

## Actualité Juridique & Sociale

Mission Emploi Ressources Humaines des CCI de Midi-Pyrénées

### ACTUALITES

#### OPCO

#### Les Opérateurs de compétences en ordre de marche

Les arrêtés portant agrément au 1er avril de 11 opérateurs de compétences, en lieu et place des 20 Opc existants, sont parus au Journal officiel. Petit tour d'horizon des principales nouveautés.

[Suite...](#)

#### Heures supplémentaires

#### Comment mettre en œuvre la réduction de cotisations ?

Les heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées de cotisations salariales depuis le 1er janvier. Quelles heures sont à prendre en compte ? Quelles primes entrent dans le calcul de la réduction ? Les apprentis bénéficient-ils de l'exonération. L'administration apporte précisions et exemples.

[Suite...](#)

#### Référendum


#### Le Conseil d'Etat valide la procédure du référendum dans les TPE

Contestées par quatre organisations syndicales, les modalités d'organisation par l'employeur du référendum dans les TPE sont respectueuses des libertés syndicales. C'est ce que vient de décider le Conseil d'Etat.

[Suite...](#)


### JURISPRUDENCE

#### LIEU DE REUNION DU COMITE D'ENTREPRISE : L'EMPLOYEUR NE DIT PAS ABUSER DE SA LIBERTE

 La fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise - ou du CSE - relève des prérogatives de l'employeur, sauf en cas d'abus dans leur exercice, souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 3 avril 2019.


[Suite...](#)

#### LICENCIEMENT DU SALARIE EN ARRET MALADIE : INCIDENCE DES CLAUSES CONVENTIONNELLES

 Un salarié en arrêt maladie non professionnelle ne peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsque la convention collective applicable aligne les conditions de son licenciement sur celles du salarié en arrêt maladie professionnelle.

[Suite...](#)

#### FORFAIT-JOURS : UNE CONVENTION INFÉRIEURE A 218 JOURS N'EST PAS DU TEMPS PARTIEL

 Un salarié ayant signé une convention de forfait inférieure au plafond de 218 jours n'est pas considéré comme étant à temps partiel. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2019.

[Suite...](#)

N° 164 – Avril 2019

### AGENDA

 **Mai 2019 :**

**Réunion d'information les 13 & 23 mai à la CCI Aveyron de 14h à 17h**

Site de Millau : 13 mai

Site de Rodez : 23 mai

**Le RGPD : Etes-vous en conformité ?**

Contact : Ludovic Delaveau –  
[l.delaveau@aveyron.cci.fr](mailto:l.delaveau@aveyron.cci.fr)

### FORMATION

 **Formation « Chargé d'administration des Ressources Humaines »**

Le service formation entreprise de la CCI Aveyron, en partenariat avec l'IGS (Institut de Gestion Sociale) lancent la commercialisation de la formation :

**"Chargé d'administration des ressources humaines" (bac +3) ; ouverture prévue en octobre 2019, à destination de salariés d'entreprise. Formation éligible au CPF, compatible avec une activité professionnelle.**

...

Pour plus d'informations, pour recevoir le programme / devis et le planning complet, n'hésitez pas à vous rapprocher de Lionel DELERIS par mail à [l.deleris@aveyron.cci.fr](mailto:l.deleris@aveyron.cci.fr)

[Suite...](#)

### QUOI DE NEUF

 **LES PRIORITES 2019 DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

Avec au moins quatre interventions en entreprise par agent pour contrôler l'index de l'égalité professionnelle, l'inspection du travail fait de l'égalité femmes-hommes l'une de ses priorités pour 2019. Promotion de la sécurité au travail, lutte contre le travail illégal et les détachements internationaux frauduleux..., les autres priorités cette année se rattachent aux droits fondamentaux de la personne humaine ou du travailleur.

[Suite...](#)

## Les opérateurs de compétences en ordre de marche

Les arrêtés portant agrément au 1er avril de 11 opérateurs de compétences, en lieu et place des 20 Opca existants, sont parus au Journal officiel. Petit tour d'horizon des principales nouveautés.

Sept mois après la remise du rapport Marx-Bagorski, les opérateurs de compétences, instaurés par la loi Avenir professionnel, voient le jour : le ministère du travail a agréé, le 29 mars, 11 Opco dans une logique de cohérence des métiers, conforme aux préconisations des deux auteurs. Ils remplacent la vingtaine d'Opca qui collectaient jusqu'ici les cotisations formation des entreprises. Ces nouveaux opérateurs ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

### 328 branches professionnelles

Au total, à l'issue de ce grand mercato, 328 branches sont désormais ralliées à un nouvel Opco. Parmi les poids lourds, l'Opco des « entreprises de proximité » qui réunit 54 branches dont l'immobilier, le notariat, les cabinets dentaires, les entreprises d'architecture ; Ocapiat, l'opérateur de la filière agroalimentaire, qui regroupe 49 branches ; l'Afdas qui agrège 45 branches (télécoms, sport, hôtellerie de plein air et organismes de tourisme...) ou encore l'Opco de l'industrie ou Opco 2i (43 branches) qui récupère les branches de l'horlogerie, de la bijouterie, les industries de l'habillement, la maroquinerie, le cristal, le verre et le vitrail, hébergés initialement au sein de Wellcom.

Tous ont un agrément interprofessionnel pour leur permettre d'accueillir "les entreprises ne relevant pas d'une convention collective nationale ou d'un accord national de branche sur la formation, dont l'activité principal relève (de leur) champ d'intervention".

### Des regroupements mais pas pour tous

Sur les 13 dossiers déposés fin décembre, neuf avaient été quasiment validés, à l'instar de l'agriculture et de l'agroalimentaire, de l'industrie, de la construction, des services financiers et du conseil, de la culture et des médias, des mobilités et du commerce, de la santé et de la cohésion sociale. Seuls quelques ajustements ont été faits.

Mais quatre dossiers, non conformes à une logique de filières, avaient été retoqués par le ministère. Le gouvernement avait refusé de donner son aval à l'Opco des services opérationnels aux entreprises et de l'emploi, adossé au FAF-TT ; à Wellcom, l'Opco interservices ; à Peps (profession de l'entreprise de proximité et de ses salariés) et à l'Opco de l'économie de proximité. Il avait laissé deux mois aux branches pour renégocier des accords correspondant à "des secteurs économiques pertinents".

Les partenaires sociaux des branches concernées ont dû revoir leur copie, faisant fi des querelles de leadership, d'ego et de périmètre. Avec, à l'issue des compromis, la naissance de deux nouveaux acteurs : l'Opco des « entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre », construit sur les bases de quatre Opca (le Fafih, le FAF-TT, Intergros et une partie d'Opcalia) en lieu et place de l'Opco des services opérationnels et de Wellcom. Et l'Opco des entreprises de proximité, constitué à partir d'Actalians et d'Agefos-PME.

En revanche, le rapprochement des opérateurs de la santé et de la cohésion sociale, souhaité un temps par le gouvernement, n'a pas eu lieu.

| Liste des OPCO  | Anciens OPCA de rattachement  |
|---|---|
| Opco du commerce  | Forco, une partie d'Agefos PME  |
| Opco Atlas  | Fafiec, Opcabaia, une partie d'Opcalia  |
| Opco Santé  | Unifaf  |
| Opco Afdas  | Afdas, une partie d'Opcalia (notamment télécoms)                              |
| Opco Cohésion sociale Uniformation  | Uniformation  |
| Liste des OPCO  | Anciens OPCA de rattachement  |
| Opco des entreprises de proximité   | Actalians, Agefos PME   |
| Opco des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre | Intergros, FAF TT, Fafih, une partie d'Opcalia et Opca transports et services |
| Opco Ocapiat  | Fafsea, Opcalim   |
| Opco 2i   | Opcaim, Opca Défi et Opca 3+  |
| Opco Construction   | Constructys   |
| Opco Mobilité   | Anfa et Opca transports et services   |

Source : <https://www.actuel-rh.fr/content/les-operateurs-de-competences-en-ordre-de-marche>

[Retour](#)

### Comment mettre en œuvre la réduction de cotisations ?

Les heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées de cotisations salariales depuis le 1er janvier. Quelles heures sont à prendre en compte ? Quelles primes entrent dans le calcul de la réduction ? Les apprentis bénéficient-ils de l'exonération. L'administration apporte précisions et exemples.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a mis en place l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires au 1er septembre 2019. La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018 a avancé l'entrée en vigueur de cette mesure au 1er janvier 2019.

Cette exonération concerne notamment les rémunérations versées aux salariés au titre des heures supplémentaires ; des heures complémentaires des salariés à temps partiel (heures effectuées au-delà de ce que prévoit le contrat de travail) ainsi que des heures effectuées au-delà de leur forfait par les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures (151,67 heures mensuelles ou 1 607 heures annuelles) [pour connaître le détail des sommes concernées].

Le ministère de la santé et le ministère de l'action et des comptes publics ont rédigé un questions-réponses qui apporte des précisions sur ce mécanisme d'exonération. Ce document prend la forme d'une instruction.

### Eligibilité au dispositif

**Heures supplémentaires "structurelles".** Certaines heures supplémentaires résultent soit d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale, soit d'une convention individuelle de forfait en heures (forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel) intégrant un certain nombre d'heures supplémentaires. C'est le cas pour les salariés travaillant 169 heures, par exemple. Ces heures supplémentaires "structurelles" bénéficient également de l'exonération, dans les mêmes conditions que les autres heures supplémentaires. L'instruction précise également le calcul de l'exonération en cas d'absence non rémunérée ou partiellement rémunérée.

En revanche, les "compléments d'heures" prévues par avenant au contrat de travail **d'un salarié à temps partiel** ne sont pas éligibles à l'exonération. De même, les heures effectuées dans le cadre du dispositif du **temps partiel modulé** ne sont pas éligibles à l'exonération. Les seules heures éligibles pour les salariés à temps partiel sont les heures complémentaires qui, elles, font l'objet d'une majoration de salaire.

**Périodes "à cheval" entre 2018 et 2019.** Les heures supplémentaires doivent avoir été réalisées à compter de 2019 pour que leur rémunération soit exonérée. Or, pour certains salariés, le décompte des heures est effectué sur une période supérieure à la semaine (annualisation du temps de travail, forfaits annuels, accords de modulation...).

Dans ces situations, l'instruction précise que l'exonération est appliquée à l'ensemble des heures décomptées en 2019, y compris si des heures supplémentaires sont issues d'une période de référence commencée en 2018 et achevée en 2019.

"Exemple : pour un salarié soumis à un accord d'aménagement du temps de travail sur une période de référence de 12 semaines, la dernière période de l'année civile allant du lundi 19 novembre 2018 au dimanche 10 février 2019, si 21 heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période, la totalité de ces 21 heures bénéficie de l'exonération" (source : instruction du 29 mars 2019).

En outre, si le salarié a effectué des heures supplémentaires sur une période qui s'est achevée avant le 1er janvier 2019 et que l'employeur verse un rappel de paie en 2019, l'exonération ne sera pas applicable.

**Repos compensateur.** Les heures supplémentaires peuvent être compensées intégralement par une majoration salariale, être compensées intégralement en repos, ou être compensée pour partie par majoration salariale et pour partie en repos.

L'instruction précise que dans ce dernier cas, l'exonération s'applique, mais uniquement sur la partie compensée par majoration salariale. En outre, le fait que la compensation en repos soit placée sur un compte épargne-temps (CET), puis monétisée par la suite ne permet pas que cette monétisation puisse bénéficier de l'exonération.

### Calcul de l'exonération

La réduction de cotisations correspond à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires multipliée par un taux. Le taux d'exonération à appliquer est égal à la somme des taux de chacune des cotisations salariales d'assurance vieillesse dues par le salarié. Toutefois, ce taux ne peut être supérieur à 11,31 %.

Remarque : le taux de 11,31 % correspond à la somme des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base (6,90 % + 0,40 %) et des cotisations salariales de retraite complémentaire applicables en deçà du plafond de la sécurité sociale (3,15 % pour la cotisation de retraite complémentaire + 0,86 % pour la CEG).

**Prise en compte des primes.** Le calcul de la majoration liée aux heures supplémentaires prend en compte certaines primes. Il s'agit des primes inhérentes à la nature du travail (primes de danger, d'insalubrité, de froid, de rendement...). En revanche, les primes non inhérentes à la nature du travail ne constituent pas un élément de rémunération des heures supplémentaires - par exemple **les primes d'ancienneté** - elles ne sont donc pas prises en compte. Il en est de même pour les sommes qui constituent un remboursement de frais particuliers.

**Prise en compte des cotisations prévoyance.** Les cotisations pour la prévoyance complémentaire (frais de santé) ne peuvent pas, selon l'instruction, être prises en compte pour la détermination du taux d'exonération. Seules les cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire - c'est-à-dire celles qui sont rendues obligatoires par la loi - doivent être prises en compte.

**Rémunération supérieure au plafond de sécurité sociale.** Lorsque la rémunération excède le plafond de la sécurité sociale, la rémunération versée au titre des heures supplémentaires est exonérée de cotisations salariales à hauteur des cotisations dues, dans la limite de 11,31%. L'instruction précise que l'exonération est calculée en fonction du taux moyen de cotisations salariales d'assurance vieillesse applicable sur l'ensemble de la rémunération.

"Exemple : pour un salarié rémunéré 5 285,71 € par mois (soit un niveau supérieur au plafond de la sécurité sociale), dont 1 285,71 € est lié à la réalisation de 9 heures supplémentaires et assujetti sur cette rémunération uniquement à la cotisation d'assurance vieillesse de base et aux cotisations d'assurance vieillesse complémentaires dues à l'AGIRC-ARRCO, le montant des cotisations salariales dues est égal à 583,56 €, dont 387,34 € pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale (soit un taux de cotisation effectif de 11,47 %) et 196,22 € pour la partie de la rémunération supérieure à ce plafond (soit un taux de cotisation effectif de 10,28 %). Le taux moyen effectif de cotisation est donc de  $583,56 / 5 285,71 = 11,04 \%$ . C'est ce taux qui est appliqué à la rémunération des heures supplémentaires pour déterminer le montant de l'allègement" (source : instruction du 29 mars 2019).

## Apprentis

Les apprentis ne sont assujettis à aucune cotisation salariale lorsque leur rémunération est inférieure à 79 % du Smic. L'instruction précise que lorsque la rémunération dépasse 79 % du Smic, si des heures supplémentaires sont réalisées, l'exonération au titre de ces heures s'applique uniquement sur la part de rémunération supérieure à 79 % du SMIC. L'exonération s'appliquera alors à proportion de la part de la rémunération au titre de ces heures supplémentaires dans le total de la rémunération.

## Imputation

La réduction s'impute sur les cotisations d'assurance vieillesse de base, qu'elles soient dues au titre de la rémunération des heures supplémentaires réalisées et exonérées ou au titre de la rémunération habituelle. Elle ne doit pas être imputée sur les cotisations de retraite complémentaire.

L'instruction indique que dans le cas où les heures supplémentaires ou complémentaires sont décomptées sur une période supérieure au mois (annualisation par exemple), le montant de l'exonération peut être imputé si nécessaire sur les cotisations dues au titre des périodes d'activité postérieures.

## CSG et exonération d'impôt

Avec la suppression des cotisations maladie et des cotisations chômage au 1er octobre, l'exonération concerne les cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire. Seules la CSG et la CRDS resteront dues. Toutefois, la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018 a défiscalisé les heures supplémentaires dans la limite annuelle de 5 000 euros. Selon l'instruction, la CSG assise sur les heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu est non-déductible du revenu imposable dans la mesure où ces heures supplémentaires et complémentaires sont à la fois exonérées d'impôt sur le revenu et, en pratique, de cotisations sociales salariales.

L'instruction annonce que des précisions complémentaires seront apportées dans le cadre d'une instruction fiscale publiée au Bulletin officiel des finances publiques (Bofip).

Source : Actuel RH

[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/04/cir\\_44492.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/04/cir_44492.pdf)

## Retour

## REFERENDUM

### Le Conseil d'Etat valide la procédure du Référendum dans les TPE

Contestées par quatre organisations syndicales, les modalités d'organisation par l'employeur du référendum dans les TPE sont respectueuses des libertés syndicales. C'est ce que vient de décider le Conseil d'Etat.

Dans les très petites entreprises (TPE) de moins de 11 salariés entreprises, et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés qui n'ont pas d'élu au comité social et économique (CSE), l'employeur peut désormais proposer à son personnel un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise (article L. 2232-21 du code du travail).

Ce projet d'accord doit ensuite être soumis à l'approbation de la majorité des deux tiers des salariés. La CFDT, la CGT, FO et Solidaires ont saisi le Conseil d'Etat pour obtenir l'annulation du texte réglementaire et ainsi faire obstacle à l'application du référendum dans les TPE. En vain. Synthèse des critiques syndicales, et des réponses apportées par les juges pour conforter la validité du décret.

### Le délai de 15 jours permet aux salariés de consulter les syndicats

- **La critique des syndicats** : le décret du 26 décembre 2017 est contraire à l'article 11 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), dont il résulte que le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est devenu l'un des éléments essentiels du droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

- **La réponse du Conseil d'Etat** : le dispositif du référendum dans les entreprises d'au plus 20 salariés n'a vocation à s'appliquer qu'en l'absence de syndicat et de représentation du personnel. Ensuite, l'accord d'entreprise conclu par voie de référendum peut être tenu, pour certains thèmes, d'assurer des garanties au moins équivalentes à celles de la convention de branche applicable à l'entreprise. Enfin, "un délai de quinze jours au moins doit séparer la communication à chaque salarié du projet d'accord de l'organisation de cette consultation, de façon, notamment, à permettre aux salariés de consulter, s'ils le souhaitent, les représentants de l'organisation syndicale de leur choix". Il n'y a dès lors pas violation de la CEDH.

#### **Des garanties quant à la capacité de critiquer le projet d'accord**

- **La critique des syndicats** : le pouvoir réglementaire a méconnu les dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail en laissant à l'employeur, par l'article R. 2232-11, le soin de définir les autres modalités d'organisation de la consultation, sans préciser les conditions de l'expression d'une position divergente par un ou plusieurs salariés.
- **La réponse du Conseil d'Etat** : en premier lieu, " le décret attaqué impose notamment que cette consultation ait lieu pendant le temps de travail, que son organisation matérielle incombe à l'employeur, que son caractère personnel et secret soit garanti, qu'elle se déroule en l'absence de l'employeur et que son résultat fasse l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise". Le texte réglementaire prévoit également un délai de réflexion de 15 jours "de façon notamment à permettre aux salariés de consulter s'ils le souhaitent (...) les représentants de l'organisation syndicale de leur choix.

#### **Le référendum d'entreprise ne s'oppose pas à la convention n°135 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**

- **La critique des syndicats** : le décret est contraire à l'article 5 de la convention internationale du travail n°135, qui prévoit que "lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises (...) pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part".
- **La réponse du Conseil d'Etat** : "Les dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail et celles du décret attaqué ne peuvent trouver à s'appliquer dans des entreprises comptant à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus du personnel. Par suite, elles ne méconnaissent pas les stipulations de l'article 5 de la convention internationale du travail n° 135". En effet, le référendum d'entreprise jusqu'à 20 salariés n'a vocation à s'appliquer qu'en l'absence de toute représentation du personnel.

#### **Pour écarter l'application de la loi, il faut présenter une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC)**

- **La critique des syndicats** : le décret méconnaît les sixième et huitième alinéas du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958, au motif que la consultation des salariés sur un projet d'accord proposé par l'employeur fait obstacle à l'intervention des organisations syndicales représentatives et des représentants élus du personnel.
- **La réponse du Conseil d'Etat** : le décret se borne à préciser les modalités d'organisation de la consultation du personnel prévue par la loi. Or "il n'appartient pas au juge administratif, en dehors de (...) la Question Prioritaire de Constitutionnalité, d'apprécier la conformité de dispositions législatives aux exigences constitutionnelles".

#### **Le décret est fidèle au texte légal**

- **La critique des syndicats** : lorsqu'un décret doit être pris en Conseil d'Etat, le texte retenu par le gouvernement ne peut être différent à la fois du projet qu'il a soumis au Conseil d'Etat et du texte adopté par ce dernier.
- **La réponse du Conseil d'Etat** : "Le décret attaqué ne contient aucune disposition différant à la fois de celles qui figuraient dans le projet du Gouvernement et de celles qui ont été adoptées par la section sociale du Conseil d'Etat".

Source : <https://www.actuel-rh.fr/content/le-conseil-detat-valide-la-procedure-du-referendum-dans-les-tpe-0>

#### **Retour**

## **JURISPRUDENCE**

### **Lieu de réunion du comité d'entreprise : l'employeur ne doit pas abuser de sa liberté**

La fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise - ou du CSE - relève des prérogatives de l'employeur, sauf en cas d'abus dans leur exercice, souligne la Cour de cassation dans un arrêt du 3 avril 2019. L'organisation des réunions du comité d'entreprise (ou du conseil social et économique) relève de l'employeur. C'est lui qui en choisit le lieu, la date et l'heure et c'est encore lui qui convoque les représentants du personnel. Cette liberté est-elle absolue ? Bien sûr que non, et l'abus en est sa limite.

#### **Relocalisation des réunions en région parisienne suite au rachat de deux cliniques de Haute-Savoie.**

Dans cette affaire, un important groupe au siège social parisien rachète deux cliniques situées en Haute-Savoie. A la suite de quoi, le lieu des réunions du comité d'entreprise, auparavant situé sur le site haut-savoyard du Plateau d'Assy, est relocalisé à Puteaux, en région parisienne. Après plusieurs réunions, dont l'une n'a même pas pu avoir lieu, les autres s'étant tenues avec peu de présents, le CE saisit le président du TGI qui condamne l'employeur à reprendre les réunions sur le site du Plateau d'Assy à compter du premier jour du mois suivant la publication du jugement sous astreinte de 20 000 euros par mois de retard. Il octroie en outre 500 euros de dommages et intérêts au CE.



⇒ La cour d'appel confirme entièrement cette décision, ainsi que la Cour de cassation.

#### Fixation du lieu des réunions des IRP : une prérogative de l'employeur

L'employeur a des arguments, il met en avant le principe selon lequel le pouvoir de convoquer, pouvoir de l'employeur, inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise. Il ajoute qu'il est procédé de la même façon pour toutes les entreprises du groupe, dont les sites sont disséminés sur tout le territoire français. Le choix de la réunion parisienne s'est imposé, ajoute-t-il, en raison du caractère central de Paris et de sa bonne desserte par les transports. En outre, le groupe affecte des effectifs spécialement dédiés aux relations avec les instances représentatives du personnel, et souhaite donc dans le cadre d'une bonne gestion, éviter le maximum de déplacement de ses cadres et leur permettre d'enchaîner les réunions avec les autres CE des autres entités du groupe.

#### Limite de la liberté de l'employeur : l'abus

La Cour de cassation commence par poser le principe : "la fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice".

Puis, la Cour passe en revue les arguments justifiant l'existence d'un tel abus. Elle explique que la relocalisation des réunions s'était opérée malgré l'opposition des élus et alors qu'aucun salarié de la société ne travaille à Paris. Il est souligné que le temps de transport pour s'y rendre est particulièrement élevé et de nature à décourager les vocations des candidats à l'élection. Il est ensuite analysé que ce choix de la région parisienne est de nature à avoir des incidences sur la qualité des délibérations à prendre par le comité d'entreprise alors que les enjeux sont particulièrement importants, notamment en termes de conditions de travail, dans le domaine du médico-social. Enfin, l'attitude de l'employeur face à la situation est mise en cause puisque "les solutions alternatives n'avaient pas été véritablement recherchées" (une alternance des séances entre Puteaux et le plateau d'Assy, la visioconférence, etc.).

Les hauts magistrats en déduisent un abus dans le choix du lieu de réunions et confirment en tout point la décision du TGI et de la cour d'appel. Le lieu des réunions doit donc se fixer sur l'ancien site dans l'attente d'une meilleure décision.

Cette précision de la Cour de cassation autorise l'employeur à trouver d'autres solutions qui ne seraient pas constitutives d'un tel abus. Un échange avec les représentants du personnel afin, par exemple, de mettre en place la visioconférence, ou d'alterner les lieux de réunions, permettrait de ne pas forcément s'astreindre à des réunions systématiques en Haute-Savoie. A l'instar de la décision du 15 janvier 2013 relative aux dates des réunions, et qui réservait également le cas de l'abus de l'employeur, c'est bien celui-ci qui reste maître de l'organisation des réunions ; et si ce n'est pas au règlement intérieur du CE de déterminer date ou lieu des réunions, une conciliation avec les représentants du personnel peut s'avérer utile voire nécessaire, en particulier dans les cas problématiques en raison de l'éloignement ou de la spécificité de l'activité par exemple.

⇒ Cette décision s'applique bien sûr pleinement au CSE.

Source : Actuel RH – 16 Avril 2019 – Représentation du Personnel - Arrêt Cass. Soc. 3 Avril 2019

#### **Licenciement du salarié en arrêt maladie : incidence des clauses conventionnelles**

Un salarié en arrêt maladie non professionnelle ne peut être licencié pour insuffisance professionnelle lorsque la convention collective applicable aligne les conditions de son licenciement sur celles du salarié en arrêt maladie professionnelle.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel ne bénéficie pas d'une protection légale de son emploi pendant la période de suspension de son contrat, comme c'est le cas en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Remarque : pendant la période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (C. trav., art. L. 1226-9). Selon la jurisprudence, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail ne peut résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié, ce qui n'est pas le cas de l'insuffisance professionnelle (Cass. soc., 25 oct. 1990, n° 87-44.080).

La Cour de cassation a toutefois développé une jurisprudence tendant à limiter la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat au cours de sa suspension pour maladie non professionnelle. Elle contrôle notamment que la convention collective applicable ne prévoit pas de clauses protectrices particulières.

La Cour de cassation a précisé dans un arrêt récent la portée de ce type de clause lorsqu'un accord collectif étend la protection contre le licenciement du salarié en arrêt maladie professionnelle au salarié en arrêt maladie non professionnelle.

Dans l'affaire en cause, la convention collective nationale des services automobiles applicable prévoyait que la maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne pouvaient constituer une cause de rupture du contrat de travail en soi et que l'employeur ne pouvait résilier le contrat que s'il justifiait d'une faute grave ou d'une faute lourde ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie.

#### Impossibilité de maintenir le contrat de travail

Dans cette affaire, un salarié est licencié pour insuffisance professionnelle alors qu'il était en arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

Pour l'employeur, l'insuffisance professionnelle établie du salarié, indépendant de son état de santé, rendait effectivement impossible le maintien de son contrat de travail en raison de ses conséquences graves sur le fonctionnement de l'entreprise.

Ce n'est pas le raisonnement suivi par la cour d'appel qui rappelle que "l'impossibilité de maintenir le contrat de travail d'un salarié ne pourrait être en aucun cas liée au comportement professionnel de l'intéressé". Le licenciement est donc déclaré sans cause réelle et sérieuse.

#### Extension conventionnelle de la protection contre le licenciement

La Cour de cassation approuve la décision des juges du fond. Selon elle, "les partenaires sociaux ont aligné les conditions du licenciement du salarié placé en arrêt de travail pour maladie sur celles légales du licenciement du salarié placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle de l'article L.1226-9 du code du travail".

Dès lors, l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie ne pouvait résulter que de circonstances indépendantes du comportement du salarié : l'employeur ne pouvait donc procéder au licenciement du salarié pour insuffisance professionnelle pendant la période de suspension du contrat de travail.

Source : *Actuel RH – 19/04/2019 – Absences et congés, Arrêt Cass.soc. 27 Mars 2019*

### **Forfait-jours : une convention inférieure à 218 jours n'est pas du temps partiel**

Un salarié ayant signé une convention de forfait inférieure au plafond de 218 jours n'est pas considéré comme étant à temps partiel. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2019.

Un salarié est considéré comme travaillant à temps partiel lorsque la durée du travail prévue dans son contrat est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures), mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures) ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement (article L.3123-1 du code du travail). Or, la durée du travail des salariés ayant conclu une convention de forfait-jours est décomptée en jours, sans aucune référence horaire.

A noter : les salariés au forfait-jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée légale du travail (article L.3121-62 du code du travail).

Dès lors, est-il possible d'assimiler les salariés ayant signé une convention de forfait inférieure au plafond de 218 jours à des travailleurs à temps partiel ? C'est la question posée de nouveau à la Cour de cassation, qui confirme sa jurisprudence (arrêt sur une QPC du 11 juillet 2013) et rejette de manière claire un tel rapprochement.

#### Le plafond du forfait jours ne correspond pas à un temps plein

Dans cette affaire, un salarié embauché dans le cadre d'un forfait prévoyant 131 jours de travail par an demande la requalification de son contrat en temps complet. Selon lui, il se trouvait dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et se tenait constamment à la disposition de l'employeur. A l'appui de cette demande, le salarié fait valoir que le plafond de 218 jours du forfait correspond à la durée légale du travail à laquelle fait référence l'article L.3123-1 du code du travail rapportée en jours.

Ce raisonnement n'est pas retenu par la cour d'appel de Nîmes, ni par la Cour de cassation qui affirme de manière claire que "les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours, ne peuvent être considérés comme salariés à temps partiel".

#### Une décision en accord avec la position de l'administration

Dans une circulaire du 6 décembre 2000, la DGEFP s'était déjà prononcée dans le même sens. Elle retenait notamment que le forfait en jours, qui suppose que les horaires de travail ne puissent être prédéterminés du fait notamment du degré d'autonomie dont le salarié bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps, n'est pas compatible avec le travail à temps partiel qui suppose que soient précisées contractuellement la répartition de la durée du travail et les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié. Pour l'administration, "on ne peut donc parler de salarié à temps partiel en matière de forfait en jours mais plutôt d'un quantum spécifique de durée du travail qui peut être directement fixé par un accord".

En revanche, cette incompatibilité entre les deux statuts n'interdit pas pour autant que, dans une entreprise, une convention de forfait annuel en jours soit conclue avec certains salariés sur la base d'un nombre de jours inférieur au plafond légal ou conventionnel.

Source : *Actuel RH – 10 /04/2019, Arrêt Cass. Soc. 27 Mars 2019*

#### **Retour**

## FORMATION

### FORMATION « CHARGE D'ADMINISTRATION DES RESSOURCES HUMAINES »

Le service formation entreprise de la CCI Aveyron, en partenariat avec l'IGS (Institut de Gestion Sociale) ont le plaisir de vous annoncer la commercialisation de la formation "**Chargé d'administration des ressources humaines**" (bac +3) ; **ouverture prévue en octobre 2019, à destination de salariés d'entreprise.**

**Formation éligible au CPF, titre de Niveau II, enregistré au RNCP par arrêté du 6 mai 2015, J.O. du 27 mai 2015, compatible avec une activité professionnelle.** (Code CPF : 248091)

Cette formation d'une durée de 45 jours en discontinus d'octobre 2019 à octobre 2020, à hauteur de 3-4 jours / mois, permet d'approfondir vos connaissances en matière de paie, de gestion des ressources humaines, de l'administration du personnel, du recrutement et du SIRH.

Tout en actualisant ses connaissances en RH vous serez amenés à travailler sur un projet professionnel propre à votre entreprise.

Formation animée par des formateurs de haut niveau de la CCI Aveyron et de l'IGS.

#### Formation répartie en 3 blocs de compétences :

Bloc 1 ; Gérer la paie et déclarations sociales et fiscales

Bloc 2 ; Administrer les opérations RH

Bloc 3 : Gérer et structurer les données et indicateurs RH

Pour plus d'informations, pour recevoir le programme / devis et le planning complet, n'hésitez pas à vous rapprocher de Lionel DELERIS par mail à [l.deleris@aveyron.cci.fr](mailto:l.deleris@aveyron.cci.fr)

#### Retour

## QUOI DE NEUF

### LES PRIORITES 2019 DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Avec au moins quatre interventions en entreprise par agent pour contrôler l'index de l'égalité professionnelle, l'inspection du travail fait de l'égalité femmes-hommes l'une de ses priorités pour 2019. Promotion de la sécurité au travail, lutte contre le travail illégal et les détachements internationaux frauduleux..., les autres priorités cette année se rattachent aux droits fondamentaux de la personne humaine ou du travailleur.

L'inspection du travail entend ainsi concentrer son action pour les mois à venir sur :

- La lutte contre les fraudes au détachement ;
- Le combat contre le travail illégal ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La préservation de la santé et la sécurité sur les lieux de travail ;
- Le développement du dialogue social ;
- L'accès au droit.

#### Au moins quatre contrôles par agent de l'index de l'égalité professionnelle

S'agissant d'abord de l'égalité professionnelle, les agents de contrôle vont sans surprise concentrer leur attention sur la mise en œuvre de l'index de l'égalité professionnelle : "Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, qui ne se sont pas conformées à la nouvelle obligation légale de publier leur note sur 100, 618 contacts individuels ont été pris fin mars par les Direccte partout en France, et principalement en Ile-de-France, annonce Laurent Vilboeuf, Directeur Général du Travail (DGT) adjoint. L'objectif est d'abord d'identifier la raison de l'absence de publication de l'index. Certaines entreprises peuvent avoir un besoin d'accompagnement, une consultation du CE/CSE en cours, ou encore publié l'index au niveau du groupe ou de l'unité économique et sociale".

Mais les services du ministère du travail n'entendent pas faire que de la pédagogie : "Si l'index n'est pas bon, il va aussi falloir intervenir en amont de l'expiration de la période de trois ans pour accompagner l'entreprise à corriger le tir. Et pour les entreprises qui ne s'engageront pas, une fois le décret paru, dans les jours à venir, il y aura un rappel et ce rappel sera plus vif qu'on ne le croit", met en garde Yves Struillou, DGT.

#### Un tiers de contrôles en plus contre les fraudes au détachement

Confrontée à une forte hausse des déclarations de détachements dans le cadre de prestations internationales (516 101 en 2017), l'inspection du travail va mener cette année 24 000 contrôles de la régularité du détachement, soit 33 % d'interventions de plus qu'en 2018. Pour parvenir à cet objectif, il est demandé aux inspecteurs du travail d'aller sur le terrain, en moyenne sur l'année, au moins deux fois par semaine.



Interrogé sur la diffusion de la carte BTP pour les salariés du bâtiment, la Direction générale du travail apparaît satisfaite : "Il faut rappeler que cette carte résulte de la volonté de la profession d'améliorer la qualité de l'emploi dans le secteur, énonce Laurent Vilboeuf. À ce jour plus d'un million de cartes ont été distribuées, et elles sont également demandées par les entreprises étrangères qui assurent des prestations internationales. Cette carte donne de nombreuses informations sur les coordonnées du salarié et participent effectivement à la lutte contre le travail illégal".

#### "Lutter contre les discriminations syndicales, cela fait partie de notre ADN"

L'inspection du travail va également encourager l'institution du comité social et économique : "On a donné aux Direccte la liste des entreprises qui doivent mettre en œuvre le CSE en 2019, affirme Yves Struillou. Partout où un CSE doit être élu, les demandes individuelles formulées par les salariés de mise en place de l'instance seront appuyées par une action collective de l'administration. Nous allons expliquer [à l'employeur] ses obligations et que c'est une action prioritaire du ministère du travail", assure le DGT. L'administration va-t-elle aussi sanctionner les éventuelles discriminations syndicales dans le cadre de la mise en place du CSE ? "La lutte contre les discriminations s'opère à l'occasion de plaintes d'élus ou de demandes d'autorisation de licenciement, répond Laurent Vilboeuf. Il y a chaque année 25 000 demandes d'autorisation de licenciement de salarié protégé. Donc c'est déjà une activité structurelle de l'inspection du travail. Cela fait partie de notre ADN".

#### Un code du travail numérique réunissant la loi et les dispositions des branches professionnelles

Enfin, il n'y a pas que la Cour de cassation qui travaille à améliorer l'accessibilité du droit du travail. "Le droit du travail est difficile dans son accès, confirme Yves Struillou. Même si le site Légifrance a apporté un plus, l'objectif du code du travail numérique à horizon du 1er janvier 2020 doit permettre aux employeurs et salariés de comprendre facilement la loi. Nous voulons également y indexer les dispositions conventionnelles des branches professionnelles qui couvrent 70 % des salariés. Ces derniers pourront ainsi connaître leurs droits, notamment pour la rupture du contrat de travail". Le site Internet [codedutravail.num.social.gouv.fr](http://codedutravail.num.social.gouv.fr) devra aussi, grâce à l'intelligence artificielle, analyser les questions des internautes et y répondre avec pertinence, est-il avancé.

*Source : Actuel RH 12/04/2019 - Index de l'égalité professionnelle : "le rappel sera vif" pour les entreprises qui ne s'engagent pas*

**Retour**