

Pages 181 à 216

AU SOMMAIRE :**→ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence
(n° 050 à 068)

PAGE 185

**→ LE DROIT
ET LES JUGES**Modulation du
temps de travail :
des cycles d'une
durée raisonnable

PAGE 205

→ ÉTUDELes formations
des élus au comité
social et économique

PAGE 207

DOSSIER

LE CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

PAGE 191

Un contentieux unifié

Exécution des décisions
et voies de recoursContentieux de la tarification des accidents
du travail et maladies professionnelles

Prix : 7,50 €

ÉDITORIAL ■ BDES, ambitions et réalités

Par Laurent Milet – PAGE 183

183

EDITORIAL

BDES, ambitions et réalités

Par Laurent Milet

185

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DROIT DU TRAVAIL

- **Contrat de travail** p. 185
Existence du contrat
- **Transfert d'entreprise** p. 185
Modification du contrat de travail
- **Différents modes de rupture** p. 186
Rupture conventionnelle
Résiliation judiciaire
- **Contrat à durée déterminée** p. 187
Cas de recours
Conclusion du contrat
- **Comité d'entreprise** p. 187
Réunions
Attributions économiques
- **Protection des élus et mandatés** p. 188
Bénéficiaires
- **CHSCT** p. 189
Expertises du CHSCT
- **Salaire et avantages** p. 189
Indemnités diverses
- **Épargne salariale** p. 190
Participation aux résultats
- **Formation professionnelle** p. 190
Principes généraux
Apprentissage
- **Catégories particulières** p. 190
Journalistes

191

DOSSIER

Le contentieux de la Sécurité sociale

Par Marie Mouille

- 1 Un contentieux unifié p. 192
- A – **Recours administratif préalable obligatoire** p. 192
 - a) Cadre des recours p. 192
 - b) Procédure applicable p. 193

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale. [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **Ti** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [www.legifrance.fr]).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT** : Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

- B – **Commission médicale de recours amiable** p. 194
 - a) Les recours visés p. 194
 - b) Composition et fonctionnement p. 194
 - c) Saisine p. 194
 - d) Procédure p. 194
 - e) Décision de la commission p. 194

- C – **Procédure juridictionnelle** p. 195
 - a) Quel juge saisir ? p. 195
 - b) Modalités de saisine p. 196
 - c) Convocation des parties p. 196
 - d) Procédure orale p. 196
 - e) Assistance et représentation p. 196
 - f) Mesures d'instruction p. 197

- 2 Exécution des décisions et voies de recours p. 198

- A – **L'exécution de la décision** p. 198

- B – **Les recours** p. 198

- 3 Contentieux de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles p. 198

- A – **Recours préalable facultatif** p. 199

- B – **Saisine** p. 199

- C – **Instruction** p. 199

- D – **Audience** p. 199

- E – **Décision et recours** p. 199

AUTRES RUBRIQUES

RÉTROSPECTIVE

- **Articles et commentaires parus depuis un an** p. 184

205

LE DROIT ET LES JUGES

Modulation du temps de travail : des cycles d'une durée raisonnable

Par Mélanie Carles

207

ÉTUDE

Les formations des élus au comité social et économique

Par Estelle Suire

- 1 La formation économique des élus au CSE p. 208
- 2 La formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des membres du CSE p. 210
- 3 La formation économique sociale et syndicale p. 212
- 4 Quelques dispositions communes aux trois formations p. 214

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 74^e 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
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Assistante de la rédaction :

Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page :

Bénédictine Leconte.

Secrétariat de rédaction :

Cécile Bondeelle.

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

Directeur de la publication :

Simon Gévaudan.

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.

et sur www.nvo.fr

Envoi après réception
du règlement
Tél. : 01 49 88 68 50

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

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

Copyright :

Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par :

RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



IMPRIM'VERT®
© 2011-2021

BDES, ambitions et réalité

La base de données économiques et sociales (BDES) avait fait naître l'espoir d'une meilleure information des représentants du personnel. C'est l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 relatif à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels et la loi du 14 juin 2013 qui ont prévu sa mise en place pour, initialement, servir de support à une nouvelle consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Afin d'en faire un bilan six ans après, le cercle Maurice Cohen, seul cercle de réflexion sur la représentation du personnel (1), a mené avec succès une grande enquête nationale sur la mise en place des BDES dans les entreprises. Y ont répondu 811 élus de CE et de CSE, représentant plus de 2,6 millions de salariés.

Les résultats de cette enquête, réalisée avec le parrainage de plusieurs partenaires, dont la RPDS, et qui avait reçu le soutien de la CGT, de FO et de Solidaires, ont été présentés devant un public nombreux lors du salon des comités d'entreprise Eluceo du Stade de France en mars 2019 (2).

Rappelons que la BDES, se substituant à toutes les informations récurrentes remises précédemment par les entreprises, avait pour objectif de regrouper l'ensemble des informations utiles aux élus du personnel dans un support unique, accessible en permanence, régulièrement mis à jour.

Ainsi, la BDES devait permettre aux représentants du personnel :

- d'avoir une vision rétroactive et prospective des différents indicateurs sociaux et économiques de l'entreprise, au-delà de ce que le bilan social peut apporter ;
- de disposer d'une véritable base de données pouvant faire l'objet d'un traitement dynamique, et non d'une simple banque documentaire.

Parmi les réponses recueillies, deux retiennent particulièrement l'attention.

À la question essentielle : « Avec la BDES, pensez-vous disposer aujourd'hui d'une information plus complète et de meilleure qualité ? », près de 85 % des élus répondent par la négative.

Par ailleurs, seuls 29 % des répondants assurent que la BDES est constituée de données directement exploitables (type tableau Excel) alors que pour 60 % d'entre eux, il est nécessaire de « rechercher les données dans différents documents numérisés ou sous format papier », ce qui contraint les élus du personnel à aller eux-mêmes chercher l'information dont ils ont besoin !

L'enjeu est pourtant de taille, car il s'agit, ni plus ni moins, de la possibilité pour les salariés et leurs représentants de comprendre la situation économique et sociale de l'entreprise et ses perspectives. À ce stade, il ne s'agit pas seulement de dysfonctionnements, mais d'un problème d'application de la loi.

En conséquence, les résultats de cette enquête devraient interpellier les pouvoirs publics sur les difficultés rencontrées. En effet, les textes présentaient déjà un certain nombre de limites et l'ordonnance Macron/Pénicaud (n° 2017-1386 du 22 septembre 2017) ne va pas arranger les choses. Elle ne reprend pas à son compte certaines caractéristiques essentielles de la BDES prévues par la législation précédente. Il en est notamment ainsi de l'article L. 2312-24 du Code du travail, relatif à la consultation du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise, qui ne précise plus que cette base de données est le support de la préparation de cette consultation. Comme de l'éventuel accord d'entreprise organisant et fixant le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données, qui peut ne pas prévoir que ces données portent sur l'année en cours, les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes, ainsi que les informations relatives à la sous-traitance et aux transferts commerciaux et financiers entre les entités d'un groupe.

Les réponses à cette enquête montrent aussi que de trop nombreux employeurs, en n'appliquant pas la loi ou en la contournant, l'ont rendue en partie inopérante. Il est vrai que dans certaines entreprises, la BDES a été mise en place unilatéralement par le chef d'entreprise sans négociation avec les salariés. Raison de plus pour ces derniers de prendre l'initiative de se former, de se réunir et de travailler collectivement sur les informations qu'ils veulent voir y figurer.

Laurent Milet



Bapouishoo

(1) Le cercle Maurice Cohen est un cercle de réflexion qui rassemble des élus du personnel, des syndicalistes, des universitaires, avocats et juristes en droit social, des experts auprès des CE, CSE et CHSCT et des inspecteurs du travail. Leur objectif assumé est de défendre les intérêts des comités d'entreprise, comités sociaux économiques et délégués syndicaux.

(2) Les résultats de l'enquête sont disponibles sur le site du cercle Maurice Cohen (www.cerclemauricecohen.org). Voir également l'article de D. Martinez, « BDES : Trop d'infos tue l'info », La Nouvelle Vie ouvrière (NVO) de mai 2019, p. 38.

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 878 (juin 2018) au numéro 889 (mai 2019)

COMITÉ D'ENTREPRISE

• L'insuffisance des réponses de l'employeur peut justifier le déclenchement du droit d'alerte

2019, p. 139 (n° 888)

• Activités sociales ou droit de tirage ?

2018, p. 379 (n° 884)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

• Les ordonnances (VI) : Le comité social et économique (2^e partie)

2018, p. 305 (n° 882)

• Les ordonnances (V) : Le comité social et économique (1^{re} partie)

2018, p. 253 (n° 880-881)

CONTRAT DE TRAVAIL

• Les contrats saisonniers

2019, p. 173 (n° 889)

• La rupture conventionnelle collective

2018, p. 245 (n° 879)

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

• Les ordonnances (IV) : Les accords de performance collective

2018, p. 227 (n° 879)

• La rupture conventionnelle collective

2018, p. 245 (n° 879)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

• La désignation des délégués syndicaux 2019, p. 47 (n° 886)

• Jurisprudence de droit social 2017-2018 2019, p. 5 (n° 885)

• Les plans de sauvegarde de l'emploi 2018, p. 389 (n° 884)

• Les ordonnances (V) : Le comité social et économique (1^{re} partie) 2018, p. 253 (n° 880-881)

• Les ordonnances (VI) : Le comité social et économique (2^e partie) 2018, p. 305 (n° 882)

• La prévoyance collective en entreprise 2018, p. 181 (n° 878)

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

• La prévoyance collective en entreprise

2018, p. 181 (n° 878)

PRUD'HOMMES

• Comparaire en bonne et due forme

2019, p. 169 (n° 889)

• L'exécution des décisions prud'homales

2019, p. 135 (n° 888)

• Juges, ne jugez pas !

2019, p. 111 (n° 888)

• Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France

2019, p. 67 (n° 886)

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

• La désignation des délégués syndicaux

2019, p. 47 (n° 886)

SANTÉ AU TRAVAIL

• L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

SALAIRE ET AVANTAGES

• La rémunération du travail

2019, p. 119 (n° 888)

• Les conventions de forfait

2019, p. 83 (n° 887)

• Saisie des rémunérations, quelles limites ? (barème 2019)

DROIT SYNDICAL

• La désignation des délégués syndicaux

2019, p. 47 (n° 886)

DURÉE DU TRAVAIL

• Les conventions de forfait

2019, p. 83 (n° 887)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

• L'art délicat de la représentation équilibrée

2019, p. 75 (n° 887)

HARCÈLEMENT

• Le harcèlement moral dans l'entreprise

2019, p. 155 (n° 889)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

• Jurisprudence de droit social 2017-2018

2019, p. 5 (n° 885)

LICENCIEMENT

• Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France

2019, p. 67 (n° 886)

• L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

• Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

2018, p. 237 (n° 879)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

• Les plans de sauvegarde de l'emploi

2018, p. 389 (n° 884)

• Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

2018, p. 237 (n° 879)



Voter et s'organiser

LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

• Disponible sur boutique.nvo.fr •

12 €

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Marie Alaman, Laurent Milet et Estelle Suire.

DROIT DU TRAVAIL

Contrat de travail Existence du contrat

050 Travail forcé – Enfant mineur – Préjudice économique – Charge de la preuve

La victime d'une situation de travail forcé, ou d'un état de servitude, a droit à la réparation intégrale du préjudice tant moral qu'économique qui en découle, en application de l'article 1382 devenu 1242 du Code civil (*Cass. soc. 3 avril 2019, n° 16-20490*).

Commentaire : Dans cette affaire, une jeune fille avait été adoptée en 1982 par un couple de français dans son pays d'origine et conformément au droit local. Alors qu'elle n'était âgée que de 12 ans, elle est venue vivre en France au domicile du couple et était chargée en permanence de la grande majorité des tâches domestiques au sein de la famille, lesquelles comportaient des responsabilités sans rapport avec son âge. La jeune fille, alors mineure, n'était pas scolarisée et aucune démarche n'avait été effectuée de la part du couple pour l'insérer socialement. À la suite d'une plainte avec constitution de partie civile, que la jeune femme a déposée à leur rencontre, le couple a été condamné pour avoir, alors que la vulnérabilité de la travailleuse ou son état de dépendance leur était apparents ou connus, obtenu de cette dernière la fourniture de services non rétribués ou contre une rétribution manifestement sans rapport avec le travail accompli. La travailleuse a ainsi obtenu la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour réparation du préjudice moral. Le 6 mai 2011, elle a saisi la juridiction prud'homale pour une demande de dommages-intérêts pour réparation du préjudice économique subi.

La cour d'appel rejette la demande de la travailleuse en indemnisation du préjudice économique, aux motifs que :

- le couple a déjà été condamné définitivement pour avoir commis le délit de rétribution inexistante ou insuffisante du travail fourni par une personne vulnérable ;
- les dommages-intérêts demandés sont liés à l'absence de versement d'une rémunération relative à l'exécution d'un contrat de travail dont il n'existe aucune justification ;
- c'est à la travailleuse d'apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail.

Mais la chambre sociale de la Cour de cassation casse cette décision au vu de nombreux textes internationaux comme la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage ou encore la Convention n°138 de l'Organisation internationale du travail concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi. En effet, il résulte de ces textes que la victime d'une situation de travail forcé ou d'un état de servitude a droit à la réparation intégrale du préjudice tant moral qu'économique qui en découle. Le préju-

dice est de plus aggravé lorsque la victime est mineure, celle-ci devant être protégée contre toute exploitation économique, et le travail auquel elle est astreinte ne devait pas être susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Ainsi, la victime d'un délit de travail forcé ou de réduction en servitude n'a pas à apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail afin d'obtenir réparation du préjudice économique subi du fait de l'absence de rétribution du travail effectué. **M.A.**

Transfert d'entreprise Modification du contrat de travail

051 Modification du contrat de travail suite à un transfert d'entreprise – Refus du salarié – Motif du licenciement

Lorsque la modification du contrat de travail d'un salarié s'inscrit dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché est la pérennisation de l'activité Internet de l'entreprise, le motif réel du licenciement résulte donc de la réorganisation de la société. Ce licenciement a la nature juridique d'un licenciement économique. Il en résulte qu'ayant été prononcé pour motif personnel suite au refus de la modification du contrat de travail, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 17 avril 2019, n° 17-17889*).

Commentaire : Dans cette affaire, la salariée a été engagée par contrat à durée indéterminée en date du 23 octobre 2007, en qualité d'assistante responsable de fabrication, exerçant à Nantes. Le 12 mai 2012, la société a cédé son activité de vente et de commercialisation de fleurs par Internet et le contrat de travail de la salariée a été transféré. Le 14 mai 2012, la nouvelle société propose la modification du lieu d'exécution du contrat de travail à la salariée, qui lui notifie immédiatement son refus, de Nantes à Orléans. Celle-ci a alors été licenciée pour refus de modification du lieu d'exécution du travail. Elle conteste alors le motif personnel de son licenciement et saisit la juridiction prud'homale pour démontrer que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse et obtenir diverses indemnités. Pour rappel, selon l'article L. 1224-1 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Par ailleurs, si le transfert du contrat de travail entraîne une modification de ce contrat autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer. C'est au nouvel employeur de décider, soit de maintenir les précédentes conditions de travail, soit d'engager une procédure de licenciement pour motif personnel.

Pour l'employeur, les contrats de travail comportaient en plus une clause de mobilité en vertu de laquelle les salariés se sont engagés à accepter un déplacement de leur lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise, si bien que le refus d'accepter le transfert de leur lieu de travail au siège social de la société à Orléans constitue une faute justifiant leur licenciement pour motif personnel.

La cour d'appel constate cependant qu'il ressort de la lettre de licenciement elle-même que la mutation des salariés sur l'établissement d'Orléans est justifiée par la seule volonté de la société de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies. Elle conclut que le licenciement doit être requalifié en licenciement pour motif économique. Même solution pour la Cour de cassation qui retient plusieurs éléments pour montrer que le licenciement ne repose pas sur un motif personnel, notamment que l'objectif affiché de l'entreprise était la pérennisation de son activité Internet et que la modification du contrat de travail s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies. Le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société à la suite du rachat. Le licenciement a donc été prononcé, à tort, pour motif personnel et il est dépourvu de cause réelle et sérieuse. **M.A.**

Différents modes de rupture

Rupture conventionnelle

052 Date de la rupture – Point de départ du délai de rétractation – Requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Si la date de signature d'une rupture conventionnelle est incertaine, il n'est pas permis de déterminer le point de départ du délai de rétractation, ce qui entraîne la nullité de cette rupture conventionnelle et sa requalification en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-23586*).

Commentaire: Dans cette affaire, un salarié a demandé le prononcé de la nullité de la rupture conventionnelle conclue avec son employeur. Dans les faits, la rupture conventionnelle signée n'est pas datée de sorte qu'il est impossible, selon le salarié, de s'assurer de la date à laquelle elle a été conclue et du fait qu'il ait pu bénéficier du délai de rétractation de 15 jours prévu à l'article L 1237- 13 du Code du travail.

Pour autant l'employeur soutient que :

- seule une irrégularité de nature à affecter la liberté de consentement de l'une des parties entraîne la nullité de la convention de rupture conventionnelle ;
- le droit de rétractation du salarié, dont l'objet est de garantir cette liberté, n'était pas affecté par l'absence de mention de la date de signature de la convention dès lors que le salarié a pu bénéficier d'un délai de rétractation d'au moins 15 jours ;
- la convention de rupture conventionnelle avait été signée par les deux parties avec la mention « *lu et approuvé* », qu'elle comportait les dates de deux entretiens ainsi que la date de fin du délai de rétractation du 27 juin 2013, sans que le salarié n'ait contesté la remise de la convention à l'issue du dernier entretien et n'ait exercé sa faculté de rétractation. Mais la cour d'appel et la Cour de cassation rejettent les arguments de l'employeur car la date de signature de la convention de rupture, non

mentionnée sur la convention, était incertaine. Il n'était donc pas permis de déterminer le point de départ du délai de rétractation. La rupture conventionnelle est donc nulle, et la rupture du contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. **M.A.**

053 Recours à la rupture conventionnelle – Inaptitude d'origine professionnelle – Validité de la rupture

Sauf cas de fraude ou de vice du consentement, non allégué en l'espèce, une convention de rupture peut être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (*Cass. soc. 9 mai. 2019, n° 17-28767*).

Commentaire: Dans cette affaire, un salarié victime d'un accident du travail, a été déclaré inapte à son poste de travail puis a signé une rupture conventionnelle avec son employeur. Il a ensuite saisi les juges pour remettre en cause cette rupture. Le salarié estime que le fait, pour un employeur, de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte entraîne la violation des règles protectrices applicables en la matière, notamment celle imposant à l'employeur de reclasser le salarié (*Art. L. 1226-10 du Code du travail*).

Le salarié avance d'une part, qu'à la suite d'un accident du travail du 4 juillet 2011, il avait été déclaré définitivement inapte par avis des 1^{er} et 16 avril 2014 et que, d'autre part, il avait conclu avec l'employeur une rupture conventionnelle du contrat de travail le 25 avril suivant. Il en résulte alors, selon lui, que la rupture du contrat de travail, même d'un commun accord, était nulle pour avoir un objet illicite et contrevenir aux obligations spécifiques d'ordre public mises à la charge de l'employeur par les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail au profit du salarié régulièrement déclaré inapte à son emploi à la suite d'un accident du travail. Mais la Cour d'appel puis la Cour de Cassation estiment que, sauf cas de fraude ou de vice du consentement, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire, une convention de rupture pouvait être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail. En effet, c'est au salarié d'apporter la preuve de l'existence d'une fraude aux dispositions légales ou d'un vice du consentement lors de la conclusion de la rupture conventionnelle, c'est ce qu'il n'a pas fait en l'espèce. **M.A.**

Résiliation judiciaire

054 Résiliation judiciaire – Licenciement postérieur – Appréciation des juges

Lorsque le salarié saisit le conseil de prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail avant que son employeur ne lui notifie son licenciement, les juges se doivent de rechercher d'abord si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Ainsi, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui leur étaient soumis et procédant aux recherches prétendument omises, les juges ont retenu que le plan de rémunération des ventes (PRV) 2014/2015 entraînait une modification de la part variable de la rémunération du salarié, en fonction de critères nouveaux qui ne reposaient pas sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur et que ce dernier avait mis en place puis maintenu ce dispositif en dépit du refus exprès du salarié. Ce manquement étant suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, la résiliation judiciaire de celui-ci était justifiée (*Cass. soc. 6 fév. 2019, n° 17-26562*).

Commentaire : Le salarié, qui reproche à son employeur des manquements graves à ses obligations contractuelles, peut demander au conseil des prud'hommes de résilier son contrat de travail. La rupture est alors considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul si le salarié est représentant du personnel. Si la résiliation judiciaire n'est pas prononcée, le salarié continue de travailler dans les conditions habituelles. Mais que doivent faire les conseillers prud'hommes lorsque l'employeur licencie le salarié après la saisine du conseil en résiliation du contrat et avant que celui-ci ne se prononce ? La Cour de cassation est claire : les conseillers doivent, en priorité, s'assurer que la demande du salarié en résiliation judiciaire de son contrat est justifiée. Tel n'est pas le cas dans cette affaire ; le salarié avait agi suite à une modification injustifiée de sa rémunération, ce qui constituait un manquement grave de l'employeur. Conséquence non négligeable : la résiliation judiciaire prend effet à la date de la rupture du contrat. Cette date est la date du licenciement s'il est engagé en cours de procédure de résiliation ou la date du prononcé du jugement. Les sommes dues aux salariés ne s'apprécient donc pas sur la même période. En effet, si l'employeur ne procède pas au licenciement, les sommes dues le sont sur une plus longue période. Bref, encore une technique permettant aux employeurs de minimiser le coût du procès. De plus, si les conseillers considèrent que la demande de résiliation est injustifiée, le salarié peut reprendre le travail. Or, si l'employeur licencie après la saisine... il se débarrasse d'un salarié gênant. **E.S.**

Contrat à durée déterminée

Cas de recours

055 Contrat n'ayant pas de caractère temporaire – Requalification en contrat à durée indéterminée

Selon l'article L. 1242-1 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Selon l'article L. 1242-2 du même code, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas prévus par la loi.

La cour d'appel, ayant constaté que le recours au contrat à durée déterminée de la salariée était motivé par un accroissement temporaire d'activité (suscité par l'expérimentation sur le bassin d'emploi de Cambrai d'une nouvelle formation «assistante médico-sociale») et que la durée de 14 mois de la prestation sollicitée résultait du bon de commande délivré par le conseil régional du Nord-Pas-de-Calais, a relevé qu'une seconde formation «assistante médico-sociale» dédiée au marché privé avait été organisée sur le site de Cambrai pour une période ultérieure de 7 mois, pour laquelle l'employeur avait également eu recours à un contrat à durée déterminée. Elle a donc fait ressortir que le surcroît d'activité entraîné par la mise en place d'une nouvelle formation s'inscrivait dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'association et n'était pas temporaire. Elle en a exactement déduit que le contrat à durée déterminée de la salariée devait être requalifié en contrat à durée indéterminée (*Cass. soc. 10 avril 2019, n° 17-31712*).

Conclusion du contrat

056 Mentions obligatoires – Défaut de signature du contrat à durée déterminée – Requalification du contrat – Preuve de la mauvaise foi ou de l'intention de nuire

La signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail, de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse. La mauvaise foi ou l'intention frauduleuse de la salariée doit alors être caractérisée par l'employeur (*Cass. soc. 10 avril 2019, n° 10-12091*).

Commentaire : Dans cette affaire, un salarié embauché en qualité de formateur occasionnel, dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs pour surcroît temporaire d'activité, avait sollicité la requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour défaut de signature du contrat.

Le salarié avance que, selon l'article L. 1242-12 du Code du travail, un contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit, être signé et comporter certaines mentions sous peine d'être requalifié en contrat à durée indéterminée.

À juste titre, le défaut de signature du salarié est assimilé à l'absence d'écrit. En conséquence, un contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la signature du salarié est réputé à durée indéterminée.

Mais l'employeur démontre que divers contrats à durée déterminée écrits avaient bien été remis au salarié à chacune de ses interventions et que ce dernier avait refusé de les rendre malgré, notamment, un rappel par courrier recommandé rappelant un précédent courrier resté sans effet.

Dans un premier temps, la cour d'appel rejette la demande de requalification. Selon elle, le refus du salarié de signer le contrat de travail à durée déterminée était délibéré et il ne peut se prévaloir du défaut de signature des contrats qui lui incombent. Mais pour la Cour de cassation, ces considérations ne suffisaient pas à caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié, seuls éléments de nature à faire obstacle à une demande de requalification fondée sur la non-signature du contrat de travail à durée déterminée.

L'intention frauduleuse ou celle de nuire n'ayant pas été démontrées par l'employeur, la Cour de cassation a répondu favorablement à la demande de requalification. **M.A.**

Comité d'entreprise

Réunions

057 Lieu de réunion – Fixation unilatérale par l'employeur – Abus de pouvoir – Conséquence

La fixation du lieu de la réunion du comité d'entreprise relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice (*Cass. soc. 3 avril 2019, n° 17-31304*).

Commentaire : Il revient à l'employeur de fixer le lieu des réunions du comité d'entreprise. Il s'agit là d'une de ses prérogatives qui ne peut en principe pas être contestée. Pour autant dans cette affaire, les élus du personnel ont tout

de même agi en justice et saisi le tribunal de grande instance contre la décision de l'employeur. Ce dernier fixait unilatéralement et systématiquement le lieu des réunions du CE dans un endroit qui ne facilitait pas l'exercice de leur mandat. Il appartient alors aux juges de contrôler si l'employeur a, ou non, commis un abus dans l'exercice de son pouvoir de direction. Pour ce faire, les élus doivent apporter la preuve de cet abus devant les juges. Voici les éléments qui ont permis aux juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, de caractériser l'existence d'un abus de droit :

- des échanges démontrent que les élus se sont de nombreuses fois opposés aux réunions organisées en région parisienne, lieu du siège administratif, alors qu'aucun salarié de la société n'y travaille ;
- des éléments montrent que le temps de transport pour se rendre aux réunions est très élevé, imposant parfois aux élus des journées de quinze heures, ce qui décourage les vocations des candidats à l'élection ;
- les conditions de travail des élus et la qualité des délibérations s'en trouvent très affectées alors que la société, récemment rachetée, vit des enjeux importants ;
- l'absence de solution alternative proposée, ni même envisagée par l'employeur (comme la visioconférence par exemple).

Tous ces éléments, outre qu'ils constituent une entrave à l'exercice et au bon fonctionnement de l'instance (qui justifie une action parallèle pour délit d'entrave), caractérisent un abus de droit de l'employeur dans le choix du lieu des réunions. La Cour de cassation a donc décidé que les réunions devaient, faute de meilleure décision, se tenir sur l'ancien site. Dans cette affaire, les élus ont obtenu gain de cause à toutes les étapes de la procédure, et ont pu obtenir pour le compte du comité d'entreprise 500 euros de dommages-intérêts. Cette solution est bien entendu transposable aux réunions du CSE. **E.S.**

En savoir plus : M. Cohen et L. Milet, « *Le droit des CSE et des CG* », 14^e éd., LGDJ 2019, n° 918.

Attributions économiques

058 Accord signé au sein du comité d'entreprise portant sur un plan d'épargne entreprise et un avenant à l'accord de participation – Absence de consultation du comité – Délit d'entrave

L'accord, signé au sein du comité d'entreprise et portant sur un plan d'épargne-entreprise et un avenant à l'accord de participation, ne relève pas des dispositions de l'article L. 2323-2, alinéa 2, du Code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui s'applique aux accords collectifs et en application desquelles « *les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à l'avis du comité d'entreprise* ».

Dès lors, caractérise l'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise, la cour d'appel qui constate, d'une part, que l'employeur n'a pas tenu compte de la consultation du comité d'entreprise la veille du vote, puis a réuni quelques membres du comité le lendemain, pour procéder à un nouveau vote, sans communiquer aux membres du comité d'entreprise l'ordre du jour de la réunion ni pouvoir justifier de l'urgence et, d'autre part, que le prestataire en matière de participation a été désigné avant que le comité d'entreprise ne se réunisse pour la première fois à ce sujet,

les salariés ayant déjà été destinataires d'informations de sa part, de sorte que la contribution du comité d'entreprise à la procédure est apparue fictive (*Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, CE sté Sleever technologies*)

Commentaire : Précisons que l'article L. 2323-2, alinéa 2 du Code du travail a été repris, depuis le 1^{er} janvier 2018, à l'article L. 2312-14 du même code applicable au comité social et économique. **C.A.**

059 Formation professionnelle – Obligation de consulter le comité d'entreprise – Défait – Délit d'entrave

En l'absence d'une information préalable du comité d'entreprise, l'employeur se rend coupable d'un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise dès lors qu'il n'a sciemment pas satisfait à son obligation imposée par les articles L. 2323-10 et L. 2323-15, issues de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et leurs dispositions d'application, qui ont abrogé et remplacé les articles L. 2323-33 à L. 2323-36 du Code du travail, dans leur rédaction en vigueur au moment des faits. Ceux-ci ont en effet maintenu une obligation de consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et, notamment, les orientations de la formation (*Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, CE sté Sleever technologies*).

Protection des élus et mandatés Bénéficiaires

060 Salarié demandeur d'élection s'étant trompé de bonne foi sur l'effectif de l'entreprise – Bénéfice du statut protecteur – Nullité du licenciement

Sauf si la demande est manifestement dépourvue de tout caractère sérieux, le salarié qui a demandé l'organisation des élections pour la mise en place des délégués du personnel bénéficie, lorsqu'une organisation syndicale intervient aux mêmes fins, de la protection prévue par l'article L. 2411-6 du Code du travail (*Cass. soc. 3 avril 2019, n° 18-10414*).

Commentaire : Dans cette affaire, un salarié travaillant à domicile, a demandé par courrier à son employeur l'organisation d'élections de délégués du personnel. Le lendemain, l'union syndicale CGT confirme cette demande. L'employeur rejette cette demande au motif que l'effectif de l'entreprise est inférieur au seuil légal de onze salariés puis licencie le salarié trois mois plus tard. Ce dernier demande alors la nullité de son licenciement aux motifs d'une discrimination syndicale et d'une violation de son statut protecteur de six mois à compter de la demande d'organisation des élections.

En effet, l'autorisation de licenciement est requise, pendant une durée de six mois, pour le salarié ayant demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité social et économique ou d'accepter d'organiser ces élections. Cette durée court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections. Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au pre-

mier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections (Art. L. 2411-6 du Code du travail).

La Cour de cassation reconnaît au salarié le bénéfice du statut protecteur sauf si la demande est manifestement dépourvue de tout caractère sérieux. Or le salarié exerçait ses fonctions non pas dans les locaux de l'entreprise mais à son domicile et disposait pour toute information de listings d'adresses de courriels. Le salarié a donc pu se méprendre sur l'effectif de l'entreprise et la nécessité d'organiser des élections, ce qui prouve sa bonne foi et entraîne la nullité du licenciement pour violation du statut protecteur. **M.A.**

061 Annulation du mandat du syndical par jugement – Délai de 12 mois pendant lequel le salarié bénéficie du statut protecteur – Autorisation de licencier requise

C'est à la date du jugement d'annulation que le mandat du salarié cesse et que la protection due au titre de ce mandat continue à courir pendant une durée de douze mois (Cass. soc. 3 avril 2019, n° 17-28880).

Commentaire: Dans cette affaire, un salarié a été embauché le 1^{er} août 2006. Le 20 octobre 2009, il a été désigné en qualité de délégué syndical. La société a été placée en redressement judiciaire et le tribunal de commerce a, par décision du 22 octobre 2009, arrêté le plan de cession de l'entreprise au profit d'une autre société et a autorisé le licenciement du salarié. Toutefois, l'inspecteur du travail n'a pas donné à l'employeur l'autorisation de licencier ce salarié. Par la suite, le tribunal d'instance a, par jugement du 4 novembre 2011, annulé la désignation du salarié en qualité de délégué syndical. L'employeur a, le même jour, écrit au salarié pour l'informer qu'il « *actait la disparition de leurs relations contractuelles* ». Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale et demandé sa réintégration ainsi que des rappels de salaires.

Selon l'article L. 2411-3 du Code du travail, le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

En l'espèce, même si le mandat syndical a été annulé, l'employé a exercé ces fonctions pendant plusieurs années. La Cour de cassation rappelle que c'est à la date du jugement d'annulation que le mandat du salarié cesse et que la protection due au titre de ce mandat continue à courir pendant une durée de douze mois.

Le salarié disposait donc encore de la protection des élus et mandatés et l'employeur devait obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de le licencier. **M.A.**

CHSCT Expertises du CHSCT

062 Reformulations de fiches de postes – Absence d'aménagement important des conditions de travail justifiant une expertise du CHSCT – Annulation de la délibération du comité

Des reformulations de fiches de postes qui ne modifient pas de manière substantiellement importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail en termes d'intensification des charges de travail, et qui n'ont aucune incidence sur la rémunération, les titres de

fonctions ou de métiers, la discipline, la responsabilité ainsi que les horaires ou les conditions de travail, ne constituent pas un projet d'aménagement important des conditions de travail justifiant une expertise du CHSCT. La délibération du CHSCT désignant un expert doit donc être annulée (Cass. soc. 6 mars 2019, n° 17-17683 et n° 17-17605).

Commentaire: Selon l'article L. 4614-12 du Code du travail, le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail. Si tel est le cas, il peut demander à recourir à un expert. Et l'article L. 4612-8-1 du même code ajoute qu'un projet d'aménagement important se définit comme celui modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail qui implique notamment une transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, ou encore une modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

En l'espèce, un CHSCT estimait que c'était le cas des fiches de postes de directeurs de magasins et de directeur commercial qui avaient été redéfinies. Selon les élus, la nouvelle formulation des tâches à accomplir modifierait les conditions de travail des salariés car elle engendrerait une augmentation de la pression vécue par les salariés dans un contexte économique défavorable. Les directeurs de magasin qui étaient chargés de la gestion administrative devaient désormais « *améliorer la performance et la rentabilité du magasin* ». Quant aux directeurs commerciaux, ils se voyaient chargés de « *garantir le climat social du magasin* ». Le CHSCT a en conséquence voté une délibération pour désigner un expert et l'employeur a saisi le président du tribunal de grande instance pour faire annuler cette délibération.

Les juges, qui n'ont pas été très curieux, sont néanmoins approuvés par la Cour de cassation : les fiches de poste, anciennes comme nouvelles, avaient seulement été modifiées dans leur présentation et leur formulation, notamment par l'usage des mots améliorer et garantir. Cela n'était pas de nature en soi à avoir une incidence sur la rémunération, les horaires ou conditions de travail des salariés de l'entreprise. De plus, les missions imparties aux directeurs, adjoints de direction et conseillers de clientèle restaient les mêmes. Tout au plus, avaient relevé les premiers juges, les nouvelles fiches de poste étaient plus détaillées, s'agissant du déroulé des missions.

En conséquence, le CHSCT ne rapportait pas la preuve que ces reformulations de fiches de postes modifieraient de manière substantiellement importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. **L.M.**

Salaire et avantages Indemnités diverses

063 Utilisation du domicile personnel à des fins professionnelles – Indemnisation d'occupation – Différence entre frais professionnels et indemnité d'occupation

La demande en paiement d'une indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles ne constitue pas une action engagée à raison de sommes afférentes aux salaires (Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-21014).

Commentaire: Dans cette affaire, l'employeur contestait sa condamnation au versement d'une somme au titre d'indemnité pour utilisation du

domicile personnel pour raisons professionnelles. Selon lui, le salarié VRP travaillait nécessairement en dehors de tout établissement. Il n'avait donc pas à être indemnisé pour la sujétion que représentait l'utilisation d'une partie du domicile à des fins professionnelles. Le salarié était, par ailleurs, remboursé de ses frais professionnels par une somme forfaitaire égale à 30 % de ses commissions.

Mais la Cour de cassation écarte ces arguments. Tout d'abord, elle rappelle que le salarié qui accepte, à la demande de son employeur, de travailler à son domicile, doit être indemnisé de cette sujétion particulière, outre le remboursement des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. Cette indemnité d'occupation du domicile est due dès lors qu'une partie du domicile du salarié est transformée en bureau (*Cass. soc. 11 juil. 2012, n° 10-28847*).

L'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail. Il en est de même lorsque le salarié ne dispose pas d'un local commercial. Tel est le cas du commercial qui ne dispose pas de bureau pour gérer et stocker ses dossiers clients, se connecter aux données et aux informations fournies par l'entreprise, lire ses courriels et y répondre (*Cass. soc. 12 déc. 2012, n° 11-20502*).

En l'espèce, l'employeur n'avait pas mis à la disposition du salarié d'espace pour y réaliser ses tâches administratives et y stocker son matériel, le salarié pouvait donc prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles. De plus, la clause contractuelle de prise en charge à hauteur de 30 % des commissions des frais professionnels exposés ne comportait aucune mention de nature à établir que ce montant couvrait également la sujétion découlant de l'obligation pour le salarié d'utiliser son domicile personnel à des fins professionnelles.

Le salarié doit donc, en plus de l'allocation forfaitaire pour frais professionnels, bénéficier d'une indemnité d'occupation. **M.A.**

Épargne salariale Participation aux résultats

064 Bénéficiaires – Droit à la participation des salariés en congé de reclassement

Il résulte de l'article L. 3342-1 du Code du travail que, sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords de participation bénéficient de leurs dispositions.

Dès lors, les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé, en application de l'article L. 1233-72 du Code du travail, bénéficient de la participation, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (*Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-18936, sté Abbott France*).

065 Accord signé au sein du comité d'entreprise portant sur un plan d'épargne-entreprise et un avenant à l'accord de participation – Absence de consultation du comité – Délit d'entrave

(*Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, voir sommaire n° 058.*)

Formation professionnelle Principes généraux

066 Formation professionnelle – Obligation de consulter le comité d'entreprise – Défaut – Délit d'entrave

(*Cass. crim. 30 oct. 2018, n° 17-87260, voir sommaire n° 059.*)

Apprentissage

067 Fin du contrat d'apprentissage – Décès de l'employeur

Le décès de l'employeur n'emporte pas par lui-même la rupture du contrat d'apprentissage, celui-ci doit être transféré en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail à la société ayant repris, dans les mêmes locaux, l'exploitation du fonds de commerce de l'employeur décédé (*Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 17-24464, sté Sylvie*).

Commentaire: Pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} janvier 2019, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié l'article L. 6222-18 du Code du travail en ajoutant aux causes de rupture du contrat d'apprentissage, le cas du décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. **C.A.**

Catégories particulières Journalistes

068 Pigiste – Contrat de journaliste permanent – Requalification

Le journaliste qui collaborait de manière régulière et permanente avec l'AFP et percevait une rémunération forfaitaire d'un montant relativement stable et ne correspondant pas nécessairement au nombre de piges effectuées chaque mois, ajouté au fait que l'intéressé n'avait pas le choix de ses reportages et devait les réaliser en se conformant aux consignes qui lui étaient données, a pu se voir reconnaître la qualité de journaliste permanent (*Cass. soc. 6 fév. 2019, n° 16-19881*).

Prochain numéro

RPDS 891 – Juillet 2019

Qu'est-ce qu'un salarié ?

Le contentieux de la Sécurité sociale

Par Marie Mouille



→ Sachez-le vite

La «Loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle» du 18 novembre 2016, complétée par deux ordonnances du 16 mai 2018 et des dispositions réglementaires, a procédé à une refonte en profondeur du contentieux de la Sécurité sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les juridictions spécifiques dans le domaine du contentieux de la Sécurité sociale ont été supprimées et leurs attributions ont été transférées vers des pôles dédiés au sein des tribunaux de grande instance (TGI).

Par ailleurs, avant tout recours contentieux, les assurés ou les employeurs doivent former un recours préalable auprès de leur caisse de Sécurité sociale, que le litige relève du contentieux général ou du contentieux technique de la Sécurité sociale. Dans ce second cas, le recours est effectué devant une commission de recours médical.

Enfin, le contentieux de la tarification des accidents du travail reste à part et est confié à une cour d'appel spécialisée – la cour d'appel d'Amiens.

Abréviations utilisées

Cnitaat : Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance accidents du travail.

CMRA : commission médicale de recours amiable.

CRA : commission de recours amiable.

TASS : tribunal des affaires de Sécurité sociale.

TCI : tribunal du contentieux de l'incapacité.

TGI : tribunal de grande instance.

C. rel. pub. et adm. : Code des relations entre le public et l'administration

C. org. jud : Code de l'organisation judiciaire

Trib. Confl. : Tribunal des conflits

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le contentieux de la Sécurité sociale est aux mains des pôles sociaux des tribunaux de grande instance. En effet, la loi du 18 novembre 2016, de modernisation de la justice du XXI^e siècle, complétée par deux ordonnances du 16 mai 2018 – ratifiées par la loi de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice – et un décret du 29 octobre 2018, a refondu l'ensemble du contentieux de la Sécurité sociale et de l'aide sociale (1). Pour ce faire, elle a supprimé les juridictions spécifiques dans le domaine du contentieux de la Sécurité sociale et transféré leurs attributions aux tribunaux de grande instance, autour de pôles spécialement dédiés.

Ont ainsi disparu :

– les tribunaux des affaires de Sécurité sociale (TASS), compétents pour le contentieux général ;

– les tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI) qui traitaient les litiges relatifs au contentieux technique.

En appel, les décisions relevant du contentieux technique ou général sont du ressort de chambres sociales de Cour d'appel spécialement désignées. C'était déjà le cas pour le contentieux général et cela le devient pour le contentieux technique qui relevait jusque-là de la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance accidents du travail (Cnitaat).

Pour permettre la mise en œuvre de ce transfert, des dispositions transitoires ont été prévues.

Dans le même temps, les commissions départementales d'aide sociale, qui traitaient notamment des litiges portant sur la protection complémentaire en matière de santé pour les publics à faibles ressources (couverture maladie universelle complémentaire et aide à l'acquisition d'une complémentaire santé devant être fusionnées au 1^{er} novembre 2019) ont été supprimées.

Autre nouveauté : tous les contentieux de la Sécurité sociale sont désormais soumis à un recours préalable devant une commission. C'était déjà le cas pour le contentieux général de la Sécurité sociale mais cette étape préalable est étendue au contentieux technique.

Enfin, le contentieux de la tarification des accidents du travail reste à part, et est confié à une cour d'appel spécialisée – la cour d'appel d'Amiens. De son côté, la Cnitaat disparaît, un régime transitoire la maintient toutefois encore quelques années.

(1) Loi n° 2016-1547 du 18 nov. 2016, JO du 19 ; ordonnances n° 2018-358 et n° 2018-359 du 16 mai 2018, JO du 17 ; décret n° 2018-928 du 29 oct. 2018, JO du 30. Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019, art. 100, JO du 24. À noter également, décret n° 2018-199 du 23 mars 2018, JO du 25, et décret n° 2018-1312 du 28 déc. 2018, JO du 29.

1 Un contentieux unifié

Tant dans le cadre du contentieux général de la Sécurité sociale – ce qui était déjà le cas avant la réforme – que dans celui du contentieux technique, les assurés doivent, pour contester une décision prise à leur rencontre, d'abord former un recours administratif préalable. Les modalités sont toutefois distinctes puisqu'il s'agit d'un recours préalable devant une commission médicale dans le cadre du contentieux technique et d'un recours devant une commission administrative dans le cadre du contentieux général. Dans tous les cas, ces recours préalables sont régis par le Code des relations entre le public et l'administration, ce qui signifie, par exemple, que le recours doit faire l'objet d'un accusé de réception, et que les agents chargés de l'instruire ne sont pas anonymes ⁽²⁾.

(2) Art. R. 142-1-A du C. Séc. soc. et L. 111-2 du C. rel. pub. et adm.

PLAN

1. Un contentieux unifié	192
A – Recours administratif préalable obligatoire	192
a) Cadre des recours	
b) Procédure applicable	193
B – Commission médicale de recours amiable	194
a) Les recours visés	
b) Composition et fonctionnement	
c) Saisine	
d) Procédure	
e) Décision de la commission	
C – Procédure juridictionnelle	195
a) Quel juge saisir ?	
b) Modalités de saisine	
c) Convocation des parties	196
d) Procédure orale	
e) Assistance et représentation	
f) Mesures d'instruction	197
2. Exécution des décisions et voies de recours	198
A – L'exécution de la décision	
B – Les recours	
3. Contentieux de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles	198
A – Recours préalable facultatif	199
B – Saisine	
C – Instruction	
D – Audience	
E – Décision et recours	
Encadrés	
➤ TGI : une composition échevinée	195
➤ L'expertise médicale	197
➤ Le sort des affaires pendantes	198

Tableau et schéma

➤ Contentieux de la Sécurité sociale – Schéma récapitulatif	200
➤ Cours d'appel et tribunaux de grande instance compétents	202

Remarque

Avant même de saisir ces commissions d'un recours préalable, il demeure possible de porter une réclamation devant le médiateur de l'organisme ayant pris la décision contestée ⁽³⁾. Cette saisine suspend les délais de recours prévus pour ces réclamations, à compter de la date de la notification portant sur la recevabilité de la réclamation soumise au médiateur et jusqu'à ce que celui-ci ait communiqué ses recommandations aux deux parties. Cette réclamation ne peut être traitée par le médiateur que si elle a été précédée d'une démarche du demandeur auprès des services concernés de l'organisme et si aucun recours contentieux n'a été formé. L'engagement d'un recours contentieux met fin à la médiation. Le médiateur formule auprès du directeur (ou des services) de l'organisme des recommandations pour le traitement de ces réclamations, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Par ailleurs, s'agissant des contentieux relevant des régimes de retraite de base, il existe également une procédure précontentieuse mise en place pour répondre à la première lettre de l'assuré adressée à la commission de recours amiable (CRA) par l'envoi d'une lettre explicative. Si l'assuré maintient sa réclamation, le recours est transmis à la CRA ⁽⁴⁾.

En cas d'échec du recours, une action devant les tribunaux est ouverte. La procédure applicable est commune aux deux contentieux.

Remarque

Sans changement sur le fond de la procédure, la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice (JO du 24 mars 2019) prévoit de rassembler en un seul article L. 142-1 l'ensemble des contentieux de la Sécurité sociale et de l'aide sociale – qui sont actuellement traités par les articles L. 142-1 et L. 142-2 – sans distinguer ce qui relève du contentieux général et du contentieux technique. Ces modifications seront applicables aux recours préalables et aux recours juridictionnels, introduits à compter d'une date fixée par décret et au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

A – Recours administratif préalable obligatoire

Le recours administratif préalable est obligatoire dans le cadre du contentieux général de la Sécurité sociale.

a) Cadre des recours

1. Les recours visés

Le recours administratif préalable est obligatoire pour les litiges relatifs à l'application des législations et réglementations de Sécurité sociale et de mutualité sociale agricole, à l'exception des litiges relevant du contentieux technique de la Sécurité sociale ⁽⁵⁾. Sont visés les différends portant sur des questions d'affiliation, de cotisations (assiette des cotisations, redressements, remises de majorations de retard), de contributions (contribution sociale généralisée, contribution au remboursement de la dette sociale, versement transport,

(3) Art. L. 217-7-1 du C. Séc. soc.

(4) Circ. CNAV n° 2018-30, 20 déc. 2018.

(5) Art. L. 142-4 et L. 142-1 du C. Séc. soc.

cotisation au FNAL)⁽⁶⁾, de prestations servies par la Sécurité sociale (assurance-maladie, maternité, décès, invalidité, retraite, certaines prestations familiales...), d'assujettissement entre des assurés, des employeurs et les caisses de Sécurité sociale.

Le contentieux général de la Sécurité sociale recouvre également les litiges portant sur le recouvrement des contributions, versements et cotisations relevant des régimes d'assurance chômage dans le cadre général ou dans celui de dispositifs particuliers (par exemple, dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle) et des cotisations AGS (garantie des salaires).

2. Les recours exclus

À l'inverse, ce recours préalable est exclu pour les décisions suivantes⁽⁷⁾ :

- celles relatives aux avertissements et pénalités prononcées par le directeur de l'organisme chargé des prestations familiales (caisses d'allocations familiales ou mutualité sociale agricole) ou des prestations d'assurance vieillesse, ou encore les organismes compétents auprès des professions agricoles dans les cas de fraude⁽⁸⁾ ;
- celles prises par le comité médical paritaire local chargé d'instruire les dossiers mettant en cause des médecins pour non-respect des références professionnelles qui leur sont applicables⁽⁹⁾ ;
- celles des caisses primaires d'assurance-maladie décidant de placer un professionnel de santé hors de la convention qui lui est applicable ou, pour un médecin hors du règlement⁽¹⁰⁾ ;
- celles relatives à la prise en charge du coût d'un accident et de la maladie professionnelle lorsque le salarié est mis à la disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire⁽¹¹⁾ ;
- celles relatives aux remises de majorations de 10 % des sommes dues lorsque le professionnel de santé, le distributeur ou l'établissement n'a pas respecté les règles de tarification, de distribution ou de facturation en matière médicale⁽¹²⁾ ;
- celles relatives aux transactions conclues en matière de majoration de retard et de pénalités, d'évaluation d'assiette de contributions et cotisations sur certains avantages et les montants des redressements calculés⁽¹³⁾.

(6) *Cons. Ét.*, 26 mars 1999, n° 201043; *Trib. Confl.*, 2 mai 1988, n° 2493; *Article R. 834-1 du C. Séc. soc.*

(7) *Art. L. 142-4 et R. 142-7 du C. Séc. soc.*

(8) *Art. L. 114-17 et L. 114-17-1 du C. Séc. soc.*

(9) *Art. L. 162-12-16 du C. Séc. soc.*

(10) *Art. L. 132-34 du C. Séc. soc.*

(11) *Art. L. 245-5-1 du C. séc. soc.*;
Art. L. 751-14 du C. rural et pêche marit.

(12) *Art. L. 133-4 du C. Séc. soc.*

(13) *Art. L. 243-6-5 du C. Séc. soc.*;

Art. L. 725-26 du C. rural et pêche marit.

b) Procédure applicable

Les réclamations relevant de cette procédure de recours préalable contre les organismes de Sécurité sociale et de mutualité sociale agricole sont soumises à une commission de recours amiable (CRA).

La CRA doit être constituée au sein du conseil d'administration de chaque organisme de Sécurité sociale. Elle comprend des administrateurs des organismes de Sécurité sociale représentant les salariés, les non-salariés et les salariés agricoles.

1. Saisine

Elle doit avoir lieu dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision contre laquelle les intéressés entendent former une réclamation⁽¹⁴⁾. Ces délais ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, avec les voies de recours, dans la notification de la décision contestée ou, en cas de décision implicite, dans l'accusé de réception de la demande⁽¹⁵⁾.

L'assuré doit saisir la commission de la caisse dont il relève, à l'origine de la décision contestée. Toutefois, en cas d'accident survenu dans la circonscription d'un organisme de Sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole autre que celui dont il relève, ce dernier organisme peut charger la commission instituée auprès de l'organisme du lieu de l'accident d'examiner les réclamations formées contre ses décisions⁽¹⁶⁾.

Lorsque les bénéficiaires résident dans la circonscription d'un organisme autre que l'organisme dont relève l'assuré, les mêmes pouvoirs peuvent être confiés à la commission instituée au sein du conseil, du conseil d'administration ou de l'instance régionale de l'organisme du lieu de résidence.

2. Décision

La CRA est chargée de donner un avis sur les affaires qui lui sont soumises et de le transmettre au conseil, au conseil d'administration ou à l'instance régionale de la caisse⁽¹⁷⁾. Ces instances statuent ensuite et notifient leur décision motivée à l'intéressé.

En cas de silence de l'administration dans les deux mois (un mois avant la réforme), la réclamation est considérée comme rejetée. Le délai de deux mois court à compter de la réception de la réclamation par l'organisme de Sécurité sociale. Toutefois, si des documents sont produits par le réclamant après le dépôt de la réclamation, le délai ne court qu'à compter de la date de la réception de ces documents. Si le comité des abus de droit a été saisi d'une demande relative au même litige que celui qui a donné lieu à la réclamation, le délai ne court qu'à dater de la réception de l'avis du comité par l'organisme de recouvrement⁽¹⁸⁾.

(14) *Art. R. 142-1 du C. Séc. soc.*

(15) *Art. R. 142-1-A du C. Séc. soc.*

(16) *Art. R. 142-3 du C. Séc. soc.*

(17) *Art. R. 142-4 du C. Séc. soc.*

(18) *Art. R. 142-6 du C. Séc. soc.*

B – Commission médicale de recours amiable

Comme pour le cadre du contentieux général de la Sécurité sociale, le contentieux technique relève, depuis le 1^{er} janvier 2019 d'un recours préalable devant une commission médicale de recours amiable (CMRA).

a) Les recours visés

Sont concernés les litiges relatifs ⁽¹⁹⁾ :

- à l'état ou au degré d'invalidité, en cas d'accident ou de maladie et à l'état d'inaptitude au travail ;
- à l'état d'incapacité permanente de travail, notamment au taux de cette incapacité, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- à l'état d'incapacité du travail.

b) Composition et fonctionnement

Cette commission est compétente à l'échelon régional du contrôle médical du régime de l'intéressé ou, si l'échelon régional n'existe pas, à l'échelle nationale ⁽²⁰⁾. Elle examine les recours formés contre les décisions des organismes dont le siège est situé dans son ressort.

Elle est composée de trois médecins désignés par le responsable du service médical territorialement compétent :

- deux inscrits sur la liste des experts judiciaires sous les rubriques «*Experts spécialisés en matière de Sécurité sociale ou en matière de médecine légale du vivant-domage corporel et traumatologie séquentaire*» ⁽²¹⁾ ;
- un praticien conseil.

Le médecin qui a soigné le malade ou la victime, celui attaché à l'employeur ou le praticien conseil de l'organisme auteur de l'avis médical contesté ne peuvent siéger au sein de cette commission.

c) Saisine

L'assuré (ou l'employeur) saisit cette CMRA, par tout moyen lui conférant date certaine, dans les deux mois à compter de la décision contestée. Là encore, ces délais ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés avec les voies de recours, dans la notification de la décision contestée ou, en cas de décision implicite, dans l'accusé de réception de la demande ⁽²²⁾. Le secrétariat de la commission transmet dès sa réception la copie du recours au praticien conseil auteur de l'avis médical contesté.

Ce dernier dispose alors de 10 jours pour transmettre à la CMRA et exclusivement à elle, sous pli confidentiel et par tout moyen conférant date certaine, l'intégralité du rapport médical ainsi que l'avis transmis à l'organisme de Sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole sur

(19) Articles L. 142-2, 1^o, 2^o et 3^o et L. 142-4 du C. Séc. soc.

(20) Articles R. 142-8 et suiv. du C. Séc. soc. Arrêtés du 26 déc. 2018, NOR: SSAS1831978A, JO du 28 et arrêté du 28 déc. 2018, NOR: SSAS1831916A, JO du 30.

(21) Loi n° 71-498 du 29 juin 1971, article 2 modifié, JO du 30 et décret n° 2004-1463 du 23 déc. 2004, modifié, article 1^{er}, JO du 30.

(22) Art. R. 142-1-A du C. Séc. soc.

l'état et le degré d'invalidité ou sur le taux d'incapacité permanente. Il ne peut opposer le secret médical en vertu de l'article 226-13 du Code pénal.

Ce rapport reprend les constats résultant de l'examen clinique de l'assuré ainsi que ceux issus des examens consultés par le praticien conseil justifiant sa décision. À la demande de l'employeur, ce rapport est notifié au médecin qu'il mandate à cet effet. La victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est informée de cette notification ⁽²³⁾.

d) Procédure

1. Le recours préalable est formé par l'employeur

Lorsque le recours préalable est formé par l'employeur, le secrétariat de la CMRA notifie sans délai, sous pli confidentiel et par tout moyen conférant date certaine, le rapport médical accompagné de l'avis au médecin mandaté par l'employeur à cet effet. Le secrétariat informe l'assuré ou le bénéficiaire de cette notification ⁽²⁴⁾.

Dans un délai de 20 jours à compter de la réception de ce rapport accompagné de l'avis, le médecin mandaté par l'employeur peut, par tout moyen conférant date certaine, faire valoir ses observations. Il en est informé par le secrétariat de la commission par tout moyen conférant date certaine.

2. Le recours préalable est formé par l'assuré

Lorsque le recours préalable est formé par l'assuré, le secrétariat de la commission lui notifie, sans délai par tout moyen conférant date certaine, le rapport médical accompagné de l'avis. Comme l'employeur, l'assuré peut faire valoir ses observations dans les 20 jours.

Lorsque le recours préalable est exercé par l'assuré, la CMRA peut décider de procéder à son examen médical ou, en cas d'impossibilité de déplacement liée à l'éloignement géographique de l'assuré, de désigner un médecin spécialiste ou compétent pour l'affection considérée, en vue de réaliser l'examen médical et de lui transmettre son avis motivé.

Le secrétariat de la commission en informe l'assuré, au moins 15 jours avant, en lui notifiant les lieu, date et heure de l'examen. L'assuré peut se faire accompagner par le médecin de son choix ⁽²⁵⁾.

e) Décision de la commission

La CMRA établit, pour chaque cas examiné, un rapport comportant son analyse du dossier et ses constatations et statue par une décision comportant des conclusions motivées. Cette décision s'impose à l'organisme de prise en charge ⁽²⁶⁾.

La décision est ensuite notifiée «*sans délai*» à l'intéressé et une copie de la décision est également transmise «*sans délai*» à l'organisme de prise en charge de même

(23) Art. L. 142-6 du C. Séc. soc.

(24) Art. R. 142-8-3 du C. Séc. soc.

(25) Art. R. 142-8-4 du C. Séc. soc.

(26) Art. L. 142-7-1 du C. Séc. soc.

qu'une copie du rapport au service médical compétent et, à la demande de l'assuré ou de l'employeur, une copie du rapport à l'assuré ou au médecin mandaté par l'employeur lorsque celui-ci est à l'origine du recours. Le rapport est transmis sous pli confidentiel.

L'absence de décision de la CMRA dans le délai de quatre mois à compter de l'introduction du recours préalable, vaut rejet de la demande.

C – Procédure juridictionnelle

La loi du 18 novembre 2016 a prévu la mise en place de « pôles sociaux » au sein des tribunaux de grande instance (TGI), spécialement chargés du contentieux général et technique de la Sécurité sociale ⁽²⁷⁾. Le principe est que les demandes sont formées, instruites et jugées, au fond comme en référé, selon les dispositions du Code de procédure civile ⁽²⁸⁾. Contrairement aux dispositions antérieures, cette procédure n'est plus gratuite.

a) Quel juge saisir ?

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce sont les pôles sociaux des TGI qui sont compétents. La liste des tribunaux concernés a été fixée par décret ⁽²⁹⁾ (voir tableau récapitulatif, p. 202 et suivantes).

Le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le domicile du bénéficiaire, celui de l'employeur ou du cotisant intéressé ou le siège de l'organisme défendeur en cas de conflit entre organismes ayant leur siège dans le ressort de juridictions différentes.

Toutefois, une liste limitative d'exceptions est prévue par le Code de la Sécurité sociale. Ainsi, la juridiction compétente est notamment celle dans le ressort de laquelle se trouve :

- le lieu de l'accident ou la résidence de l'accidenté, au choix de celui-ci, en cas d'accident du travail non mortel ;
- le dernier domicile de l'accidenté en cas d'accident du travail mortel ;
- la résidence du bénéficiaire en cas de différend entre celui-ci et l'employeur ;
- l'établissement de l'employeur en cas de différend portant sur des questions relatives à l'affiliation et aux cotisations des travailleurs salariés ;
- le siège de l'Urssaf, jouant le cas échéant le rôle d'interlocuteur unique auprès duquel l'employeur verse ses cotisations et contributions sociales ;
- le siège de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite du régime général dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement de l'employeur ou le dernier établissement en cas de changement d'employeur en cours d'année ou l'établissement dans lequel le salarié exerce son activité principale pour les contestations liées à l'effectivité et l'ampleur de l'exposition à

⁽²⁷⁾ Art. L. 211-16 du C. org. jud. et L. 142-8 du C. Séc. soc.

⁽²⁸⁾ Art. R. 142-1-A du C. Séc. soc.

⁽²⁹⁾ Décret n° 2018-772 du 4 sept. 2018, JO du 6.

des faveurs de risques professionnels et à l'ouverture du compte professionnel de prévention.

Lorsque le domicile du demandeur est situé à l'étranger, le tribunal compétent est celui dans le ressort duquel se trouve le siège de l'organisme de Sécurité sociale de l'autorité administrative ou de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

b) Modalités de saisine

La saisine du tribunal doit s'effectuer par requête remise ou adressée au greffe par lettre recommandée avec avis de réception dans les deux mois de la décision contestée ou dans les deux mois suivant le silence de la CRA ou de la CMRA ⁽³⁰⁾. Ces délais ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision contestée ou, en cas de décision implicite, dans l'accusé de réception de la demande.

⁽³⁰⁾ Art. R. 142-1-A et 142-10-1 du C. Séc. soc.

➔ TGI : une composition échevinée

À l'instar des TASS et des TCI, les pôles sociaux des TGI siégeant dans le cadre du contentieux de la Sécurité sociale sont composés du président du TGI (ou d'un magistrat du siège pour le remplacer) et de deux assesseurs (juges non professionnels) ⁽¹⁾.

Les assesseurs doivent être de nationalité française, être âgés d'au moins 23 ans et remplir les conditions d'aptitude pour être jurés. Ils ne doivent pas avoir fait l'objet d'une condamnation pour une infraction au Code de la Sécurité sociale. Cette fonction est compatible avec celle de conseiller prud'homme. Les membres des conseils ou des conseils d'administration des organismes de Sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole ne peuvent être désignés en qualité d'assesseur.

Ces assesseurs sont choisis pour une durée de 3 ans par le premier président de la cour d'appel, après avis du président du tribunal, sur une liste dressée dans le ressort de chaque tribunal par le préfet du département compétent sur proposition des organisations professionnelles intéressées les plus représentatives. Ils peuvent être renouvelés dans leurs fonctions dans les mêmes formes. Ils perçoivent une indemnité.

Ils doivent exercer leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comporter de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils sont tenus au secret des délibérations. Ils prêtent serment avant de prendre leurs fonctions.

Relevons que la composition des cours d'appel spécialement dédiées au contentieux de la Sécurité sociale est également échevinée ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Art. L. 218-1 et suiv. et R. 218-1 et suiv. du C. org. jud. À titre transitoire, jusqu'au 1^{er} septembre 2019, le président du TGI peut statuer seul, après avoir recueilli l'accord des parties dans certaines situations (décret n° 2018-928 préc., art. 17, VIII).

⁽²⁾ Art. L. 312-6-2 du C. org. jud. Le même régime transitoire s'applique.

La forclusion tirée de l'expiration du délai de recours ne peut être opposée au demandeur ayant contesté une décision implicite de rejet au seul motif de l'absence de saisine du tribunal contestant la décision explicite de rejet intervenue en cours d'instance.

Cette requête doit contenir un exposé sommaire des motifs de la demande ainsi que, sous peine de nullité ⁽³¹⁾ :

- pour les personnes physiques, l'indication des nom, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur ;
- pour les personnes morales, l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social et de l'organe qui les représente légalement ;
- l'indication des nom, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;
- l'objet de la demande.

La demande précise également les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige ; elle est datée et signée.

Doivent également être fournis :

- les éléments que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions, énumérés sur un bordereau qui lui est annexé ;
- une copie de la décision contestée, ou en cas de décision implicite, une copie de la décision initiale de l'autorité administrative et de l'organisme de Sécurité sociale, ainsi qu'une copie de son recours préalable.

Elle indique, le cas échéant, le nom et l'adresse du médecin désigné pour recevoir les documents médicaux.

Le président de la formation de jugement peut, par ordonnance motivée, rejeter les requêtes manifestement irrecevables.

c) Convocation des parties

1. Cas général

Le greffe du tribunal informe ensuite le demandeur, « par tout moyen » des lieu, jour et heure de l'audience et convoque le défendeur par lettre simple, 15 jours au moins avant la date d'audience, en joignant la requête ⁽³²⁾. Un envoi « par tout moyen » correspond à un envoi par courrier électronique ou à un message écrit, transmis, selon le cas, à l'adresse électronique ou au numéro de téléphone préalablement déclaré à cette fin à la juridiction par le demandeur ⁽³³⁾. Ce dispositif est allégé par rapport au régime antérieur devant les TASS.

Si la partie convoquée par lettre simple ne comparait pas, le greffe la convoque à nouveau par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

(31) Art. 58 du C. Séc. soc.

(32) Art. R. 142-10-3 du C. Séc. soc.

(33) Art. 748-8 du C. proc. civ.

Toutefois, les présidents de conseils départementaux ou autres autorités administratives, les organismes de Sécurité sociale, les maisons départementales des personnes handicapées peuvent, en toutes circonstances, être convoqués par tout moyen.

2. Contestation d'ordre médical

Dans le cadre d'un contentieux portant sur l'application des législations et réglementations de la Sécurité sociale (à l'exception du contentieux technique), si la contestation porte sur une question d'ordre médical ou sur l'état d'incapacité ou d'invalidité d'un assuré, le greffe du tribunal adresse copie de la requête, selon le cas, à la caisse ou à l'auteur de la décision contestée, l'invite à présenter ses observations écrites et à les communiquer aux autres parties à l'instance dans un délai de 20 jours. La convocation du demandeur l'invite à comparaître en personne afin qu'il puisse être procédé le cas échéant à une consultation clinique à l'audience.

d) Procédure orale

L'une des caractéristiques de cette procédure est qu'elle est orale, ce qui signifie que les parties n'ont pas l'obligation de produire des conclusions écrites mais doivent être présentes au moment de l'audience ⁽³⁴⁾.

Toutefois, elles peuvent être autorisées à formuler leurs prétentions et leurs arguments par écrit sans se présenter à l'audience. Le jugement rendu dans ces conditions est contradictoire. Dans ce cas, les parties communiquent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou par notification entre avocats) et il en est justifié auprès du tribunal dans les délais impartis par le président. Même dans ce cas, le juge a toujours la faculté d'ordonner que les parties se présentent devant lui ⁽³⁵⁾.

e) Assistance et représentation

Dans le cadre de la procédure, les assurés peuvent se défendre eux-mêmes ⁽³⁶⁾. Ils peuvent toutefois se faire assister ou représenter par un avocat ou par les personnes suivantes :

- leur conjoint ou un ascendant ou descendant en ligne directe ;
- leur concubin ou la personne à laquelle ils sont liés par un pacte civil de solidarité ;
- suivant le cas, un travailleur salarié ou un employeur ou un travailleur indépendant exerçant la même profession ou un représentant qualifié des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs ;
- un administrateur ou un employé de l'organisme partie à l'instance ou un employé d'un autre organisme de Sécurité sociale ;
- un délégué des associations de mutilés et invalides du travail les plus représentatives ou des associations

(34) Art. R. 142-10-4 du C. Séc. soc.

(35) Art. 446-1, alinéa 2 du C. proc. civ.

(36) Art. L. 142-9 du C. Séc. soc.

régulièrement constituées depuis 5 ans au moins pour œuvrer dans les domaines des droits économiques et sociaux des usagers ainsi que dans ceux de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté.

Pour ces personnes qui n'ont pas le statut d'avocat, il est nécessaire de justifier d'un pouvoir spécial.

f) Mesures d'instruction

1. Rôle du juge

Pour l'instruction de l'affaire, le président de la formation de jugement exerce les missions et dispose des pouvoirs reconnus au juge de la mise en état par les articles 763 à 781 du Code de procédure civile (suivi de l'instruction, fixation des calendriers...) ⁽³⁷⁾. Par dérogation à l'une des règles fixées par ce code, il peut se prononcer sans débat, après avoir recueilli les observations écrites des parties ou les avoir invitées à présenter leurs observations.

Dispositions communes à tous les contentieux

La juridiction peut ordonner des mesures d'instruction pouvant prendre la forme d'une consultation clinique ou sur pièces exécutée à l'audience, par un consultant avisé de sa mission par tout moyen. En cas d'examen de la personne intéressée, la consultation doit se faire dans des conditions assurant la confidentialité ⁽³⁸⁾. Dans ce cas, il doit être fait appel à un expert ou consultant choisi sur une liste des experts judiciaires, rubrique «*Experts spécialisés en matière de Sécurité sociale*» ou, à défaut, à des médecins spécialistes ou compétents pour l'affection considérée.

Ces fonctions d'expert ou de consultant ne peuvent être exercées ni par le médecin qui a examiné ou soigné le malade ou la victime, ni par un médecin attaché à l'entreprise, ni par un médecin appartenant au conseil d'administration de la caisse intéressée à l'instance, ni par le médecin participant au service de contrôle médical fonctionnant auprès de la caisse intéressée ni par le médecin qui a examiné le recours préalable du requérant.

Pour permettre cette expertise, le greffe sollicite l'organisme de Sécurité sociale, par tout moyen, afin qu'il transmette à l'expert ou au consultant désigné l'intégralité du rapport médical du praticien conseil et du rapport établi par la commission médicale de recours amiable ayant fondé sa décision. Dans tous les cas, les rapports médicaux sont transmis sous pli fermé avec la mention «*Confidentiel*» apposée sur l'enveloppe.

Dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur peut, dans les 10 jours suivant la notification de la décision désignant un expert, demander à l'organisme de Sécurité sociale, «*par tout moyen conférant date certaine*», de notifier au médecin qu'il mandate à cet effet, l'intégralité des rapports médicaux. Cet organisme a alors 20 jours pour y procéder à compter de la réception de la demande de l'employeur

⁽³⁷⁾ Art. R. 142-10-5 du C. Séc. soc.

⁽³⁸⁾ Art. R. 142-16 à R. 142-16-4 du C. Séc. soc.

(sauf s'il avait déjà notifié ces rapports) et pour informer la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle de la notification de l'intégralité de ces rapports au médecin mandaté par l'employeur.

De leur côté, les experts ou les consultants élaborent un rapport qui :

- est adressé au greffe du tribunal «*dans un délai impart*» ;
- est notifié, à la demande de l'employeur, au médecin qu'il mandate.

Dispositions propres au contentieux portant sur la législation de la Sécurité sociale

Dans le cadre du contentieux relatif à l'application des législations et réglementations de Sécurité sociale et de mutualité sociale agricole, hors contentieux technique, des mesures spécifiques s'appliquent dans le cadre de l'instruction ⁽³⁹⁾ :

- **des contestations d'ordre médical** relatives à l'état du malade ou de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- **lorsque le litige fait apparaître** en cours d'instance une difficulté d'ordre médical relative à l'état de l'assuré ou du bénéficiaire ou de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, notamment à la date de la consolidation ou de la guérison. Dans ce cas, la juridiction ne peut statuer qu'après mise en œuvre d'une procédure d'expertise médicale (*voir encadré ci-dessous*) ; le tribunal définit alors la mission confiée et les questions posées à l'expert ; le médecin expert adresse son rapport au greffe dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande d'expertise qui lui a été adressée par la caisse ; le greffe transmet, ensuite, au plus tard dans les 48 heures

⁽³⁹⁾ Art. R. 142-17 à R. 142-17-3 du C. Séc. soc.

➔ L'expertise médicale

Les contestations d'ordre médical, relatives à l'état du malade ou à l'état de la victime, et notamment à la date de consolidation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, et celles relatives à leur prise en charge thérapeutique (à l'exclusion des contestations relevant du contentieux technique de la Sécurité sociale) donnent lieu à une procédure d'expertise médicale ⁽¹⁾. Dès lors, l'expertise médicale s'impose dans le contentieux général de la Sécurité sociale.

La difficulté d'ordre médical a été définie par la jurisprudence. Elle peut porter par exemple sur la capacité du salarié à exercer son activité professionnelle ⁽²⁾ ou l'analyse de la situation d'une salariée pour mesurer si son état de santé, à la suite d'examens préopératoires, justifiait une surveillance constante et son transport en ambulance ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Art. L. 141-1 et suiv. du C. Séc. soc.

⁽²⁾ Cass. soc. 8 oct. 1988, n° 96-20474.

⁽³⁾ Cass. civ 2^e, 15 févr. 2005, n° 03-30536.

suivant sa réception, copie du rapport au service du contrôle médical de la caisse d'assurance maladie ainsi qu'à la victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle ou au médecin traitant du malade ;

► **lorsque le différend porte sur une décision** prise après la mise en œuvre de la procédure d'expertise médicale, la juridiction peut ordonner une nouvelle expertise si une partie en fait la demande ;

► **lorsque le différend porte sur la reconnaissance** de l'origine professionnelle d'une maladie, le tribunal recueille préalablement l'avis d'un comité régional autre que celui qui a déjà été saisi par la caisse ;

► **lorsque le différend fait apparaître** en cours d'instance une difficulté d'ordre technique portant sur l'interprétation des dispositions relatives à la liste des actes et prestations remboursables, elle est confiée à un expert inscrit sur une des listes des experts judiciaires sous la rubrique « *Experts spécialisés dans l'interprétation de la liste des actes et prestations* ».

2. Décision

Le greffe du tribunal notifie ensuite la décision à chacune des parties, également avisées des mesures d'administration judiciaire prises, « par tout moyen »⁽⁴⁰⁾.

2 Exécution des décisions et voies de recours

A – L'exécution de la décision

Le tribunal peut ordonner l'exécution par provision de toutes ses décisions. Il peut également décider le recouvrement d'une créance par la procédure de l'injonction de payer lorsqu'elle résulte d'une prise en charge injustifiée ou d'un indu de prestation. La demande est portée devant le président du tribunal du lieu où

(40) Art. R. 142-10-7 du C. Séc. soc.



► Le sort des affaires pendantes

La réforme du contentieux de la Sécurité sociale organise le transfert des procédures en cours devant le TASS et le TCI.

Ainsi, les procédures en cours devant ces instances sont transférées au TGI spécialement désigné dans le ressort duquel était situé, avant le 1^{er} janvier 2019, le siège de la juridiction supprimée⁽¹⁾. Les secrétariats des TASS et des TCI devaient, pour ce faire, informer les justiciables du transfert de leur dossier à la juridiction nouvellement compétente.

En outre, il incombe au greffe des pôles dédiés des TGI de notifier les décisions rendues avant le 31 décembre 2018 par les TASS et les TCI, s'ils n'avaient pas eu le temps de le faire avant cette date.

Par ailleurs, les cours d'appel spécialement désignées sont compétentes pour connaître des appels contre les décisions des TASS et TCI dans le ressort duquel étaient situés ces tribunaux.

(1) Décret n° 2018-928 préc., art. 16.

demeure le débiteur. Tout autre juge se déclare d'office incompetent⁽⁴¹⁾.

B – Les recours

L'appel est possible devant les cours d'appel spécialement désignées dans les deux mois à compter de la notification de la décision contestée⁽⁴²⁾ (voir tableau, page 202). Ces délais ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés, ainsi que les voies de recours, dans la notification de la décision contestée. La procédure d'appel est sans représentation obligatoire. Les demandes sont formées, instruites et jugées, au fond comme en référé, selon les dispositions du Code de procédure civile. Les décisions de la cour sont notifiées aux parties par le greffe⁽⁴³⁾.

Le pourvoi contre les décisions rendues en dernier ressort et les arrêts de cour d'appel est formé par l'intermédiaire d'un avocat auprès du Conseil d'État et de la Cour de cassation. Il est instruit et jugé conformément aux règles de la procédure ordinaire. Il est déposé au greffe de la Cour de cassation dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision⁽⁴⁴⁾.

3 Contentieux de la tarification des accidents du travail et maladies professionnelles

Une procédure particulière s'applique en matière de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles⁽⁴⁵⁾. En effet, la loi du 18 novembre 2016 a confié à une cour d'appel spécialement désignée – la cour d'appel d'Amiens⁽⁴⁶⁾ – le soin de juger les litiges portant sur les décisions des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) et des caisses de mutualité sociale agricole concernant, en matière d'accidents du travail agricoles et non agricoles, la fixation du taux de cotisation, l'octroi de ristournes, l'imposition de cotisations supplémentaires et la détermination de la contribution au Fonds commun des accidents du travail survenus en métropole⁽⁴⁷⁾.

Toutefois, à titre transitoire, la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (Cnitaat) demeure compétente pour connaître des procédures introduites devant elle et jusqu'au 31 décembre 2020 ou à une date ultérieure, sans pouvoir dépasser le 31 décembre 2022⁽⁴⁸⁾.

(41) Art. R. 142-10-6 et R. 142-10-8 du C. Séc. soc.

(42) Art. R. 142-1-A du C. Séc. soc.

(43) Art. R. 142-1-A et R. 142-11 et suiv. du C. Séc. soc.

(44) Art. R. 142-15 du C. Séc. soc.

(45) Art. L. 142-2 du C. Séc. soc.

(46) Décret n° 2017-13 du 5 janv. 2017, JO du 7 ; Art. D. 311-12 du C. org. jud.

(47) Art. L. 311-16 du C. org. jud.

(48) Art. 7 de l'ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018.

En la matière, le recours préalable n'est pas obligatoire mais possible à titre facultatif. À défaut, le recours est directement formé devant la cour d'appel.

A – Recours préalable facultatif

Si le recours préalable n'est pas obligatoire, il est toutefois possible auprès de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) ou de la caisse de mutualité sociale agricole dans le délai de deux mois à compter de la réception de la notification de la décision. Ces caisses ont deux mois pour se prononcer, leur silence au-delà de ce délai valant rejet du recours gracieux ⁽⁴⁹⁾.

Dans ce cas, le délai de recours contentieux ne commence à courir qu'à compter du jour où est notifiée la décision de la caisse sur le recours gracieux ou, à l'expiration d'un délai de deux mois à compter de l'introduction du recours gracieux, si l'intéressé n'a pas reçu notification d'une telle décision, ce qui vaut décision implicite de rejet.

B – Saisine

Le recours devant la Cour d'appel d'Amiens doit être formé par voie d'assignation à une audience préalablement indiquée par le premier président ou son délégué. Une copie de la décision attaquée est jointe à l'assignation ⁽⁵⁰⁾. Une copie de l'assignation doit être déposée au greffe de la cour d'appel avant la date fixée pour l'audience, sous peine d'être considérée caduque par le premier président de la cour d'appel ou son délégué.

Le recours de l'employeur portant sur les taux de cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles par catégories de risques, les ristournes, les cotisations supplémentaires et la contribution au Fonds commun des accidents du travail survenus en métropole doit être introduit dans le délai de deux mois à compter de la date de réception de la notification de la caisse ⁽⁵¹⁾.

Lorsque le recours est porté par le responsable du service de contrôle des organismes de Sécurité sociale, le délai court à compter du jour de la décision.

C – Instruction

Lorsqu'une instruction est nécessaire, il est procédé selon les dispositions relatives à la procédure orale. Le magistrat est alors investi des pouvoirs du juge de la mise en état, comme pour les litiges devant le TGI (*voir ci-dessus*).

Le premier président ou son délégué :

- fixe les délais dans lesquels les parties à l'instance communiquent leurs observations écrites et en remettent copie au greffe de la cour ;
- peut autoriser les parties, comme c'est le cas également devant les pôles dédiés des TGI, à formuler leurs prétentions et leurs moyens par écrit sans se présenter à l'audience. Le jugement rendu dans ces conditions est

contradictoire, mais le juge a toujours la faculté d'ordonner que les parties se présentent devant lui ⁽⁵²⁾. Dans ce cas, les parties communiquent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par notification entre avocats et il en est justifié auprès du tribunal dans les délais impartis par le président ;

- peut inviter les parties à fournir les explications estimées nécessaires à la solution du litige et les mettre en demeure de produire, dans un délai qu'il détermine, tout document ou justification propre à éclairer la cour, faute de quoi il peut passer outre et renvoyer l'affaire devant la cour qui tirera toute conséquence de l'abstention de la partie ou de son refus ;
- peut ordonner, le cas échéant à peine d'astreinte, la production de documents détenus par un tiers s'il n'existe pas d'empêchement légitime ;
- tranche les difficultés relatives à la communication des pièces, procède aux jonctions et disjonctions d'instance ;
- fixe la clôture de l'instruction ainsi que la date des débats.

Postérieurement à la notification de l'ordonnance de clôture, les parties sont, sauf motif légitime, irrecevables à présenter des prétentions ou moyens nouveaux ou à communiquer de nouvelles pièces. Sont cependant recevables les demandes en intervention volontaire, les demandes de révocation de l'ordonnance de clôture, ainsi que les conclusions qui tendent à la reprise de l'instance en l'état où celle-ci se trouvait au moment de son interruption.

Ces décisions constituent des mesures d'administration judiciaire, à l'exception des décisions qui constatent l'extinction de l'instance (ou déclarent le recours irrecevable) qui sont susceptibles de pourvoi en cassation.

D – Audience

À l'audience, le président de la formation de jugement qui a procédé à l'instruction fait son rapport et les parties présentes ou représentées sont entendues ⁽⁵³⁾.

Si les parties font valoir à l'audience des prétentions ou des moyens nouveaux, la cour peut retenir l'affaire si les parties sont en état d'en débattre contradictoirement, la renvoyer à une audience ultérieure ou, en cas de nécessité, en confier l'instruction au président de la formation de jugement en révoquant, s'il y a lieu, l'ordonnance de clôture.

E – Décision et recours

La cour statue en premier et dernier ressort ⁽⁵⁴⁾. Sa décision est notifiée aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Un recours devant la Cour de cassation est possible ⁽⁵⁵⁾.

(49) Art. R. 142-13-2 du C. Séc. soc.

(50) Art. R. 142-13 et s. du C. Séc. soc.

(51) Art. L. 242-5, L. 242-7 et L. 437-1 et R. 155-1 du C. Séc. soc.

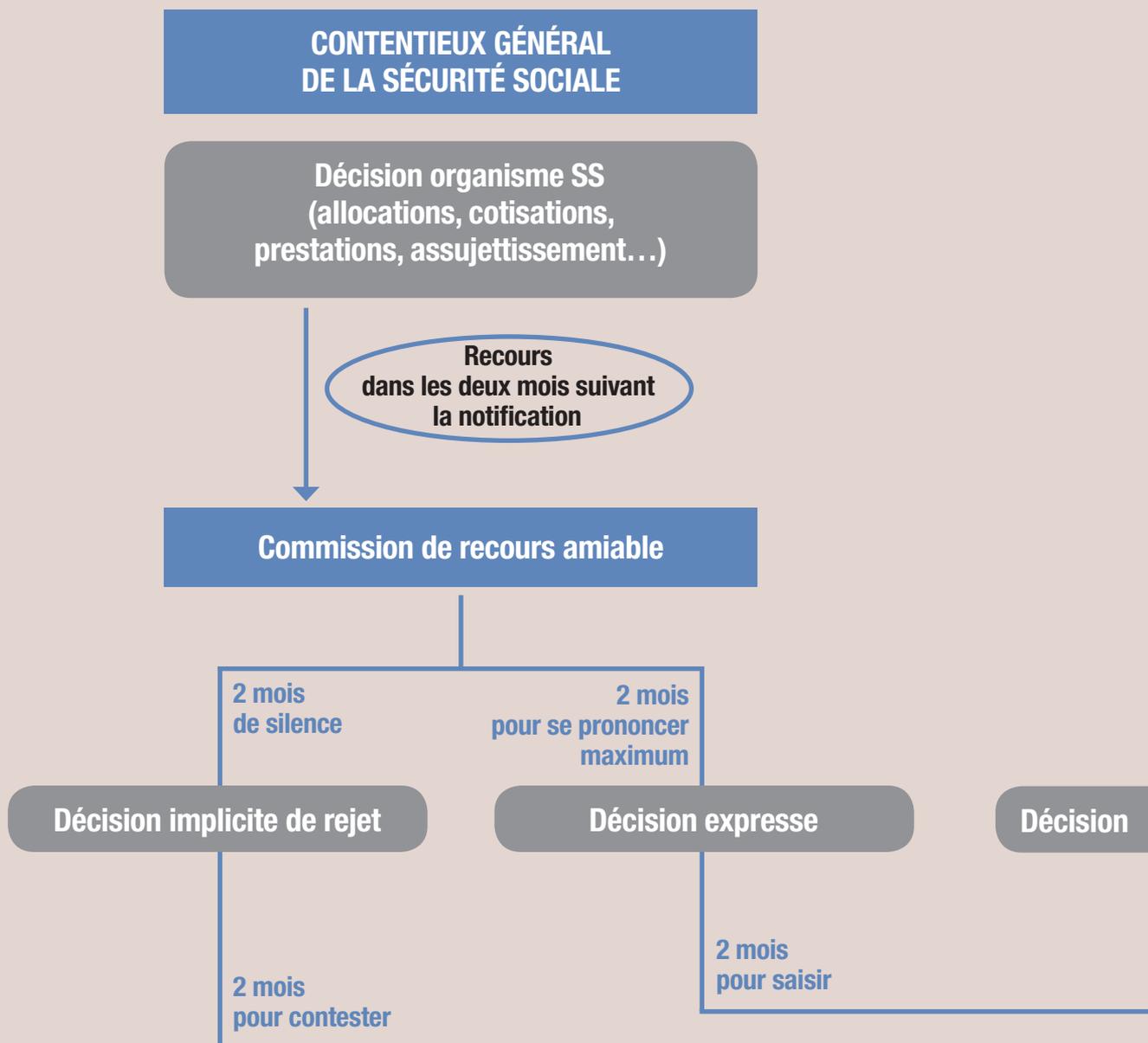
(52) Art. 446, alinéa 2 du C. proc. civ.

(53) Art. R. 142-13-4 du C. Séc. soc.

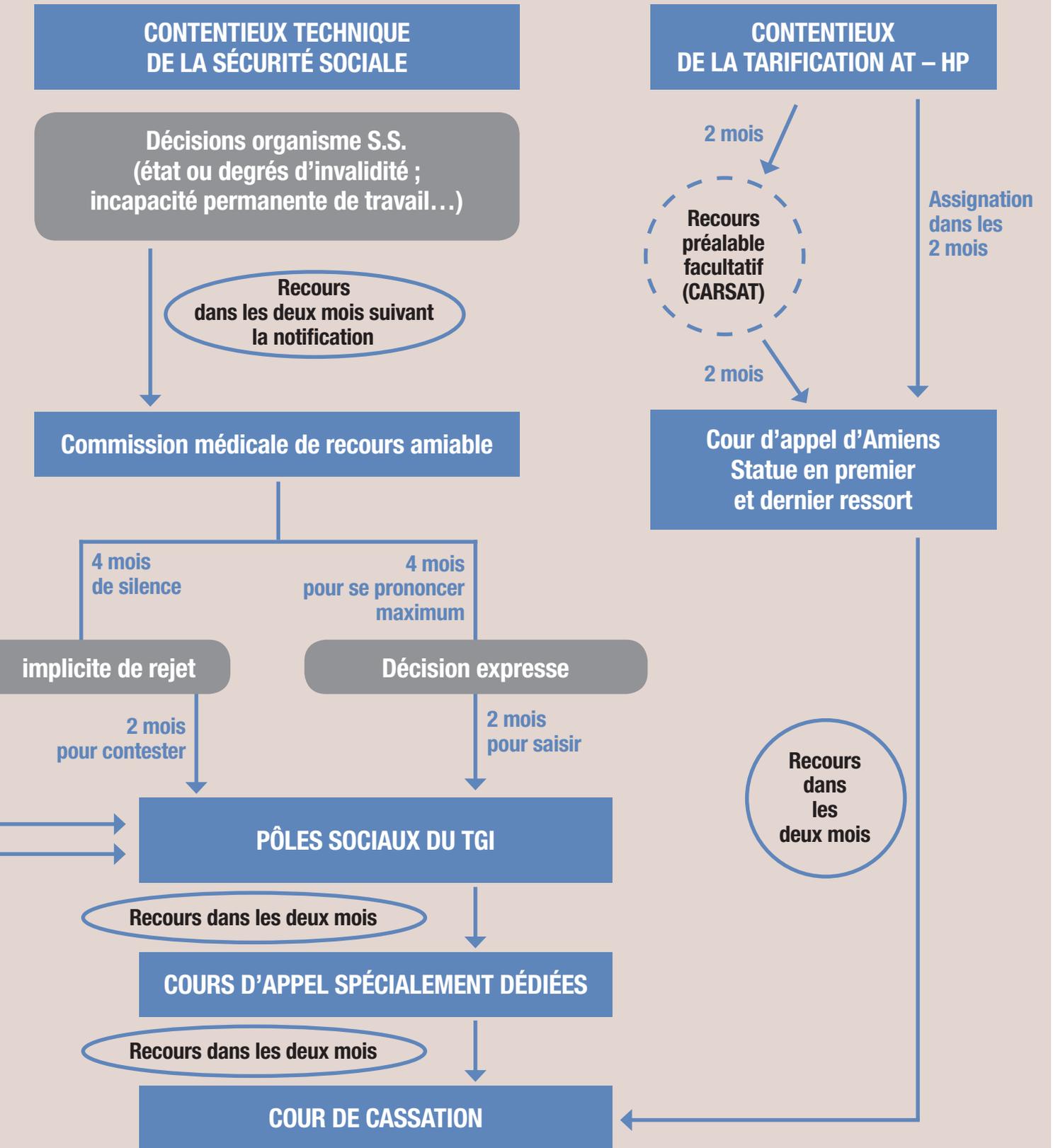
(54) Art. R. 142-3-5 du C. Séc. soc.

(55) Art. R. 142-5 du C. Séc. soc.

CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



– SCHÉMA RÉCAPITULATIF



COURS D'APPEL ET TRIBUNAUX DE GRANDE INSTANCE COMPÉTENTS

COURS D'APPEL COMPÉTENTES	SIÈGE DES TGI COMPÉTENTS		RESSORT DES TGI COMPÉTENTS
Cour d'appel d'Aix-en-Provence	Cour d'appel d'Aix-en-Provence		
	Alpes-de-Haute-Provence	Digne-les-Bains	Digne-les-Bains
	Alpes-Maritimes	Nice	Grasse et Nice
	Bouches-du-Rhône	Marseille	Aix-en-Provence, Marseille et Tarascon
	Var	Toulon	Draguignan et Toulon
Cour d'appel d'Amiens	Cour d'appel d'Amiens		
	Aisne	Laon	Laon et Soissons
		Saint-Quentin	Saint-Quentin
	Oise	Beauvais	Beauvais, Compiègne et Senlis
	Somme	Amiens	Amiens
	Cour d'appel de Douai		
	Nord	Douai	Douai et Cambrai
		Lille	Dunkerque et Lille
		Valenciennes	Avesnes-sur-Helpe et Valenciennes
	Pas-de-Calais	Arras	Arras et Béthune
Boulogne-sur-Mer		Boulogne-sur-mer et Saint-Omer	
Cour d'appel d'Angers	Cour d'appel d'Angers		
	Maine-et-Loire	Angers	Angers et Saumur
	Mayenne	Laval	Laval
	Sarthe	Le Mans	Le Mans
Cour d'appel de Basse Terre	Cour d'appel de Basse Terre		
	Guadeloupe, Saint-Barthélemy et Saint-Martin	Pointe-à-Pitre	Basse Terre et Pointe-à-Pitre
Cour d'appel de Bastia	Cour d'appel de Bastia		
	Corse-du-Sud	Ajaccio	Ajaccio
	Haute-Corse	Bastia	Bastia
Cour d'appel de Besançon	Cour d'appel de Besançon		
	Doubs	Besançon	Besançon
		Montbéliard	Montbéliard
	Haute-Saône	Vesoul	Vesoul
	Jura	Lons-le-Saunier	Lons-le-Saunier
	Territoire de Belfort	Belfort	Belfort
Cour d'appel de Bordeaux	Cour d'appel de Bordeaux		
	Charente	Angoulême	Angoulême
	Dordogne	Périgueux	Bergerac et Périgueux
	Gironde	Bordeaux	Bordeaux et Libourne
Cour d'appel de Caen	Cour d'appel de Caen		
	Calvados	Caen	Caen et Lisieux
	Manche	Coutances	Cherbourg-en-Cotentin et Coutances
	Orne	Alençon	Alençon et Argentan
Cour d'appel de Cayenne	Cour d'appel de Cayenne		
	Guyane	Cayenne	Cayenne
Cour d'appel de Colmar	Cour d'appel de Colmar		
	Bas-Rhin	Strasbourg	Saverne et Strasbourg
	Bas-Rhin et Haut-Rhin	Mulhouse	Colmar et Mulhouse
Cour d'appel de Dijon	Cour d'appel de Dijon		
	Côte-d'Or	Dijon	Dijon
	Haute-Marne	Chaumont	Chaumont
	Saône-et-Loire	Mâcon	Châlon-sur-Saône
Cour d'appel de Fort-de-France	Cour d'appel de Fort-de-France		
	Martinique	Fort-de-France	Fort-de-France

COURS D'APPEL COMPÉTENTES	SIÈGE DES TGI COMPÉTENTS		RESSORT DES TGI COMPÉTENTS
Cour d'appel de Grenoble	Cour d'appel de Chambéry		
	Haute-Savoie	Annecy	Annecy, Bonneville et Thonon-lès-Bains
	Savoie	Chambéry	Albertville et Chambéry
	Cour d'appel de Grenoble		
	Drôme	Valence	Valence
	Hautes-Alpes	Gap	Gap
Cour d'appel de Lyon	Isère	Grenoble	Bourgoin-Jallieu et Grenoble
		Vienne	Vienne
	Cour d'appel de Lyon		
	Ain	Bourg-en-Bresse	Bourg-en-Bresse
	Loire	Roanne	Roanne
Saint-Étienne		Saint-Étienne	
Rhône	Lyon	Lyon	
	Villefranche-sur-Saône	Villefranche-sur-Saône	
Cour d'appel de Metz	Cour d'appel de Metz		
	Moselle	Metz	Metz, Sarreguemines et Thionville
Cour d'appel de Montpellier	Cour d'appel de Montpellier		
	Aude	Carcassonne	Carcassonne et Narbonne
	Aveyron	Rodez	Rodez
	Hérault	Montpellier	Béziers et Montpellier
	Pyrénées-Orientales	Perpignan	Perpignan
Cour d'appel de Nancy	Cour d'appel de Nancy		
	Meurthe-et-Moselle	Nancy	Nancy
		Val de Briey	Val de Briey
	Meuse	Bar-le-Duc	Bar-le-Duc et Verdun
	Vosges	Épinal	Épinal
	Cour d'appel de Reims		
	Ardennes	Charleville-Mézières	Charleville-Mézières
	Aube	Troyes	Troyes
	Marne	Châlons-en-Champagne	Châlons-en-Champagne
		Reims	Reims
Cour d'appel de Nîmes	Cour d'appel de Nîmes		
	Ardèche	Privas	Privas
	Gard	Nîmes	Alès et Nîmes
	Lozère	Mende	Mende
	Vaucluse	Avignon	Avignon et Carpentras
Cour d'appel d'Orléans	Cour d'appel de Bourges		
	Cher	Bourges	Bourges
	Indre	Châteauroux	Châteauroux
	Nièvre	Nevers	Nevers
	Cour d'appel d'Orléans		
	Indre-et-Loire	Tours	Tours
	Loiret	Orléans	Montargis et Orléans
Loir-et-Cher	Blois	Blois	
Cour d'appel de Paris	Cour d'appel de Paris		
	Essonne	Évry	Évry
	Paris	Paris	Paris
	Seine-et-Marne	Meaux	Meaux
		Melun	Fontainebleau et Melun
	Seine-Saint-Denis	Bobigny	Bobigny
	Val-de-Marne	Créteil	Créteil
Yonne	Auxerre	Auxerre et Sens	

COURS D'APPEL COMPÉTENTES	SIÈGE DES TGI COMPÉTENTS		RESSORT DES TGI COMPÉTENTS
Cour d'appel de Pau	Cour d'appel de Pau		
	Hautes-Pyrénées	Tarbes	Tarbes
	Landes	Mont-de-Marsan	Dax et Mont-de-Marsan
	Pyrénées-Atlantiques	Bayonne	Bayonne
Pau		Pau	
Cour d'appel de Poitiers	Cour d'appel de Limoges		
	Corrèze	Tulle	Brive-la-Gaillarde et Tulle
	Creuse	Guéret	Guéret
	Haute-Vienne	Limoges	Limoges
	Cour d'appel de Poitiers		
	Charente-Maritime	La Rochelle	La Rochelle
		Saintes	Saintes
	Deux-Sèvres	Niort	Niort
	Vendée	La Roche-sur-Yon	La Roche-sur-Yon et les Sables-d'Olonne
Vienne	Poitiers	Poitiers	
Cour d'appel de Rennes	Cour d'appel de Rennes		
	Côtes-d'Armor	Saint-Brieuc	Saint-Brieuc
	Finistère	Brest	Brest
		Quimper	Quimper
	Côtes-d'Armor et Ille-et-Vilaine	Rennes	Rennes et Saint-Malo
	Loire-Atlantique	Nantes	Nantes et Saint-Nazaire
Morbihan	Vannes	Lorient et Vannes	
Cour d'appel de Riom	Cour d'appel de Riom		
	Allier	Moulins	Cusset, Montluçon et Moulins
	Cantal	Aurillac	Aurillac
	Haute-Loire	Le Puy-en-Velay	Le Puy-en-Velay
	Puy-de-Dôme	Clermont-Ferrand	Clermont-Ferrand
Cour d'appel de Rouen	Cour d'appel de Rouen		
	Eure	Évreux	Évreux
	Seine-Maritime	Le Havre	Le Havre
Rouen		Dieppe et Rouen	
Cour d'appel de Saint-Denis	Cour d'appel de Saint-Denis		
	La Réunion	Saint-Denis	Saint-Denis et Saint-Pierre
	Mayotte	Mamoudzou	Mamoudzou
Cour d'appel de Toulouse	Cour d'appel d'Agen		
	Gers	Auch	Auch
	Lot	Cahors	Cahors
	Lot-et-Garonne	Agen	Agen
	Cour d'appel de Toulouse		
	Ariège	Foix	Foix
	Haute-Garonne	Toulouse	Saint-Gaudens et Toulouse
	Tarn	Albi	Albi et Castres
	Tarn-et-Garonne	Montauban	Montauban
Cour d'appel de Versailles	Cour d'appel de Versailles		
	Eure-et-Loir	Chartres	Chartres
	Hauts-de-Seine	Nanterre	Nanterre
	Val-d'Oise	Pontoise	Pontoise
	Yvelines	Versailles	Versailles



MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Des cycles d'une durée raisonnable

Par Mélanie Carles

La loi El Khomri de 2016 avait institué une hyperflexibilité du temps de travail avec des cycles de trois ans sans paiement des heures supplémentaires. Un dispositif retoqué par le Comité européen des Droits sociaux suite à un recours de la CGT.

DÉCISION DU COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX (CEDS) PUBLIÉE LE 15 MARS 2019
(RÉCLAMATION N° 154/2017, CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL C/FRANCE [EXTRAITS])

Les heures supplémentaires doivent être réglementées, en ce sens qu'elles ne doivent pas être laissées à la discrétion de l'employeur ou du travailleur ; le recours aux heures supplémentaires et/ou leur nombre doivent être limités afin de ne pas exposer le travailleur aux risques d'accidents en fin de journée (point 53).

Plus la période de référence est longue, plus elle offre de souplesse pour répartir le temps de travail de façon inégale, une situation qui pourrait aboutir, à certains moments, à des durées de travail hebdomadaires excessivement longues (point 57).

Le Comité considère qu'une période de référence n'excédant pas douze mois pourrait être acceptable dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve qu'elle soit justifiée par des motifs objectifs ou techniques ou des raisons tenant à l'organisation du travail. Il estime cependant qu'une période de référence d'une durée supérieure à douze mois et pouvant atteindre trois ans a pour effet de priver les travailleurs du droit à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires, étant donné que la durée de travail hebdomadaire peut être augmentée durant une longue période sans majoration de la rémunération pour les heures supplémentaires [...]. Cela pourrait aussi avoir des effets négatifs sur la santé et la sécurité ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés (point 60).

Une période de référence supérieure à un an et pouvant atteindre trois ans pour le calcul de la durée moyenne du travail, telle qu'elle est prévue par le Code du travail, n'est pas raisonnable et est contraire à l'article 4 § 2 de la Charte (point 61).

COMMENTAIRE

La modulation du temps de travail sur une durée supérieure à un an, le Comité européen des droits sociaux n'en veut pas. Cette décision entend poser des limites claires à l'assujettissement des salariés aux rythmes de production de l'entreprise.

La modulation, quèsaco ?

La « modulation » est un dispositif permettant de flexibiliser le temps de travail des salariés. Il consiste à organiser ce temps en cycles pour faire varier la durée du travail en fonction des besoins de l'entreprise. Concrètement, il s'agit pour les salariés d'alterner des périodes de haute et de basse activité, les unes compensant les autres ⁽¹⁾.

(1) Art. 3121-41 C. trav.

Ainsi, les heures travaillées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, soit 35 heures, sont en principe compensées par une réduction du temps de travail pendant d'autres semaines, au cours d'une période de référence (ou « cycle »).

Par exemple, les salariés peuvent travailler jusqu'à 43 heures sur certaines semaines et descendre à 27 heures sur d'autres, le tout correspondant à une moyenne de 35 heures par semaine sur un cycle.

Autre possibilité, les périodes hautes de travail peuvent être compensées par la prise de jours de repos durant les périodes basses.

Quelle que soit la formule choisie, la modulation est un outil de flexibilité aux conséquences bien connues. Conciliation vie personnelle/vie professionnelle difficile, modification récurrente des rythmes biologiques, impacts sur la santé... la facture est lourde pour les salariés.

Les heures supplémentaires payées en fin de cycle

C'est en fin de cycle, lorsqu'on additionne les heures de travail, que l'on sait si le salarié a effectué ou non des heures supplémentaires. Il n'y a donc pas de paiement mensuel – en principe – des heures supplémentaires effectuées en période de haute activité ⁽²⁾.

Gros avantage pour les employeurs : si la durée hebdomadaire de 35 heures n'est pas dépassée, en moyenne, sur toute la durée du cycle, alors il n'y a pas de paiement d'heures supplémentaires en fin de cycle. En revanche, si la durée moyenne de travail est supérieure à 35 heures, alors le salarié percevra le paiement de ces heures supplémentaires à un taux majoré. Problème : plus le cycle est long, plus le paiement des heures supplémentaires est retardé.

Des cycles de trois ans prévus par la « loi travail » de 2016

La modulation du temps de travail est possible depuis 1982. Mais en 2016, la « loi travail », dite aussi « loi El Khomri », a autorisé la modulation sur une durée allant jusqu'à 3 ans. Concrètement – mais ce n'est qu'un exemple – les salariés peuvent travailler en période haute pendant dix-huit mois d'affilée... puis les dix-huit mois suivants en période basse... le

(2) Sauf si le dispositif de modulation fixe une « limite haute », auquel cas toute heure supplémentaire effectuée au-delà de cette limite donne lieu à paiement mensuel.

calcul global des heures de travail n'étant effectué qu'à l'issue des trois ans.

Pour la mise en place de ce dispositif, deux conditions à remplir :

- un accord doit être conclu dans la branche ;
- un deuxième accord doit être conclu au sein de l'entreprise, accord comportant quelques clauses obligatoires (choix de la durée du cycle, délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaire de travail, etc.).

Aussitôt la loi votée en 2016, un accord de branche est conclu dans la métallurgie. Sous couvert d'enrayer la chute de l'emploi dans ce secteur, l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM), la CGC, la CFTC et FO se mettent d'accord pour autoriser les cycles de trois ans dans les entreprises. Le texte évoque des «*contreparties*» pour les salariés, sans les définir, et renvoie à la négociation d'entreprise. Un million et demi de salariés sont potentiellement concernés ⁽³⁾.

Estimant qu'une telle flexibilité viole le droit européen, la CGT décide de saisir le Comité européen des droits sociaux (CEDS). Cette instance du Conseil de l'Europe, composée d'experts indépendants, est chargée d'examiner le respect par les États membres de la Charte sociale européenne. Or l'article 4.2 de cette charte garantit aux travailleurs le droit à une rémunération équitable et notamment le droit à une majoration de salaire en cas d'heures supplémentaires effectuées. Mais si le salarié perçoit cette rémunération au bout de 3 ans, quid de l'effectivité de ce texte ?

Plus d'un an, c'est trop long

Selon le CEDS, décision prise à l'unanimité de ses membres, un système de modulation est, en soi, «*acceptable dans des circonstances exceptionnelles*», sous réserve d'être justifié par des «*motifs objectifs ou techniques ou des raisons tenant à l'organisation du travail*». Deuxième condition posée par le CEDS, la durée des cycles doit être «*raisonnable*» et ne pas dépasser les douze mois. Au-delà, il y a violation de l'article 4.2 de la Charte, et ce pour au moins deux raisons :

- plus le cycle est long, plus la durée du temps de travail peut être augmentée sur une longue période, ce qui met en péril la santé et la sécurité des salariés ;

(3) www.observatoire-metallurgie.fr



➔ Des cycles inférieurs à douze mois

L'employeur peut, de manière unilatérale, mettre en place un système de modulation. Deux limites sont posées par la loi :

- dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, le cycle ne peut pas dépasser neuf semaines ;
- dans les entreprises de cinquante salariés et plus, la limite est de quatre semaines.

Si la modulation est mise en place par accord d'entreprise, alors ces verrous sautent. En application de la décision du CEDS, la durée d'un cycle ne peut toutefois excéder un an.

- le temps de travail calculé sur la base d'un cycle d'une durée supérieure à un an a pour effet de priver les travailleurs, sur une trop longue période, du droit à la rémunération majorée de leurs heures supplémentaires.

Un point d'appui pour réclamer les « heures sup »

Les décisions du CEDS n'ont pas de caractère contraignant pour le gouvernement français, qui n'est donc pas obligé de modifier immédiatement la loi El Khomri. Mais elles peuvent constituer un point d'appui capital pour les travailleurs soumis à des dispositifs de modulation qui saisiraient le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de leurs heures supplémentaires. Nos juridictions nationales tiennent compte des décisions du CEDS ; il y a notamment le précédent du forfait jours, autre dispositif visant à flexibiliser le temps de travail. Suite aux mises en garde du CEDS concernant la nécessité d'encadrer les conventions de forfait en raison de leur nocivité pour la santé et la sécurité des salariés, la Cour de cassation s'est employée à davantage sécuriser le dispositif en leur faveur. Notamment en contraignant les employeurs à mieux contrôler la durée du travail et le suivi de la charge de travail ⁽⁴⁾.

À noter

D'autres réclamations sont en cours d'examen devant le CEDS, en particulier celle de la CGT relative au barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, issu des «*ordonnances Macron*» ⁽⁵⁾.

Modulation et décompte des heures supplémentaires

C'est seulement en fin de cycle que l'on peut faire la balance des périodes hautes et des périodes basses de travail pour comptabiliser la totalité des heures de travail. Conséquence logique et inhérente au dispositif, les heures supplémentaires ne sont calculées et payées qu'en fin de cycle ⁽⁶⁾.

Deux solutions.

- La période de référence est annuelle : les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 1 607 heures.
- La période de référence est inférieure à un an : les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle.

Le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires est fixé prioritairement par les accords d'entreprises, sans toutefois pouvoir descendre sous le seuil de 10%. En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qu'il faut consulter. En l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche, on applique le taux fixé par la loi, soit :

- 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires (de la 36^e heure à la 43^e heure incluse) ;
- 50% pour les heures suivantes (à partir de la 44^e heure) ⁽⁷⁾.

(4) Voir notre dossier spécial «*Les conventions de forfait*», RPDS 2019, n° 887, p. 83.

(5) Barème institué par l'ordonnance 2017-1387 du 22 sept. 2017.

(6) Art. L. 3121-41 C. trav.

(7) En cas de solde positif d'heures supplémentaires, en fin de cycle, il faut proratiser le nombre d'heures supplémentaires en fonction du nombre de semaines travaillées pour pouvoir appliquer le taux de majoration qui convient.

Les formations des élus au comité social et économique

Par Estelle Suire



➔ Sachez-le vite

Les membres du CSE élus ont droit à trois formations différentes leur permettant d'exercer leurs missions :

- la formation économique ;
- la formation en santé sécurité et conditions de travail ;
- la formation économique, sociale et syndicale.

La **formation économique**, *a priori* réservée aux seuls titulaires élus pour la première fois au CSE, est d'une durée maximum de cinq jours. Elle est renouvelable tous les quatre ans. L'employeur doit en principe répondre favorablement à la demande de formation du salarié sauf s'il estime que son absence peut avoir des incidences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, il faut obtenir l'accord du CSE. Le financement de cette formation est pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE.

La **formation en santé, sécurité et conditions de travail** bénéficie à tous les élus, titulaires et suppléants, peu importe l'effectif de l'entreprise. Elle a une durée minimale de :
– cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
– trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

La formation est de droit, mais l'employeur peut reporter les dates proposées par le salarié, si son absence est de nature à avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. La formation est à la charge de l'employeur.

Le **congé de formation économique, sociale et syndicale** est ouvert à tous les salariés qui en font la demande. La durée minimum de formation est de douze jours de congé de formation syndicale par an, en une ou plusieurs fois. L'employeur ne peut s'opposer au départ du salarié que s'il estime que son absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et la bonne marche de l'entreprise. Le financement de cette formation provient d'un fonds paritaire de financement alimenté en partie par les entreprises et les syndicats.

Chacune des formations est effectuée sur le temps de travail du salarié. Les heures passées en formation ne s'imputent pas sur les heures de délégation. Si ce cas se présente, le salarié peut contester en saisissant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Au plus tard le 1^{er} janvier 2020, les délégués du personnel, les CHSCT et les comités d'entreprise seront remplacés par une instance unique : le comité social et économique (CSE). L'une des conséquences désastreuses de cette fusion est de faire disparaître le CHSCT en tant que personne morale autonome, institution pourtant plébiscitée par les salariés. Le CSE récupère donc les attributions relatives à la santé, à la sécurité, et aux conditions de travail qu'il pourra déléguer, en tout ou partie, à une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), si elle existe.

Dans le cadre de cette nouvelle configuration des instances représentatives du personnel, de nouvelles formations s'imposent. Le Code du travail prévoit donc plusieurs formations :

- la formation économique ;
- la formation en santé, sécurité et conditions de travail.

S'y ajoute, le cas échéant, la formation économique, sociale et syndicale, cette dernière étant ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient titulaires, suppléants ou non-détenteurs d'un mandat électif.

Face à ces changements opérés par les ordonnances Macron, les formations doivent permettre aux nouveaux élus d'exercer le plus sereinement possible leurs missions. Mais en l'état actuel des textes, deux difficultés apparaissent déjà.

La première concerne la formation économique des membres du CSE. Cette formation est requise si l'entreprise totalise au moins 50 salariés. Or, les membres élus du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés ont des responsabilités et des missions qui coïncident parfois avec celles qui sont attribuées aux élus des entreprises plus importantes. Ainsi, ils ont pour missions communes notamment, de recueillir les réclamations individuelles et collectives des salariés, de veiller à l'application du droit du travail et d'exercer certaines attributions économiques des anciens délégués du personnel, notamment en cas de licenciement économique. Pourquoi, alors que les préoccupations des uns et des autres sont identiques, les élus des entreprises de moins de 50 salariés ne pourraient-ils pas bénéficier de la même formation ? Face à cette incohérence, les syndicats doivent faire preuve de vigilance et permettre de déverrouiller cette frontière dans l'accord de mise en place du CSE.

La seconde difficulté concerne le nombre de jours attribués pour suivre la formation en santé, sécurité et conditions de travail. En effet, l'article L. 2315-40 du Code du travail fixe une durée minimale de formation qui doit être respectée pour les seuls membres de la CSSCT : cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et trois jours en dessous de cet effectif. Ainsi, ceux des membres du CSE qui ne font pas partie de la commission risquent d'être pénalisés, aucune durée minimale ou maximale n'étant prévue par les textes. Les employeurs sont ainsi tentés d'imposer une durée inférieure. Or, cette formation a le même objet, que les élus soient membres de la CSSCT ou pas.

Outre ces incompréhensions législatives, que la pratique viendra, nous l'espérons, rectifier, voici un état des lieux de ce que sont les formations des membres du CSE aujourd'hui.

1 La formation économique des élus au CSE

A – Les bénéficiaires

Seuls les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, dans une entreprise comptant au moins 50 salariés ont droit à une **formation économique** (1). Elle est renouvelable lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (2).

Le texte précise que les élus concernés sont des titulaires élus pour la première fois. Cette précision n'est pas anodine, en ce qu'elle exclut d'office les membres élus suppléants ainsi que ceux des titulaires réélus qui auraient suivi cette formation depuis moins de

(1) Art. L. 2315-63 du C. trav.

(2) Art. L. 2315-17 du C. trav.

PLAN

1. La formation économique des élus au CSE	208
A – Les bénéficiaires	
B – La durée du congé de formation	
C – Le contenu de la formation	209
D – Faire la demande de formation	
E – L'acceptation ou le refus par l'employeur	
F – Financement et frais de formation	
2. La formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres du CSE	210
A – Les bénéficiaires	
B – La durée du congé de formation	
C – Le contenu de la formation	
D – Faire la demande de formation	211
E – L'acceptation ou le refus par l'employeur	
F – Financement et frais de formation	212
3. La formation économique sociale et syndicale	212
A – Les bénéficiaires	
B – La durée du congé de formation	
C – L'organisme formateur	
D – Faire la demande de formation	
E – L'acceptation ou le refus par l'employeur	213
F – Financement et frais de formation	
4. Quelques dispositions communes aux trois formations	214
A – Les accidents de travail ou de trajet lors de la formation	
B – La rémunération du salarié	
C – Organismes chargés de la formation	
D – Les contestations	

Encadré

➤ Ce qui a changé	208
-------------------	-----

Modèles de lettre

➤ Demande de congé de formation économique	209
➤ Demande de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres du CSE	211
➤ Demande d'un salarié ou d'un représentant au CSE d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	213

Tableau

➤ Congé de formation économique, sociale et syndicale : nombre maximal de jours de congés dans l'année	213
--	-----

➔ Ce qui a changé

Le texte applicable au comité d'entreprise, sous l'ancien article L. 2325-44 al. 1^{er} du Code du travail, donnait la possibilité à tout titulaire d'un mandat au comité d'entreprise de bénéficier de la formation, peu importe l'effectif de l'entreprise. Aujourd'hui tous les titulaires élus au CSE ne sont pas logés à la même enseigne selon la taille de l'entreprise. Ceux qui sont élus dans une entreprise d'au moins 50 salariés pourront bénéficier de la formation. Ceux des élus travaillant dans une entreprise de moins de 50 salariés ne peuvent y accéder alors qu'ils peuvent être consultés sur certains aspects de l'activité économique de l'entreprise et principalement en cas de licenciement pour motif économique*. Ce dispositif crée une inégalité de traitement entre les élus CSE faisant dépendre leur formation de la seule taille de l'entreprise. C'est un sujet qui en rappelle un autre, celui de l'indemnisation du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, qui voit son indemnisation minorée du seul fait qu'il travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés. Au même titre qu'aucun lien ne peut être fait entre l'indemnisation d'un préjudice et la taille de l'entreprise, celui d'accéder à la formation ne peut dépendre de la taille de l'entreprise. C'est pourquoi, les organisations syndicales chargées de la négociation de l'accord de mise en place du CSE doivent s'assurer que ce dernier permet la formation de ses membres sans conditions particulières.

* Art. L. 1233-8 et s. du C. trav.

quatre ans. Toutefois, à notre avis, les élus titulaires, qui ont été ou vont être élus au CSE, le sont tous pour la première fois puisqu'auparavant cette institution n'existait pas.

Dans les deux cas, titulaires et suppléants peuvent aussi utiliser leur droit au **congé de formation économique, sociale et syndicale** ouvert à tous les salariés.

Pour éviter tout litige ou contestation, il est important que l'accord de mise en place du CSE permette aux membres titulaires et suppléants d'accéder à la même formation de base afin d'être armé de la même manière, d'être pareillement outillé pour une meilleure efficacité de l'institution.

B – La durée du congé de formation

Le congé de formation a une durée maximale de cinq jours. La formation est réalisée pendant les heures de travail, et le temps dédié est comptabilisé comme temps de travail. Cette durée de cinq jours se décompte du nombre d'heures attribué au titre du congé de formation économique sociale et syndicale ouvert à tous les salariés³, titulaires ou non d'un mandat de représentation.

(3) Art. L. 2315-63 du C. trav.

Ce congé de formation peut être pris à tout moment du mandat.

La durée du congé de cinq jours suit le même régime que celui du congé de formation économique, sociale et syndicale à savoir notamment :

- calcul du congé en jours ouvrés ;
- possibilité de fractionnement si les absences ont une durée de deux jours au moins ; les trois autres jours seront pris à un autre moment peu importe le délai dans l'intervalle.

Si une entreprise dispose d'établissements multiples, le droit au congé de cinq jours n'est pas réservé aux seuls membres du CSE central. Si un membre est titulaire du CSE d'établissement sans être membre du CSE central, il peut prétendre aux cinq jours de formation pour la simple et bonne raison que les CSE d'établissement exercent aussi des attributions économiques dans la limite des pouvoirs du chef d'établissement.

Cette durée de cinq jours est bien entendu insuffisante pour une formation économique. C'est pourquoi, est-il fréquent d'ajouter à ce congé d'autres stages au titre du congé de formation économique, sociale et syndicale (4).

C – Le contenu de la formation

L'objectif de la formation économique est de développer les aptitudes des élus titulaires (et suppléants si l'accord d'entreprise CSE le prévoit) à appréhender le fonctionnement et les données économiques et financières de l'entreprise. Pour ce faire, elle doit contenir les éléments suivants (5) :

- les différentes formes juridiques de l'entreprise ; ainsi que les restructurations telles la fusion, la scission, la prise de participation ;
- Les mécanismes de base de la comptabilité : le bilan, le compte d'exploitation... ;
- les notions de base de l'analyse financière (stocks, investissements, emprunts...)
- les procédures de règlement des entreprises en difficulté (si nécessaire).

D – Faire la demande de formation

L'élu qui souhaite bénéficier de la formation doit adresser sa demande de congé à l'employeur au moins 30 jours avant le début du stage. Dans sa demande le salarié doit avoir fait figurer la date du stage, sa durée et l'organisme choisi pour le dispenser (6).

E – L'acceptation ou le refus par l'employeur

L'employeur doit accéder à la demande de congé de formation qui est en principe de droit.

(4) Art. L. 2325-44 et L. 2315-63 du C. trav.

(5) Circ. DRT n° 12, du 27 sept. 1983, BOMT n° 83/47-48.

(6) Art. R. 2145-4 du C. trav.

MODÈLE DE LETTRE

➔ Demande de congé de formation économique

Lettre remise à l'employeur ou envoyée en recommandé

M. le Directeur,

J'ai l'honneur de vous demander un congé de formation économique en application de l'article L. 2315-63 (ou L. 2325-44) du Code du travail.

Mon absence durera du... au...

L'organisme responsable du stage est...

Je vous fournirai à mon retour l'attestation de présence au stage.

Veuillez agréer...

Fait à..., le...

(Nom, prénom, service, membre du comité social et économique)

Signature

Ainsi, l'employeur ne peut pas s'opposer à la demande du salarié élu, sauf s'il estime que son absence peut avoir des incidences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise. Mais dans cette hypothèse, il doit requérir l'avis « conforme » du CSE, c'est-à-dire son accord (7). Le CSE a un droit de veto dans ce domaine. S'il refuse, l'employeur doit motiver et notifier son refus au salarié dans un délai de huit jours à compter de la demande, ce qui laisse cinq jours à l'employeur pour convoquer le CSE.

Il peut également refuser la formation si le quota annuel de jours de congé de formation pouvant être pris par le salarié est dépassé (8) ou si ce dernier a envoyé sa demande en dehors du délai légal de trente jours.

Si l'employeur ne s'oppose pas à la demande de formation à l'expiration du délai légal de trente jours, ce droit est considéré comme acquis par le salarié. L'employeur n'a pas l'obligation de délivrer une autorisation d'absence écrite, bien que celle-ci soit souhaitable afin d'éviter tout litige sur la question.

F – Financement et frais de formation

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement. Ces frais comprennent les frais d'inscription, de formation, de déplacement, d'hébergement, de repas. Un accord d'entreprise peut cependant prévoir que ces frais soient à la charge de l'employeur.

Il peut arriver que le budget de fonctionnement du CSE ne couvre pas tous les frais, il est alors possible, à notre avis, d'utiliser pour le reliquat, à titre secondaire et partiellement, son budget d'activités sociales et culturelles. Toutes les précautions citées doivent être prises car légalement il ne doit pas y avoir de confusion

(7) Art. L. 2315-63 et L. 2145-11 du C. trav.

(8) Art. L. 2145-8 du C. trav.

entre ces deux budgets. Pour autant, la démarche nous semble possible dans la mesure où la Cour de Cassation a pu admettre l'octroi de bourses d'éducation syndicale dont le financement provenait du budget "Activités sociales et culturelles" dès lors qu'aucune distinction n'est faite entre les bénéficiaires selon l'appartenance ou la non-appartenance syndicale (9).

D'une manière générale, le CSE ne doit pas créer de discrimination entre les stagiaires dans le financement de la formation économique.

Certains stages peuvent être plus coûteux que d'autres et le comité doit veiller à assurer un certain équilibre.

2 La formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des membres du CSE

L'ordonnance du 22 septembre 2017 fait disparaître à terme le CHSCT en tant que personne morale autonome. Ses attributions relèvent désormais du CSE. Dans le cadre de cette nouvelle législation, le CSE peut alors déléguer à une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail (10).

A – Les bénéficiaires

Peu importe l'effectif de l'entreprise, les membres du CSE doivent bénéficier d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail (11). Comme la formation économique, il est possible de la renouveler lorsque les intéressés ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (12).

Tous les élus sont concernés par cette formation. Les élus titulaires et suppléants, membres ou non de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) devraient bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (13).

Ainsi, même si la commission n'existe pas [car elle est facultative dans les entreprises ou les établissements de moins de 300 salariés sauf décision contraire de l'inspection du travail (14)], les membres du CSE bénéficient de cette formation.

Par ailleurs, les membres de la CSSCT peuvent également suivre une formation spécifique en lien avec les risques ou facteurs de risques correspondant avec l'activité de l'entreprise.

(9) *Cass. ch. réun. 20 mai 1965, n° 63-13144*

(10) *Art. L. 2315-38 du C. trav.*

(11) *Art. L. 2315-18 et R. 2315-10 du C. trav.*

(12) *Art. L. 2315-17 du C. trav.*

(13) *Art. L. 2315-18 du C. trav.*

(14) *Art. L. 2315-36 du C. trav.*

Tout ce qui régit cette formation doit être défini par un accord d'entreprise majoritaire ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires ou à défaut d'accord, par le règlement intérieur du CSE (15).

B – La durée du congé de formation

Pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, la formation doit être organisée pour une durée minimale de (16) :

- cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés;
- trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Pour les élus qui ne sont pas membres de la commission, il n'y a pas de durée minimale ou maximale fixée par les textes. Tout se joue alors dans l'accord collectif de mise en place du CSE qui la déterminera. Néanmoins, on imagine mal que la formation puisse être inférieure à trois ou cinq jours, compte tenu de l'objet et du contenu de celle-ci, identique pour les uns et les autres, peu importe qu'ils soient ou non membres de la commission.

Le ministère du Travail invite d'ailleurs les employeurs à ne pas distinguer les membres de la commission des autres élus au CSE, tous devant bénéficier de la formation qui relève de leur mission en matière de santé de sécurité et de conditions de travail (17).

Le congé de formation est pris en une seule fois, sauf si le bénéficiaire et l'employeur s'entendent pour qu'elle soit prise en deux fois.

Attention!

La durée de la formation s'impute sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

C – Le contenu de la formation

La formation en santé sécurité et conditions de travail doit permettre aux élus du CSE de (18) :

- développer leur aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels et leur capacité à analyser les conditions de travail;
- les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels;
- améliorer les conditions de travail.

Pour y parvenir, la formation doit porter sur un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte (19) :

- des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise;
- des caractères spécifiques de l'entreprise;
- du rôle du représentant ou rapporteur au CSE.

(15) *Art. L. 2315-41 et L. 2315-42 et L. 2315-44 du C. trav.*

(16) *Art. L. 2315-40 du C. trav.*

(17) *Site du ministère du Travail, « CSE: 100 questions-réponses », QR n° 72.*

(18) *Art. R. 2315-9 du C. trav.*

(19) *Art. R. 2315-10 du C. trav.*

En effet, le programme ne doit pas être uniquement centré sur une approche théorique. Les stages de formation peuvent regrouper des membres élus du personnel d'un même secteur d'activité, autant que possible, afin que les intervenants puissent aborder utilement des problématiques identiques ⁽²⁰⁾.

La formation doit aussi permettre aux élus de se familiariser avec les méthodes d'analyse des situations concrètes de travail et des risques qu'elles occasionnent pour la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés. À l'issue de cette formation, les membres de la commission (et les autres membres du CSE) doivent également connaître les moyens dont ils disposent pour œuvrer à la prévention de ces risques.

Cette formation peut être suivie par les membres du CSE qui ont bénéficié de la formation initiale et dont la formation doit être renouvelée. Ce stage de formation est différent de la formation antérieure car il s'inscrit dans le cadre d'une actualisation des compétences et en vue de se perfectionner ⁽²¹⁾.

Le programme établi par l'organisme de formation a un caractère plus spécialisé et doit être adapté aux demandes particulières du stagiaire, tenant compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise ⁽²²⁾.

D – Faire la demande de formation

Les membres du CSE doivent adresser leur demande individuelle de congé à l'employeur au moins trente jours avant le début du stage. Ils doivent y faire figurer la date, la durée, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer ⁽²³⁾. Les organismes en question sont ceux listés par arrêté ministériel ⁽²⁴⁾ ou ceux agréés par le préfet de région ⁽²⁵⁾.

Il existe une formation spécifique pour les membres élus du CSE qui travaillent dans des entreprises disposant d'installations nucléaires ⁽²⁶⁾. Dans ce cas, une convention ou un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement doit prévoir les conditions dans lesquelles cette formation est dispensée et renouvelée.

E – L'acceptation ou le refus par l'employeur

L'employeur ne saurait s'opposer, ni au choix de l'organisme de formation retenu par le représentant du personnel, ni au coût du stage. Il peut en revanche

⁽²⁰⁾ *Circ. du ministère du Travail de l'emploi et de la formation professionnelle du 14 mai 1985, relative à la formation des membres du CHSCT, disposition transposable, à notre avis aux membres de la CSSCT.*

⁽²¹⁾ *Art. R. 2315-11 du C. trav.*

⁽²²⁾ *Art. R. 2315-11 du C. trav.*

⁽²³⁾ *Art. R. 2315-17 du C. trav.*

⁽²⁴⁾ *Arr. min. 9 janv. 2018, NOR: MTRT1800736A, JO 16 janv.*

⁽²⁵⁾ *Art. R. 2315-12 du C. trav.*

⁽²⁶⁾ *Art. L. 4523-10 du C. trav.*

reporter les dates proposées par le salarié si son absence est de nature à avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ⁽²⁷⁾. Le report ne peut toutefois dépasser six mois. S'il reporte la formation, l'employeur doit motiver précisément son refus et le notifier au salarié dans un délai de huit jours suivant la demande de ce courrier. Passé ce délai, le salarié peut bénéficier de cette formation dans les conditions qu'il a initialement formulées ⁽²⁸⁾.

L'employeur peut également reporter les dates si le quota annuel de jours de formation dont dispose l'entreprise est dépassé. En effet, selon l'effectif de l'entreprise, cette dernière dispose d'un nombre de jours de congés qui peuvent être pris par l'ensemble des salariés au cours d'une année civile. Ce total comprend les jours de congé de formation économique, sociale et syndicale mais aussi les jours de congé de formation économique et les jours de congé de formation santé, sécurité et conditions de travail des membres du CSE.

Par principe, c'est la date de présentation de la demande de formation qui compte et qui fait courir le délai en cas de report par l'employeur. Mais s'il reçoit plusieurs demandes de formation, il a l'obligation de les attribuer par priorité à ceux des élus qui demandent la formation

⁽²⁷⁾ *Art. R. 2315-19 du C. trav.*

⁽²⁸⁾ *Cass. soc. 9 fév. 2012.*

MODÈLE DE LETTRE

➔ Demande de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres du CSE

Lettre remise à l'employeur ou expédiée en recommandé

M. le Directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-18 du Code du travail, je sollicite de votre part l'autorisation de partir en stage de formation nécessaire à l'exercice de ma mission de membre de la délégation du personnel au comité social et économique sur les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Ce stage organisé par... (*indiquer le nom de l'organisme de formation*) aura lieu... (*préciser les dates du début et de fin de stage, et le nombre de jours de formation*).

Le prix total de ce stage s'élève à... euros.

Ce prix comprend les frais pédagogiques, soit... euros, les frais de séjour, soit... euros, et les frais de déplacement, soit... euros.

Veuillez agréer...

Fait à..., le...

(*Nom, prénom, service, membre du comité social et économique*)

Signature

en santé, sécurité et conditions de travail ⁽²⁹⁾, peu importe la date de présentation des différentes demandes.

F – Financement et frais de formation

La formation est à la charge de l'employeur ⁽³⁰⁾. Il prend ainsi en charge :

- le prix des organismes de formation à hauteur d'un montant qui ne peut dépasser par jour et par stagiaire, 36 fois le smic horaire, sachant que ces frais ne doivent pas s'imputer sur la participation au développement de la formation professionnelle continue ⁽³¹⁾ ;
- les frais de déplacement de l'élu, à hauteur du tarif de la seconde classe, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de formation ⁽³²⁾ ;
- les frais de séjour à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires ⁽³³⁾.

3 La formation économique sociale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS) a été retouché par la loi du 8 août 2016 ⁽³⁴⁾, en l'insérant sous le chapitre qu'elle intitule « Congés et formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales » ⁽³⁵⁾.

A – Les bénéficiaires

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à tous les salariés qui en font la demande ⁽³⁶⁾. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir un mandat électif ou syndical, ni même d'être adhérent à un syndicat (néanmoins, cela peut être compliqué puisque l'indemnisation du stagiaire incombe en principe aux organisations syndicales).

Ce congé possède un contenu qui s'adresse particulièrement aux syndiqués, notamment ceux qui ont pris des responsabilités (conseiller du salarié, délégué syndical...). Il constitue également un complément de formation pour les membres titulaires du CSE.

Les demandeurs d'emploi peuvent en bénéficier dans les mêmes limites que les salariés (jusqu'à 12 jours par an ou 18 pour les animateurs). Ils continuent à percevoir leurs allocations chômage pendant la durée du stage ⁽³⁷⁾.

(29) Art. L. 2145-8 du C. trav.

(30) Art. L. 2315-18 al 2 du C. trav.

(31) Art. R. 2315-22 du C. trav.

(32) Art. R. 2315-20 al 1 du C. trav.

(33) Art. R. 2315-20, al 2 du C. trav.

(34) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO du 9.

(35) Art. L. 2145-5 à L. 2145-13 du C. trav.

(36) Art. L. 2145-5 du C. trav.

(37) Art. L. 2145-9 du C. trav.

B – La durée du congé de formation

La durée minimum d'un stage est d'une demi-journée. Un salarié ne peut pas prendre plus de 12 jours de congé de formation syndicale par an, en une ou plusieurs fois. Les animateurs de stages ou sessions ont droit à 18 jours maximum ⁽³⁸⁾.

La durée du congé de formation économique sociale et syndicale est plus longue que celle du congé de formation économique de cinq jours et inclut ce dernier. Elle ne peut pas être imputée sur les congés payés ⁽³⁹⁾, y compris les congés conventionnels.

Le nombre de journées disponibles par établissement est fixé, compte tenu du nombre de salariés occupés, par un arrêté ministériel du 7 mars 1986. Ce nombre inclut les congés :

- de formation économique des membres du CSE ;
- de formation des membres du CSE en matière de santé et sécurité et conditions de travail ⁽⁴⁰⁾ ;
- de formation économique, sociale et syndicale.

Le calcul de ce nombre de journées a fait l'objet d'un tableau annexé à une circulaire ministérielle ⁽⁴¹⁾ reproduit page suivante.

C – L'organisme formateur

La liste des organismes syndicaux et instituts qui reçoivent les bénéficiaires du congé de formation économique, sociale et syndicale ainsi que les bénéficiaires du congé de formation économique de cinq jours, est fixée par arrêté ministériel après avis d'une commission comprenant des représentants des centrales syndicales ⁽⁴²⁾.

Cette liste annuelle comprend généralement les centres de formation des cinq confédérations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC), des instituts spécialisés et un institut syndical européen.

D – Faire la demande de formation

Des formalités doivent être respectées par le salarié, le syndicat qui demande le maintien de la rémunération et par l'employeur.

Le salarié doit adresser une demande à l'employeur au moins 30 jours avant le début du congé. Bien que non exigé par le Code du travail, l'envoi en recommandé avec accusé de réception est conseillé.

Dans sa demande, le salarié précise la date et la durée de l'absence souhaitée, ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session ⁽⁴³⁾. À la reprise du travail, il remet à son employeur l'attestation de stage délivrée par l'organisme de formation ⁽⁴⁴⁾.

(38) Art. L. 2145-7 du C. trav.

(39) Art. L. 2145-10 du C. trav.

(40) Art. R. 2315-17, al 2 du C. trav.

(41) Circ. DTR 87-11 du 3 nov. 1987, Dr. ouv. 1988.295.

(42) Art. R. 2145-3 du C. trav.

(43) Art. R. 3142-5 du C. trav.

(44) Art. R. 2145-6 du C. trav.

E – L'acceptation ou le refus par l'employeur

Le congé est de droit pour le salarié. Ainsi, si l'employeur refuse le départ du salarié en formation il doit motiver son refus ⁽⁴⁵⁾. Il le lui notifie dans les huit jours suivant la réception de sa demande ⁽⁴⁶⁾. Par contre, il ne peut s'y opposer que s'il estime que l'absence du salarié « pourrait avoir » des conséquences préjudiciables à la production et la bonne marche de l'entreprise. Pour être dans les délais, l'employeur n'a que cinq jours pour convoquer l'instance.

F – Financement et frais de formation

Pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale, le maintien de la rémunération du salarié est désormais automatique. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Cependant, il est autorisé à déduire la rémunération versée et la part des cotisations à la charge du salarié de la contribution de 0.016% dont sont redevables les employeurs au titre du fonds de financement des organisations syndicales et patronales ⁽⁴⁷⁾.

Ce nouveau mécanisme, s'il a le mérite de la simplicité, n'est pas forcément favorable aux syndicats. En effet, dans le dispositif antérieur, l'employeur versait la

(45) Art. L. 2145-11 du C. trav.

(46) Art. R. 3142-4 du C. trav. OU R. 2145-5 du C. trav.

(47) Art. L. 2135-10 du C. trav.



MODÈLE DE LETTRE

➔ Demande d'un salarié ou d'un représentant au CSE d'un congé de formation économique, sociale et syndicale

Lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge

M^{me} la Directrice, M. le Directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2145-5 du Code du travail, je souhaite bénéficier du congé de formation économique sociale et syndicale ouvert à tous les salariés.

Il s'agit d'un stage de formation, d'une durée de... jours, dispensé par..., organisme agréé par le ministère du Travail. Il aura lieu à compter du... (date).

Veuillez agréer, M^{me} la Directrice, M. le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

contribution de 0.016% et devait par ailleurs appliquer les conventions collectives – signées avant la réforme du financement des syndicats – qui prévoyaient une éventuelle indemnisation complémentaire pour le congé de formation économique, sociale et syndicale. Le maintien intégral du salaire devrait rendre sans objet les dispositions conventionnelles prévoyant une indemnisation

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE			
Nombre maximal de jours de congés dans l'année			
Nombre de salariés dans l'établissement	Nombre de jours maximum	Nombre de salariés dans l'établissement	Nombre de jours maximum
1 à 24	12 ⁽¹⁾	400 à 424	204
25 à 49	24	425 à 449	216
50 à 74	36	450 à 474	228
75 à 99	48	475 à 499	240
100 à 124	60	500 à 549	252
125 à 149	72	550 à 599	264
150 à 174	84	600 à 649	276
175 à 199	96	650 à 699	288
200 à 224	108	700 à 749	300
225 à 249	120	750 à 799	312
250 à 274	132	800 à 849	324
275 à 299	144	850 à 899	336
300 à 324	156	900 à 949	348
325 à 349	168	950 à 999	360
350 à 374	180	de 1 000 à 4 999	⁽²⁾
375 à 399	192	5 000 et plus...	⁽³⁾

(1) ce nombre est porté à 18 pour les animateurs et les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales
(2) + 12 jours de plus par tranche de 100 salariés (ex. 4 950 salariés = 840 jours par an)
(3) + 12 jours de plus par tranche de 200 salariés (ex. 5 250 salariés = 864 jours par an)

complémentaire. Il a été justement souligné que les nouvelles dispositions apparaissent avantageuses pour les entreprises et désavantageuses pour le fonds paritaire de financement dont les ressources vont baisser, ce qui signifie également que les fonds redistribués seront moindres.

En tout état de cause, les frais de formation et de déplacement ne sont pas dus par l'employeur sauf accord plus favorable. Mais, le syndicat peut les prendre en charge. Le comité d'entreprise ou le CSE peut, le cas échéant, les prendre en charge totalement ou partiellement, au moyen de son budget de fonctionnement à condition de pouvoir rattacher le contenu de la formation aux attributions économiques ou en matière de santé au travail du comité ⁽⁴⁸⁾.

4 Quelques dispositions communes aux trois formations

A – Les accidents de travail ou de trajet lors de la formation

Les élus membres du CSE sont couverts par la législation relative aux accidents du travail pour les accidents survenus au cours du stage ou pendant le trajet pour s'y rendre ⁽⁴⁹⁾. En effet, les membres du CSE peuvent être victimes d'un accident au cours de l'exercice de leurs fonctions représentatives. D'une manière générale, les membres du CSE ne peuvent bénéficier de la législation sur les accidents du travail que si l'accident est survenu à l'occasion d'activités entrant dans les limites de leurs fonctions, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, pendant ou hors du temps de travail. Cette situation peut intervenir lorsque le salarié, élu au CSE, effectue une de ces trois formations.

B – La rémunération du salarié

Le temps passé par les membres du CSE à leur formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré

par l'employeur. Ce temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté.

Les heures passées en formation ne peuvent pas être déduites du crédit d'heures de délégation ⁽⁵⁰⁾.

Par contre un salarié à temps partiel ne peut pas demander à l'employeur le paiement des heures complémentaires lorsque le temps consacré à la formation dépasse son temps de travail hebdomadaire ⁽⁵¹⁾.

C – Organismes chargés de la formation

La formation des élus du CSE est réalisée :

- par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région ;
- par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés, des instituts ou des organismes spécialisés dont la liste est établie par arrêté ministériel.

Un arrêté ministériel publié au journal officiel du 6 janvier 2019 fixe la liste des centres, instituts et organismes habilités pour les années 2019 et 2020 ⁽⁵²⁾. La liste des organismes agréés par le préfet de région est disponible auprès de la DIRECCTE.

Ainsi, l'employeur ne peut s'opposer ni au choix de l'une de ces structures ni en imposer une autre. Les élus membres du CSE sont seuls décisionnaires de l'organisme de formation.

D – Les contestations

En cas de contestation avec l'employeur sur l'attribution ou le refus d'attribution du congé de formation, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, à savoir directement le bureau de jugement, qui statue en dernier ressort et en la forme des référés ⁽⁵³⁾.

Mais, un accord d'entreprise peut prévoir une procédure particulière pour régler de ce litige ⁽⁵⁴⁾.

(48) Cass. soc. 27 mars 2012 n° 11-10825; voir L. Millet, « L'indépendance de gestion des comités d'entreprise... », Dr. ouv. 2012.686.

(49) Art. L. 412-8, 9° du CSS.

(50) Art. L. 2315-16 du C. trav.

(51) Cass. soc. 21 sept. 2011, n° 10-13681.

(52) Arr. du 2 janv. 2019, JO 6, texte 6.

(53) Art. L. 2145-11 et R. 2145-5 du C. trav.

(54) Art. L. 2145-12 du C. trav.



Éditions
NVO
les guides

Les clés juridiques pour

COMBATTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

• Disponible sur boutique.nvo.fr •

12€



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

À jour des ordonnances de 2017 ratifiées en 2018

Tout ce qui a changé

Cette 14^e édition prend en compte toutes les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique (CSE) — mise en place, fonctionnement, attributions — mais aussi celles applicables aux comités d'entreprise encore en cours de mandat et qui continuent de fonctionner selon les règles en vigueur avant les ordonnances.

Bien négocier le passage au CSE

La mise en place des CSE, leur fonctionnement et leurs attributions relèvent désormais en priorité des accords d'entreprise. Cet ouvrage est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence afin de négocier au mieux la mise en place des CSE.

Bon de commande *Le droit des CSE et comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01181261	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires **12 €**
 - de 4 à 7 exemplaires **17 €**
 - de 8 à 10 exemplaires **22 €**
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG



NOUVEAU



COMMANDEZ MAINTENANT : parution le 28 mai 2019

**TOUT SAVOIR POUR COMBATTRE
LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL**

**Face à une situation de harcèlement
au travail, comment réagir ?
Quels sont les outils légaux ?
Quelles obligations pour l'employeur ?**

Bon de commande du guide *Combattre le harcèlement au travail*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ UD _____

* Champs obligatoires

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	Réduction	MONTANT TOTAL
01190561	Combattre le harcèlement au travail	12,00 €			
FRAIS DE PORT					3,00 €
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE					

RÉDUCTIONS

5 exemplaires commandés - 5 %
10 exemplaires commandés - 15 %

Également disponible
sur nvoboutique.fr

N° chèque (à l'ordre de la NVO) _____

Banque _____

Code origine : MAG