

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois

- Les modalités de désignation des membres de la CSSCT au sein du CSE peuvent-elles faire l'objet d'une négociation collective ?



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Nos meilleurs voeux



A NE PAS MANQUER

Infographie sur :

La reconduction de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

LES MODALITÉS DE DÉSIGNATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITION DE TRAVAIL AU SEIN DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE PEUVENT-ELLES FAIRE L'OBJET D'UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE ?

Même lorsque la commission santé sécurité et condition de travail n'est pas obligatoire et est mise en place de manière conventionnelle, les modalités de désignation de ses membres doivent suivre les dispositions légales d'ordre public.

Une commission santé sécurité et condition de travail (« CSSCT ») doit être mise en place au sein du comité social et économique (« CSE ») dans les entreprises ou établissements distincts employant au moins 300 salariés. Néanmoins, au sein des entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, une CSSCT facultative peut être mise en place par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CSE.

Dans l'arrêt d'espèce, un accord relatif à la mise en place d'un CSE prévoyait la mise en place conventionnelle d'une CSSCT composée de quatre membres. Ceux-ci devaient être désignés par le comité parmi ses propres membres, selon des modalités qu'il déterminait par l'adoption d'une résolution spécifique.

Or, il a été procédé à l'élection des membres de la CSSCT sans que cette résolution préalable soit adoptée. Aussi, une organisation syndicale a contesté ces désignations devant le tribunal d'instance (devenu Tribunal judiciaire).

La Cour de cassation, suivant le raisonnement de la juridiction du fond, rejette cette demande d'annulation, précisant que « la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote ». Elle reprend ainsi les termes de l'article L. 2315-39 du Code du travail, qui est d'ordre public.

En d'autres termes, malgré les dispositions de l'accord, le CSE ne pouvait pas organiser par résolution son propre mode de désignation des membres de la CSSCT, de telle sorte qu'aucune résolution n'était nécessaire.

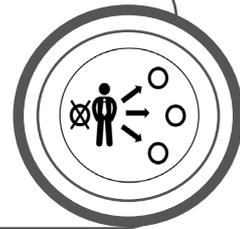
Ainsi, il ne peut être dérogé aux modalités de désignation des membres de la CSSCT, même lorsque la mise en place de cette commission a été décidée par voie purement conventionnelle.

Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 19-14.224

LES ARRÊTS EN BREF

Obligation de reclassement de la société mère au sein du groupe

La société mère française qui a mis un salarié à la disposition d'une de ses filiales à l'étranger, avec laquelle un contrat de travail a été conclu, doit rapatrier et réintégrer ce salarié en cas de licenciement par la filiale. La recherche de poste de réintégration est faite **au sein des sociétés du groupe** et la société mère procure un nouvel emploi au salarié compatible avec ses précédentes fonctions en son sein ([Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-19.221](#)).



Obligation de consultation du CSE en cas de contrôle de l'activité du salarié



Même obligatoire par l'effet de la loi, la mise en œuvre d'un **dispositif de vérification des opérations bancaires** permettant de tracer les dossiers consultés par les salariés au sein d'un établissement de crédit, constitue une technique permettant un contrôle de l'activité des salariés et doit en conséquence donner lieu à consultation du CSE ([Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-11.792](#)).

Recours au CDD d'usage : l'employeur doit apporter la preuve du caractère temporaire de l'emploi

Dans certains secteurs désignés par décret ou par accord collectif étendu, les contrats à durée déterminée peuvent constituer un usage. Néanmoins, l'employeur ne peut se contenter de rappeler l'existence de cet usage pour résister à une demande de requalification du CDD en CDI. A l'inverse, il lui appartient de justifier des raisons objectives, consistant en des éléments concrets et précis, permettant la démonstration du caractère temporaire de l'emploi par nature. A défaut d'une telle justification, le CDD est requalifié en CDI ([Cass. soc., 4 décembre 2019, n° 18-11.989](#)).



Recours à des autoentrepreneurs : conséquences de la reconnaissance du lien de subordination en termes des cotisations sociales

Dès lors que la société de transport mettait à la disposition de l'auto-entrepreneur des véhicules dont elle assurait l'approvisionnement en carburant et l'entretien, que l'auto-entrepreneur utilisait la licence communautaire de la société, qu'il se présentait sur les chantiers comme faisant partie de la société et lui remettait les disques d'enregistrement, ce dernier perdait toute autonomie dans l'organisation et l'exécution de son travail. Un lien de subordination pouvait ainsi ressortir, faisant tomber la présomption de non-salariat. En conséquence, les sommes versées au salarié sont considérées comme du salaire et doivent être réintégréées dans l'assiette des cotisations sociales ([Cass. 2e civ., 28 novembre 2019, n° 18-15.333](#)).



Etats-Unis : limitation des clauses de neutralité

A l'occasion de l'implantation d'entreprises européennes sur le territoire américain, des organisations syndicales peuvent demander à l'employeur de conclure des accords de neutralité pour faciliter leur implantation au sein des entreprises localement constituées. Aux termes d'un tel accord, l'employeur s'engage non seulement à ne pas s'opposer à l'implantation d'une organisation syndicale au sein de l'entreprise, mais offre de surcroît des moyens et droits favorisant cette implantation. En contrepartie, l'organisation syndicale peut s'engager, par exemple, à décaler dans le temps son implantation, ou à ne pas dénigrer publiquement l'entreprise.

Néanmoins, l'agence fédérale National Labor Relations Board a considéré, dans une décision du 20 novembre 2019, que de tels accords ne sont licites qu'à condition qu'ils se limitent à acter de la non-ingérence de l'employeur dans le processus électoral.



A NE PAS MANQUER

RECONDUCTION DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT (PEPA)

MISE EN PLACE DE LA PRIME PEPA



Par accord de groupe
ou d'entreprise,
selon les mêmes modalités que
la conclusion d'un accord d'intéressement

OU



Par décision unilatérale de l'employeur



ce dernier devant alors en
informer le CSE au préalable du
versement

CONDITIONS



Accord d'intéressement mis en œuvre à la date de versement de la prime

L'accord d'intéressement, conclu entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2020, pourra
exceptionnellement porter sur une **durée comprise entre un an et moins de trois ans**

DEROGATION

Les Associations et fondations reconnues d'utilité publique et autorisées à ce titre à recevoir
des dons ouvrant droit à réduction d'impôts

BÉNÉFICIAIRES

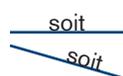


Salariés **liés par un contrat de travail**
à la date de versement de la prime



Rémunération < 3x le SMIC annuel
appréciés sur les 12 derniers mois

ATTRIBUTION



à l'ensemble des salariés



à ceux dont la rémunération < à un certain plafond

Intérimaires inclus

Versement est effectué par
l'entreprise de travail temporaire

MODALITÉS DE VERSEMENT

avant le 30 juin 2020



CRITÈRES DE MODULATION DE LA PRIME



Rémunération



Niveau de classification



durée de présence effective dans
l'entreprise ou durée de travail
prévue au contrat

EXONÉRATIONS

- d'impôt sur le revenu ;
- de cotisations sociales ;
- de CSG et de CRDS ;
- de contribution formation ;
- de taxe d'apprentissage ;
- de participation à l'effort à la construction.



Si le montant de la prime est
supérieur, l'excédent est réintégré
dans l'assiette des cotisations
sociales et dans le salaire imposable

L'exonération est limitée à
1 000 euros par bénéficiaire



L'équipe d'Ogletree Deakins vous souhaite
une très belle année 2020 !



QUI CONTACTER ?



Cécile Martin
Associée, avocate à la cour
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol
Associé, avocat à la cour
jean-marc.albiol@ogletree.com



François Millet
Associé, avocat à la cour
francois.millet@ogletree.com



Sophie Binder
Associée, avocate à la cour
sophie.binder@ogletree.com



Nicolas Peixoto
Associé, avocat à la cour
nicolas.peixoto@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :  

 26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris

 01.86.26.27.42

**Ogletree
Deakins**