

# Flash infos

Chers abonnés

Retrouvez dans ce dernier numéro du flash info :

- La levée des dernières restrictions sanitaires
- L'impact d'un accord collectif sur le contrat de travail
- Le droit d'expertise du CSE d'établissement en présence d'un CSE central
- La question du jour : l'employeur peut-il demander des précisions sur l'utilisation de vos heures de délégation ?



## COVID 19 : La levée des restrictions sanitaires

Le 3 mars 2022, le Premier ministre a publié un communiqué de presse dans l'objectif d'informer les Français quant à la levée de certaines restrictions sanitaires intervenant à partir du lundi 14 mars. Ce jour étant arrivé, nous allons vous présenter brièvement ce qui change concrètement.

### ✓ Fin du passe vaccinal

Entré en vigueur le 24 janvier dernier, le passe vaccinal a pris fin. L'employeur des lieux (cinémas, musées, restaurants, cafés, bibliothèques municipales...) ne peut plus demander à ses salariés de le présenter.

**Attention** : Le passe sanitaire reste exigé pour accéder aux services et établissements de santé, aux établissements de santé des armées, ainsi qu'aux services et établissements médico-sociaux (Ehpad et établissement accueillant des personnes en situation de handicap...). Sa présentation s'impose également aux salariés (ceux qui ne sont pas déjà soumis à l'obligation vaccinale) dont l'activité se déroule dans ces espaces/lieux et aux heures où ils sont accessibles au public.

### ✓ Fin du masque et des gestes barrières

Le port du masque n'est plus obligatoire dans certains lieux où il était exigé. C'était notamment le cas des lieux de travail. En revanche, cette obligation est maintenue dans les transports et les établissements de santé et médico-sociaux y compris pour les salariés de ces secteurs.

Les gestes barrières ne sont plus obligatoires, ce qui signifie qu'il n'y a plus de distanciation sociale à respecter. Les rassemblements, réunions ou moments conviviaux sont également de nouveau possibles entre collègues.

### ✓ Fin de l'amende administrative

Les inspecteurs du travail n'ont, pour le moment, plus la possibilité de mettre en place la procédure spécifique d'amende administrative. Cette dernière avait vocation à sanctionner les employeurs en cas d'exposition de salariés à des situations dangereuses liées à la Covid-19, notamment lorsqu'aucune mesure de protection n'a été prise alors qu'une mise en demeure de la Dreets avait été prononcée. Pour rappel, son montant maximum était de 500 € par salarié concerné, dans la limite totale de 50 000 €.

**Attention** : Les procédures déjà engagées au 14 mars 2022 se poursuivront conformément à la loi du 12 janvier 2022.

✓ **Fin du protocole sanitaire**

Après un nombre incalculable de versions, le protocole sanitaire n'est plus en vigueur depuis lundi. Néanmoins, il est remplacé par un "[guide repère](#)", qui a été publié par le gouvernement le mercredi 16 mars 2022.



## Un accord collectif ne peut pas imposer aux salariés une modification de leur contrat de travail

Nos abonnés s'interrogent régulièrement de l'impact des négociations d'entreprise sur les clauses de leur contrat de travail. Il est fréquent, par exemple, que des négociations relatives à l'aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise soient « contraires » à ce qui a pu être convenu précédemment, au moment de l'embauche.

Dans un arrêt rendu le 16 février 2022, les juges ont rappelé qu'un accord collectif d'entreprise ne peut pas imposer aux salariés une modification des éléments essentiels de leur contrat de travail.

**« Sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui sont contraires et prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif de licenciement et serait prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique »** (Cass. soc., 16 février 2022, n°20-17.644).

Les faits étaient les suivants :

L'entreprise était parvenue à la conclusion d'un accord sur **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**. Dans ce texte conventionnel, il était indiqué que, **dans un contexte de pertes importantes de marché**, l'entreprise s'engageait à maintenir l'emploi des salariés acceptant d'éventuels aménagements de leur temps de travail, de leur rémunération, et de leur lieu de travail.

Le litige portait sur la suite de ce texte : En cas de refus par un salarié de ces différents aménagements, il était précisé que l'entreprise engagerait une procédure de licenciement individuel pour motif économique.

Deux organisations syndicales ont donc saisi les juges afin d'obtenir l'annulation de cette partie de l'accord collectif litigieuse. **Et elles ont obtenu la nullité d'une partie de l'accord d'entreprise !**

Finalement, les juges n'ont fait qu'appliquer les dispositions de **l'article L. 2254-1 du Code du travail**, selon lesquelles un accord collectif ne peut modifier, sans l'accord exprès des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail. De même, un accord collectif d'entreprise ne peut déroger aux dispositions légales d'ordre public, notamment celles rappelant qu'un licenciement doit nécessairement présenter une **cause réelle et sérieuse**.

C'est l'occasion pour nous de vous rappeler **une exception** à ce principe général...

**L'accord de performance collective (APC) !** Pour rappel, un tel accord collectif d'entreprise peut aménager la durée du travail, la rémunération, ainsi que l'éventuelle mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Ce type d'accord est négocié « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi ».

Or, les clauses d'un APC **prévalent** sur les dispositions contenues dans vos contrats de travail. Le refus d'un salarié de se voir appliquer un APC constitue à lui-seul un motif réel et sérieux de licenciement. Et pour le coup, c'est prévu dans la Loi, à **l'article L. 2254-2 du Code du travail**.

*Chambre sociale de la Cour de cassation, 16 février 2022, n°20-17.644*



## Le droit d'expertise du CSE d'établissement en présence d'un CSE central

Les membres de la délégation élue du personnel peuvent se faire accompagner par un expert lorsqu'ils rendent un avis dans le cadre des trois consultations annuelles récurrentes (ou maximum tous les 3 ans en cas d'accord d'adaptation de la périodicité des négociations obligatoires) :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise (financement 80% employeur/20% CSE),
- La situation économique et financière de l'entreprise (financement à 100% par l'employeur),
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (financement à 100% par l'employeur).

Lorsqu'il existe des CSE d'établissements et un CSE central, ces consultations associées à la possibilité d'expertise sont organisées au niveau du CSE central.

Une exception à ce principe prévue par le code du travail (L. 2312-22) : lorsque la consultation sociale prévoit des mesures d'adaptation spécifiques à certains établissements, cette consultation, et donc la possibilité d'être accompagné par un expert, doit être conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements concernés.

Mais attention, comme il ne s'agit pas d'une règle d'ordre public (qui s'impose à tous, au minimum) mais d'une règle supplétive (qui ne s'applique qu'à défaut d'accord), il est toujours possible de l'adapter via la négociation collective en aménageant les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation.

C'est exactement le même raisonnement en matière de consultation ponctuelle et d'appel à un expert sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise qui sont spécifiques à l'établissement et relèvent de la compétence du chef de cet établissement dans la limite des pouvoirs qui lui sont confiés (L. 2316-20 et -21 du code du travail) ». Notamment en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (financement 80% employeur/20% CSE).

C'est ce qu'a rappelé récemment la Cour de Cassation à l'occasion de trois arrêts dans lesquels elle réaffirme que dès lors que la consultation du CSE d'établissement est de droit, malgré la présence d'un CSE central, l'expertise l'est aussi, sauf accord collectif contraire :

- Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-20.373 : la consultation du CSE d'établissement sur « l'ordre des départs en congés pour l'année 2020 et sur un plan de formation des salariés de l'établissement entre autres » constituent des mesures d'adaptation de la politique sociale de l'entreprise spécifiques à l'établissement justifiant un droit à consultation et à expertise » ;
- Cass. soc., 16 févr. 2022, n° 20-17.622 : « si le CSE central est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise destinés à s'appliquer uniformément au sein de celle-ci sans ou en l'absence de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, le CSE d'établissement continue à disposer d'une compétence consultative, avec possibilité éventuelle de recourir à une expertise, dès lors que l'application du projet arrêté au niveau de l'entreprise suppose l'adoption de mesures d'adaptation propres à chaque établissement » (en l'occurrence, location gérance d'établissement avec effet sur les contrats de travail des salariés) ;
- Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-19.974 : un accord d'entreprise peut prévoir « que les consultations récurrentes ne relèvent que du seul CSE central de sorte que le CSE d'établissement ne pouvait procéder à la désignation d'un expert à cet égard ».



## La question du jour



### Votre question :

J'exerce les mandats de membre du CSE et de délégué syndical. Je suis donc amené à poser des heures de délégation. **A la suite de leur dernier paiement, mon employeur m'a adressé une lettre recommandée avec accusé de réception, aux termes de laquelle il me demande de lui fournir des précisions sur l'utilisation des heures de délégation. A-t-il le droit ? Puis-je refuser d'y répondre ?**

### Notre réponse :

Votre interrogation est tout à fait légitime, dans la mesure où il existe, de par la Loi, une **présomption de bonne utilisation des heures de délégation**. C'est pourquoi, même s'il envisage une contestation, l'employeur doit toujours **au préalable** vous les payer à l'échéance normale. Les textes législatifs sont très clairs sur ce point :

- ✓ *S'agissant du délégué syndical, l'article L. 2143-17 du Code du travail rappelle que « Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale ».*
- ✓ *S'agissant du membre du CSE, l'article L. 2315-10 du Code du travail rappelle également que « Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale ».*

Malgré cette présomption de bonne utilisation, votre employeur a le droit de vous demander des explications sur l'utilisation de vos heures de délégation, avant d'entamer une démarche contentieuse en saisissant le Conseil de Prud'hommes.

Très récemment, les juges ont rappelé cette possibilité laissée à l'employeur, dans un arrêt rendu le 16 février 2022. Dans cette affaire, ils ont reconnu que l'employeur était fondé à saisir le juge prud'homal pour obtenir le remboursement des heures de délégation, dans la mesure où il avait tenté d'obtenir au préalable des précisions sur leur utilisation. L'élu concerné avait transmis, en réponse, ses **bons de délégation**. Les juges ont assimilé cela à un **défaut de réponse** (Cass, soc., 16 février, 2022, n° pourvoi 20-19.194).

**En résumé, si vous refusez de répondre à cette demande, l'employeur sera en droit de saisir le Conseil de Prud'hommes pour obtenir le remboursement des heures de délégations sollicitées.**

En pratique, il n'est pas toujours aisé, en votre qualité d'élu, d'apporter de telles précisions quand vous êtes, parallèlement, soumis à une **obligation de discrétion**, notamment à l'égard des données personnelles des salariés. A notre sens, il paraît opportun d'apporter des précisions sur la nature de vos différentes activités (par exemple : « préparation à un entretien préalable à sanction disciplinaire ») sans indiquer de détails précis, notamment sur l'identité de vos interlocuteurs.



# Ateliers MyCSE

*Le groupe de travail avec un professionnel*

- Vous souhaitez renforcer les actions de votre instance
- Vous désirez approfondir une problématique particulière et souhaitez le soutien d'un professionnel (expert-comptable, juriste, économiste, ergonomiste, psychologue du travail...)
- Vous voulez préparer une négociation d'un accord d'entreprise (télétravail, temps de travail...)

*Nous vous proposons des ateliers chez vous ou à distance !*

**NEW...**

Comment réussir ses élections ?

Anticiper c'est la clé !

Votre mandat s'achève bientôt et vous souhaitez préparer la prochaine période électorale ?

Négociation du PAP, calendrier, obligation de l'employeur, déroulé du scrutin, établissement équilibré des listes ... ?

**Demander votre atelier !**



Retrouvez l'ensemble de nos ateliers sur [www.mycse.fr](http://www.mycse.fr)

DBESE

Santé au travail

Egalité professionnelle

Négociations annuelles

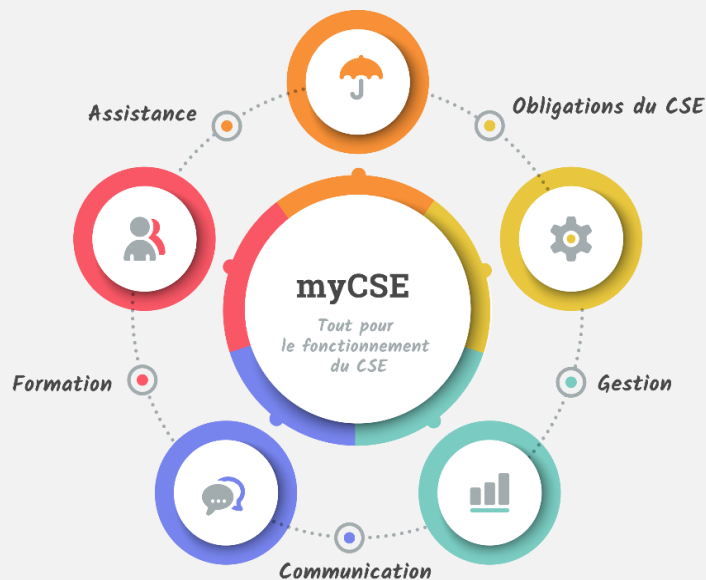
RGPD

Règlement intérieur

Intéressement

Nouvelle convention collective de la métallurgie

Contactez-nous au **03.20.47.15.24** ou par mail : [contact@mycse.fr](mailto:contact@mycse.fr)



## Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

**MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,**  
[www.mycse.fr](http://www.mycse.fr) – [info@mycse.fr](mailto:info@mycse.fr) - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

