



actance

— société d'avocats —

ACTUTENDANCE

N° 524 — 10 janvier 2020



10 min

- ✓ Discriminations – Inégalité de traitement – Réparation – Préjudices distincts
- ✓ CHSCT – Expertise – Notion de projet important
- ✓ Loi d'orientation des mobilités – Publication au JO du 26 décembre 2019
- ✓ CSE – Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019
- ✓ CSE – Questions-réponses – Mise à jour le 18 décembre 2019
- ✓ Contrat d'apprentissage – Nouvelles modalités de dépôt – Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019
- ✓ Avantage – Mise à disposition d'une salle de sport par l'employeur – Régime social – Lettre de la DSS du 12 décembre 2019

Jurisprudence

Relations individuelles

Discriminations – Inégalité de traitement – Réparation – Préjudices distincts

Rappel : Le principe de non-discrimination et le principe d'égalité de traitement sont des notions différentes.

La discrimination correspond au fait d'établir une différence entre les salariés en se fondant sur un critère prohibé, défini à l'article L. 1132-1 du Code du travail, à savoir notamment le sexe, l'origine ou l'état de santé.

Une inégalité de traitement correspond également au fait d'établir une différence entre les salariés, elle ne suppose pas de critère prohibé. Un salarié est traité de manière moins favorable comparé à un autre salarié placé dans une même situation. Cette différence de traitement peut être autorisée si elle repose sur un critère objectif et pertinent.

La Cour de cassation a jugé qu'une différence de traitement entre salariés d'une même entreprise ne constitue pas en elle-même une discrimination (Cass. Soc., 18 janvier 2006, n° 03-45.422).

Un salarié victime de plusieurs discriminations et d'une inégalité de traitement peut-il obtenir une réparation spécifique pour chaque chef de préjudice ?

Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.807

Une salariée, engagée en qualité de déléguée médicale classée dans le groupe V de l'accord du 11 mars 1997 relatif aux classifications et aux salaires (Convention collective de l'industrie pharmaceutique) et exerçant divers mandats représentatifs et syndicaux, a saisi le CPH pour obtenir des dommages et intérêts :

- ✓ Pour discrimination en raison du sexe ;
- ✓ Pour discrimination syndicale ;
- ✓ Pour inégalité de traitement.

La Cour d'appel a fait droit à l'ensemble de ses demandes. Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure partiellement cette décision.

Si la Haute juridiction confirme que la salariée a été victime d'une discrimination fondée sur le sexe, d'une discrimination syndicale et d'une inégalité de traitement, elle annule l'indemnisation spécifique de chacun des préjudices.

Les Hauts magistrats considèrent que « si l'interdiction des discriminations en raison du sexe et celle des discriminations en raison des activités syndicales ainsi que les obligations résultant du principe d'égalité de traitement sont distinctes par leur objet, la méconnaissance concomitante de chacune d'elles n'ouvre droit à des réparations

spécifiques que dans la mesure où cette méconnaissance entraîne des préjudices distincts ».

En l'espèce, la Cour d'appel a retenu que :

- ✓ La rémunération inférieure de la salariée à celle de la moyenne des rémunérations perçues par ses collègues de sexe masculin visiteurs médicaux classés dans le groupe V de l'accord du 11 mars 1997 justifiait une réparation au titre de la discrimination en raison du sexe et des activités syndicales ;
- ✓ La rémunération inférieure de la salariée à celle de l'ensemble des visiteurs médicaux de sexe féminin classés dans le même groupe justifiait une réparation au titre de l'inégalité de traitement et d'une discrimination syndicale.

La Cour de cassation en a conclu que la Cour d'appel n'avait pas recherché si l'inégalité salariale résultant de la discrimination en raison du sexe et des activités syndicales et de la violation du principe d'égalité de traitement entraînait des préjudices distincts.

Jurisprudence

Relations collectives

CHSCT – Expertise – Notion de projet important

Rappel : *Le comité social et économique (CSE) (anciennement le CHSCT) peut faire appel à un expert habilité en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 2315-94 pour le CSE et L. 4614-12 ancien pour le CHSCT).*

Un projet important est un projet qui concerne « le personnel d'un secteur d'activité, d'un service ou d'un atelier de l'entreprise » et qui est « en même temps susceptible d'apporter de réelles modifications dans la situation du personnel concerné dans le domaine de l'emploi, de la qualification, de la rémunération, de la formation ou des conditions de travail » (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984).

La dématérialisation des ordres logistiques au sein d'un magasin qui a été mis en œuvre en une journée peut-il constituer un projet important ?

Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-19.841

En 2016, les institutions représentatives du personnel de l'établissement FNAC des Champs Elysées ont été informées et consultées sur un projet intitulé « *DiaLog* » visant à améliorer et simplifier l'organisation logistique au sein de l'établissement.

Ce projet se déployait en plusieurs étapes. Le 21 mars 2018, une dernière réunion d'information du CHSCT a été organisée portant sur la dématérialisation des ordres logistiques. Il s'agissait de la seconde étape du projet : « *DiaLog 2* ».

Au cours de cette réunion, le CHSCT a décidé de recourir à une expertise pour projet important. Contestant cette délibération, l'entreprise a saisi le TGI pour en demander l'annulation.

Le TGI et la Cour de cassation ont fait droit à sa demande considérant que la phase de projet « *DiaLog 2* » ne portait de manière limitée que sur la dématérialisation des ordres logistiques au sein de l'établissement par la suppression du précédent dispositif de bandelettes imprimantes devenu obsolète, et qu'une seule journée (le 6 mars 2018) avait suffi pour sa mise en œuvre.

Les juges en ont conclu que le projet ne constituait donc pas un projet important.

En conséquence, la délibération du 21 mars 2018 de recourir à un expert devait être annulée.

En l'espèce, il ne s'agissait :

- ✓ Ni d'un projet important, puisque le projet était limité à la dématérialisation d'un dispositif ;
- ✓ Ni d'un projet, puisque sa mise en œuvre s'était achevée à la date de la réunion.

Note : La Cour de cassation a déjà jugé que le CHSCT avait la possibilité de recourir à une expertise sur un projet en cours de mise en œuvre à condition que sa mise en œuvre ne se soit pas achevée à la date de la délibération du CHSCT (Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 18-10.079).

Législation et réglementation

Loi d'orientation des mobilités – Publication au JO du 26 décembre 2019

Adoptée définitivement le 19 novembre 2019 et validée pour l'essentiel par le Conseil constitutionnel le 20 décembre, la loi a été publiée au JO le 26 décembre 2019.

Pour rappel, cette loi prévoit notamment, depuis le 1^{er} janvier 2020 :

- ✓ **L'instauration d'un forfait mobilités durables** qui remplace l'indemnité kilométrique vélo et l'indemnité covoiturage.

Ce forfait permet la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel (vélo électrique ou non) ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ou en transports publics de personnes (à l'exception des frais d'abonnement de transport public de type Navigo) ou à l'aide « *d'autres services de mobilité partagée* » qui seront définis par décret.

Les modalités de prise en charge des frais de transport sont déterminées par accord d'entreprise ou interentreprise et, à défaut, par accord de branche. A défaut d'accord, cette prise en charge est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, s'il existe.

La prise en charge des frais de transport prend la forme d'une solution de paiement dématérialisée et prépayée appelée « *titre mobilité* ».

Les sommes prises en charge par l'employeur sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 400€ par an, dont 200€ au maximum pour les frais de carburant.

✓ **L'ajout d'un nouveau thème de négociation dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT).**

Il s'agit des mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux, ainsi que par la prise en charge des frais de transport personnel engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

 **CSE – Décret n° 2019-1548 du 30 décembre 2019**

Un décret relatif au CSE et au droit syndical est paru le 30 décembre dernier.

Les dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2020.

➤ [Liste des membres élus du CSE](#)

A l'issue des élections, la liste nominative des membres de chaque CSE doit être affichée dans les locaux affectés au travail en précisant l'emplacement de travail habituel des membres et le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du CSE.

➤ [Nombre de représentants d'établissement au CSE central](#)

A défaut d'accord entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs, chaque établissement peut être représenté au CSE central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou 2 délégués titulaires et un ou 2 délégués suppléants, dans la limite totale de 25 titulaires et 25 suppléants.

➤ [Recours à un expert agréé : prolongation de l'agrément](#)

Initialement, le CHSCT et le CSE pouvaient continuer à faire appel à un expert agréé jusqu'au 31 décembre 2019.

Le décret prolonge cette période jusqu'au 31 décembre 2021. Ainsi, les experts dont l'agrément expire avant le 30 juin 2021 voient leur agrément prolongé jusqu'à cette date, s'ils en font la demande avant le 31 mai 2021.

➤ Crédit d'heures des représentants syndicaux en forfait jours

Lorsqu'un délégué syndical (DS), un DS central ou un représentant de la section syndicale est en forfait jours, leur crédit d'heures de délégation est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans sa convention individuelle de forfait. Une demi-journée correspond à 4h de mandat.

Le décret précise que lorsque le crédit d'heures restant est inférieur à 4h, le titulaire du mandat dispose d'une demi-journée complète de délégation qui vient elle aussi en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait.

 **CSE – Questions-réponses – Mise à jour le 18 décembre 2019**

Le Ministère du travail a mis à jour, le 18 décembre 2019, le questions-réponses sur le CSE publié en avril 2018 en ajoutant 17 nouvelles « questions réponses ».

Le document complet est disponible sur le site du Ministère du travail. Dans cette actualité, nous ne présenterons que les apports majeurs.

➤ Entreprise ayant établi un PV de carence avant le 23 septembre 2017

L'entreprise qui a établi avant le 23 septembre 2017 un PV de carence aux élections des DP ou CE n'est pas tenue d'organiser de nouvelles élections avant le 1^{er} janvier 2020. Le PV de carence continue à produire ses effets jusqu'au 22 septembre 2021, sauf si une organisation syndicale ou un salarié de l'entreprise demande l'organisation des élections. Dans ce cas, l'employeur doit, dans le mois qui suit la demande, engager la procédure électorale.

➤ Transfert des biens au CSE

Le CSE se voit transférer l'ensemble des biens, droits et obligations, créances et dettes des anciennes institutions représentatives du personnel et notamment les contrats de travail des salariés des CE.

➤ Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts

La négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts doit être engagée même si l'entreprise ne comprend qu'un seul établissement et/ou qu'un seul site.

La décision unilatérale de l'employeur ne vaut que pour la durée du cycle électoral. A l'issue de chaque cycle, l'employeur doit engager de nouvelles négociations.

➤ Représentants de proximité

C'est l'accord collectif fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts qui institue les représentants de proximité.

Lorsque le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par décision unilatérale de l'employeur, les représentants de proximité peuvent être mis en place par accord collectif majoritaire en cours de cycle.

➤ Protection du candidat non élu remplaçant le titulaire

En principe, lorsqu'un titulaire est absent, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que le titulaire.

S'il n'existe pas de suppléant élu, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Ce dernier bénéficie du statut de salarié protégé.

➤ Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

La formation spécifique en santé et sécurité et conditions de travail est organisée pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Le Ministère précise qu'une formation similaire des autres élus du CSE doit être « encouragée », en l'absence d'une telle commission.

Cette position semble contraire à l'article L. 2315-18 du Code du travail qui dispose que tous les élus du CSE bénéficient de cette formation.

Les membres de la CSSCT peuvent le cas échéant bénéficier d'une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport à l'activité de l'entreprise.

➤ Invitation aux réunions de l'inspecteur du travail compétent

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit, dans certains cas, inviter l'agent de contrôle de l'inspection du travail aux réunions du CSE et de la CSSCT.

Lorsque le CSE recouvre plusieurs sites et se réunit dans l'un d'entre eux, l'inspection du travail compétente est celle du lieu où se déroule la réunion.

■ Contrat d'apprentissage – Nouvelles modalités de dépôt – Décret n° 2019-1489 du 27 décembre 2019

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié la procédure de dépôt des contrats d'apprentissage.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage est remplacée par une procédure de dépôt auprès de l'Opérateur de compétences (Opco).

Un décret du 27 décembre 2019 détaille cette nouvelle procédure.

➤ Délai de dépôt

En principe, l'employeur doit transmettre le contrat d'apprentissage à l'Opco, au plus tard dans un délai de 5 jours ouvrables suivant son début d'exécution, accompagné de la convention de formation.

Quand le contrat est conclu avec un CFA d'entreprise, le contrat d'apprentissage est accompagné d'une annexe pédagogique et financière précisant certaines informations sur l'action de formation (*intitulé, objectif et contenu de l'action de formation, moyens prévus, durée etc*).

Toute modification d'un élément essentiel du contrat fait l'objet d'un avenant transmis à l'Opco dans les mêmes conditions.

Par exception, en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, l'employeur en informe l'Opco sans délai.

Dans tous les cas, la transmission des documents peut se faire de façon dématérialisée.

➤ Réponse de l'Opco

L'Opco doit se prononcer sur la prise en charge financière du contrat d'apprentissage dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents. Passé ce délai, le silence de l'Opco vaut refus de prise en charge.

L'Opco ayant accepté le financement du contrat doit le déposer auprès du Ministère en charge de la formation.

Le refus est motivé et notifié à l'employeur, à l'apprenti ainsi qu'au CFA. Ce refus est notifié lorsque le contrat ne satisfait pas aux conditions relatives notamment à l'âge de l'apprenti, à la rémunération de ce dernier ou au maître d'apprentissage.

L'Opco doit également informer le Ministère en charge de l'apprentissage des refus de financement et des motifs.

■ **Avantage – Mise à disposition d'une salle de sport par l'employeur – Régime social – Lettre de la DSS du 12 décembre 2019**

Afin d'inciter le développement de la pratique sportive en entreprise, la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) a, dans une lettre du 12 décembre 2019, assoupli les règles d'assujettissement à cotisations de sécurité sociale de l'avantage résultant de la mise à disposition par l'employeur d'une salle de sport, même en présence d'un CSE.

➤ Avantage mis en place par le CSE : Exonération de cotisations

L'administration considère que sauf disposition législative ou réglementaire contraire, ne donnent pas lieu à cotisations les prestations en nature ou en espèces servies par les CSE aux salariés ou anciens salariés lorsqu'elles se rattachent directement à certaines activités sociales et culturelles (*Instruction ministérielle du 17 avril 1985*).

C'est notamment le cas des activités sociales ou culturelles comme le sport.

Ainsi, les activités sportives délivrées par le CSE ou par l'employeur en l'absence d'un CSE sont exonérées de cotisations sociales.

En revanche, cette tolérance ne s'appliquait pas lorsque l'avantage était alloué par l'employeur en présence d'un CE (aujourd'hui CSE). Dans ce cas, l'avantage était soumis à cotisations.

➤ [Avantage mis en place par l'employeur avec CSE : Extension de l'exonération](#)

La DSS a infléchi sa position dans une lettre du 12 décembre 2019 et étend sa tolérance.

Désormais, n'entre plus dans l'assiette de cotisations sociales l'avantage constitué par la mise à disposition par l'employeur, même lorsque l'entreprise est dotée d'un CSE, à l'ensemble des salariés :

- ✓ D'un accès à un équipement dédié à la réalisation d'activités sportives tel qu'une salle de sport appartenant à l'entreprise, ou un espace géré par celle-ci ou dont elle prend en charge la location aux fins d'une pratique sportive ;
- ✓ Et l'organisation de cours de sport ou d'activités physiques et sportives dans l'un de ces espaces.

La lettre précise que l'équipement visé comprend les vestiaires et douches destinés à la pratique sportive.

En revanche, cette exonération ne s'applique pas aux financements d'abonnements ou de participation individuelle à des cours de sport organisés en dehors d'une salle gérée, détenue, ou louée par l'entreprise.

Pour rappel, il s'agit d'une simple tolérance. Les agents de contrôle ainsi que les juges du fond ne sont pas liés par cette position. Le risque de redressement Urssaf ne peut donc être totalement exclu.

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

actance
société d'avocats

