSE s'est toutefois étalée dans le temps puisque pour les entreprises déjà dotées d'instances représentatives du personnel, il devait être mis en place au terme du mandat de DP, de CE, de DUP-instance unique, du CHSCT, lors du renouvellement de l'une de ces institutions et au plus tard le 31 décembre 2019.

La durée du mandat des membres du CSE est en principe de 4 ans mais un accord collectif peut fixer une durée moindre (*entre 2 et 4 ans*). Autrement dit, pour les CSE qui ont été mis en place début 2018, les mandats prendront fin début 2022.

C'est à l'employeur d'organiser le renouvellement de l'instance et d'informer les salariés 90 jours avant le scrutin.

La première étape pour définir son calendrier électoral est de fixer la date du scrutin : ce dernier doit être organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés.

<b>Informers les salariés de la date de l'élection</b>	<p>L'employeur informe l'ensemble des salariés de la date du scrutin par différents moyens, tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- e-mail avec avis de réception ;</li> <li>- lettre recommandée avec AR ;</li> <li>- affichage dans l'entreprise ;</li> <li>- article sur le site internet de l'entreprise</li> </ul>
<b>Inviter les syndicats à négocier un protocole d'accord préélectoral (PAP)</b>	<p>L'employeur invite les syndicats à négocier le PAP et à établir leurs listes de candidats</p> <p>Dans le cas d'un renouvellement du CSE, ce courrier devra être envoyé au moins 2 mois avant l'expiration du CSE en mandat. Pour rappel, un mandat dure 4 ans</p> <p>Dans le cas d'une mise en place, c'est au minimum 15 jours avant</p> <p>Pour les entreprises entre 11 et 20 salariés, l'employeur informe et invite les organisations syndicales à la négociation du PAP uniquement si un employé s'est présenté aux élections du CSE dans les 30 jours qui suivent l'information des salariés</p>
<b>La négociation du PAP</b>	<p>Le PAP est le document par lequel l'employeur et les organisations syndicales intéressées s'entendent sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les conditions de déroulement du scrutin ;</li> <li>- le nombre de représentants à élire ;</li> <li>- la proportion d'hommes et de femmes composant chaque collège électoral. Il s'agit là d'un point très important, les règles de parité pour les listes de candidats au CSE sont d'ordre public absolu. Un protocole d'accord préélectoral ne peut pas y déroger ;</li> <li>- les modalités de vote. Pour rappel, le vote en ligne peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur ;</li> <li>- le nombre de collèges électoraux et la répartition des sièges ;</li> <li>- la composition des bureaux de vote ;</li> <li>- le nombre d'heures de délégation affectées aux élus</li> </ul> <p>Enfin, le PAP est affiché dans l'entreprise ou sur le site Internet de l'entreprise pour être disponible et visible des salariés</p> <p>La majorité des organisations syndicales doivent signer le PAP pour valider ce dernier</p>
<b>Les listes électorales</b>	<p>L'employeur publie les listes électorales au moins 4 jours avant le 1<sup>er</sup> tour des élections</p> <p>Si aucune candidature n'a été déposée auprès de l'employeur, il y a alors une situation de carence aux élections. L'employeur formalise par l'affichage d'un procès-verbal dédié</p> <p>Il conviendra également d'envoyer le procès-verbal à la DREETS (<i>2 exemplaires</i>) et à la CTEP (<i>centre de traitement des élections professionnelles</i>) (<i>1 seul exemplaire</i>). Aucun délai n'encadre l'envoi d'un procès-verbal de carence aux organisations syndicales</p> <p>Dans ce cas, il n'y aura pas de CSE mis en place dans l'entreprise</p> <p>6 mois après la diffusion du PV de carence, n'importe quel salarié ou organisation syndicale peut demander l'organisation de nouvelles élections du CSE. L'employeur aura 1 mois afin d'organiser de nouvelles élections du CSE. Il devra alors reprendre l'intégralité du processus d'organisation des élections du CSE</p>
<b>L'organisation du 1<sup>er</sup> tour</b>	<p>Le 1<sup>er</sup> tour intervient au moins 15 jours avant l'expiration des mandats des élus</p> <p>Les organisations syndicales sont les seules à pouvoir présenter des candidats aux élections de ce 1<sup>er</sup> tour</p> <p>L'employeur met en place un bureau de vote pour chaque collège électoral présent. Les bureaux de vote du CSE sont composés d'1 président et 2 assesseurs. Les membres du bureau de vote doivent appartenir au collège intéressé et être électeurs. Ils sont responsables du bon déroulement de l'élection et procèdent au dépouillement. Dès le lendemain, il affiche les résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections</p> <p>À l'issue du 1<sup>er</sup> tour, deux scénarios sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'ensemble des sièges ont été pourvus à la fin du 1<sup>er</sup> tour. Il est nécessaire d'envoyer les procès-verbaux à la CTEP pour officialiser l'élection d'un nouveau CSE ;</li> <li>- si le quorum n'a pas été atteint au 1<sup>er</sup> tour, ou qu'il n'y a eu aucune candidature au 1<sup>er</sup> tour, il convient alors de procéder au 2<sup>nd</sup> tour des élections du CSE</li> </ul>



<b>L'organisation du 2<sup>nd</sup> tour</b>	L'employeur informe l'ensemble des salariés de l'organisation de ce nouveau tour et les invite à déposer leur candidature en précisant les dates d'ouverture et de fermeture du dépôt. A la date de clôture, l'employeur affiche les nouvelles listes de candidats et organise le 2 <sup>nd</sup> tour du scrutin, qui intervient au maximum 15 jours après le 1 <sup>er</sup> tour
	Le lendemain du 2 <sup>nd</sup> tour, l'employeur affiche le résultat des élections dans l'entreprise. Ces résultats doivent être accessibles à l'ensemble des salariés
<b>L'envoi du PV des élections</b>	A la fin du 2 <sup>nd</sup> tour, l'employeur envoie un procès-verbal à la CTEP 15 jours maximum après la fin du second tour. Enfin, un exemplaire du procès-verbal est envoyé à l'ensemble des organisations syndicales qui ont présenté une liste aux élections ou ont participé aux négociations

## JURISPRUDENCE

<b>Procédure de licenciement</b>	<p>Un directeur général d'une filiale A est licencié par la directrice des ressources humaines d'une filiale B, mandatée à cette fin par le président de la filiale A qui a embauché le directeur général. Ce dernier conteste son licenciement devant le Conseil des prud'hommes, en soutenant que la DRH, exerçant ses fonctions dans une filiale autre que celle dans laquelle il a été embauché, et signataire de sa lettre de licenciement, ne dispose pas du pouvoir pour la signer.</p> <p>La Cour de cassation précise que la finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement. N'étant pas démontré que la gestion des ressources humaines de la filiale A relevait des fonctions de la D.R.H. de la filiale B, ni que cette dernière exerçait un pouvoir sur la direction de la filiale A, la lettre de licenciement signée par une personne étrangère à l'entreprise ne peut pas recevoir délégation de pouvoir pour procéder au licenciement.</p> <p>Par conséquent, elle considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse</p>	<p style="text-align: right;"><i>Cass. Soc., 20 oct. 2021 : n° 20-11.485</i></p>
<b>Rupture du contrat de travail</b>	<p>Un salarié est engagé pour 36 mois en contrat emploi d'avenir. Moins d'un an plus tard, son employeur lui notifie la rupture de son contrat de travail. Contestant le bien-fondé de cette rupture, le salarié saisit la juridiction prud'homale.</p> <p>La chambre sociale précise que, lorsque la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée associé à un emploi d'avenir intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas prévus par la loi, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat</p>	<p style="text-align: right;"><i>Cass. Soc., 13 octobre 2021 : n° 19-24.540</i></p>
<b>Contrat de travail</b>	<p>En l'espèce, le contrat de travail d'une salariée embauchée à temps partiel prévoyait qu'un planning de travail devait être communiqué tous les mois par remise en main propre ou courrier et que toute modification de ce planning devait faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours.</p> <p>Pour la Cour de cassation, le non-respect par l'employeur de ces dispositions contractuelles est suffisant pour justifier la requalification du contrat à temps plein</p>	<p style="text-align: right;"><i>Cass. Soc., 13 octobre 2021 : n° 19-21.164</i></p>

<b>Salarié expatrié</b>	<p>Un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail après avoir refusé un changement de poste à l'issue d'une expatriation au sein d'une filiale du groupe.</p> <p>La Cour de cassation rappelle qu'aux termes de l'article L 1231-5 du code de travail lorsqu'un salarié engagé par une société mère a été mis à la disposition d'une filiale étrangère et qu'un contrat de travail a été conclu avec cette dernière, la société mère assure son rapatriement en cas de licenciement par la filiale et lui procure un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions en son sein.</p> <p>Si la règle de droit à vocation à s'appliquer, en revanche, en l'espèce, aucun lien de filialisation n'avait été caractérisé.</p>	<p><i>Cass. Soc., 10 novembre 2021 : n° 20-10.954</i></p>
<b>Maladie et voyage à l'étranger</b>	<p>La caisse primaire d'assurance maladie est fondée à demander le remboursement des indemnités journalières de sécurité sociale au salarié en arrêt maladie qui s'est rendu à l'étranger pendant son arrêt de travail indemnisé</p>	<p><i>Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 21 octobre 2021 : n° 20-12.018</i></p>

## Élections professionnelles : les cadres dirigeants pourront voter

*Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021*

En l'espèce :

Au sein de l'un des établissements de la société Carrefour, des directeurs de magasin avaient été inscrits en qualité d'électeurs des représentants du personnel.

La fédération CGT avait saisi le tribunal d'instance (*devenu tribunal judiciaire*) afin d'obtenir l'annulation de ces élections.

En réponse, la SNEC CFE-CGC a formulé une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité de l'article L 2314-8 du code du travail à l'alinéa 8 du Préambule de 1946.

Le Conseil constitutionnel a été saisi par la Cour de cassation (*Cass. QPC, 15 septembre 2021 : n° 21-40.013*) d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L 2314-18 du code du travail

L'article L 2314-18 du code du travail, dans cette rédaction, prévoit : *sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de 16 ans révolus, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.*

De plus, l'article L 2314-19 prévoit que sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Sur le fondement de ces dispositions, la Cour de cassation juge de manière constante que doivent néanmoins être exclus du corps électoral les salariés qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel (*Cass. Soc., 29 novembre 2017 : n° 17-11.671 ; Cass. Soc., 12 avril 2018 : n° 17-19.822 ; Cass. Soc., 16 décembre 2020 : n° 19-20.587*).

La chambre sociale de la Cour de cassation considère que l'article L 2314-18 exclut les salariés qui :

- ont une délégation écrite d'autorité permettant de les assimiler au chef d'entreprise (*délégation de pouvoirs expresse*) ;
- représentent l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (*délégation de pouvoirs tacite*).

Ces deux catégories de salariés, qui peuvent par ailleurs avoir la qualité de *cadre dirigeant*, ne sont donc ni électeurs ni éligibles aux élections du CSE (*Cass. Soc., 31 mars 2021 : n° 19-25.233*).

Toutefois, en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du comité social et économique, au seul motif qu'ils disposent d'une telle délégation ou d'un tel pouvoir de représentation, ces dispositions portent une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs.

Par conséquent, l'article L 2314-18 du code du travail doit être déclaré contraire à la Constitution.

Pour rappel, l'article L 3111-2 du code du travail définit les cadres dirigeants :

- comme les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.
- La Cour de cassation précise quant à elle que la qualité de cadre dirigeant suppose la participation du salarié à la direction de l'entreprise.

L'abrogation immédiate des dispositions déclarées inconstitutionnelles aurait pour effet de supprimer toute condition pour être électeur aux élections professionnelles. Elle entraînerait ainsi des conséquences manifestement excessives. L'abrogation est donc reportée au 31 octobre 2022. Les mesures prises avant cette date en application des dispositions déclarées inconstitutionnelles ne peuvent être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

De même, d'ici le 31 octobre 2022, les salariés représentant l'employeur ne sont ni électeurs ni éligibles aux élections du CSE.

**A savoir :** *en privant des salariés de toute possibilité de participer en qualité d'électeur à l'élection du CSE, au seul motif qu'ils disposent d'une délégation ou d'un pouvoir de représentation de l'employeur, porte une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des salariés*

## Heures supplémentaires

*Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 20-12960*

La présente affaire concerne plusieurs salariés d'une compagnie aérienne, qui saisissent la juridiction prud'homale d'une demande de rappel d'heures supplémentaires.

Ils estiment en effet, que la durée du travail applicable dans l'entreprise, étant inférieure à la durée du travail avait pour conséquence l'abaissement du seuil légal de déclenchement des heures supplémentaires.

La cour d'appel de Bastia, par arrêt du 11 décembre 2019 déboute les salariés de leur demande.

Cet arrêt est confirmé par la Cour de cassation qui indique à cette occasion que :

- la fixation par voie conventionnelle de la durée du travail applicable dans l'entreprise à un niveau inférieur à la durée légale ;
- n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

<b>Le code du travail encadre le déclenchement des heures supplémentaires</b>	
<b>Article L 3121-27</b>	La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine
<b>Article L 3121-28</b>	Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit : <ul style="list-style-type: none"><li>- à une majoration salariale ;</li><li>- ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent</li></ul>
<b>Article L 3121-29</b>	Le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine
<b>Article L 3121-32</b>	Dans le cadre de la négociation collective il existe désormais une nouvelle façon de définir la semaine civile.  L'article L 3121-32 confirme qu'une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine pour l'application de la durée légale peut être fixée par : <ul style="list-style-type: none"><li>- convention ;</li><li>- accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;</li><li>- ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.</li></ul>
<b>Article L 3121-35</b>	<i>Dans le cadre des dispositions supplétives</i> , l'article L 3121-35 confirme que sauf stipulations contraires indiquées précédemment ( <i>soit à défaut d'accord collectif</i> ), la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures

**A savoir :** *la fixation par voie conventionnelle de la durée du travail à un niveau inférieur à la durée légale, n'entraîne pas, en l'absence de dispositions spécifiques en ce sens, l'abaissement corrélatif du seuil de déclenchement des heures supplémentaires*

## Covoiturage

*Cass. Soc., 15 septembre 2021 : n° 20-14.326*

En l'espèce :

Un salarié est engagé en qualité de peintre-plâtrier, à compter du 8 janvier 2006.

Le 6 mai 2013, il saisit la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir paiement d'un rappel d'indemnités de grand déplacement.

Il considère en effet, que les dispositions des articles 8 et 21 des CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990 doivent s'appliquer pour son cas.

Les dispositions des articles 8 et 21 indiquent notamment : *est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit, compte tenu des moyens de transport en commun utilisables, de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement, ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence.*

Le salarié précise également que les seuls transports en commun existants impliquaient un temps de trajet qui ne permettait pas le respect de la prise de poste au sein de l'entreprise fixé à 7h30 du matin.

De son côté, l'employeur indiquait qu'un moyen de transport en commun existait au sein de l'entreprise, à savoir un réseau de covoiturage.

La cour d'appel de Lyon, par arrêt du 10 janvier 2020, donne raison au salarié, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation. La Cour de cassation, par arrêt du 15 septembre 2021, confirme l'arrêt de la cour d'appel, indiquant à cette occasion que : aux termes des articles 8-21 de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (*c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés*) du 8 octobre 1990 et de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (*c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés*) du 8 octobre 1990, dans leur rédaction antérieure aux avenants du 7 mars 2018 : *Est réputé en grand déplacement l'ouvrier qui travaille sur un chantier métropolitain dont l'éloignement lui interdit -compte tenu des moyens de transport en commun utilisables de regagner chaque soir le lieu de résidence, situé dans la métropole, qu'il a déclaré lors de son embauchage et qui figure sur sa lettre d'engagement ou qu'il a fait rectifier en produisant les justifications nécessaires de son changement de résidence. Ne sont pas visés par les dispositions du présent chapitre les ouvriers déplacés avec leur famille par l'employeur et à ses frais.*

Selon l'article L 3132-1 du code des transports, le covoiturage se définit comme l'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte.

Il résulte de l'effet combiné de ces textes que le covoiturage ne constitue pas un transport en commun et qu'à ce titre il n'entre pas dans la catégorie des *moyens de transport en commun utilisables* visés aux articles 8-21 de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment.

Le salarié était donc totalement en droit de bénéficier des indemnités prévues par les dispositions conventionnelles au sein de l'entreprise.

**A savoir :** *le covoiturage ne constitue pas un transport en commun et à ce titre il n'entre pas dans la catégorie des moyens de transport en commun utilisables visés aux articles 8-21 de la CCN des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment*

## Les primes ne remplacent pas les heures supplémentaires

Cass. Soc., 30 juin 2021 : n° 19-25222

En l'espèce :

- Un salarié est engagé en qualité de consultant, statut cadre, suivant contrat à durée indéterminée à compter du 29 octobre 2012.
- Le 17 juin 2016, il saisit la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir paiement d'un rappel de primes, d'indemnités pour repos compensateur non pris et de dommages-intérêts.

Alors que la cour d'appel de Versailles, déboute le salarié par arrêt du 16 octobre 2019, la Cour de cassation donne raison au salarié, rappelant que :

- Le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires ;
- Qui ne donnent pas lieu uniquement à un salaire majoré mais, d'une part, doivent s'exécuter dans le cadre d'un contingent annuel et, d'autre part, ouvrent droit à un repos compensateur

Thèmes	Références
Quand payer des heures supplémentaires sous forme de prime conduit... à les payer 2 fois !	<i>Cass. Soc.</i> , 3 avril 2013 : n° 12-10092
Remplacer le paiement d'heures supplémentaires par des primes justifie la prise d'acte Le fait qu'un employeur ne paie plus les heures supplémentaires effectuées, mais verse en substitution des primes dites exceptionnelles, exclues par ailleurs du calcul des congés payés, constitue un manquement justifiant la prise d'acte.	<i>Cass. Soc.</i> , 8 juillet 2020 : n° 18-21534
Il est interdit de payer les heures supplémentaires sous forme de primes Le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires, qui ne donnent pas lieu uniquement à un salaire majoré, mais s'exécutent dans le cadre d'un contingent annuel, pouvant ouvrir droit à un repos compensateur	<i>Cass. Soc.</i> , 3 février 2021 : n° 19-12193

**A savoir :** *le versement de primes ne peut tenir lieu de paiement d'heures supplémentaires, ne donnant pas lieu uniquement à un salaire majoré mais s'exécutent dans le cadre d'un contingent annuel et peuvent ouvrir droit à un repos compensateur (COR)*

## Rupture période de préavis pour démission, en cas de manquement grave et intention de nuire

*Cass. Soc.*, 30 juin 2021 : n°19-19061

En l'espèce :

Un salarié est engagé à compter du 4 octobre 2005, en qualité d'infirmier coordinateur.

Le salarié a démissionné le 8 décembre 2011 mais reçoit notification le 3 février 2012, d'une décision portant rupture du préavis de démission.

Le 15 mai 2012, l'entreprise saisit la juridiction prud'homale pour voir condamner le salarié à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts.

La cour d'appel de Colmar, par arrêt du 9 mai 2019, donne raison à la société.

Cet arrêt est confirmé par la Cour de cassation, qui confirme à cette occasion que :

- un manquement grave à l'obligation de loyauté et une tentative de nuire aux intérêts de la société ;
- peut avoir pour effet de rompre la période de préavis en cas de démission ;
- ainsi que et la condamnation du salarié à verser des dommages-intérêts à l'employeur.

Le code du travail indique que tout salarié qui démissionne doit observer un préavis dont l'existence et la

durée sont fixées :

- par la loi ;
- par convention ;
- par accord collectif ;
- selon les usages dans la localité ou la profession s'il n'existe pas de dispositions légales, conventionnelles ou collectives.

Les durées suivantes sont assez souvent pratiquées :

- 1 semaine pour ouvriers ;
- 1 mois pour les employés, agent de maîtrise et techniciens ;
- 3 à 6 mois pour les ingénieurs et cadres.

L'exécution du préavis doit être respectée par le salarié ET par l'employeur. Le fait de ne pas respecter cette obligation peut entraîner l'une des deux parties concernées à verser d'éventuelles dommages et intérêts.

***A savoir : un manquement grave à l'obligation de loyauté et une tentative de nuire aux intérêts de la société, peut avoir pour effet de rompre la période de préavis en cas de démission, ainsi que la condamnation du salarié à des dommages-intérêts***