



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Zone touristique internationale*

L'arrêté du 25 septembre 2019, délimitant une zone touristique internationale dénommée « Paris La Défense » en application de l'article L 3132-24 du code du travail, est paru au *JO* du 29 septembre.

### ► *Congés payés*

Trois arrêtés sont parus au *JO* du 29 septembre :

- l'arrêté du 25 septembre 2019, portant agrément de la caisse interprofessionnelle des congés payés de la région parisienne (CICPRP) pour assurer le service des congés payés aux travailleurs intermittents des transports des régions d'Ile-de-France, des Hauts-de-France, du Grand Est, de Normandie, du Centre-Val de Loire, de Bretagne et des Pays de la Loire ;
- l'arrêté du 25 septembre 2019, portant agrément de la caisse interprofessionnelle des congés payés de la région rhodanienne (CICP2R) pour assurer le service des congés payés aux travailleurs intermittents des transports des régions Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes, et Bourgogne-Franche-Comté ;
- l'arrêté du 25 septembre 2019, portant agrément de la caisse interprofessionnelle des congés payés de la région méditerranéenne (CICPRM) pour assurer le service des congés payés aux travailleurs intermittents des transports des régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Occitanie et Corse.

### ► *Code du travail*

L'arrêté du 27 septembre 2019, pris en application du code du travail (partie réglementaire) fixant la liste des documents et informations requis en vue de l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants, est paru au *JO* du 29 septembre.

### ► *Valeurs limites d'exposition professionnelle*

L'arrêté du 27 septembre 2019, fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle indicatives pour certains agents chimiques, est paru au *JO* du 2 octobre.

### ► *Intermittents du spectacle*

Le décret n°2019-1011 du 1<sup>er</sup> octobre 2019, relatif au Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle (FON-PEPS), est paru au *JO* du 4 octobre.

## Jurisprudence

### ► *Calcul de l'effectif - Désignation du représentant de la section syndicale (RSS)*

En cas de contentieux relatif à la désignation d'un RSS, c'est à l'employeur d'apporter la preuve que l'effectif est inférieur à celui permettant la désignation d'un RSS. Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale ou conventionnelle du travail (Cass. soc., 25-9-19, n°18-50030).

### ► *CHSCT - Expertise*

Lorsque l'employeur, qui conteste la décision du CHSCT de recourir à une expertise et obtient l'annulation

définitive de cette décision, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur. Ces dispositions s'appliquent aux frais de l'expertise mise en œuvre, en vertu d'une délibération contestée judiciairement, postérieurement à l'entrée en vigueur de l'article 31 de la loi du 8 août 2016 (Cass. soc., 25-9-19, n°18-16323).

### ► *Lutte contre le travail dissimulé*

Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, l'absence de consentement de la personne auditionnée prive cette dernière d'une garantie de fond qui vicie le procès-verbal et le redressement fondés sur leurs constatations (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 19-9-19, n°18-19929).

Constitue une exception à ce principe d'obligation de consentement, l'audition effectuée après la clôture des opérations de contrôle. En l'espèce, le salarié est auditionné par l'URSAFF après la notification à l'entreprise de la lettre d'observations consécutive au procès-verbal de constatation d'infraction (Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 19-9-19, n°18-19847).

### ► **Abus de droit - Discrimination syndicale**

Ne constitue pas un abus de droit, le fait, pour un salarié, de saisir des juridictions ou des instances différentes pour faire reconnaître une discrimination syndicale. En l'espèce, le salarié concerné, après avoir obtenu un jugement favorable en première instance, avait interjeté appel, saisi le Défenseur des droits, l'Inspecteur du travail et la juridiction pénale (TGI de Grenoble, 24-6-19, n°17/03526).

### ► **QPC sur la fusion des branches**

Le Conseil d'Etat transmet au Conseil constitutionnel une question qui présente un caractère sérieux, concernant la conformité de l'article L 2261-33 du code du travail, portant sur la possibilité offerte au ministre du travail de fusionner les champs de deux conventions collectives aux principes garantis par la Constitution de liberté contractuelle, du droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues, de la liberté syndicale, de la liberté de négociation collective et de la participation des salariés à la détermination

collective de leurs conditions de travail (Conseil d'Etat, 2-10-19, n°431750).

### ► **Barémisation**

La cour d'appel de Paris considère, d'une part, que les articles 10 de la convention de l'OIT n°158 et 24 de la Charte sociale européenne s'imposent aux juridictions françaises. Et, d'autre part, que le juge peut vérifier si l'indemnisation allouée aux salariés en application du barème est conforme, à la situation de l'espèce, à l'exigence d'une indemnité « adéquate » ou d'une réparation « appropriée » prévue par ces textes internationaux (CA de Paris, 18-9-19, n°17/06676).

### ► **Indemnité de congés payés Calcul du salaire de référence**

Pour calculer l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés, qui doit prendre en compte les éléments de salaire versés en contrepartie du travail, et qui ne rémunèrent pas à la fois les congés payés et les périodes travaillées, le montant d'un bonus annuel doit être intégré lorsqu'il varie en fonction de la performance individuelle du salarié. En l'espèce, le bonus annuel était versé en contrepartie de l'atteinte par le salarié d'objectifs personnels négociés (Cass. soc., 18-9-19, n°17-20449).

## FOCUS

### **Un accord sur le temps de travail est-il inopposable aux salariés en l'absence de consultation annuelle du CSE ?**

Dans un arrêt, en date du 18 septembre 2019 (n°17-31274), la chambre sociale de la Cour de cassation décide que « le défaut de consultation annuelle du comité d'entreprise sur les décisions de l'employeur portant sur l'aménagement du temps de travail ou la durée du travail, exigée au titre des missions de cet organe concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, qui peut être sanctionné selon les règles régissant le fonctionnement du comité d'entreprise, n'a pas pour effet d'entraîner l'inopposabilité de l'accord de modulation à l'ensemble des salariés de la société ».

L'article L 2312-26 du code du travail impose une consultation annuelle du CSE sur l'aménagement du temps de travail.

Si, depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, les projets d'accord collectif, leur révision ou leur négociation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise, il n'en demeure pas moins que le CSE doit toujours être consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise

portant notamment sur l'aménagement du temps de travail et la durée du travail.

La suppression de cette consultation du CE ou du CSE ne concerne que le projet d'accord collectif et non ses mesures d'application : dans la mesure où celles-ci impliqueraient une consultation du CE ou du CSE, celui-ci doit continuer à être consulté.

Toutefois, pour la Cour de cassation, ce défaut de consultation annuelle du CE ou du CSE ne permet pas à un salarié de revendiquer l'inopposabilité d'un accord de modulation faute d'une telle consultation.

Le défaut de consultation annuelle ne peut être sanctionné qu'au titre des règles régissant le fonctionnement du CE ou du CSE, celui-ci pouvant demander une indemnisation de son préjudice devant le TGI.

Dans une telle situation, le CE ou le CSE peut également envisager une action pour délit d'entrave.