Numéro 853 Mai 2016

Revue Pratique de Droit Social

Pages 145 à 180

### **AU SOMMAIRE:**

→ Sommaires de jurisprudence et de législation : (nºs 045 à 064)

**PAGE 149** 

- → Chiffres et taux en vigueur au 1er mai 2016

**DOSSIER** 

### Comité central d'entreprise Comité d'établissement

# QUELLE RÉPARTITION DES COMPÉTENCES?

**PAGE 159** 

Prix: 7,50 €

147 ÉDITORIAL

La vache à lait

Par Laurent Milet

#### L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

### **SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE**

DROIT DU TRAVAIL

\* Droits et libertés dans l'entreprise Surveillance des salariés (n° 045)

#### **Page 150**

- \* Transfert d'entreprise. Conditions (n° 046)
- \* Licenciement économique

Procédure de licenciement (n° 047)

#### Page 151

\* Syndicats. Action en justice (n° 048)

### **Page 152**

- \* Syndicats. Action en justice (n° 049)
- \* Élections professionnelles. Éligibilité (n° 050) Protocole d'accord préélectoral (n° 051)
- \* Comité d'entreprise

Attributions économiques (n° 052)

### **Page 153**

\* Comité d'entreprise

Subvention de fonctionnement (n° 053)

\* Protection des élus et mandatés Bénéficiaires (n° 054)

### Page 154

\* Heures de délégation Rémunération (n° 055)

\* CHSCT. Fonctionnement (n° 041)

#### **Page 155**

#### LÉGISLATION-RÉGLEMENTATION

DROIT DU TRAVAIL

\* Salaire et avantages

Titres-restaurant (n° 057)

Frais de transport (n° 058)

#### **Page 156**

\* Salaire et avantages

Paiement du salaire (n° 059)

\* Épargne salariale

Information des salariés (n° 060)

### **Page 157**

\* Épargne salariale Information des salariés (n° 061)

\* Conseils de prud'hommes Mandat des conseillers (n° 062)

#### PROTECTION SOCIALE

\* Chômage

Régime d'assurance-chômage (n° 063)

#### **Page 158**

#### **FONCTION PUBLIQUE**

\* Fonctionnaires. Protection sociale (n° 064)

#### DOSSIER

Comité central d'entreprise – Comités d'établissement: Quelle répartition des compétences?

### Par Fabrice Signoretto

### 1 Des attributions de même nature mais adaptées

- A Les principes généraux de répartition prévus par le Code du travail
- B Des règles particulières en certaines matières

### 2 Un processus de consultations complémentaires

- A Une consultation spécifique à chaque niveau
- B Cas où la loi réserve la consultation au comité central d'entreprise
- C Cas particuliers des consultations annuelles
- D Un ordre de consultation non défini a priori
- E Des délais de consultation maximaux éventuellement cumulables

### 3 L'information dans les entreprises comportant des établissements distincts

- A L'accès des élus d'établissement à la base de données économiques et sociales
- B Le recours à l'expertise comptable reconnu aux comités d'établissement
- 4 Prérogatives respectives en matière de budget de fonctionnement et d'activités sociales et culturelles
- A En matière de budget de fonctionnement

### Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement?

Rendez-vous sur

### www.librairie-nvo.com

Rubrique RPDS et sur www.nvo.fr

Recherchez, choisissez, commandez en quelques clics

B - En matière de budget de financement des activités sociales et culturelles

### **169**

L'encadrement des stages et du statut des stagiaires

#### Par Carmen Ahumada

### 1 Définition

- A Inscription dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire
- B Le stagiaire n'est pas un remplaçant

### 2 Encadrement renforcé du recours aux stages

- A Obligation de conclure une convention de stage
- B Enseignant référent
- C Tuteur de l'organisme d'accueil
- D Respect d'un délai de carence
- E Quota maximal de stagiaires
- F Durée maximale de stage

### 3 Droits des stagiaires

- A Temps de présence maximal
- B Congés et autorisations d'absence
- C Interruption du stage
- D Accès au restaurant d'entreprise.

Titres-restaurant et frais de transport E - Non-discrimination et protection

- contre les harcèlements F - Activités sociales et culturelles du
- comité d'entreprise G - Respect des libertés et des droits
- individuels 4 Régime de la gratification

- A Stages pour lesquels la gratification est obligatoire
- B Stages pour lesquels la gratification est facultative
- C Régime social de la gratification
- D Régime fiscal de la gratification
- 5 Conditions de validation des stages pour la retraite
- 6 Embauche à l'issue du stage
- 7 Requalification du stage en contrat de travail
- A Distinction entre le stage et le contrat de travail
- B Compétence du conseil de prud'hommes

#### **AUTRES RUBRIQUES**

Rétrospective, page 148

Chiffres et taux en vigueur, page 178

### **ÉDITORIAI**

### **RPDS**

#### Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 71° année 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil Cedex

**Directeur :** Maurice Cohen (†), docteur en droit, lauréat de la faculté de droit et des sciences économiques de Paris.

#### Rédacteur en chef:

Laurent Milet, docteur en droit, professeur associé à l'université de Paris Sud.

#### Comité de rédaction :

Tél.: 01 49 88 68 82 Fax: 01 49 88 68 67 Marie Alaman, Carmen Ahumada, Mélanie Carles, Aude Le Mire, Estelle Suire.

### Secrétaire documentaliste :

Patricia Bounnah.

#### Maquette et mise en page : Cécile Bondeelle.

Secrétariat de rédaction :

Iulia Niculescu.

Éditeur: SA «La Vie Ouvrière», 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil Cedex.

### Directeur de la publication:

Éric Aubin.

**Prix au numéro :** 7,50 € (numéro double : 15 €)

### Pour toute commande et abonnement :

NSA La Vie Ouvrière, 263 rue de Paris, case 600 93516 Montreuil Cedex. Envoi après réception du règlement,

Tél.: 01 49 88 68 07

### Tarif d'abonnement incluant l'accès Internet:

9 € par mois ou 108 € par an (Étranger et Dom-Com: 139 €).

#### Copyright:

Reproduction totale ou partielle soumise à autorisation.

#### Imprimé par:

RIVET Presse Édition 87000 Limoges

ISSN: 0399-1148

### La vache à lait

Ces dernières années, un certain nombre de dispositions des différentes lois intervenues en droit du travail mettent à contribution le budget de fonctionnement du comité d'entreprise afin de le faire participer au financement de dépenses qui devraient, en principe, être supportées par le seul employeur ou qui ne relèvent pas de ses missions.

C'est la loi du 14 juin 2013, dans la foulée de l'accord du 11 janvier 2013 (non signé par la CGT), qui a amorcé ce mouvement, en mettant à la charge du comité 20% de la rémunération de l'expert-comptable auquel il peut faire appel dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise (¹). Les mêmes textes ont autorisé le comité d'entreprise a désigner un expert-comptable, certes, payé par l'employeur, mais pour assister les organisations syndicales au cours de la négociation d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Cette assistance du comité aux organisations syndicales est bien mal payée en retour car, en cas d'accord, le comité n'est pas consulté sur le PSE!

La loi du 5 mars 2014 a pour sa part mis à la charge des comités d'entreprise de nouvelles obligations comptables qui contraignent les comités d'une certaine importance à faire certifier leur comptabilité par un commissaire au comptes rémunéré sur le budget de fonctionnement.

Et les dernières trouvailles en date figurent dans le projet de loi «travail». L'article 17 du projet autorise l'employeur à contester en justice le recours à un expert par le CHSCT dès la désignation de ce dernier. Cela suspendra la décision du CHSCT et donc la réalisation de l'expertise (ce qui risque d'accroître la mise en danger de la santé des salariés) jusqu'à l'expiration du délai du pourvoi en cassation). Si la décision de recourir à une expertise est annulée, l'expert doit rembourser les sommes perçues à l'employeur. Mais le comité d'entreprise pourra les prendre en charge... sur son budget de fonctionnement! Et l'article 18 prévoit la possibilité pour le comité d'entreprise de financer sur le même budget la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux. Or, si la jurisprudence a admis que des dépenses de formation se rattachant aux attributions économiques du comité puissent être prises en charge sur la subvention de 0,2 %, c'est à l'exclusion de celles de nature exclusivement syndicale et s'adressant pour partie à des membres extérieurs au comité (²).

Cette stratégie de «la vache à lait» permet d'entretenir dans l'opinion publique une confusion sur les différentes institutions représentatives du personnel (IRP) et leurs missions. Une telle confusion ne peut qu'encourager les partisans d'une fusion des instances alors que notre système de représentation repose sur une complémentarité de chacune d'elles. Le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, comme son nom l'indique, doit servir au fonctionnement du comité et à ses attributions économiques.

Et il est dommageable que ce budget puisse être utilisé au profit d'autres institutions représentatives du personnel ou pour un objet différent de la sphère d'activité du comité d'entreprise. Car cela risque à terme de handicaper sa capacité d'action (3). Quant au droit à formation des autres IRP, il peut se régler aisément en augmentant les contributions au fonds paritaire de financement du syndicalisme.



**Laurent Milet** 

<sup>(1)</sup> Art. L. 2323-10 du Code du travail.

<sup>(2)</sup> Cass. soc. 27 mars 2012, nº 11-10825. Voir L. Milet, « L'indépendance de gestion des comités d'entreprises : entre liberté réaffirmée et nécessité de transparence financière », Dr. ouv. 2012.774 ; D. Boulmier, « Trilogie 2012 des budgets du comité d'entreprise : carence, abus de confiance, ingérence », Dr. soc. 2012.686 et «La loi, elle rackette», Dr. ouv. 2016.249.

<sup>(3)</sup> Sans parler des inégalités qui ne feront que s'accroître entre petits et grands comités.

### Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 841 (mai 2015) au numéro 852 (avril 2016)

#### **COMITÉ D'ENTREPRISE**

- Les expertises du comité d'entreprise et du CHSCT 2016, p. 119 (n° 852)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
   2015, p. 297 (n° 845)
- Les obligations comptables des comités d'entreprise
   2015, p. 265 (n° 844)

#### CHÔMAGE

Les droits rechargeables à l'assurance-chômage 2016, p. 139 (n° 852)

#### CHSCT

- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du
   17 août 2015, p. 297 (n° 845)
- Licenciements économiques : CHSCT mal informé, plan social annulé 2015, p. 175 (n° 841)

#### **DIVERS**

 Loi pour la croissance et l'activité: les choix patronaux accompagnés 2015, p. 335 (n° 846)

### **DURÉE DU TRAVAIL**

Le repos dominical après la loi du 6 août 2015
2016, p. 45 (n° 850)

• Les conventions de forfait 2015, p. 225 (n° 843)

### FORMATION PROFESSIONNELLE

• L'apprentissage (2° partie): Statut des apprentis et fin du contrat 2016, p. 85 (n° 851)

• L'apprentissage (1<sup>re</sup> partie): Formation et exécution du contrat 2015, p. 349 (n° 846)

### JUSTICE ET TRIBUNAUX

Voir aussi Prud'hommes

• Jurisprudence de droit social 2014-2015

2016 p. 5 (n° 849)

#### LICENCIEMENT

 Connaître les faits reprochés avant l'entretien préalable
 2015, p. 275 (n° 844)

### LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

• Licenciements économiques : CHSCT mal informé, plan social annulé 2015, p. 175 (n° 841)

### NÉGOCIATION COLLECTIVE

 La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
 2015, p. 297 (n° 845)

### PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

 Prévoyance en entreprise : La garantie minimale frais de santé

2016, p. 103 (n° 851)

### **PRUD'HOMMES**

- Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015
   2015, p. 363 (n° 847-848)
- La grosse arnaque 2015, p. 327 (n° 846)

### REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

 La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015
 2015, p. 297 (n° 845)

#### RETRAITE

- Le compte prévention de la pénibilité 2016, p. 97 (n° 851)
- La retraite progressive 2015, p. 279 (n° 844)

### SALAIRE ET AVANTAGES

- La saisie-arrêt des rémunérations (barème 2016) 2016, p. 63 (n° 850)
- Les conventions de forfait 2015, p. 225 (n° 843)

### **SANTÉ AU TRAVAIL**

- Le compte prévention de la pénibilité
   2016, p. 97 (n° 851)
- Le harcèlement sexuel dans l'entreprise 2015, p. 241 (n° 843)
- Le harcèlement moral dans l'entreprise 2015, p. 185 (n° 842)
- Harcèlement moral et accident du travail 2015, p. 207 (n° 842)

#### **TABLES**

• Table des articles publiés en 2015 2016, p. 67 (n° 850)

### **NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX**

- Les expertises du comité d'entreprise et du CHSCT 2016, p. 119 (n° 852)
- Jurisprudence de droit social 2014-2015 2016, p. 5 (n° 849)
- Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015 2015, p. 363 (n° 847-848)
- Loi pour la croissance et l'activité: les choix patronaux accompagnés 2015, p. 335 (n° 846)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015 2015, p. 297 (n° 845)
- Le harcèlement moral 2015, p. 185 (n° 842)

### Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Mélanie Carles, Aude Le Mire, Laurent Milet et Estelle Suire

# **DROIT DU TRAVAIL Droits et libertés dans l'entreprise**

### Surveillance des salariés

Vidéosurveillance des salariés – Locaux de l'entreprise – Déclaration à la CNIL – Obligation de l'employeur – Preuve

En ce qui concerne le non-respect de l'obligation de proportionner le dispositif de vidéosurveillance aux finalités poursuivies, la commission restreinte de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a, à bon droit, relevé que la société avait manqué à l'obligation de proportionnalité en plaçant et maintenant sous surveillance au moins un de ses salariés bien au-delà du délai de mise en conformité fixé par la mise en demeure du 13 avril 2012.

En ce qui concerne le non-respect de l'obligation d'informer les personnes, la commission restreinte a, à bon droit, relevé à l'encontre de la société des manquements aux obligations légales d'information des personnes car l'affichage à l'entrée des locaux ne comportait pas les mentions obligatoires de l'article 32 de la loi du 6 janvier 1978, telles que l'identité du responsable du traitement, les finalités poursuivies par le traitement, les destinataires des données et les droits des personnes; l'information personnelle préalable, tant des salariés que des candidats à l'embauche, n'étaient pas, ou très aléatoirement, assurée et les procès-verbaux indiquaient que les responsables de la société reconnaissaient les carences du correspondant informatique et libertés et des chargés de recrutement.

En ce qui concerne le non-respect de l'obligation d'assurer la sécurité des données, la commission a pu estimer, à bon droit, que la société avait manqué à l'obligation d'assurer la sécurité des données car le mot de passe, inchangé depuis fin 2011, comportait toujours les cinq caractères correspondant au prénom de l'agent et que, plus généralement, s'agissant des outils informatiques dont l'utilisation implique des exigences minimales de sécurisation, aucune politique de sécurité n'avait encore été mise en place (Cons. État. 18 nov. 2015, n° 371196, Sté PS Consulting).

#### **Commentaire**

La surveillance des salariés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Mais la mise en place d'un système de vidéosurveillance doit respecter scrupuleusement la loi. Cela suppose que le dispositif soit proportionné au but recherché, que les salariés soient au préalable et individuellement informés et que les données collectées soient sécurisées. Si l'employeur considère avoir rempli ces obligations, il doit être en mesure de le prouver aux instances qui le lui demanderont.

Les employeurs disposent d'une panoplie d'outils discrets et performants pour contrôler l'activité des salariés dans l'entreprise. Tous ces outils offrent à l'employeur des possibilités de conserver de multiples traces des agissements du salarié, dont ils peuvent se servir par la suite pour brimer et licencier.

Pour contrer ces risques de malveillance, l'employeur doit déclarer le dispositif de surveillance à la CNIL. Cette dernière, tout comme les juridictions judiciaires, fixe les limites à l'utilisation par l'employeur des dispositifs de surveillance. Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, il ne peut se prévaloir des informations recueillies.

Un système consistant à mettre sous vidéosurveillance des salariés est un exemple de dispositif très réglementé comme en atteste ici cette nouvelle décision.

Contexte et rappel des faits. Un employeur décide de mettre en place un dispositif de vidéosurveillance dans son entreprise. Un salarié porte alors plainte auprès de la CNIL en estimant que les salariés n'avaient pas été préalablement informés de sa mise en place et que ce dispositif était abusif et disproportionné au regard du but recherché par l'entreprise. Par ailleurs, la CNIL estime que la facilité avec laquelle les vidéos étaient accessibles constitue un manquement de la société aux mesures de sécurités qui lui incombent. Après enquête, les faits sont avérés et la CNIL condamne l'employeur au paiement de 10 000 euros car « la volonté de la direction de lutter contre des vols susceptibles d'être perpétrés par ses propres salariés » ne suffit pas à étayer les préoccupations de sécurité alléguées. Insatisfait l'employeur conteste devant le Conseil d'État la décision prise par la CNIL. Le Conseil d'État valide de son côté la sanction à l'encontre de l'employeur. C'est une première.

Craindre des vols ne justifie pas toujours la vidéosurveillance. La CNIL rappelle souvent dans ces décisions les termes de l'article L. 1121-1 du Code du travail, « nul ne peut apporter aux droits des personnes et libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionné au but recherché ». La CNIL doit, lors de son contrôle, vérifier que ce que déclare l'employeur est bien conforme à l'article 6, 3° de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 «informatique et libertés» (modifiée par la loi du 26 janvier 2016). La collecte des informations doit être adéquate, pertinente, et non excessive au regard du but recherché. Dans cette affaire, pas moins de huit caméras ont été installées dans l'entreprise, lesquelles filment en permanence certains salariés. Pourquoi mettre en place un dispositif de vidéosurveillance de telle ampleur? C'est la question à laquelle l'employeur devait répondre. Il considérait nécessaire la mise en place du dispositif pour protéger les biens et les personnes d'éventuels vols commis dans les locaux. Or, le Conseil d'État retoque l'employeur car ce dernier n'apporte aucune preuve de ce qu'il avance. De ce fait, rien ne justifie que des salariés soient en permanence sous vidéosurveillance. D'autant que, comme le constate le Conseil d'État, l'entreprise dispose d'ores et déjà d'une sécurité générale suffisante à l'entrée et à la sortie des salariés.

Obligation d'information des salariés. Au moment de la mise en place des caméras, l'employeur avait procédé à un affichage à l'entrée des locaux permettant d'informer aussi bien les salariés de l'entreprise que les personnes extérieures venant dans l'entreprise. Or, selon le Conseil d'État, les obligations mises à la charge de l'employeur sont plus strictes. Si affichage il y a, celui-ci doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires auxquelles l'employeur n'avait pas pensé dans cette affaire, notamment: l'identité du responsable, la finalité poursuivie par le système de surveillance, les personnes destinataires des vidéos, les droits des salariés ou des personnes visées par les vidéos (Art. 32 de la loi «informatique et libertés»).

Même lorsque l'affichage est conforme, il ne dispense pas l'employeur d'une information préalable et individuelle des salariés (art. L. 1222-4 du Code du travail) ainsi que des personnes candidates à un poste et venant de l'extérieur (art. L. 1221-9 du Code du travail). L'employeur qui estime avoir rempli ces obligations doit pouvoir en rapporter la preuve, ce qui n'était évidemment pas le cas dans cette affaire.

#### Et après, comment les vidéos collectées sont-elles conservées?

Comme nous venons de le voir, la mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance est très encadrée. Mais les obligations de l'employeur vont parfois au-delà. Comme le constate la CNI, l'accès à l'ordinateur du responsable de la collecte était très peu sécurisé. Il suffisait d'insérer le prénom de ce même responsable pour pouvoir visionner les vidéos. Or, l'article 34 de la loi « informatique et libertés » impose au responsable de prendre toutes les précautions utiles pour préserver la sécurité des données, pour empêcher qu'elles soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y accèdent. **E.S.** 

### **Transfert d'entreprise Conditions**

### Résiliation d'un contrat de prestation de service – Maintien des contrats de travail

Lorsqu'il y a transfert d'une entité économique dans des conditions qui n'empêchent pas la continuation de son exploitation, cette dernière est légalement tenue de poursuivre les contrats de travail. Ce principe s'applique à une halte-garderie dont la gestion revenait à la commune suite à la résiliation d'un contrat de prestation de services. (Cass. soc. 4 fév. 2016, n° 14-28005, commune de Freyming-Merlebac)

#### **Commentaire**

On dit qu'il y a «modification de la situation juridique de l'employeur» lorsque l'entreprise – ou une partie de l'entreprise – change de mains. Quelle que soit la forme que prend ce transfert (fusion, vente, filialisation...), et dès lors qu'il porte sur une «entité économique autonome», alors les contrats de travail doivent être maintenus par le repreneur. C'est ce principe, édicté par l'article L. 1224-1 du Code du travail, que rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt.

En 2008, la commune de Freyming-Merlebach (Moselle) confie la gestion d'une halte-garderie à la société «People and Baby». Un contrat de prestation de services est signé. La commune met à disposition de la société le matériel et le mobilier nécessaires et lui verse une subvention de fonctionnement.

En 2012, ce contrat est dénoncé. La société informe ses salariés du prochain transfert de leurs contrats de travail à la commune, mais cette dernière décide de ne pas reprendre l'activité. La halte-garderie est fermée quelques semaines plus tard. Cinq salariées assignent la commune aux prud'hommes pour licenciement abusif. À charge pour les juges de répondre à cette question: les contrats de travail auraient-ils dû se poursuivre avec la ville de Freyming-Merlebach?

Pour les juges du fond, comme pour la Cour de cassation, cela ne fait aucun doute: les règles du transfert d'entreprise étaient applicables. Une entité économique, à savoir la halte garderie, avait bien été transférée à la commune du fait de la dénonciation du contrat de prestation de service. Et rien n'empêchait la commune de poursuivre son exploitation. Cette dernière était donc légalement tenue de reprendre les salariés de la société «People and Baby». Ayant manqué à ses obligations d'employeur, la ville de Freyming-Merlebach est condamnée au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. **M.C.** 

**En savoir plus :** *RPDS* numéro spécial « le transfert d'entreprise », n° 773, septembre 2009.

### Licenciement économique

### Procédure de licenciement

O47 Observations de l'administration en cours de procédure – Absence d'envoi au comité d'entreprise – Omission n'entachant pas par elle-même d'irrégularité la procédure consultative – Nécessité d'une appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation.

Aux termes de l'article L. 1233-57-6 du Code du travail, «L'administration peut, à tout moment, en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales».

L'obligation qui incombe à l'administration d'envoyer copie au comité d'entreprise des observations qu'elle adresse à l'employeur sur le fondement de ces dispositions vise à ce que le comité d'entreprise dispose de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis en toute connaissance de cause. Le respect de cette obligation doit, par suite, être pris en compte dans l'appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise à laquelle doit se livrer l'administration à la date où elle statue sur la demande d'homologation.

En prononçant l'annulation d'une décision d'homologation du Direccte – au motif que l'absence d'envoi par l'administration au comité d'entreprise d'un courrier du

11 février 2014, que celle-ci avait adressé à l'employeur et qui comportait des observations au sens des dispositions de l'article L. 1233-57-6 du Code du travail, méconnaissait le respect d'une garantie et entachait par elle-même d'irrégularité la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise – sans procéder à une appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit et son arrêt doit être annulé.

En effet, bien que l'employeur n'ait pas envoyé au comité d'entreprise une copie de son courrier d'observations, l'employeur l'a néanmoins communiqué aux organisations syndicales représentées au sein de l'association, en même temps que la réponse qu'il y apportait. De même, les délégués syndicaux destinataires de ce document ont pris part aux réunions du comité d'entreprise, dans des conditions permettant à celui-ci de tenir compte des éléments ainsi transmis. Par suite, la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise n'a pas été entachée d'irrégularité. (Cons. Et. 23 mars 2016, n° 389158, assoc. Éclaireuses, Éclaireurs de France)

#### **Commentaire**

L'article L. 1233-57-6 du Code du travail permet à l'administration, à tout moment, au cours d'une procédure de grand licenciement économique avec élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), de faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou le PSE. Le chef d'entreprise doit répondre à ces observations. La copie de sa réponse doit être adressée aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales. Si l'employeur n'a pas communiqué cette réponse aux intéressés, la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi peut-elle être annulée? C'est la guestion à laquelle le Conseil d'État répond dans le présent arrêt. Plusieurs cours administratives d'appel avaient en effet jugé que ce défaut de transmission des réponses aux observations du Direccte peut constituer une irrégularité substantielle eu égard à la nature et à l'importance des éléments ainsi non portés à la connaissance des membres du comité d'entreprise, ceux-ci ayant été privés d'une garantie tenant à l'effet utile du dialogue social (CAA Marseille, 7e ch., 15 avr. 2014, n° 14MA00387; CAA Versailles 3 févr. 2015, n° 14VE03183).

Dans cette affaire, des organisations syndicales estimaient que le Direccte avait fait des observations à l'employeur sans en communiquer copie au comité d'entreprise. Ils considéraient donc que cette irrégularité devait entraîner l'annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi.

La cour administrative d'appel avait accueilli leur demande (CAA Versailles 3 févr. 2015 précité) mais le Conseil d'État casse l'arrêt de la cour administrative d'appel. Il rejuge l'affaire au fond et rejette la demande d'annulation des organisations syndicales.

Pour le Conseil d'État, les irrégularités de procédure commises ne rendent pas automatiquement la procédure consultative illégale. L'administration doit analyser la procédure dans sa globalité et s'assurer que les représentants du personnel ont été valablement consultés sur le projet de licenciement et sur le PSE. Autrement dit, la décision d'homologation doit être refusée pour illégalité de la procédure consultative uniquement dans l'hypothèse où l'irré-

gularité commise a empêché le comité de se prononcer en toute connaissance de cause, c'est-à-dire si, au cours de la procédure envisagée dans sa globalité, le comité n'a pas disposé de tous les éléments utiles pour formuler ses deux avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application, et sur le projet de licenciement collectif et le PSE. En l'espèce, même si l'employeur avait commis une irrégularité, les élus du comité d'entreprise avaient pu avoir connaissance du contenu des observations de la Direccte par le canal des représentants syndicaux. **L.M.** 

### **Syndicats Action en justice**

Intérêt collectif de la profession – Définition – Interprétation de la notion de travail effectif – Intérêt à agir

L'intervention du syndicat tend à la défense de l'intérêt collectif lorsqu'elle porte sur l'interprétation de la notion de travail effectif et sur les conséquences susceptibles d'en découler quant aux obligations mises à la charge des salariés pendant leur temps de travail. Le syndicat est par conséquent recevable à agir. (Cass. Soc. 3 fév. 2016, n° 14-22219, Sté NTN-SNR)

#### **Commentaire**

En application de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats peuvent saisir le juge pour défendre l'intérêt collectif des salariés qu'ils représentent. Ils peuvent ainsi intervenir dans les litiges prud'homaux, mais aussi au pénal. La demande de réparation est faite au nom du syndicat et les dommages et intérêts alloués par le juge (en plus de ceux perçus par le salarié) le sont pour son propre compte.

Comment définir « l'intérêt collectif d'une profession » ? Comment ne pas faire d'amalgame avec l'intérêt individuel du salarié concerné par le litige ? Cette affaire récemment portée devant la Cour de cassation montre comment bien dissocier ces deux notions.

Une mise à pied et un règlement intérieur contestés. Point de départ du contentieux, une sanction disciplinaire. Un ouvrier affecté à une chaîne de production dans une usine de fabrication d'engrenages est surpris par son supérieur hiérarchique en train de lire des publicités assis à une table à l'arrière des machines. Ce salarié est sanctionné par une mise à pied d'une nuit assortie d'une retenue sur salaire correspondante. Il saisit la juridiction prud'homale pour faire annuler cette sanction et obtenir le remboursement de la retenue sur salaire. Le syndicat CGT de l'entreprise intervient à ses côtés aux prud'hommes, en qualité de partie civile. Mais l'employeur conteste cette intervention. Selon lui, le syndicat n'a aucune raison d'être partie prenante dans ce litige car il n'y a pas de préjudice porté à «l'intérêt collectif de la profession».

Or, en réalité, le problème, est bien de nature collective. D'une part, le salarié a été sanctionné en application d'un règlement intérieur récemment négocié, plus restrictif que l'ancien, mais non encore applicable en raison d'un vice de procédure concernant le vote du CHSCT. Le litige porte donc, du moins en partie, sur l'opposabilité du nouveau règlement intérieur aux salariés. D'autre part, par son action, le syndicat entend faire préciser la notion de travail effectif.

L'intérêt à agir du syndicat reconnu. Le conseil de prud'hommes juge recevable l'action de la CGT. Même verdict pour la cour d'appel, puis la Cour de cassation. Selon les juges, l'intervention du syndicat portait sur l'interprétation de la notion de travail effectif et sur les conséquences susceptibles d'en découler quant aux obligations mises à la charge des salariés pendant leur temps de travail. La demande du syndicat ne tendait donc pas à la défense d'un intérêt individuel, mais à la défense de l'intérêt collectif des salariés de l'entreprise.

Dans ce type de litige, il faut donc bien dissocier l'intérêt individuel, qui concerne le salarié dans sa relation avec l'employeur, de l'intérêt collectif. Il y a atteinte à l'intérêt collectif lorsque le non-respect des droits individuels du salarié cause, même indirectement, un préjudice aux autres salariés. En l'espèce, la contestation de la mise à pied soulevait une problématique bien plus large, l'opposabilité du règlement intérieur aux salariés et la notion de travail effectif. **M.C.** 

# Violation des dispositions relatives au CDD et à l'intérim – Demande justifiée d'indemnisation des syndicats au nom de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession

La violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Pareillement, la violation des dispositions relatives au travail temporaire, en diminuant la possibilité d'embauche de travailleurs permanents, est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession. (Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-22250 et 14-23276)

#### **Commentaire**

Ces deux arrêts reconnaissent la possibilité, pour les organisations syndicales, d'intervenir volontairement dans une instance introduite par le salarié en cas de violation par l'employeur des conditions légales encadrant le recours au CDD ou à l'intérim. Et cela afin d'obtenir des dommages-intérêts au nom de l'atteinte portée, par le nonrespect des dispositions légales, à l'intérêt collectif de la profession, comme l'autorise l'article L. 2132-3 du Code du travail (voir déjà dans ce sens Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 09-71139; Cass. soc. 8 avril 2009, n° 07-41849).

Rappelons que les syndicats ne peuvent pas agir, en lieu et place du salarié, pour obtenir la requalification en contrat à durée indéterminée, sauf en cas d'action de substitution prévue par l'article L. 1217-1 du même code, ce qui nécessite l'accord du salarié. **L.M.** 

### Élections professionnelles Éligibilité

### Lien de parenté avec l'employeur – Étendue de l'interdiction

Selon l'article 2314-16, les électeurs âgés de 18 ans révolus et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins peuvent se présenter aux élections professionnelles (en l'occurrence les élections des délégués du personnel), sauf s'ils ont les liens de parenté suivants avec l'employeur: conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin,

ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.

L'inéligibilité légale ne peut pas être étendue à la cousine de la fille du président de la société – laquelle est associée à son père et occupe le poste de directrice et de DRH – et nièce de l'épouse du président, directrice administrative de la société. (Cass. Soc. 10 mars 2016, n° 15-15184, Sté Loquesienne De Charcuterie)

#### **Commentaire**

Ne peuvent se présenter aux élections professionnelles les salariés qui ont les liens de parenté avec l'employeur cités par le Code du travail (art. L. 2324-15 du Code du travail, pour le CE, et L. 2314-16 du Code du travail pour les DP). Les « alliés au même degré » étant les beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, gendres et belles-filles.

En l'espèce, les craintes liées à une trop grande proximité de la candidate avec les dirigeants de l'entreprise, pourtant évidente, n'ont pas fait dévier la Cour de cassation de la stricte application de la loi. **A.L.M.** 

### Protocole d'accord préélectoral

Modification unilatérale par l'employeur après la signature – Annulation des élections

L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement un protocole électoral, y compris s'agissant du calendrier fixé par cet accord. En conséquence, une organisation syndicale peut demander et obtenir l'annulation des élections qui se sont tenues sur la base de ce protocole modifié. (Cass. soc. 25 janv. 2016, n° 14-25625, société Transport Boniface)

**Précision:** Dans cette affaire, la direction d'une entreprise de transport avait signé le 17 septembre 2013 avec une organisation syndicale un protocole d'accord préélectoral prévoyant que les élections de délégués du personnel se dérouleraient les 10 et 31 octobre. À la suite d'un mouvement social, l'employeur avait affiché au siège de l'entreprise un document reportant le scrutin aux 21 novembre et 6 décembre, ce qui est sanctionné par le présent arrêt par l'annulation des élections. **L.M.** 

### Comité d'entreprise

### Attributions économiques et professionnelles

Projet de déménagement – Consultation du comité après la dénonciation du bail – Décision déjà prise – Délit d'entrave

Est constitutif du délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, la consultation tardive d'un comité d'établissement d'une société relative à un projet de déménagement des salariés sur de nouveaux sites, la décision de transfert des locaux ayant été prise de manière définitive sans que le comité d'établissement ait été informé et consulté sur les restructurations, les regroupements et les modifications éventuels des conditions de travail des salariés résultant de ce transfert. (Cass. crim. 15 mars 2016,  $n^{\circ}$  14-85078)

#### **Commentaire**

Dans cette affaire, suite à une absorption, la direction de la société absorbée avait convoqué une réunion du comité d'établissement le 6 décembre 2011 aux fins d'engager une procédure d'information et de consultation dudit comité en rapport avec son projet de déménagement. Une nouvelle réunion avait eu lieu le 20 décembre 2011 lors de laquelle il était apparu que le bail des locaux où travaillaient les salariés avait été dénoncé le 28 octobre 2011. De plus, le bail afférent aux nouveaux locaux situés à Vélizy avait été conclu le 18 novembre 2011. Ainsi, lors des réunions précitées, la décision de transfert des locaux avait été prise de manière définitive sans que le comité d'entreprise de la société absorbée ait été informé et consulté. Selon les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, dès lors que des salariés de la société absorbée étaient concernés par le projet de déménagement, l'obligation d'information consultation de son comité d'entreprise s'imposait à cette dernière. Il importait peu que la dénonciation et la conclusion des baux aient été effectuées par la société absorbante puisque la société absorbée en était nécessairement informée. En effet, les documents produits tardivement au comité d'entreprise étaient communs aux deux sociétés. Le président de la société a été condamné à une amende de 5 000 euros ainsi qu'au versement de dommages-intérêts au comité d'établissement. L.M.

### Subvention de fonctionnement

Agents de la SNCF mis à disposition d'un comité d'établissement – Agents liés par un contrat de travail au comité – Absence de travail – Pas de remboursement des sommes déduites de la subvention de fonctionnement par la SNCF

Des agents de la SNCF mis à la disposition d'un comité d'établissement pour y accomplir un travail pour le compte de ce dernier et sous sa direction sont liés par un contrat de travail à cet organisme, lequel a, dès lors, la qualité d'employeur. Bien qu'elle ait été informée à de multiples reprises des refus des intéressés d'exécuter une quelconque prestation de travail, la SNCF ne pouvait rompre les contrats de travail par l'exercice de son pouvoir disciplinaire et il appartenait au comité d'établissement de prendre l'initiative de la rupture. En l'absence d'une telle initiative, les juges du fond ne pouvaient pas condamner la SNCF à rembourser au comité les sommes correspondant à la baisse de sa subvention de fonctionnement, en contrepartie des salaires que la SNCF versait aux deux salariés pendant la période où ils n'accomplissaient plus aucune activité en son sein. (Cass. soc. 23 mars 2016, n° 14-14811, SNCF c/ CER SNCF de la région de Lyon)

#### **Commentaire**

Selon l'article L. 2325-43 du Code du travail, « l'employeur verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ». C'était précisément le cas en l'espèce où des salariés avaient été engagés en 2006 comme animateurs par la SNCF et mis à la

disposition du comité d'établissement régional (CER) de Lyon pour exercer les fonctions, respectivement, d'animateur en charge des activités de gymnastique et de musculation et de responsable de l'activité de musculation. La SNCF versait leurs rémunérations aux salariés, établissait leurs bulletins de paie et déduisait les sommes de la subvention de fonctionnement versée par la SNCF au CER. Un an plus tard, le CER a décidé de transférer les activités de gymnastique et de musculation à deux associations. Toujours mis à disposition, les deux salariés refusaient d'exécuter la moindre prestation de travail. Ce qui décida le comité à saisir le tribunal de grande instance afin d'obtenir la condamnation de la SNCF à lui rembourser les salaires versés aux intéressés et déduits de la subvention pour la période où ils n'avaient plus accompli leur prestation de travail. La SNCF soutenait, pour sa part, qu'elle n'était pas en droit d'imposer ni leur réintégration aux salariés concernés – qu'ils n'avaient pas demandée – ni de leur infliger une sanction disciplinaire pour avoir refusé un changement de fonctions, ceux-ci étant devenus délégués du personnel au CER.

C'était donc au CER de rompre le contrat des deux salariés si elle ne souhaitait plus bénéficier de leur mise à disposition (sous-entendue lors du transfert des activités de gymnastique et de musculation aux associations) et de saisir l'inspection du travail d'une demande d'autorisation en ce sens. À la suite de cette rupture, la SNCF aurait réintégré les salariés dans ses effectifs.

On notera toutefois que la SNCF a fait preuve d'une évidente mauvaise foi en l'espèce dans la mesure où elle avait été alertée à plusieurs reprises par le CER du comportement des salariés qui refusaient toutes les nouvelles affectations et formations qui leur étaient proposées sous prétexte de dévalorisation. C'est ce qui avait conduit le CER à demander leur réintégration à la SNCF, puis, ne voyant rien venir, le remboursement des coûts salariaux engendrés par cette situation. **L.M.** 

### Protection des élus et mandatés

### **Bénéficiaires**

Contestation systématique de la désignation et de la candidature d'un salarié – Abus d'action en justice de l'employeur

L'employeur, qui a contesté à trois reprises depuis le mois de novembre 2014 et pour le même motif la régularité de la désignation puis celle de la candidature du salarié, alors qu'il ne pouvait légitimement penser, au regard des différentes décisions de justice déjà rendues, qu'il obtiendrait gain de cause dans la présente instance, fait preuve d'acharnement et de volonté de nuire à l'encontre de son salarié. Ayant fait dégénérer en abus l'exercice du droit d'agir en justice, l'employeur peut être condamné à payer une amende civile de 1500 euros en application de l'article L. 32-1 du Code de procédure civile. (Cass. Soc. 10 mars 2016, n° 15-18268, Sté Prysmian câbles et systèmes France)

#### **Commentaire**

Dans une entreprise de l'Yonne, un salarié est désigné une première fois en tant que représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE) en mars 2014. Première contestation de l'employeur. Lors

du renouvellement du CE, courant mai 2015, le même salarié est de nouveau désigné en tant que RSCE: nouvelle contestation de l'employeur. La première action en est alors au stade de la cassation. Entre-temps, l'intéressé s'était présenté aux élections professionnelles, ce qui avait également débouché sur une action en justice de l'employeur.

À chaque fois, le même motif d'irrégularité: le salarié, visé par une modification de son contrat de travail pour raison économique, et donc par un licenciement éventuel, cherche à se protéger. L'abus de l'employeur est sanctionné sur le fondement de l'article L. 32-1 du Code de procédure civile, qui prévoit une amende civile allant jusqu'à 3 000 euros. **A.L.M.** 

### Heures de délégation Rémunération

### Pas de paiement de frais professionnels non exposés

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire pour le représentant du personnel ou le représentant syndical. En conséquence, celui-ci ne peut être privé du fait de l'exercice de son mandat du paiement d'une indemnité compensant une sujétion particulière de son emploi qui constitue un complément de salaire. Toutefois, le salarié ne peut pas réclamer le paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés.

Dès lors que des indemnités sont prévues par le règlement du personnel navigant commercial de la compagnie Air France et qui ont pour objet de compenser les frais supplémentaires entraînés par les repas et l'hébergement hors de la base d'affectation, en raison de la participation effective du personnel navigant à une activité de vol, encore fallait-il établir que ces indemnités étaient également versées au personnel navigant lors des journées de travail n'impliquant pas de vol. En l'absence d'une telle preuve, ces indemnités constituaient un remboursement de frais et non un complément de salaire nonobstant leur caractère forfaitaire. Elles n'avaient donc pas à être intégrées dans la rémunération due aux représentants du personnel au titre des heures de délégation. (Cass. soc. 3 fév. 2016, n° 14-18777)

#### **Commentaire**

L'utilisation des heures de délégation par l'élu du personnel ou le représentant syndical ne doit pas avoir pour effet de diminuer son salaire habituel, ce qui reviendrait de fait à le pénaliser en raison de ses fonctions, ce que la loi n'a pas voulu. Aussi les chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation s'accordent-elles pour juger que tous les éléments de rémunération doivent être inclus dans l'assiette servant au paiement des heures de délégation. Seules sont exclues les indemnités correspondant à des remboursements de frais réellement exposés. Cet arrêt en constitue une illustration dans le cas très particulier de steward d'une compagnie aérienne qui s'estimait victimes d'une discrimination au motif que notamment des indemnités de repas ne leur étaient pas versées pour les journées pendant lesquelles ils exécutaient leurs mandats. L.M.

**En savoir plus :** Sur les heures de délégation, voir M. Cohen et L. Milet, *Le droit des CE et des CG*, 12º éd., LGDJ 2016, § n° 2712.

### **CHSCT**

### **Expertises du CHSCT**

Risque grave dans l'entreprise

– Droit de recourir à une expertise – Risques psychosociaux

Lorsque le médecin du travail prend l'initiative de demander la convocation des membres du CHSCT, que ce médecin relate au cours d'une réunion avoir rencontré en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes, des humiliations, le témoignage du médecin du travail étant corroboré par des attestations produites par les membres du comité, et alors que les statistiques de l'employeur mettent en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie, l'ensemble de ces éléments est de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel. (Cass. soc. 17 fév. 2016, n° 14-26145, Sté Schering-Plough)

#### **Commentaire**

L'entreprise Schering-Plough est spécialisée dans la fabrication de préparations pharmaceutiques. Début 2012, au sein de l'établissement d'Hérouville, dans le Calvados, les élus du CHSCT constatent une série de faits inquiétants: salariés en pleurs, actes de harcèlement, démissions, forte augmentation du nombre d'arrêts de travail, etc. En juillet, le comité décide de recourir à un expert. Le cabinet Secafi est désigné. Mais l'employeur conteste la nécessité d'une expertise. Il saisit le président du tribunal de grande instance en octobre afin qu'il annule la décision du comité.

De recours en recours, l'affaire arrive devant la Cour de cassation qui doit répondre à cette question: les troubles constatés au sein de l'établissement justifiaient-ils le recours à un expert?

Souffrances et humiliations. Aux termes de l'article L. 4614-12 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut recourir à une expertise dans deux cas:

- lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Que faut-il entendre par «risque grave»? Comment démontrer l'existence de risques psychosociaux? Au sein de l'établissement d'Hérouville, les élus du CSHCT constituent un dossier avec les éléments suivants:

- chiffres et statistiques sur les arrêts de travail et le taux d'absentéisme, extrêmement élevés par rapport aux deux années précédentes :
- attestation du médecin du travail, lequel a rencontré un certain nombre de salariés en grande souffrance;
- constats de démissions, de collègues pleurant à leur poste de travail, d'agissements sexistes, de femmes humiliées qui se sentent harcelées (des hommes étant aussi touchés).

Selon le CHSCT, ces éléments sont amplement suffisants pour justifier une expertise.

Coté employeur, l'argumentaire est bien plus mince: aucun risque grave ne peut être constaté dans la mesure où ni le médecin, ni l'inspecteur du travail ne seraient intervenus concernant l'existence de risques psychosociaux dans l'entreprise. De plus, aucune modification dans l'organisation du travail n'a eu lieu. Nul besoin d'expertise donc...

Faisceau d'indices suffisant. Le CHSCT obtient gain de cause devant la Cour de cassation. Car contrairement à ce qu'affirmait l'employeur, le médecin du travail avait bien pris l'initiative de demander la convocation des membres du CHSCT. Au cours d'une réunion, il avait même relaté avoir eu en consultation des salariés

en souffrance, se plaignant de subir des propos sexistes et des humiliations. Par ailleurs, les statistiques de l'entreprise mettaient en évidence une augmentation des arrêts de travail pour maladie les six premiers mois de l'année 2012. L'ensemble de ces éléments étaient bien, selon les juges, de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel. Et justifiaient donc une expertise. **M.C.** 

#### Pour en savoir plus:

- Sur la prise en charge des frais d'expertise du CHSCT, voir «Les frais d'expertise dans le collimateur », par Laurent Milet, sur nvo.fr
- Le guide des membres du CHSCT (à jour de la loi du 17 août 2015), VO Éditions disponible sur www.librairie-nvo.com

### Législation-réglementation

# **DROIT DU TRAVAIL Salaires et avantages**

### **Titres-restaurant**

Salariés en télétravail – Droits identiques aux autres salariés

Faisant une énumération des frais professionnels dus par l'employeur, l'Urssaf précise sur son site internet que, parmi les frais dus aux salariés en télétravail, figure l'attribution des titres restaurant. (Site de l'Urssaf, Fiche pratique de l'Urssaf)

### **Commentaire**

Les textes sont sans ambiguïté: un télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs qu'un salarié travaillant dans l'entreprise. Ces droits s'étendent aux avantages salariaux tels que les titres restaurant. Or, si l'Urssaf juge nécessaire de le rappeler sur son site internet, c'est que beaucoup de salariés en télétravail sont privés d'un certain nombre de droits, notamment les titres-restaurant.

Petit rappel : le télétravail est un mode d'organisation spécifique du travail qui permet au salarié (qui est volontaire) de travailler chez lui ou dans un lieu proche de son domicile. Le salarié en question fait bien partie des effectifs de l'entreprise et doit à ce titre bénéficier des mêmes avantages que les salariés travaillant au sein de l'entreprise.

Salariés lambda et télétravailleurs logés à la même enseigne. Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et garanties qu'un salarié travaillant sur site en situation comparable (accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005). Ainsi, les conditions d'attribution des titres-restaurant sont identiques pour tous les salariés, qu'ils soient ou non en télétravail. La seule condition requise est l'existence d'un lien de salariat. Or, ce n'est pas parce que le salarié travaille à son domicile que ce lien n'existe pas. Au contraire, le lien de subordination reste très fort. Le télétravailleur est parfois soumis à des contraintes plus importantes envers l'employeur, des réunions téléphoniques plus fréquentes, des comptes rendus plus réguliers.

Conditions d'attribution des titres restaurant. Le titre restaurant est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie le prix du repas consommé au restaurant ou acheté chez un détaillant en fruits et légumes (Art. L. 3262-1 et suivants du Code du travail).

Le salarié ne peut recevoir qu'un titre restaurant par jour. Le repas doit être compris dans l'horaire de travail, à défaut, il n'est pas dû (Art. R. 3262-7 du Code du travail; Cass. soc. 20 fév. 2013, n° 10-30028).

Qu'en est-il des situations un peu particulières? En cas de maladie ou de congés, le salarié ne peut pas bénéficier des titres-restaurant ces jours-là faute d'avoir été présent pendant les heures de travail requises. De même, le salarié à temps partiel n'y a droit que si l'heure du déjeuner est comprise dans ses heures de travail. **E.S.** 

#### Pour en savoir plus sur le télétravail:

RPDS n° 817, p. 157.

### Frais de transport

Frais professionnels

- Indemnité kilométrique vélo

L'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une «indemnité kilométrique vélo».

La prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) n'est que facultative pour l'employeur (Art. L. 3261-3-1 du Code du travail). Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la prise en charge pourra être décidée par un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Dans les autres entreprises, la prise en charge sera le résultat d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé

à 25 centimes d'euro par kilomètre (Art. D. 3261-15-1 du Code du travail). Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales, dans la limite de 200 euros par an et par salarié et sur la base des kilomètres parcourus par les salariés pour se rendre à leur travail. Elle est aussi exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de 200 euros par an.

L'indemnité kilométrique vélo pourra être cumulée avec la prise en charge par l'employeur d'une partie du prix des titres d'abonnements souscrits par ses 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 ou avec le remboursement de l'abonnement de transport lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station ou lorsque le salarié réside hors du périmètre de transport urbain.

**Attention :** Ce cumul peut être réalisé à condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets.

Pour le moment, cette IKV est uniquement applicable aux salariés du secteur privé (Décret n° 2016-144 du 11 fév. 2016, JO du 12). **C.A.** 

### Paiement du salaire

### 059

### Bulletin de paie simplifié

Certaines entreprises, volontaires, ont déjà adopté le bulletin de paie simplifié. Pour les autres, le calendrier est fixé ainsi:

- dès le 1<sup>er</sup> janvier prochain, ce nouveau bulletin sera obligatoire dans les entreprises de moins de 300 salariés;
- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, il sera obligatoire pour tous.
   En attendant ces échéances, il est prévu de procéder à un «bilan qualitatif» d'ici septembre prochain.

Deux textes, un décret et un arrêté du 25 février dernier, fixent les nouvelles règles et notamment les libellés, l'ordre et le regroupement des informations devant figurer sur le bulletin de salaire. Deux modèles sont prévus: l'un pour les cadres, l'autre pour les non-cadres.

Informations essentielles. Seules les informations données sur la nature et le montant des retenues pratiquées sur la rémunération brute sont concernées par la réforme. Les mentions les plus importantes, celles qui donnent des informations essentielles sur le statut du salarié et la relation de travail, demeurent obligatoires. Par exemple: l'emploi du salarié, son coefficient, la mention de la convention collective applicable, ou encore la période et nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire (avec le distinguo heures payées au taux normal/heures supplémentaires), etc.

Concernant les informations données sur l'employeur, doivent figurer le code NAF et, lorsque ce dernier est inscrit au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro d'inscription au répertoire Sirene.

Des suppressions de lignes. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations

de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées disparaissent. Par ailleurs, toutes les informations relatives aux cotisations de protection sociale sont regroupées par risque couvert: santé, accidents du travail — maladies professionnelles, retraite, famille — sécurité sociale et assurance chômage. Les autres contributions sont regroupées en une seule ligne, «Autres contributions dues par l'employeur». Dans cette rubrique, on trouve la taxe d'apprentissage, la contribution au Fonds national d'aide au logement, la contribution solidarité autonomie, ou encore la contribution patronale au financement des organisations syndicales. Une catégorie fourre tout donc, qui rend bien plus difficile l'examen par le salarié des cotisations versées par son employeur.

Suivent les mentions relatives aux cotisations statutaires ou prévues par la convention collective, la CSG non imposable, la CSG/CRDS imposable et, enfin, le montant total des exonérations de cotisations sociales.

Et aussi des ajouts. S'agit-il de faire culpabiliser les salariés? Quoi qu'il en soit, une nouvelle rubrique sur le «coût du travail» est créée. Elle devra comporter la somme du salaire brut et des contributions de l'employeur, ainsi que le montant total des allégements financés par l'État. Autre nouvelle mention, le renvoi à la page internet dédiée au bulletin de paie sur le portail www.service.public. fr. Ceux qui auront des difficultés à décrypter leur nouvelle fiche de paie sont donc invités à s'informer... ailleurs qu'auprès de l'employeur. (Décret n° 2016-190 et arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paye, JO du 26 www.legifrance.fr) M.C.

### **Épargne salariale** Information des salariés

### Mentions du livret d'épargne salariale

Selon l'article L. 3341-6 du Code du travail, un livret d'épargne salariale doit être remis, lors de la conclusion de son contrat de travail, au salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif). Le livret d'épargne salariale est établi sur tout support durable et doit comporter:

- un rappel des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise;
- le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours;
- l'indication des modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation;

— l'état récapitulatif des sommes épargnées lorsque le salarié quitte l'entreprise.

Par ailleurs, ce livret doit également être porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales. (Art. R. 3341-5 du Code du travail modifié par le décret n° 2015-1606 du 7 déc. 2015, art. 4, JO du 9 déc.)

### **ng4** État récapitulatif complété

En vertu de l'article L. 3341-7 du Code du travail, lorsque le salarié quitte l'entreprise, il doit recevoir un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise. Cet état récapitulatif comporte l'identification du bénéficiaire, l'identité et l'adresse des teneurs de registre administratif auprès desquels le bénéficiaire a un compte, la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles.

L'employeur doit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, préciser dans l'état récapitulatif si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge soit par l'entreprise, soit par le bénéficiaire avec indication des modalités de prise en charge notamment en cas de prélèvements sur les avoirs. (Art. R.3341-6 du Code du travail modifié par décret n° 2015-1606 du 7 déc. 2015, art. 4, JO du 9 déc.)

# Conseils de prud'hommes

### Mandat des conseillers prud'hommes

Publication de l'ordonnance sur la désignation des conseillers

Certains conseillers prud'hommes exercent leur mandat depuis neuf ans. Les élections ont été maintes fois repoussées sous prétexte de leur coût élevé et du peu de participation. L'idée du gouvernement était en réalité de les supprimer au profit d'une désignation. Une loi du 18 décembre 2014 a acté le principe d'une désignation des conseillers prud'hommes par les organisations syndicales représentatives et non plus d'une élection par les salariés. Les modalités de mise en œuvre de cette désignation devaient être déterminées par ordonnance. Cette ordonnance a été publiée au journal officiel du 1er avril 2016.

Les organisations syndicales et patronales vont proposer une liste de conseillers prud'hommes au garde des sceaux et au ministre du Travail. Ces derniers procéderont à la nomination des conseillers. Les conseillers prud'hommes salariés seront nommés après les élections dans les entreprises et leur nombre dépendra de l'audience qu'ils auront réalisée au niveau départemental. Quant au collège employeur, les nominations seront attribuées en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et du niveau de négociation. Ces désignations auront lieu tous les quatre ans. De nombreuses dispositions doivent être précisées par décrets. Nous informerons nos lecteurs. (Ordonnance  $n^{\circ}$  2016-388 du 31 mars 2016) **E.S.** 

**Sur le statut des conseillers prud'hommes**, voir *RPDS* janvier 2016, n° 849.

# PROTECTION SOCIALE Chômage

### Régime d'assurance-chômage

Prestations indues et différé d'indemnisation des indemnités supralégales de licenciement – Mise en conformité de la convention d'assurance-chômage avec une décision du Conseil d'État.

Par une décision du 5 octobre 2015, le Conseil d'État s'est prononcé sur l'agrément de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et ses textes associés. Il a jugé que les modalités de récupération des prestations indues et les conséquences des périodes de travail non déclarées étaient des mesures d'application qui ne relevaient pas de la compétence des partenaires sociaux. Il a également considéré que les modalités de détermination de l'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique correspondant aux indemnités supralégales de licenciement devaient être annulées car elles avaient pour effet de priver certains salariés de l'intégralité des sommes destinées à réparer le préjudice subi à la suite d'un licenciement abusif. Il s'agit des salariés licenciés sans cause réelle et sérieuse, comptant moins de deux ans d'ancienneté ou employés par une entreprise de moins de onze salariés (visés à l'article L. 1235-5 du Code du travail).

L'annulation des deux premières mesures a pris effet immédiatement, à compter de la décision, alors que les dispositions relatives au différé d'indemnisation spécifique, formant entre elles un tout indivisible, étaient susceptibles d'entraîner l'annulation de l'ensemble des dispositions de la convention à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

C'est pourquoi, afin de tenir compte de la décision du Conseil d'État et de permettre l'application de la convention actuelle jusqu'au terme initialement prévu le 30 juin 2016, les organisations gestionnaires de l'assurance chômage ont signé, le 18 décembre 2015, un avenant rendant conforme l'ensemble des dispositions prévues au cadre légal en vigueur.

Ils ont adapté les dispositions relatives au différé d'indemnisation spécifique et supprimé les dispositions relatives à la répétition des prestations d'assurance chômage indues par Pôle emploi ainsi que celles inhérentes aux périodes d'activité non déclarées.

Différé d'indemnisation. Le différé spécifique d'indemnisation correspondant aux indemnités de licenciement consiste à reporter le versement des allocations de chômage en fonction du montant des indemnités reçues

par le demandeur d'emploi lors de la rupture de son contrat de travail au-delà de ce que prévoit la loi (d'où leur nom d'indemnités supralégales). Ce différé s'ajoute à un premier calcul de différé lié à l'indemnité compensatrice de congés payés non pris.

Depuis le 29 février 2016, le versement de l'allocation d'assurance chômage demeure reporté à l'expiration d'un différé d'indemnisation spécifique en cas de prise en charge consécutive à une cessation de contrat de travail ayant donné lieu au versement d'indemnités ou de toute autre somme inhérente à cette rupture, quelle que soit leur nature. (Règlement général Unedic du 14 mai 2014, art. 21, §2, alinéa 1er)

Pour le calcul de ce différé, il est tenu compte des indemnités ou de toute autre somme inhérente à la rupture du contrat de travail, quelle que soit leur nature, dès lors que leur montant ou leurs modalités de calcul ne résultent pas directement de l'application d'une disposition législative. En revanche, il n'est plus tenu compte des autres indemnités ou sommes inhérentes à cette rupture dès lors qu'elles sont allouées par le juge. (Règlement général Unedic du 14 mai 2014, art. 21, §2, alinéa 2 et 3)

Le plafond de 180 jours de carence (75 jours en cas de licenciement économique) demeure inchangé, ce qui aboutit à ce que certains salariés licenciés pour faute où à la suite d'une rupture conventionnelle sont privés d'indemnisation s'ils retrouvent du travail avant l'expiration du délai de 180 jours.

Prestations indues. Les allocataires de l'assurance chômage demeurent dans l'obligation de rembourser les allocations ou les aides qu'ils ont indûment perçues (art. L. 5422-5 du Code du travail; Règlement général Unedic du 14 mai 2014, art. 27 § 1er). Par exemple, en cas de fraude ou de fausse déclaration, le revenu de remplacement est supprimé et les sommes indûment perçues donnent lieu à remboursement. Mais la convention d'assurance chômage ne permet plus aujourd'hui à Pôle emploi de récupérer ces sommes par la retenue d'office, sur les allocations de chômage, d'une fraction limitée à la quotité saisissable. De même, elle ne peut plus enserrer la contestation d'un indu dans un délai spécifique et décider des effets d'une telle contestation. Désormais, seules, les procédures de droit commun de récupération de l'indu pourront être utilisées par Pôle emploi. (Art. 1289 et suivants du Code civil relatifs à la compensation légale).

Défaut de déclaration des activités reprises. Les dispositions relatives au défaut de déclaration des activités professionnelles reprises ou conservées n'entraînent plus désormais la non-prise en compte de ces périodes dans le calcul des droits (ouverture, rechargement et prise en compte dans le salaire de référence). Toutes ces dispositions sont commentées en détail dans une circulaire Unedic n° 2016-10 du 29 févr. 2016 consultable sur www.unedic.org

## **FONCTION PUBLIQUE Fonctionnaires**

### **Protection sociale**

Capital décès – Nouvelles conditions d'attribution

Depuis le 6 novembre 2015, les ayants droit de tout fonctionnaire décédé avant l'âge minimum de sa retraite et se trouvant au moment du décès soit en activité, soit détachés, soit dans la situation de disponibilité pour raisons de santé, soit dans la position sous les drapeaux, ont droit au moment du décès au paiement d'un capital décès.

Ce capital est égal à 13614 euros. Le capital décès est versé au conjoint ou au partenaire d'un pacte civil de solidarité non dissous et conclu plus de deux ans avant le décès du fonctionnaire et aux enfants légitimes, naturels reconnus ou adoptifs et vivants au jour de son décès, âgés de moins de 21 ans ou infirmes, et non imposables du fait de leur patrimoine propre à l'impôt sur le revenu. Chacun des enfants reçoit, en outre, une majoration.

Tout fonctionnaire ayant un âge supérieur ou égal à celui prévu pour sa retraite, et non encore admis à faire valoir ses droits à la retraite, ouvre droit au capital décès égal à 3403,40 euros.

Lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, d'un attentat, d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, le capital décès, augmenté le cas échéant de la majoration pour enfant, est égal à douze fois le montant du dernier traitement indiciaire brut mensuel perçu par le fonctionnaire décédé. (Art. D. 712-19 à D. 712-24 du Code de la Sécurité sociale modifiés par le décret n° 2015-1399 du 3 nov. 2015, JO du 5 nov.) C.A.

### Prochain numéro nº 854 juin 2016

«La délégation unique du personnel dans les entreprises de moins de 300 salariés»

> Commandes au : 01 49 88 69 60

### Comité central d'entreprise - Comités d'établissement

# Quelle répartition des compétences ?

Par Fabrice Signoretto (\*)

### **⇒**Sachez-le vite

Dans les entreprises composées d'établissements distincts, le Code du travail prévoit que le comité central d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise. Les comités d'établissement ayant les mêmes attributions que les comités d'entreprise, dans la limite des pouvoirs des chefs d'établissement, sont, eux, consultés sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement.

Il y a lieu de consulter à la fois le comité central et les comités d'établissement d'une entreprise lorsqu'un projet patronal, élaboré au niveau de l'entreprise, comporte des mesures d'adaptation spécifiques aux établissements relevant de la compétence des chefs établissement. En ce cas, les consultations devant se dérouler aux différents niveaux n'ont pas le même objet, celles des comités d'établissement ne portant que sur la mise en œuvre du projet dans les établissements. En tout état de cause, les différentes consultations annuelles prévues par le Code du travail, à l'exclusion de la consultation sur les orientations stratégiques, réservée au comité central, doivent être réalisées tant au niveau central de l'entreprise que dans les différents établissements.

La base de données économiques et sociales (BDES) doit être accessible aux élus du comité central d'entreprise comme à ceux des comités d'établissement. La loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, a modifié l'article L. 2327-2 du Code du travail qui définit les attributions du comité central d'entreprise (CCE). Celui-ci précise que le comité central « est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ».

Cette modification législative, à n'en pas douter, avait pour objectif de limiter les pouvoirs des comités d'établissement, en cherchant à centraliser les consultations des comités d'entreprise dans les entreprises à structure complexe. Le législateur a-t-il atteint son objectif? On peut, à notre avis, en douter.

Il nous semble, en effet, que cette modification législative entérine tout au plus la jurisprudence antérieure à la loi Rebsamen, qui, rappelons-le, concevait déjà de façon plutôt restrictive les hypothèses de double consultation d'un comité central et des comités d'établissement d'une entreprise.

Comme auparavant, c'est l'étendue de la délégation de pouvoir consentie par le chef d'entreprise aux chefs d'établissement qui constituera le critère de répartition des compétences entre CCE et comités d'établissement, sachant que l'existence d'un établissement suppose, en tout état de cause, selon le juge, un dirigeant en mesure de consulter le comité sur la marche générale de l'établissement.

Il n'y a donc pas lieu de croire que le rôle des comités d'établissement soit limité à la gestion des activités sociales et culturelles par l'effet de la loi du 17 août 2015.

 $<sup>*</sup>Formateur\ consultant.$ 

### DOSSIER

#### Plan

#### 1. Des attributions économiques de même nature mais adaptées (p. 160)

#### A – Les principes généraux de répartition prévus par le Code du travail (p. 160)

- a) Attributions du comité central d'entreprise (p. 160)
- b) Attributions économiques des comités d'établissements (p. 161)
- 1. La délimitation des pouvoirs du chef d'établissement : le critère légal de répartition (p. 161)
- 2. L'existence d'un établissement suppose une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel (p. 161)

#### B – Des règles particulières en certaines matières (p. 161)

- a) La consultation relative au bilan social (p. 161)
- b) La consultation relative au licenciement économique collectif (p. 161)

#### 2. Un processus de consultations complémentaires (p. 162)

- A Une consultation spécifique à chaque niveau (p. 162)
- B Cas où la loi réserve la consultation au comité central d'entreprise (p. 162)
- C Cas particuliers des consultations annuelles (p. 163)
- a) La consultation sur la situation économique et financière (p. 163)
- b) La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (p. 163)
- c) La consultation sur les orientations stratégiques (p. 164)

#### D - Un ordre de consultation non défini a priori (p. 164)

- a) Un ordre lié à l'objet de la consultation (p. 164)
- b) Un « aller-retour » CCE-CE préconisé (p. 164)
- E Des délais de consultation maximaux (p. 165)

#### 3. L'information dans les entreprises comportant des établissements distincts (p. 165)

- A L'accès des élus d'établissement à la base de données économiques et sociales (p. 166)
- B Le recours à l'expertise comptable reconnu aux comités d'établissement (p. 166)
- a) Pour l'examen des comptes annuels (p. 166)
- b) En cas de licenciement économique (p. 166)

### 4. Prérogatives respectives en matière de budget de fonctionnement et d'activités sociales et culturelles (p. 166)

- A En matière de budget de fonctionnement (p. 166)
- B En matière de budget de financement des activités sociales et culturelles (p. 167)
- a) Un accord entre comités (p. 167)
- b) Un accord employeur-syndicats (p. 167)
- c) Une convention doit être établie entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise (p. 167)

L'ICCHSCT et les CHSCT (p. 165)

Le droit d'alerte économique est réservé au CCE (p. 165)

### Des attributions économiques de même nature mais adaptées

### A – Les principes généraux de répartition prévus par le Code du travail

### a) Attributions du comité central d'entreprise

Selon le Code du travail, «le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs du chef d'établissement.

Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-35 à L. 2323-43» ( $^{1}$ ).

À la lecture des deux premiers alinéas de l'article L. 2327-2, c'est donc le périmètre des décisions adoptées par la direction d'une entreprise composée d'établissements qui détermine la compétence du comité central du comité d'entreprise. Celui-ci doit être consulté

(1) Art. L. 2327-2, al. 1 et 2 du Code du

sur des mesures qui ne relèvent pas de la compétence des chefs d'établissement, qui sont décidées par le chef d'entreprise et dont le champ d'application dépasse l'établissement.

Pour autant, et sauf exception expressément prévue par la loi (voir ci-dessous), la compétence du comité central d'entreprise n'exclut pas celle des comités d'établissement, car ces derniers peuvent aussi être affectés par les implications du projet envisagé par le chef d'entreprise. Ainsi, en cas de fusion, cession, modifications importantes des structures de production, prises de participation, etc., le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement concernés doivent tous être consultés, dès lors que la réorganisation décidée au niveau central d'une entreprise, affecte par ailleurs la marche générale de l' un ou de plusieurs de ses établissements.

Toutefois, un troisième et nouvel alinéa ajouté par la loi du 17 août 2015 à l'article L. 2327-2, dispose désormais que le comité central d'entreprise «est seul consulté sur les projets décidés

au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements». Cette nouvelle disposition légale modifie-t-elle l'articulation des compétences consultatives du comité central et des comités d'établissement, telle que décrite ci-dessus?

À notre avis, la portée de cette nouvelle disposition doit être, contrairement à ce que soutiennent certains auteurs (2), relativisée. Elle ne fait qu'entériner une jurisprudence bien établie de la Cour de cassation qui estimait déjà, avant le vote de cette nouvelle disposition, qu'à «l'égard des matières où la décision appartient à la direction générale de l'entreprise, les comités d'établissement ne sont obligatoirement consultés que dans la me-

(2) Selon un auteur, cette nouvelle disposition légale favoriserait « une consultation davantage centralisée », C. Nicod, RDT sept. 2015, p. 554; « ... avec quelques nuances » pour un autre, M. Morand, SSL du 8 fév. 2016, p. 12.

### DOSSIER comité d'entreprise

sure où la mise en œuvre de la décision et son application au cas particulier de l'établissement rendent nécessaire, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, l'élaboration de dispositions particulières relevant normalement du chef d'établissement» (3).

Une double consultation s'impose ainsi, par exemple, lorsqu'un chef d'entreprise décide de mettre en locationgérance un établissement impliquant sa restructuration et entraînant l'application de mesures spécifiques relevant des pouvoirs du chef d'établissement (4).

La précision légale constituée par le nouvel alinéa de l'article L. 2327-2 ne semble donc pas modifier le sens du droit positif actuel et restreindre plus qu'auparavant les prérogatives économiques des comités d'établissement, dont l'étendue des pouvoirs définie par l'article L. 2327-15 n'a pas été modifiée par la loi du 17 août 2015 (voir ci-dessous).

### b) Attributions économiques des comités d'établissements

Selon l'article L. 2327-15 du Code du travail, «les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements».

Un comité d'établissement est donc obligatoirement informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'établissement, de la même manière qu'un comité d'entreprise doit être consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Et il est possible de décliner les dispositions de l'article L. 2323-1 du Code du travail définissant la mission des comités d'entreprise en remplaçant le mot «entreprise» par «établissement» de sorte que le comité d'établissement ait pour objet d'assurer une expression collective des salariés de l'établissement, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évo-

(3) Cass. crim. 17 janv. 1984,
n° 82-94159; dans le même sens,
Cass. crim. 11 fév. 1992, n° 90-87500.
(4) Cass. crim. 27 mars 1990,
n° 89-82951.

lution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

### 1. La délimitation des pouvoirs du chef d'établissement: le critère légal de répartition

En fait, c'est l'étendue des pouvoirs du chef d'établissement qui constitue véritablement le critère de répartition des compétences entre le comité central et les comités d'établissement d'une entreprise constituée d'établissements distincts.

Un projet décidé par le chef d'entreprise peut ainsi être décliné au niveau des établissements sans nécessiter de mesures d'adaptation relevant de la compétence des chefs d'établissement. Les élus des comités d'établissement ne peuvent alors pas exiger d'être consultés, puisque leur interlocuteur, le chef d'établissement, n'est pas le décideur. Toutefois, la loi précise qu'en ce cas, l'avis du comité central d'entreprise, qui est seul consulté, doit être transmis par tout moyen aux comités d'établissement, accompagné des documents relatifs au projet (5).

A priori, c'est donc l'étendue de la délégation de pouvoir consentie par le chef d'entreprise au(x) chef(s) d'établissement qui conditionne indirectement l'étendue des attributions économiques d'un comité d'établissement, sachant que le contenu de la délégation ne peut être vide ou trop limité, de telle sorte que le comité d'établissement ne puisse jamais être consulté ou informé.

### L'existence d'un établissement suppose une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel

Le juge considère ainsi de façon constante, que la mise en place d'un comité d'établissement suppose que «l'établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement» (6). Dans l'affaire du 18 novembre 2009, citée en référence, l'employeur déniait au comité

(5) Art. L. 2327-2, 3e alinéa, du Code du travail.

(6) Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 08-16260, RDT 2010, n°3, p. 180, note F. Signoretto; dans le même sens, Cass. soc. 31 mars 2010, n° 09-11065. d'établissement le pouvoir de désigner un expert-comptable pour l'analyse des comptes de l'établissement. Il arguait no-tamment que le chef d'établissement ne disposait pas d'une délégation de pouvoir en matière de gestion comptable, ce qui corrélativement, selon lui, limitait les prérogatives du comité d'établissement en la matière. À tort, selon la Cour de cassation qui estima que, responsable ou pas de la gestion comptable de l'établissement, le dirigeant de l'établissement est logiquement en mesure de consulter le comité sur la marche générale de l'établissement.

En d'autres termes, le chef d'entreprise doit être logique avec lui-même. S'il admet l'existence d'établissements distincts au sein de son entreprise, c'est qu'il reconnaît aussi aux dirigeants de ces établissements un certain pouvoir de «conduite de l'activité économique de l'établissement», peu importe qu'il n'ait pas précisé expressément l'étendue de ce pouvoir dans une délégation de pouvoir.

En conséquence, si l'existence d'un comité d'établissement suppose qu'un chef d'établissement dispose d'une certaine autonomie de gestion dans la conduite de l'établissement, c'est au chef d'entreprise d'en démontrer les limites, notamment lorsqu'il dénie aux élus d'un comité d'établissement le droit d'être consultés sur les éventuelles adaptations spécifiques d'une de ses décisions déclinée dans l'établissement concerné.

### B – Des règles particulières en certaines matières

Dans certaines hypothèses, peu nombreuses, la loi précise la répartition des compétences entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement. Il en est ainsi des consultations du comité d'entreprise relatives au bilan social et au licenciement économique.

### a) La consultation relative au bilan social

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés et comportant des établissements distincts, l'article L. 2323-68 du Code du travail dispose qu'il est établi, outre le bilan social de l'entreprise, un bilan social particulier à chaque établissement dont l'effectif habituel est au moins de trois cents salariés.

### **DOSSIER**

L'article L. 2323-72 précise la chronologie de cette double consultation. Les comités d'établissement sont d'abord réunis. Dans les quatre mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social, précise la loi, soit au plus tard à la fin avril. Et la réunion au cours de laquelle le comité central d'entreprise émet son avis a lieu dans les six mois suivant la fin de la dernière des années visées par le bilan social, soit au plus tard à la fin du mois de juin.

### b) La consultation relative au licenciement économique collectif

Selon l'article L. 1233-9 du Code du travail, en cas de projet de licenciement économique dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur réunit le comité central et le ou les comités d'établissements intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément.

En ce cas, les comités d'établissement tiennent leurs réunions (au moins deux) après celles du comité central (au moins deux ou trois, si un expert-comptable a été désigné) (7), les comi-

(7) Plus précisément, la loi prévoit, en cas de licenciement économique visant au moins 10 salariés, au moins 2 réunions du comité d'entreprise. Sachant qu'en cas de recours à un expert-comptable, celui-ci doit présenter son rapport au moins 15 jours avant l'expiration des délais de consultation du comité d'entreprise, une réunion supplémentaire doit nécessairement s'intercaler avant la dernière réunion du CE pour permettre à l'employeur de répondre aux propositions alternatives des élus fondées sur le rapport de l'expert (pour plus de détails, se reporter à l'ouvrage de M. Cohen et L. Milet, Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe, 12e éd., LGDJ 2016, § n° 1471).

tés d'établissement étant consultés sur les modalités d'application (relatives à la réorganisation et au plan de sauvegarde de l'emploi) propres à leur établissement avant l'expiration des délais prescrits par la loi en cas de licenciement économique.

### À lire également :

### Les expertises du comité d'entreprise et du CHSCT

RPDS Avril 2016 - n° 852

Commande sur www.nvo.fr

# 2 Un processus de consultations complémentaires

### A – Une consultation spécifique à chaque niveau

Lorsque le projet de décision du chef d'entreprise suppose une déclinaison spécifique dans plusieurs établissements de l'entreprise, si le comité central et les différents comités d'établissement doivent être consultés, cette consultation n'a pas, en toute logique, le même objet.

En conséquence, la consultation des comités d'établissement ne porte que sur la mise en œuvre du projet au niveau des établissements, ceux-ci n'ont pas à être informés et consultés sur la décision de principe qui relève de la décision de la direction générale et de la compétence du comité central d'entreprise (8).

(8) En ce sens, Cass. soc. 5 juil. 2006, n° 04-18814

Par exemple, l'introduction d'une nouvelle technologie dans une entreprise dont la mise en œuvre suppose une adaptation spécifique des locaux des différents établissements concernés et une formation de leurs salariés dont la mise en œuvre est organisée par les chefs d'établissement, est obligatoirement l'objet d'une double consultation. Le comité central doit en ce cas être consulté sur le coût de la mesure, sur les performances du nouveau matériel, sur le contenu des actions de formation des salariés et plus généralement sur son intérêt économique. L'avis des comités d'établissement portera sur les travaux envisagés dans les locaux des différents établissements et sur la mise en œuvre des actions de formation (départ des salariés, durée de la formation, modalités de remplacement des salariés en formation, catégories professionnelles concernées, etc.).

Précisons, néanmoins, que les comités d'établissement consultés sur la mise en œuvre d'un projet décidé par le chef d'entreprise peuvent toujours demander la transmission des informations «précises et écrites» que ce dernier a soumises à l'avis des élus du comité central, dès lors qu'ils estiment que ces informations sont nécessaires à l'émission de leur propre avis.

### B – Cas où la loi réserve la consultation au comité central d'entreprise

L'article L. 2327-2 du Code du travail prévoit en son nouvel alinéa 3 que «le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau

### DOSSIER comité d'entreprise

b) La consultation sur

la politique sociale de

approprié, ne sont pas encore définies».

Quels sont les projets patronaux visés par cette nouvelle disposition? À notre avis, ce sont les projets d'une certaine ampleur comportant plusieurs étapes et dont les mises en œuvre s'étalent bien distinctement dans le temps.

À leur propos, la jurisprudence considérait, avant l'adoption par le législateur de ce nouvel alinéa, que le comité d'entreprise devait être consulté (et non simplement informé) à chaque étape (9).

À notre avis, le nouvel alinéa de l'article L. 2327-2 ne fait qu'entériner cette jurisprudence pour les entreprises comportant des établissements distincts, sans qu'on puisse lui reconnaître d'effet centralisateur particulier. D'autant que cette nouvelle disposition précise que les «éventuelles mesures de mise en œuvre, (...) feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié».

### C - Cas particuliers des consultations annuelles

Avant la loi du 17 août 2015, les comités d'établissement devaient, tout comme le comité central, mais cantonnés à leur périmètre respectif, être informés et/ou consultés chaque année sur un certain nombre de thèmes, tels que le plan de formation professionnelle, le rapport d'ensemble annuel, etc.

Ces différentes informations et consultations, au nombre de dix-sept, avant le vote de cette loi, ont été regroupées sous la forme de trois consultations portant sur, d'une part, les orientations stratégiques, d'autre part, la situation économique et financière et enfin, la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette modification législative ne devrait pas avoir d'incidence sur le droit à être consulté de la part des comités d'établissement, comme nous l'indiquons ci-dessous.

(9) Cass. soc. 7 fév. 1996, n° 93-18756; Cass. crim. 19 sept. 2006, n° 05-86668; Cass. crim. 30 oct. 2006, n° 05-82447.

### a) La consultation sur la situation économique et financière

Selon une jurisprudence constante, dès lors qu'il existe un comité d'établissement, celui-ci doit être saisi chaque année pour l'examen des documents comptables de l'établissement (10) et ce même si la comptabilité est établie au niveau de l'entreprise (11). En d'autres termes, selon le juge, dès lors qu'existe un établissement distinct, il faut admettre que celui-ci jouit d'une autonomie financière qui se matérialise par une documentation comptable, sans que, par ailleurs, celle-ci corresponde forcément aux exigences du droit comptable. Le comité d'établissement disposant des mêmes attributions qu'un comité d'entreprise, celui-ci doit en être informé.

Cette jurisprudence antérieure à la loi du 17 août 2015 conserve aujourd'hui toute sa valeur normative au regard de la nouvelle consultation annuelle des comités sur la situation économique et financière de leur entreprise.

En conséquence, le chef d'établissement doit désormais chaque année mettre à la disposition du comité d'établissement:

- les informations sur l'activité économique et financière de l'établissement ainsi que les perspectives pour l'année à venir (un décret à paraître doit définir plus précisément ces informations);
- s'il y a lieu, les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'établissement;
- les documents comptables de l'établissement.

En revanche, les documents énumérés par l'article L. 2323-13 du Code du travail devant être transmis à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés, le rapport du commissaire aux comptes et les informations sur les sommes reçues par l'entreprise au titre du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, ne concernant que l'entreprise, ne peuvent pas être transmis aux élus des comités d'établissement.

(10) Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 08-16260. (11) Cass. soc. 23 mars 2011, n° 09-67512.

### l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi Selon la même logique et au nom de la nécessaire «autonomie suffisante

Selon la même logique et au nom de la nécessaire «autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique» reconnues aux établissements, les chefs d'établissement doivent désormais, chaque année, consulter leur comité d'établissement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette consultation porte notamment, selon l'article L. 2323-15 du Code du travail, «sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (...)».

Dans le cadre de cette consultation les informations suivantes devraient être mises à la disposition du comité d'établissement:

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial;
- les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'établissement ou, à défaut, le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- les informations sur le plan de formation du personnel de l'établissement;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation;
- les informations sur la durée du travail, portant sur les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-

### **DOSSIER**

delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise (à défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement);

- le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'établissement;
- le nombre de demandes individuelles formulées par les salariés à temps partiel pour déroger à la durée hebdomadaire minimale prévue à l'article L. 3123-14-1:
- la durée, l'aménagement du temps de travail, la période de prise des congés payés, les conditions d'application des aménagements de la durée et des horaires prévus à l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel, le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés;
- les éléments figurant dans le rapport et le programme annuels de prévention présentés par l'employeur au CHSCT;
- les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés;
- les informations sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction ainsi que sur les conditions de logement des travailleurs étrangers que l'établissement se propose de recruter;
- les informations sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés

### c) La consultation sur les orientations stratégiques

La consultation annuelle qui doit porter sur les orientations stratégiques de l'entreprise doit-elle être déclinée, dans l'hypothèse d'une entreprise divisée en plusieurs établissements distincts, auprès des différents comités d'établissement?

A priori, il semblerait logique de réserver cette consultation au seul comité central d'entreprise, dans la mesure où c'est à ce niveau, le siège de l'entreprise, que se définissent lesdites orientations stratégiques. D'autant que les nouvelles dispositions issues de la loi du 17 août 2015 (voir supra B, p. 162) postulent que «le comité central d'entreprise est (...) seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies» (12).

Toutefois, et conformément aux termes mêmes de l'article L. 2327-2 du Code du travail, l'avis du comité central d'entreprise, accompagné des documents relatifs à ces orientations stratégiques, devra être transmis par tout moyen aux comités d'établissement. Et si ces derniers estiment nécessaire d'échanger, notamment si leur site est concerné par ces orientations stratégiques, avec leur chef d'établissement, celui-ci ne pourra pas refuser de porter ce point à l'ordre du jour d'une séance du comité d'établissement. En revanche, il ne sera pas question pour les élus du ou des établissements de rendre un avis.

### D – Un ordre de consultation non défini *a priori*

Sauf domaine particulier (les licenciements pour motif économique d'au moins 10 salariés par exemple), la loi ne précise pas le sens de la consultation des différents niveaux d'un comité d'entreprise. Est-ce que le comité central doit d'abord être consulté ou, à l'inverse, les comités d'établissement doivent-ils l'être en priorité?

### a) Un ordre lié à l'objet de la consultation

En toute bonne logique, le sens de la consultation des différents niveaux d'un comité d'entreprise devra être descendant, sauf exception. En effet, les comités d'établissement n'étant consultés que sur les mesures d'adaptation ou de mises en œuvre, le comité central devra d'abord être consulté sur les principes généraux du projet patronal.

Concrètement, il s'agira de répondre, au niveau central, aux questions relatives au «pourquoi ce projet»

(12) Art. L. 2327-2, alinéa 3, du Code du travail.

et «comment ce projet» (c'est-à-dire selon quelle chronologie et avec quels moyens), et «combien ce projet» (quel est son coût financier).

Puis, dans un deuxième temps, au niveau des établissements, il s'agira de préciser les conditions concrètes et spécifiques de la mise en œuvre du projet et de ses incidences sur les conditions de travail et plus généralement de vie des salariés dans leur établissement.

Toutefois, cette logique d'une «consultation descendante» doit être inversée dans certaines hypothèses. La réglementation le prévoit expressément à propos de la consultation annuelle relative au bilan social dans les entreprises et établissements employant au moins 300 salariés. Dans cette hypothèse, les établissements doivent être en priorité consultés sur les bilans sociaux de leur établissement respectif, le comité central ne l'étant que dans un second temps. La consultation est donc logiquement ascendante, les élus du comité central ne pouvant rendre un avis qu'après avoir pris connaissance de celui émis par les élus des établissements.

La même logique d'une consultation ascendante devrait s'imposer dans le cas de la consultation annuelle relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les élus du comité central ayant besoin de connaître les avis des comités d'établissement avant de pouvoir s'exprimer.

### b) Un «aller-retour» CCE-CE préconisé

Il nous semble, même dans l'hypothèse la plus courante d'une «consultation descendante», que l'avis du comité central sera plus avisé s'il s'est, au préalable, enrichi de (ou des) avis du (ou des) comité(s) d'établissement concerné(s).

À cette fin, nous préconisons, dans ces hypothèses de consultations en cascade:

- que le comité central d'entreprise soit d'abord réuni pour de premiers échanges sur les documents (l'information précise et écrite) relatifs au projet patronal;
- puis, en second lieu, que les comités d'établissement concernés soient informés et consultés (en une ou plusieurs séances, selon l'importance et les interrogations des élus);

### DOSSIER comité d'entreprise

— et, enfin, que l'employeur revienne devant les élus du comité central avec le ou les avis du (ou des) comité(s) d'établissement pour que celui-ci rende un avis le plus circonstancié possible.

En tout état de cause, quel que soit le sens de ces consultations en cascade, les délais maximums de consultation prévus par accord ou, à défaut, par la réglementation devront être respectés (voir ci-dessous).

### **▶L'ICCHSCT et les CHSCT**

Une répartition des compétences similaire est prévue par la loi entre la nouvelle Instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) et les CHSCT implantés dans les établissements d'une entreprise.

Rappelons que l'ICCHSCT, qui a été créée par la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, est une instance temporaire pouvant être mise en place par l'employeur au niveau central de l'entreprise à l'occasion d'un projet. Elle permet à l'employeur de réaliser une unique mission d'expertise lorsque le projet patronal nécessite la consultation de plusieurs établissements dans une même entreprise.

La loi du 17 août 2015 a étendu sa compétence puisque désormais, sa consultation et le recueil de son avis deviennent obligatoires. Selon l'article L. 4616-1, les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef d'établissement.

La même logique d'articulation des compétences d'un CCE et de ses comités d'établissement doit donc être reproduite à propos d'un ICCHSCT et de ses CHSCT.

### E – Des délais de consultation maximaux

Au terme de l'article L. 2323-3 du Code du travail, le comité central d'entreprise doit disposer d'un délai d'examen suffisant qui court à compter de la transmission par l'employeur d'une information précise et écrite (13). Ce délai fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales ou, à défaut, entre l'employeur et les élus du

(13) Art. R. 2323-1 du Code du travail.

### → Le droit d'alerte économique est réservé au CCE

Le droit d'alerte d'un comité d'entreprise, qui permet aux élus de demander à l'employeur des explications lorsqu'ils ont connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise et éventuellement de désigner un expert-comptable, est réservé, dans les entreprises à établissements distincts, au comité central d'entreprise (1).

La jurisprudence ne reconnaît donc pas aux comités d'établissement le pouvoir de déclencher une alerte lorsqu'ils ont connaissance de faits préoccupants les concernant contrairement à ce qui pouvait se déduire des dispositions de l'article L. 2327-15 du Code du travail qui reconnaît aux comités d'établissement les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement.

(1) Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-12548.

comité central ou enfin, et à défaut, ce sont les délais prévus par l'article R. 2323-1-1 du Code du travail qui s'imposeront.

Ces délais qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, ne peuvent non plus dépasser, selon l'article R. 2323-1-1:

- un mois à compter de la fourniture par l'employeur de l'information précise et écrite:
- deux mois en cas d'intervention d'un expert;
- trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT et quatre mois, si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion.

Dans l'hypothèse d'une «consultation en cascade» d'un comité central et d'un ou de plusieurs comités d'établissement, le troisième alinéa de l'article L. 2327-15 dispose que «l'avis rendu par chaque comité d'établissement est transmis au comité central d'entreprise dans des délais fixés par décret en Conseil d'État, ce décret n'ayant pas été publié à ce jour (14).

(14) Précisons que le projet de loi El Khomri prévoit également, de son côté, que lorsqu'un sujet nécessite la consultation de un CCE et de un ou plusieurs CE, un accord collectif peut déterminer l'ordre et les délais « dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comité(s) d'établissement rendent et transmettent leur avis ». À défaut d'accord, toujours selon ce projet de loi, « l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret.

# **L'information dans les entreprises comportant des établissements distincts**

Au terme de l'article L. 2323-8 du Code du travail, un ensemble d'informations que l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise est rassemblé dans une base de données économiques et sociales (BDES). Cet article précise que cette

base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux. Les élus des comités d'établissement ont-ils dans ces conditions accès à cette base de données économiques et sociales?

### **DOSSIER**

### A – L'accès des élus d'établissement à la base de données économiques et sociales

Selon l'article R. 2323-1-6, la base de données est constituée au niveau de l'entreprise. Cet article précise que dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement. Il en résulte, selon une circulaire du ministre du Travail (15), que les élus des comités d'établissement doivent avoir accès, dans la base de données:

- à toutes les informations qui leur sont transmises de manière récurrente dans le cadre des procédures d'information et contenues dans des rapports et bilans qui leur sont communiqués périodiquement (par exemple: le bilan social de leur établissement; les documents comptables et financiers propres à l'établissement; les informations trimestrielles ou semestrielles prévues par le code);
- à toutes les informations données à l'occasion de consultations récurrentes qui les concernent. Par exemple, si les orientations stratégiques envisagées par l'employeur ont des conséquences économiques et sociales sur un

(15) Circ. DGT 2014/1, 18 mars 2014, Fiche 1.

des établissements, le comité d'établissement concerné devra être consulté sur les conséquences de cette stratégie pour l'établissement et devra donc avoir accès aux informations y afférentes.

### B – Le recours à l'expertise comptable reconnu aux comités d'établissement

### a) Pour l'examen des comptes annuels

Le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise, ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert comptable chargé de lui fournir tout élément d'ordre économique, social et financier nécessaire à la compréhension des documents comptables de l'établissement (16). Et il importe peu, précise la Cour de cassation, que la comptabilité soit établie au niveau de l'entreprise (17).

La Cour reconnaît donc au(x) comité(s) d'établissement le droit de nommer un expert comptable alors même que le comité central a exercé cette prérogative pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise. Ce faisant, le juge considère implicitement que le champ de l'analyse des deux experts

(16) Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 08-16260. (17) Cass. soc. 23 mars 2011, n° 09-67512. comme leur mode d'intervention est différent. L'un étudiera la situation économique et sociale de l'entreprise dans son champ d'action et l'autre s'arrêtera à la situation et au rôle de l'établissement dans l'entreprise. Les missions des deux experts ont des objets différents, du moins en grande partie (18).

### b) En cas de licenciement économique

Deux hypothèses doivent être envisagées.

- Soit le licenciement ne concerne que le personnel d'un seul établissement et, en ce cas, le comité d'établissement qui doit être consulté peut désigner un expert comptable pour l'assister, dans la mesure où le licenciement concerne au moins 10 salariés.
- Soit le licenciement affecte plusieurs établissements et en ce cas, le comité central d'entreprise doit être consulté. Si celui-ci désigne un expert comptable, il prive alors le (ou les) comité(s) d'établissement concerné(s) par la réorganisation de leur droit à désigner un expert. En revanche, si le comité central n'a pas désigné un expert, la carence du CCE ne peut priver le ou les comité(s) d'établissement concerné(s) du droit d'être assisté(s) par un expert comptable (19).

(18) En ce sens, F. Signoretto, RDT mars 2010, p. 180.

(19) Cass. soc. 25 janv. 1995, n° 92-13546.

### 4

# Prérogatives respectives en matière de budget de fonctionnement et d'ASC

Lorsqu'une entreprise est divisée en établissements distincts, comment se répartissent les budgets de fonctionnement, d'une part, et de financement des activités sociales et culturelles, d'autre part?

À propos du budget de fonctionnement, une jurisprudence constante prévoit une rétrocession des comités d'établissement au comité central d'entreprise. Concernant les activités sociales et culturelles, la loi prévoit qu'en principe, les activités sociales et culturelles sont, dans chaque établissement, gérées ou contrôlées par le comité d'établissement.

Toutefois, la loi dispose qu'il est aussi possible de confier par accord au comité central la gestion de telle ou telle activité sociale et culturelle.

### A – En matière de budget de fonctionnement

Bien que les comités centraux aient des attributions économiques

particulièrement importantes, la Cour de cassation a déduit des textes que le chef d'entreprise n'est pas tenu (sauf accord) de verser une subvention de fonctionnement au comité central d'entreprise. Ce sont les comités d'établissement qui sont, selon la jurisprudence, les destinataires de la subvention de fonctionnement. Chaque comité d'établissement perçoit ainsi une subvention de 0,2% assise sur les salaires de l'établissement.

### DOSSIER comité d'entreprise

Pour autant, une subvention de fonctionnement s'avère particulièrement nécessaire pour un comité central d'entreprise, dont les attributions sont avant tout d'ordre économique. Consciente de cette nécessité, la Cour de cassation juge ainsi qu'il est légitime que les comités d'établissement rétrocèdent au comité central d'entreprise une partie de leur subvention de fonctionnement. Autrement dit, une rétrocession partielle du budget de fonctionnement de chaque comité d'établissement au comité central est obligatoire (20).

Son montant ne pouvant être précisé par la jurisprudence, un accord est nécessaire pour fixer le montant et les modalités de la rétrocession. L'accord doit être conclu entre le comité central d'entreprise (le créancier) et les comités d'établissement (les débiteurs de la rétrocession).

Cet accord conclu entre les comités d'établissement et le comité central est un accord de droit commun régi par le Code civil.

Parfois, un accord collectif conclu entre l'employeur et les organisations syndicales décide de la part du 0,2 % qui doit être rétrocédée au comité central. Mais un tel accord, même s'il est unanime, ne peut pas s'imposer aux comités d'établissement.

Lorsqu'un accord n'a pu être conclu ou lorsqu'il a été dénoncé par tel ou tel comité d'établissement, le juge considère qu'il «appartient au juge judiciaire d'arbitrer en fixant lui-même le montant de la rétrocession» (21). Ni l'employeur, ni le comité central d'entreprise ne peuvent imposer une clé de répartition.

En cas de litige, le tribunal de grande instance décide au cas par cas, sachant que celui-ci ne peut pas prendre de décision valable pour tous les comités d'établissement si ceux-ci ne sont pas parties à l'instance.

(20) Cass. soc. 15 mai 2001, n° 99-13489.(21) Arrêt précité.

### B – En matière de budget de financement des activités sociales et culturelles

Sauf accord ou usage différent, le comité central d'entreprise n'a légalement ni dotation financière propre, ni attribution sociale propre. Les comités d'établissement sont donc les créanciers directs de la contribution patronale au financement des activités sociales et culturelles (<sup>22</sup>).

Toutefois, selon l'article L. 2327-16 du Code du travail, «les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes». Et ce même article postule également qu'un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, (...) peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement».

Deux types d'accords peuvent ainsi reconnaître au comité central d'entreprise un rôle à jouer en matière d'activités sociales et culturelles.

### a) Un accord entre comités

Un accord de droit commun peut ainsi prévoir, pour le financement d'une activité sociale commune, la rétrocession au comité central d'entreprise d'une partie de la subvention sociale des comités d'établissement ou le prélèvement automatique de la quote-part du comité central sur la dotation des comités d'établissement.

Cet accord ne concerne que les signataires. Il ne s'impose donc pas à tous les comités d'établissement. Il n'est pas forcément unanime. Si un comité d'établissement parmi d'autres n'a pas signé un accord avec le comité central, il conserve toutes ses prérogatives légales en la matière.

Enfin, la durée et les conditions de sa dénonciation sont fixées par l'accord lui-même.

### b) Un accord employeursyndicats

Un accord prévoyant la gestion d'une ou plusieurs activités sociales communes peut aussi être conclu entre

(22) Cass. soc. 30 juin 1993, n° 90-14895.

l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives

Cet accord est un accord collectif de droit commun dont la validité suppose qu'il ait été signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Il peut faire l'objet d'une opposition de la part des syndicats représentatifs non signataires ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Il s'impose aux comités d'établissement, dès lors que la (ou les) activité(s) sociale(s) visée(s) sont communes. En revanche, à défaut d'activité commune, un tel accord ne peut limiter les droits d'un comité d'établissement à sa propre subvention et à sa propre gestion. Un accord, même unanime, employeur-syndicats ne pourrait pas imposer à un comité d'établissement qui s'y refuserait une diminution (au profit du comité central ou d'autres comités) de la subvention à laquelle il peut prétendre en vertu de la loi (<sup>23</sup>).

### c) Une convention doit être établie entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise

La loi précise qu'en cas de «transfert au comité central d'entreprise de la gestion d'activités sociales et culturelles (...), ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise.

Cette convention comporte des clauses conformes à des clauses types déterminées par décret (<sup>24</sup>).

En cas de litige, le tribunal de grande instance se fondera sur les termes de cette convention pour départager les comités.

(23) Cass. soc. 30 juin 1993, n° 90-14895.
(24) Art. L. 2327-16, alinéa 3, du Code du travail.



### LICENCE PROFESSIONNELLE

«Activités juridiques spécialité droit social et syndical »

La faculté de droit et de science politique de Reims organise, sur le site universitaire de Troyes, une formation permettant d'obtenir le diplôme licence professionnelle «Activités juridiques, spécialité droit social et syndical». Les titulaires de ce diplôme posséderont des compétences à la fois théoriques et pratiques relatives à la législation sociale et leur permettant de participer à une négociation collective.

Contenu de la formation:

**Programme:** Relations individuelles et collectives de travail – Histoire des relations sociales – Sociologie du travail – Gestion d'entreprise appliquée – Droit des carrières publiques – Procédures précontentieuse – Procédure prud'homale – Procédures collectives – Procédure pénale du travail – Droit de la protection sociale et de la santé au travail – Langue (Anglais) – Technique de recherche d'emploi – Communication – Méthodologie et informatique juridique – Projet tutoré – Stage (12 semaines).

#### Renseignements et pré-inscription:

Centre universitaire de Troyes, Place du Préau, BP 60076, 10901 TROYES Cedex 9 Martine LAURENT - Tél.: 03 25 80 1981 — E-mail: martine.laurent@univ-reims.fr

Faculté de Droit et de Science politique, 57 bis rue Pierre Taittinger – 51096 REIMS Cedex

Sylviane MARTIN, bureau 3033 – Tél.: 0326913814 – E-mail: sylviane.martin@univ-reims.fr

Contact CGT: Jean-Pierre SÉGUIN, Espace confédéral Vie syndicale — Tél.: 0670982240 - E-mail: jp.seguin@cgt.fr

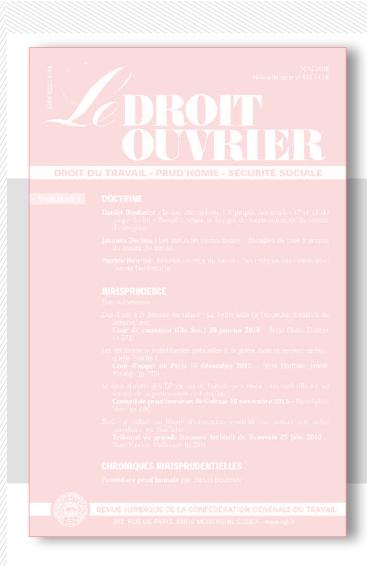
La responsable de ce diplôme est Mme Béatrice CLÉMENT – Tél. : 03 26 40 10 72

**Débouchés:** Juriste en droit social dans une organisation syndicale et professionnelle; Responsable juridique en droit social; Contrôleur ou inspecteur du travail; Assistant(e) dans un cabinet d'expertise comptable ou d'avocat; Médiateur...

**Modalités d'accès:** Cette formation est accessible par l'intermédiaire d'une validation des acquis professionnels et personnels (VAP) ou d'une validation des acquis et de l'expérience (VAE). L'admission est prononcée après examen du dossier du candidat par une commission composée d'universitaires et de professionnels.

Les dossiers de candidatures sont à retirer auprès des secrétariats indiqués ci-dessous et doivent être retournés complétés pour le 30 juin 2016 au plus tard.

Durée: Une année universitaire. Enseignements et TD répartis en neuf unités.



# L'encadrement des stages et du statut des stagiaires

Par Carmen Ahumada

### **⇒** Sachez-le vite

Les stages ne peuvent en aucun cas être mis en œuvre hors d'un parcours pédagogique scolaire ou universitaire. Une convention de stage doit être signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement. Les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

La durée des stages ne peut dépasser 6 mois dans la même entreprise par année scolaire ou universitaire.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages à un même poste, n'est désormais possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du précédent stage, à moins que ce dernier ait été interrompu à l'initiative du stagiaire.

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois, consécutifs ou non, le stagiaire perçoit une gratification versée mensuellement et qui n'a pas le caractère de salaire. Son montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu, ou, à défaut, par décret.

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés. En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant le stage de dernière année d'étude (et non seulement à l'issue du stage), la durée de ce stage est déduite de la période d'essai dans les limites de la moitié de cette période, sauf accord plus favorable. Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités confiées au stagiaire, la durée du stage est désormais déduite intégralement de la période d'essai. La loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires réaffirme un certain nombre de principes essentiels (¹). Cette loi prévoit des outils pour lutter contre le recours abusif à des stagiaires étudiants dans l'entreprise. Elle précise les modalités d'organisation des stages et des nouvelles règles applicables aux stagiaires qui bénéficient ainsi de certains droits reconnus aux salariés.

Elle procède à une importante recodification des dispositions applicables aux stages et aux formations en milieu professionnel du Code de l'éducation.

Nous analysons ci-dessous les principales dispositions.

(1) Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, JO du 11 juill. D'autres lois avaient déjà prévu certaines dispositions concernant la situation des stagiaires: loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (limitation de la durée des stages, établissement d'une convention de stage, versement d'une gratification); loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (renforcement de la réglementation des stages en entreprise en fixant la gratification minimale et le volet pédagogique); loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (établissement des conditions restrictives au déroulement de stages); la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 en faveur de l'enseignement supérieur et de la recherche (définition de stage en milieu professionnel, obligation d'intégrer le stage dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire, fixation d'un volume minimal de formation).

### ÉTUDE

#### Plan

### 1. Définition (p. 170)

A – Inscription dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire (p. 170)

B – Le stagiaire n'est pas un remplaçant (p. 170)

### 2. Encadrement renforcé du recours aux stages (p. 170)

A – Obligation de conclure une convention de stage (p. 170)

B – Enseignant référent (p. 171)

C – Tuteur de l'organisme d'accueil (p. 171)

D – Respect d'un délai de carence (p. 172)

E – Quota maximal de stagiaires (p. 172)

F – Durée maximale de stage (p. 172)

#### 3. Droits des stagiaires (p. 172)

A – Temps de présence maximal (p. 172)

B – Congés et autorisations d'absence (p. 173)

C - Interruption du stage (p. 173)

D – Accès au restaurant d'entreprise. Titres-restaurant et frais de transport (p. 173)

E – Non-discrimination et protection contre les harcèlements (p. 173)

F – Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise (p. 173)

G – Respect des libertés et des droits individuels (p. 173)

#### 4. Régime de la gratification (p. 174)

A – Stages pour lesquels la gratification est obligatoire (p. 174)

B – Stages pour lesquels la gratification est facultative (p. 174)

C – Régime social de la gratification (p. 174)

D – Régime fiscal de la gratification (p. 174)

5. Conditions de validation des stages pour la retraite (p. 175)

6. Embauche à l'issue du stage (p. 176)

### 7. Requalification du stage en contrat de travail (p. 176)

A – Distinction entre le stage et le contrat de travail (p. 176)

B – Compétence du conseil de prud'hommes (p. 176)

#### **Encadrés**

Le registre unique du personnel (p. 173) Respect des règles d'hygiène et de sécurité (p. 174)

Contentieux pour non-respect des obligations réciproques (p. 176)

### **<u>Définition</u>**

### A – Inscription dans un cursus pédagogique scolaire ou universitaire

Selon l'article L. 124-1, alinéa 3, du Code de l'éducation, «les périodes de formation en milieu professionnel et les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvés par l'organisme d'accueil».

Tout stage doit donc s'inscrire dans un cursus pédagogique scolaire (période de formation en milieu professionnel) ou universitaire (stage) (¹). Les élèves stagiaires et les étudiants bénéficient d'un statut commun.

Font partie d'un cursus pédagogique scolaire ou universitaire les stages qui remplissent deux conditions (²):

— la finalité et les modalités de mise en œuvre du stage sont définies dans l'organisation de la formation;

(1) Art. L. 124-1, al. 1, du Code de l'éducation.

(2) Art. D. 124-1 du Code de l'éducation issu du décret n° 2014-1420 du 27 nov. 2014, JO du 30 — le stage fait l'objet d'une restitution de la part de l'étudiant donnant lieu à évaluation de la part de l'établissement.

Un volume pédagogique minimal de 200 heures ainsi que les modalités d'encadrement du stage par l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil ont été fixés par le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014, (JO du 30 nov.) et précisés dans la convention de stage.

### B – Le stagiaire n'est pas un remplaçant

L'article L. 124-7 nouveau du Code de l'éducation précise que: «aucune convention de stage ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'organisme d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié ou un agent en cas d'absence ou de suspension de son contrat». Autre interdiction: «Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé et sa sécurité» (³).

En effet, les stages ne doivent pas constituer une possibilité de se fournir une main-d'œuvre bon marché en substitution de l'embauche de salariés pour des emplois réguliers (contrat à durée indéterminée), temporaires (contrats à durée déterminée, intérim) ou saisonniers.

(3) Art. L. 124-14 du Code de l'éducation.

# **Encadrement renforcé du recours aux stages**

### A – Obligation de conclure une convention de stage

Tout stage doit faire l'objet d'une convention signée par le stagiaire, l'entreprise ou l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement (4).

(4) Art. L. 124-1, al. 2 du Code de l'éducation.

Mais l'enseignant référent et le tuteur du stage doivent aussi signer la convention.

La conclusion d'une convention de stage laisse présumer qu'il s'agit bien d'un stage. Toutefois, elle ne fait pas obstacle à l'examen, notamment par l'Urssaf, des conditions dans lesquelles le stage s'effectue et, le cas échéant, à la

### ÉTUDE CONTRAT DE TRAVAIL

requalification du stage en salariat (5).

Les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage, et la manière dont ce temps s'inscrit dans le cursus de formation, doivent désormais être définies dans la convention.

### a) Mentions obligatoiresde la convention de stage

La convention de stage doit être élaborée sur la base d'une convention type (6). Elle doit comporter les mentions suivantes (7):

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'organisme d'accueil;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours de la période de formation en milieu professionnel ou pendant le stage;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'organisme d'accueil;
- les dates du début et de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que la durée totale prévue;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou des jours fériés;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'organisme d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la pro-
- (5) Lettre-circ. ACOSS n° 2015-0000042 du 2 juill. 2015
- (6) Modèle de convention fixé par un arrêté du 29 déc. 2014, NOR: MENS1429422A, JO du 10 févr. 2015. (7) Art. D. 124-4 du Code de l'éducation issu du décret n° 2014-1420 précité.

tection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile;

- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage;
- les modalités de validation du stage ou de la période de formation en milieu professionnel en cas d'interruption;
- la liste des avantages offerts par l'organisme d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport ainsi que les activités sociales et culturelles;
- les clauses du règlement intérieur de l'organisme d'accueil qui sont applicables au stagiaire, le cas échéant;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage prévue.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.

Précisons que la conclusion de la convention de stage conditionne l'application de la franchise de cotisation qui est appréciée au moment de la signature de la convention.

### b) Stages à l'étranger

La loi du 10 juillet 2014 a expressément prévu que les stages ou les périodes de formation en milieu professionnel peuvent être effectués à l'étranger pour favoriser la mobilité internationale. Dans ce cas, les dispositions relatives au déroulement et à l'encadrement du stage ou de la période de formation en milieu professionnel à l'étranger font l'objet d'un échange préalable entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'organisme d'accueil. La convention de stage comporte alors en annexe une fiche d'information présentant la réglementation du pays d'accueil sur les droits et les devoirs du stagiaire (8).

(8) Art. L. 124-19 et L. 124-20 du Code de l'éducation.

### **B – Enseignant référent**

L'établissement d'enseignement doit désigner un enseignant référent. Ce-lui-ci doit s'assurer, auprès du tuteur, à plusieurs reprises durant le stage ou la période de formation en milieu professionnel, de son bon déroulement et du respect des stipulations de la convention. Si besoin, il peut proposer à l'organisme d'accueil une redéfinition d'une ou des missions pouvant être accomplies.

Le nombre de stagiaires suivis simultanément par un même enseignant référent et les modalités de suivi sont définis par le conseil d'administration de l'établissement dans la limite d'un plafond fixé à seize stagiaires maximum par enseignant référent (<sup>9</sup>).

### C – Tuteur de l'organisme d'accueil

L'organisme d'accueil doit désigner un tuteur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire. Le tuteur est garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Un accord d'entreprise peut préciser les tâches confiées au tuteur et les conditions d'éventuelle valorisation de cette fonction (10).

Une même personne ne peut être désignée en qualité de tuteur dans un organisme d'accueil lorsqu'elle l'est déjà dans trois conventions de stage en cours d'exécution à la date à laquelle la désignation devrait prendre effet. Ainsi, un tuteur ne peut suivre que trois stagiaires (11). Cette règle s'applique aux conventions de stage signées depuis le 28 octobre 2015.

(9) Art. D. 124-3 du Code de l'éducation. (10) Art. L. 124-9 et L. 124-10 du Code de l'éducation.

(11) Art. D. 124-13 du Code de l'éducation issu du décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015, art. 6, JO du 28.

### <u>ÉTUDE</u>

### D – Respect d'un délai de carence

L'organisme d'accueil (entreprise, association, administration...) doit toujours respecter un délai de carence entre deux conventions de stage sur un même poste, égal au tiers de la durée du stage précédent (<sup>12</sup>). Ce délai ne s'applique pas si le stage précédent a été interrompu à l'initiative du stagiaire.

### E – Quota maximal de stagiaires

Pour lutter contre le recours abusif à des stagiaires dans l'entreprise, le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément par une même entreprise est limité. Ainsi, le nombre de conventions de stage en cours sur une même semaine civile dans un même organisme d'accueil (association, entreprise...) ne peut être supérieur à un pourcentage de l'effectif de l'entreprise (13). Pour l'application de cette limite, il ne sera pas tenu compte des périodes de prolongation liées, entre autres, à l'état de santé du stagiaire.

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile au sein de l'organisme d'accueil ne peut excéder (14):

- 15% de l'effectif arrondis à l'entier supérieur pour les organismes d'accueil dont l'effectif est supérieur ou égal à 20;
- 3 stagiaires, pour les organismes dont l'effectif est inférieur à 20.

(12) Art. L. 124-11 du Code de l'éducation.
(13) Art. L. 124-8 du Code de l'éducation.
(14) Art. R. 124-10 du Code de

l'éducation.

L'effectif de référence correspond au chiffre le plus élevé entre:

- le nombre des personnes physiques employées dans l'organisme d'accueil au dernier jour du mois civil précédant la période considérée
- et la moyenne du nombre des personnes physiques employées sur les 12 derniers mois précédant cette même période.

Les plafonds de 15% et de 3 stagiaires peuvent être relevés pour les périodes de formation en milieu professionnel. L'autorité académique peut déterminer par arrêté une limite pouvant aller jusqu'à 20% de l'effectif, lorsque celui-ci est supérieur ou égal à 30, et à 5 stagiaires lorsqu'il est inférieur à 30. Il peut limiter cette dérogation à certains secteurs d'activité. Ces limites dérogatoires sont appréciées en tenant compte de l'ensemble des personnes accueillies au titre des stages (effectués dans un cadre universitaire) et des périodes de formation en milieu professionnel.

Le non-respect du quota, constaté par l'inspection du travail, pourra entraîner une amende (maximum de 2000 euros par stagiaire concerné, doublé en cas de récidive dans un délai de un an à compter du jour de la notification de la première amende) (15)

### F - Durée maximale de stage

En vertu de l'article L. 124-5 du Code de l'éducation, un stagiaire ne peut pas effectuer dans un même organisme d'accueil plus de six mois de stage par année d'enseignement, que ce soit au titre de un ou plusieurs stages. La durée de présence est désormais

(15) Art. L. 124-17 du Code de l'éducation.

calculée de la façon suivante: chaque période au moins égale à 7 heures de présence, consécutives ou non, dans la structure d'accueil, équivaut à une journée; chaque période au moins égale à 22 jours de présence, consécutifs ou non, équivaut à un mois (16). La durée totale maximale de 6 mois équivaut à 924 heures ou 132 jours.

Précisons que pendant une période transitoire de deux ans, depuis le 11 juillet 2014 (soit jusqu'au 12 juillet 2016), il peut être dérogé à cette durée maximale pour certaines formations. Il s'agit des formations suivantes:

- les formations préparant aux diplômes d'État: d'assistant de service social; de conseiller en économie sociale familiale; d'éducateur de jeunes enfants; d'éducateur spécialisé; d'éducateur technique spécialisé;
- les formations préparant à un diplôme conférant le grade de master et qui permettent, dans le cadre d'une interruption volontaire et optionnelle du cursus, l'exercice d'activités en milieu professionnel destinées exclusivement à acquérir des compétences en cohérence avec les formations, d'une durée de plus de six mois. Dans ce cas, en complément de la convention de stage, l'établissement d'enseignement et l'étudiant concluent un contrat pédagogique (17).

La durée du stage ou de la période de formation en milieu professionnel est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme d'accueil, sous réserve des congés et des absences autorisées.

(16) Art. D. 124-6 du Code de l'éducation.

(17) Décret n° 2014-1420 du 27 nov. 2014 précité, art. 3.

### **Droits des stagiaires**

Le stagiaire n'est pas un salarié. Mais il bénéficie dorénavant d'un certain nombre de droits et de garanties qui sont comparables aux droits et aux garanties des salariés de l'organisme d'accueil ou de l'entreprise où il effectue son stage.

### A – Temps de présence maximal

Les stagiaires sont expressément placés sous le régime des règles applicables aux salariés de l'organisme d'accueil en matière de: durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence, travail de nuit, repos quotidien et hebdomadaire et jours fériés.

L'organisme d'accueil doit établir, par tout moyen, un décompte des durées de présence du stagiaire (18).

À notre avis, l'employeur devra

(18) Art. L. 124-14 du Code de l'éducation.

### ÉTUDE contrat de travail

appliquer aux stagiaires les règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise.

En cas de non-respect de ces dispositions, l'organisme d'accueil encourt une amende de 2000 euros par stagiaire et doublée en cas de récidive dans l'année qui suit. En outre, l'inspecteur ou contrôleur du travail doit informer le stagiaire, l'établissement dont il relève ainsi que les institutions représentatives du personnel de l'organisme d'accueil.

### **B – Congés et autorisations d'absence**

Les stagiaires ont désormais droit à des congés et autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues en faveur des salariés en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption (19). Il s'agit des autorisations d'absence pour suivre les examens médicaux obligatoires au titre de la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement, du congé de maternité, du congé de paternité, du congé d'adoption et du congé en vue de l'adoption en cas d'adoption internationale ou extramétropolitaine.

En outre, pour les stages dont la durée est supérieure à deux mois et dans la limite de la durée maximale de six mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de cette période.

(19) Art. L. 124-13 du Code de l'éducation.

### → Le registre unique du personnel

L'organisme d'accueil doit inscrire les noms et prénoms des stagiaires accueillis dans l'établissement dans une partie spécifique du registre du personnel (1).

(1) Art. L. 1221-13 du Code du travail.

### C – Interruption du stage

Si un stagiaire interrompt son stage ou sa période de formation en milieu professionnel en raison d'une maladie. d'un accident, d'une grossesse, d'une paternité ou d'une adoption, l'établissement d'enseignement supérieur, ou l'autorité académique, valide le stage ou la période de formation en milieu professionnel, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation. Il en va de même si le stage a été interrompu. en accord avec l'établissement d'enseignement du fait de non-respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage, ou en cas de rupture de la convention à l'initiative de l'organisme d'accueil.

Un report de la fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage, en tout ou en partie, est également possible, en cas d'accord des signataires de la convention de stage (20).

### D – Accès au restaurant d'entreprise – Titres-restaurant et frais de transport

Les stagiaires, quelle que soit la durée de leur stage, doivent désormais bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil, de l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant ainsi qu'à la prise en charge des abonnements aux transports publics pour le trajet «domicile-lieu de stage». Rappelons que la loi prévoit l'obligation de remboursement de 50% d abonnements aux transports publics (2º classe) ou des abonnements à un service public de location de vélos (type Vélib').

Précisons que tous les stagiaires bénéficient de ces droits, y inclus ceux ayant des stages inférieurs à deux mois.

(20) Art. L. 124-15 du Code de l'éducation.

### E – Non-discrimination et protection contre les harcèlements

Les stagiaires bénéficient des mêmes protections que les salariés contre les discriminations ainsi que les harcèlements moral et sexuel.

Personne ne peut être écartée de l'accès à un stage en raison de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap (21).

Aucune personne ne peut être écartée de l'accès à un stage (...) pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à un risque grave pour la santé publique ou l'environnement dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (<sup>22</sup>).

### F – Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Les stagiaires ont accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil ou de l'entreprise (<sup>23</sup>).

### G – Respect des libertés et droits individuels

Comme pour les salariés, la restriction des libertés, des droits individuels des stagiaires doit obéir aux règles de justification et de proportionnalité au but recherché énoncées par l'article L. 1121-1 du Code du travail (<sup>24</sup>).

(21) Art. L. 1132-1 du Code du travail.
(22) Art. L. 1351-1 du Code du travail.
(23) Art. L. 124-16 du Co de l'éducation.
(24) Art. L. 124-12 du Code de l'éducation.
l'éducation.

### ETUDE

### Régime de la gratification

### A – Stages pour lesquels la gratification est obligatoire

La gratification demeure obligatoire pour le stage dont la durée au sein d'un même organisme d'accueil est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non. Cette gratification n'est pas le caractère de salaire.

Le stagiaire perçoit une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Son montant doit être mentionné dans la convention de stage. Cette gratification minimale peut être différente selon le secteur d'activité en fonction des accords collectifs.

Pour les conventions de stage signées depuis 1er septembre 2015, le montant fixé par décret est égal à 15% du plafond horaire de la Sécurité sociale, soit 3,60 euros/heure depuis septembre 2015. Ce montant reste inchangé pour les conventions signées depuis le 1er janvier 2016; le plafond horaire de la Sécurité sociale n'ayant pas été revalorisé pour l'année 2016 (25).

Les dispositions du Code du travail relatives à

la santé et à la sécurité s'appliquent aux sta-

giaires. Le stagiaire est soumis aux dispositions

du règlement intérieur de l'entreprise dans

laquelle il exécute son stage. L'entreprise d'ac-

cueil doit assurer une formation renforcée à la

sécurité aux stagiaires affectés à des postes

présentant des risques particuliers pour leur

santé ou leur sécurité. Ces stagiaires doivent

aussi bénéficier d'un accueil et d'une informa-

tion adaptés dans l'entreprise où ils occupent

de tels postes. En cas d'accident du travail ou

de maladie professionnelle en cours de stage,

la loi prévoit que la faute inexcusable de l'em-

ployeur est présumée établie dès lors que les

stagiaires, bien qu'affectés à des postes de tra-

→ Respect des règles d'hygiène et de sécurité

(25) Arrêté 17 déc. 2015, NOR: AFSS1530064A, JO du 24 déc.

La gratification est due à compter du premier jour du premier mois de la période de stage ou de formation en milieu professionnel. Il est expressément précisé que «son montant minimal forfaitaire n'est pas fonction du nombre de jours ouvrés dans le mois» (26).

Si un stage d'une durée initiale inférieure à deux mois vient à dépasser cette durée, l'employeur doit effectuer un «rattrapage» puisque la gratification est due depuis le début du stage.

La gratification obligatoire est due au stagiaire sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport (27). Il s'agit, par exemple, des indemnités allouées au titre de frais de déplacement éventuellement occasionnés par le stage; en particulier des cas où l'étudiant effectue le stage dans un établissement de l'entreprise d'accueil éloigné de son domicile, lorsque celle-ci entend indemniser de ses dépenses de double résidence.

Il a été précisé que le calcul du montant de la gratification mensuel du stagiaire s'effectue en fonction des heures

(26) Art. L. 124-6 du code de l'éducation. (27) Art. D. 124-8 du Code de l'éducation.

réellement effectuées par le stagiaire dans l'organisme d'accueil. Ce dernier doit donc prévoir le nombre d'heures de présence effective du stagiaire (28). À ce temps de présence, l'organisme d'accueil peut rajouter les périodes de congés payés qu'il prévoit octroyer au stagiaire.

### **B – Stages pour lesquels la** gratification est facultative

Pour les stages dont la durée est égale ou inférieure à deux mois, l'organisme d'accueil peut prévoir dans la convention de stage le versement d'une gratification. Dans ce cas, même si elle n'est pas obligatoire, l'ACOSS préconise un versement mensuel ce qui permet de déterminer mois par mois le seuil de franchise de cotisations.

### C – Régime social de la gratification

Quelle que soit la durée du stage, les gratifications versées aux stagiaires ne sont pas assujetties à cotisations dans la limite de 15% du montant horaire du plafond de la Sécurité sociale multiplié par le nombre d'heures effectuées en stage durant le mois considéré (29).

La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, à la contribution solidarité autonomie, au FNAL et, s'il y a lieu, au versement de transport.

### D – Régime fiscal de la gratification

Les indemnités perçues par les étudiants et les élèves des écoles qui effectuent des stages ont le caractère d'une rémunération imposable sous réserve des certaines exonérations. La loi du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

vail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, n'ont pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée (1).

Le stagiaire doit se plier aux horaires et règles de discipline générale. Mais l'organisme d'accueil ou l'entreprise ne peut exercer à son encontre son pouvoir disciplinaire en lui notifiant une sanction. Cependant, en cas d'inconduite de l'étudiant ou de non-respect de ses engagements, il peut, par contre, en concertation avec le responsable pédagogique de l'établissement scolaire ou universitaire, suspendre ou mettre fin à son stage dans les conditions prévues dans la convention de stage.

(1) Art. L. 4154-3 du Code du travail.

(28) Lettre-circ. ACOSS du 2 juillet 2015 précitée.

(29) Art. L. 242-4-1 et D. 242-4-1 du Code de la Sécurité sociale.

### ÉTUDE CONTRAT DE TRAVAIL

a précisé les conditions de versement des gratifications dues aux stagiaires. Le stagiaire perçoit une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret.

### a) Indemnités et gratifications versées avant le 12 juillet 2014

Les indemnités et gratifications de stage versées jusqu'au 12 juillet 2014 n'étaient pas comprises dans la base de l'impôt sur le revenu dû par le bénéficiaire lui-même ou par ses parents lorsque les trois conditions ci-après étaient simultanément remplies:

- les stages devaient faire partie intégrante du programme de l'école;
- ils devaient présenter pour l'élève ou l'étudiant un caractère obligatoire, c'est-à-dire être prévus comme tels par le règlement de l'école ou être nécessaires à la participation à un examen ou encore à l'obtention d'un diplôme;

— leur durée ne devait pas excéder trois mois.

### b) Indemnités et gratifications versées à compter du 12 juillet 2014

L'article L. 124-6 du Code de l'éducation modifié par la loi du 10 juillet 2014 précitée impose le versement mensuel d'une gratification lorsque le stage a une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

L'article 81 bis du Code général des impôts dispose que les indemnités et gratifications de stage sont exonérées dans la limite, par an et par contribuable, du montant annuel du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), soit 17345 euros pour 2014, 17490 euros pour 2015 et 17599 euros pour 2016. Cette disposition s'applique au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

En cas d'entrée ou de fin de stage en cours d'année, cette limite d'exonération n'est pas proratisée en fonction de la durée du stage dans l'année (30).

Le Conseil d'État a récemment considéré que l'exonération d'impôt sur le revenu des gratifications perçues par les stagiaires, prévue à l'article 81 bis du Code général des impôts, est applicable aux gratifications versées à compter du 12 juillet 2014, sans qu'il y ait lieu de tenir compte de la date de signature des conventions de stage en vertu desquelles elles ont été versées (31). La solution adoptée par le Conseil d'État s'applique aux instances en cours ainsi qu'aux réclamations introduites dans les délais contentieux (32).

(30) Bull. Off. Impôts-RSA-CHAMP-20-30-10-10 du 21 avril 2016.
(31) Cons. Ét. 10 févr. 2016, n° 394708.
(32) Art. R\*196-1 du Livre des procédures fiscales.

# **Conditions de validation des stages pour la retraite**

Les stagiaires rémunérés peuvent désormais, sous certaines conditions, valider des trimestres pour la retraite (<sup>33</sup>). Le décret du 11 mars 2015 a précisé les modalités de ce dispositif (<sup>34</sup>).

Les étudiants peuvent demander, sous réserve du versement de cotisations, la prise en compte, par le régime général d'assurance vieillesse, des périodes de stages en entreprise ayant donné lieu à gratification et ayant débuté depuis le 15 mars 2015.

Le rachat des périodes de stages est pris en compte pour le calcul de la décote applicable lorsque l'assuré ne justifie pas de la durée d'assurance nécessaire (atténuation du coefficient de

(33) Art. L. 351-17 du Code de la sécurité sociale.

(34) Art. D. 351-16 à D.351-20 du Code de la sécurité sociale insérés par le décret n° 2015-284 du 11 mars 2015, JO du 14. minoration de la pension de retraite). Par contre, il n'est pas retenu dans la détermination de la durée d'assurance.

Pour accéder à ce dispositif, les stages doivent être réalisés par des étudiants ou élèves effectuant leurs études dans des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et des classes du second degré préparatoires à ces écoles. Les stages doivent se dérouler en milieu professionnel (entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou tout autre organisme d'accueil) et faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement. En outre, les stages doivent donner lieu à gratification et être d'une durée minimale de deux mois consécutifs au sein d'une même identité, ou au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non.

La demande de versement pour la retraite (deux trimestres maximum) doit être formulée dans un délai de deux ans à compter de la date de la fin de stage au titre duquel elle est effectuée. Cette demande est accompagnée des pièces justificatives (éléments d'identification, copie de la convention de stage et copie de l'attestation de stage délivrée par l'organisme d'accueil).

Le montant du versement de cotisations dû par l'étudiant ou l'élève est fixé, pour chaque trimestre concerné à 12% du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle la demande est déposée, soit 380,40 euros en 2015 et 386,16 euros en 2016 par trimestre (<sup>35</sup>). Ce paiement peut être effectué au comptant ou de manière échelonnée, soit sur une période de un an, soit sur deux ans.

(35) Circ. CNAV n° 2016-23 du 18 avril 2016.

### **Embauche à l'issue du stage**

Une attestation de stage doit être délivrée par l'organisme d'accueil à tout élève ou étudiant. Elle doit mentionner la durée effective totale du stage et, le cas échéant, le montant total de la gratification versée au stagiaire (36).

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du

(36) Art. D. 124-9 du Code d'éducation.

stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (37).

(37) Art. L. 1221-24 du Code du travail.

### 7

### Requalification du stage en contrat de travail

### A – Distinction entre le stage et le contrat de travail

Selon les juges, les conditions d'existence d'un contrat de travail sont réunies dès lors que la preuve est rapportée par le stagiaire, placé sous l'autorité du chef de service, qu'il a effectué dans un lien réel de subordination des prestations dont l'entreprise ou l'organisme d'accueil a tiré profit. Tel est le cas lorsqu'une entreprise utilise deux stagiaires étrangères en les employant l'une en qualité d'aide de cuisine et l'autre en qualité de commis de salle. Les stages étaient sans rapport avec les études poursuivies et les deux jeunes n'avaient reçu aucune formation. Il a été jugé «qu'il existait une véritable relation de travail caractérisée par un lien de subordination» (38).

Dans une autre affaire, le directeur d'un hôtel-restaurant avait accueilli 3 élèves de l'école hôtelière tenus d'accomplir un stage dans le cadre de leur diplôme. Ces stagiaires ont été affectés à la réception de l'hôtel, travaillant de nuit, de 23 heures à 7 heures du matin, 7 nuits sur 7. Ils effectuaient des durées de travail supérieures à celles que sont autorisées par les conventions de stage. Ils devaient, par ailleurs, rester impérativement à leur poste de travail car ils étaient les seuls présents dans les plages horaires fixées. Ils percevaient une rémunération fixée à 1700 F

(268,31 euros) pour 190 heures alors qu'ils en faisaient au mois 242.

À la suite d'un contrôle de l'inspecteur du travail, l'employeur a été verbalisé puis condamné par le tribunal correctionnel et la cour d'appel pour exploitation abusive du travail d'autrui sur le fondement de l'article 225-13 du Code pénal. La chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé cette condamnation (39).

Les juges du fond ont constaté que les stagiaires avaient été placés à l'égard de son employeur dans un état de subordination juridique et de totale dépendance: les étudiants en BTS d'hôtellerie avaient exercé une activité professionnelle productive pour l'entreprise, sans recevoir de formation distincte. Ces stagiaires occupaient des postes permanents. Leur convention de stage a été requalifiée en contrat de travail.

Les juges ont conclu que l'employeur avait profité de la vulnérabilité et de la situation de dépendance des étudiants en raison notamment du caractère obligatoire de leur stage pour l'obtention de leur diplôme. En outre, il leur avait imposés une rémunération manifestement sans rapport avec le travail accompli, et source pour l'entreprise de substantiels profits.

En effet, les juges avaient relevé que la personne embauchée au poste de surveillance de nuit, à la suite du contrôle de l'inspecteur du travail, avait perçu un salaire équivalent au Smic majoré

(39) Cass. crim. 3 déc. 2002, n° 02-81 453.

de 30% la nuit pour 50 heures de travail, salaire que les stagiaires auraient dû percevoir.

### B – Compétence du conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est compétent lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un contrat de travail. La loi du 10 juillet 2014 a prévu une procédure spéciale. «Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un stage en contrat de travail, l'affaire doit être directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai de un mois»(40).

Le salarié peut obtenir un rappel de salaires depuis le début du stage; les indemnités de rupture, le cas échéant, si les conditions d'ancienneté sont acquises; les congés payés et les indemnités pour rupture abusive du contrat de travail, qui est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée.

(40) Art. L. 1454-5 du Code du travail.

### **→ Contentieux**

En cas de litige entre l'entreprise ou l'organisme d'accueil et le stagiaire pour non-respect de leurs obligations réciproques, c'est le juge civil de droit commun (juge de proximité, tribunal d'instance, tribunal de grande instance) qui doit être saisi et non le conseil de prud'hommes (¹).

(1) Cass. soc. 8 nov. 1989, n° 88-45583.

(38) Cass. crim. 26 mai 2010,  $n^{\circ}$  09-86095.



ÉLUS, MANDATÉS ET MILITANTS DU DROIT

### RPDS VOTRE MENSUEL DE RÉFÉRENCE SUR L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

**Abonnez-vous** 

9€ mois

COMITÉ D'ENTREPRISE

Quelles informations pour quelles consultations?

CONTRAT DE TRAVAIL

La modification peut-elle être imposée ? PROTECTION SOCIALE

La prévoyance en entreprise, comment ça marche ?

Accès bimédia sur

FONCTION PUBLIQUE
Le statut,
qui en bénéficie?

### □ Oui, je m'abonne à la RPDS

CE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %. (Art. L. 2325-43 du Code du travail et circ.min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

Bulletin d'abonnement
Société (si nécessaire à l'expédition)
Fédé.
Nom
Prénom
N° rue
Code postalVille
Tél
Année de naissance
Email
JE M'ABONNE À :
La RPDS bi-média $108 \in \text{/an}, 11$ numéros dont un double (la revue RPDS papier et web, les archive la veille juridique, le droit du travail, les modèles de lettres).
Payable
par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière
N° chèque Banque
En prélèvement automatique ☐ 1 prélèvement ☐ 12 fois, prélèvement mensuel
Merci de remplir l'autorisation ci-contre et de joindre votre RIB.
Je souhaite recevoir une facture oui non
Service Abonnements Nouvelle Vie Ouvrière/NVO Case 600 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex Offre limitée inscru'au 01/09/2016

	10 -	nrálávoment
HITAPICATIAN	ďΩ	nrolovomont

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Ouvrière

Vouve	lle :	SAI	a Vi	e 0	uvri	ère.	3																			
TITUL	AIF	RE D	OU (	CON	ИΡΊ	E.								070	500							 		 See.	666	
Nom.		***	***							***				 		***						 ***		 0.00		
Prénoi																										
۷°																										
Code																										
BAN																oon U										
BIC	i	î	i				ï										Ī									
aiemen	: 86	icurre	nt/i	épéti	tit.																					
rėan a Vie 33516	CIE Ouv	R /rièr	e 2	63,	rue	de l	Pari	s, c	ase	600	),		632			Si	ign	atu	re							
TABLI	SSE	ME	NT T	ENE	EUR	DU	CON	IPT	E																	
lom.		104	115		2012		11.	1217.	211					 		114	27.			114	2.1	 	510	 		
Adress	e.											 ٠.		 								 		 		
Code p	008	tal .	***									 . 1	Ville	 								 		 	4.6	

mag

### CHIFFRES ET TAUX en vigueur au 1er mai 2016

### AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafonds de ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2015):

Aide totale: 1 000 € Aide partielle: de 1 001 à 1 500 €

### AIDE SOCIALE

### Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8653 €deux personnes: 12980 €
- trois personnes: 15576 €
  quatre personnes: 18172 €
- personne en plus: 3461,26 €

  Revenu de solidarité active (RSA)

### Personne seule: 524,68 €

Personne seule: 524,68 €
1 enfant: 787,02 €
2 enfants: 944,42 €
3 enfants: 1154,29 €
par enfant en plus: + 209,87 €

- Couple: 787,02 €

1 enfant: 944,42 €

2 enfants: 1101,82 €

3 enfants: 1311,69 €

par enfant en plus: + 209,87 €

- Parent isolé: 1 enfant: 898,33 €

2 enfants: 1122,91  $\in$  par enfant en plus: + 224,58  $\in$  femme enceinte: 673,75  $\in$ 

### CHÔMAGE PARTIEL

### Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:

- 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés:
- 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

#### Indemnité versée à l'employeur:

- -7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
- -7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

### Garantie mensuelle minimale:

1457,55€

### Contingentement annuel d'heures indemnisables:

1000 heures par salarié

### CHÖMAGE TOTAL

#### RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

#### Durée d'indemnisation:

 Égale à la durée d'affiliation dans la limite de 24 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus. La durée d'indemnisation ne peut dépasser la durée d'affiliation au régime d'assurance chômage

 Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique

#### Durée minimale d'affiliation:

4 mois; si l'allocataire reprend un emploi dans les douze mois suivant la première ouverture de droit, la durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit à une nouvelle indemnisation est de six mois

#### Période de référence:

28 mois pour les salariés de moins de 50 ans; 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus

#### Allocations:

40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + 11,76 € par jour ou, si plus avantageux, 57% du SJR; minimum journalier: 28,67 € dans la limite de 75% du SJR.
Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation: allocation plancher de 20,54 €

#### RÉGIME DE SOLIDARITÉ Allocation de solidarité

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail:

- Moins de 55 ans: 16,25 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables)
- 55 ans et plus:
- 16,25 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi; sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546° jour d'indemnisation (18 mois) 23,32 € maximum par jour, pour ceux qui bénéficient de la majoration au 31 décembre 2003 (55 ans et 20 ans d'activité salariée ou 57 ans et 6 mois et 10 ans d'activité salariée); majoration supprimée depuis le 1er janvier 2004
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité):
- personne seule: 1137,50 €;
- couple: 1787,50 €

### Allocation temporaire d'attente

- 11,45 € par jour:
- détenus libérés
- catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement

### Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité

- -35,09 € maximum par jour, soit 1052,70 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
- Plafond des ressources mensuelles (y compris le montant de l'allocation):
- personne seule: 1684,32 €;
- couple: 2421,21 €

### COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

#### Salaires:

- Assurance-maladie:

0,75% sur la totalité du salaire.

- Assurance vieillesse:

6,90% dans la limite du plafond (3218 € par mois) + 0,35% sur la totalité du salaire.

Assurance chômage: 2,40 % dans la limite de 4 fois le plafond (12872 € par mois)

#### Revenus

### de remplacement:

- Pensions et retraites complémentaires: 1 % sur la totalité.
- Préretraites: 1,7% sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous du Smic journalier.
- Chômage: 3% du salaire
   journalier de référence sans abaisser
   l'allocation en dessous de 28,67 €

Remboursement de la dette sociale (RDS): 0,5% sur 98,25% du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite.

Exonération si revenu de l'allocataire inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

### Contribution sociale généralisée (CSG):

- 7,5% sur 98,25% du salaire brut et 6,2% sur 98,25% du montant des allocations de chômage - 6,6% sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite. Exonération de cette

retraite. Exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 10676 € pour une part de quotient familial + 2850 € pour demi-part supplémentaire
Taux réduit de 3,8 % pour les

titulaires de pensions, préretraites et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher  $(10\,676\, \in\,\, \text{pour une part de}$  quotient familial  $+\, 2\,850\, \in\,\, \text{pour}$  demi-part supplémentaire) et un montant plafond  $(13\,956\, \in\,\, \text{pour une}$  part de quotient familial  $+\, 3\,726\, \in\,\, \text{pour demi-part supplémentaire})$  selon le nombre de parts de quotient familial.

### DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire: 3 ans.
- Litiges sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail:
  2 ans
- Traitements des fonctionnaires:4 ans
- Sommes dues par la Sécurité
- sociale: 2 ans

   Dommages-intérêts: 5 ans
- Rappel de pension alimentaire :5 ans
- Impôts sur le revenu: 3 ans
- Impôts locaux: 2 ans

### **FONCTIONNAIRES**

#### Minimum mensuel:

1 430,76 € brut (indice majoré 309). Indemnité de résidence (indice majoré 313):

zone 1:43,47 €; zone 2:14,49 € Seuil d'assujettissement

### à la contribution de solidarité:

1 430.76 € (indice majoré 309)

### Supplément familial de traitement:

un enfant: 2,29 €deux enfants: 73.04 €

deux enfants: 73,04 €trois enfants: 181,56 €

par enfant en plus: 129,31 €

#### HANDICAPÉS

### Allocation enfant handicapé:

Allocation de base: 130,12 € Complément:

1<sup>re</sup> catégorie: 97,59 €
2<sup>e</sup> catégorie: 264,30 €
3<sup>e</sup> catégorie: 374,09 €;
4<sup>e</sup> catégorie: 579,72 €
5<sup>e</sup> catégorie: 740,90 €
6<sup>e</sup> catégorie: 1104,18 €

### **Autres allocations:**

– adulte handicapé: 808,46 €
– adulte handicapé sans enfant à charge: 242,54 €

ressources annuelles:personne seule: 9701,52 €

- par enfant à charge: 4850,76 €
- minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement ou de détention: 242,30 €
- majoration pour vie autonome: 104,77€

garantie de ressources (GRPH):

987,77€

### **JEUNES**

#### Apprentis:

Salaire minimum applicable:

– 16 à 17 ans:

1re année: 25% du Smic

2º année: 37% 3º année: 53%: - 18 à 20 ans:

1re année: 41 % du Smic

2º année: 49% 3º année: 65% - 21 ans et plus:

1re année: 53% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

2º année: 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

3º année: 78% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

#### Contrat unique d'insertion:

Salaire minimum mensuel Entre 20 et 35 heures: Smic horaire

#### Contrat d'accompagnement dans l'emploi:

Salaire minimum mensuel - 86,67 heures. Smic horaire

Contrat de professionnalisation:

Salaire minimum mensuel:

- 16 à 20 ans:
- si formation initiale inférieure au bac pro: 55% du Smic
- si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65% du Smic
- 21 à 25 ans:
- si formation initiale inférieure au bac pro: 70% du Smic
- si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic

### MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,52 €

### PRÉAVIS

#### Licenciement:

- moins de six mois d'ancienneté:

voir conventions collectives et usages;

- entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois

- à partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

### PRÉRETRAITES

Garantie minimale journalière de préretraite ASFNE: 31,73 € Maximum journalier: 123,36 €

### **PRESTATIONS FAMILIALES**

#### Allocations familiales mensuelles après CRDS:

Revenus annuels ne dépassant pas 56174 + 5617 par enfant à charge:

• 2 enfants: 129,47 € • 3 enfants: 295,35 € • 4 enfants: 461,24 € enfant suppl.: 165,88 €

 majoration pour âge des enfants: 64,74€

 Forfait d'allocation: 81.87 € Revenus se situant entre 56 174 + 5617 par enfant à charge et 78613

+ 5617 par enfant à charge:

• 2 enfants: 64.74 € • 3 enfants: 147,68 € • 4 enfants: 230,62 € • enfant suppl.: 82,95 €

• majoration pour âge des enfants: 32,37€

• Forfait d'allocation : 40,94 € Revenus supérieurs à 78613 + 5617 par enfant à charge:

• 2 enfants: 32,37 € • 3 enfants: 73,84 € • 4 enfants: 115,32 € • enfant suppl.: 41,48 €

• majoration pour âge des enfants:

16,18€

• forfait d'allocation : 20,47 €

### Complément familial: 168,52 € (majoré 219,13 €)

Ressources annuelles: revenus supérieurs à 3143 € et inférieurs ou égaux à 6284 € (3143 € pour le complément majoré)

#### Prestation d'accueil au jeune enfant:

• prime à la naissance : 923,08 €

prime à l'adoption 1 846,15 €

 allocation de base: 184,62 € (taux plein); 92,31 € (taux partiel)

### RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

### Valeur du point

Agirc: 0,4352 € Arrco: 1,2513 € Ircantec: 0,47507 €

### SALAIRES

#### Plafonds garantis par l'AGS

- salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 77 232 €

– salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 64360 €

– salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 51 488 €

**Titre-restaurant:** 50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,37 €.

### SECURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3218 €

Avantage en nature:

– nourriture: 4,70 € par repas;

- logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5% à 1,5% ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

### Capital décès:

- maxi: 3400 €

#### Indemnité journalière maladie:

- normale: 43,40 €

- majorée: 57,86 €

### Indemnité journalière AT

- maxi: 193,23 €

à partir du 29° jour : 257,64 € Indemnité journalière maternité:

- maxi: 83,58 € - mini: 9,26 €

### Invalidité:

- maxi-pension par mois:

30% = 965,40€ 50% = 1609€

allocation supplémentaire par an: personne seule: 4845,17 €

ménage: 7995,28 € tierce personne: 1103,08 € par mois.

### Allocation veuvage:

- 602,12 € par mois pendant 24 mois. Si conjoint décédé: versement pendant trois années supplémentaires, à condition d'être âgé(e) de 50 ans ou plus Maximum trimestriel de ressources: 2260,20 €

#### SMIC

Métropole et départements d'outre-mer: 9,67 € Mensuel brut (151,67 heures): 1466.65€ Jeunes salariés:

- 16 ans: 7,73 €

- 17 ans: 8.70 €

- après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 9,67 € Horaire collectif de 39 heures: Mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1676,13 €

#### TRIBUNAUX

#### Compétence en premier ressort:

TI: 10000 €; au-delà: TGl.

### Compétence en dernier ressort:

Cons. prud. = 4000 €

TASS: 4000 € TI (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 4000 € Juge de proximité: 4000 €

Taux d'intérêt légal: 4,54% pour le 1er semestre 2016 (intérêts de retard)

#### Délais d'appel:

- prud'hommes TI et TGI: un mois

- référés, saisie-arrêt, etc.

quinze jours

- pénal: dix jours Ordonnance de non-lieu: dix jours

#### Délais cassation:

- affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): deux mois

– élections: dix jours

- pénal : cinq jours

#### VIEILLESSE

#### Allocations:

- allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:

• personne seule: 800,80 €

• couple: 1243,24 €

- allocation AVTS par mois: 281,94 €

allocation supplémentaire

(ex-FNS) par mois: • personne seule: 518,85 €

 couple marié: 679,35 € – ressources annuelles: personne seule: 9609,60 € couple: 14918,90 €

#### Pensions:

- Maximum annuel théorique: 19308€

- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50%: 629,62 €

- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1er oct. 2015: 688 €

 Réversion : ressources annuelles autorisées à la date de la demande:

• personne seule: 20113,60 € • couple: 32181,76 € Montant maximum annuel:

10426.32 €

Minimum annuel: 3406,47 €

Tr Edition

Maurica CDHIN - Laurent MILIT

LE DROIT DES COMITÉS D'ENTRÉPRISE ET DES COMITÉS DE GROUPE

2016

LICENS II

Lois «Rebsamen » et « Macron » Cutte 12º édition tient comple des différentes modifications approhim so droit our CE por tea lois des 6 et 17 août 2015 (consultation du CE. délégation rélique du personnel, CHSCT, eschore, etc.)

Misse à jour des lois de 2013 et 2014

Les arrendements por persent l'époès à l'enterrestor. du CE et sea attributione économiques aindi que ses objections comprables opportunities depois to

début de l'après 2215

### L'ouvrage de référence

mis à jour après les lois des 6 et 17 août 2015



« Un outil indispensable et accessible à tous. Je commande ! »

### Bon de commande Droit des CE

RÉF	DÉSIGNATION	GLUMNITÉ	PRIX	MONFANT
0060252	Le tireit des CE		1224	
+ Frais de				
101011				

Walls de post (de la Seux Tot) de 4 à Teux TOT de 5 à 6 à 10 eux 21 6 - au deix nous consider.

Remojaç sobre bem de commande accompagné de votre réglement

Affordire de 1670/C. At Rouselle Stil La Vie Dovelles, Cope 600 - Stillinge de Paris - MISS Montreuil Codes.

communications of - Contact ID 25 85 65 50 - Rev ID 25 85 66 68.

14099	ш	ш	ш	П	ш	ш		ш	Ш	Ш
Non	Ш	ĬĻ.	Ш	Ш	Н	Ш	ш	ш	Ш	Ш
Prénon	Ш		Ш	Ш	ш			Ш		Ш
ИШ	Ш	100	Ш	П	ш	Ш		Ш	Ш	Ш
ш		ш	1.1	ш	11	ш		ш	11	Ш
Colego			Ш		Yila	Ш		Ш	Ш	Ш
	ш	Ш	ш	Ш	ш	Ш		ш	Ш	Ш
Small	Ш	Ш	Ш	Ш	П	Ш	ш	Ш	Ш	Ш