



# La plume de l'alouette



NOVEMBRE 2020

## La crise sanitaire n'excuse pas tout !

L'annonce a été faite mercredi dernier, le gouvernement a fait le choix de mettre en œuvre un reconfinement généralisé pour protéger la santé de tous.

**Avons-nous seulement tiré les leçons des mois précédents ?**

Il ne fait nul doute que la situation sanitaire a été, et sera, pour de nombreuses entreprises le catalyseur d'une santé économique fragile ou le facteur à l'origine de difficultés nouvelles.

Cet édito, prendra la forme d'un témoignage. Mon équipe et moi-même avons accompagné les membres des CSE, des CSSCT et les délégués syndicaux dès le début de la crise sanitaire et nous continuerons à le faire demain.

Pour autant, la crise n'excuse pas tout ! Nous n'avons eu de cesse de constater que la période était propice à quelques libertés prises avec le droit du travail, celui-là même chargé de protéger le salarié, sa santé et ses acquis.

Quelques illustrations.

Il conviendra de citer en premier lieu le non-respect encore bien trop fréquent de mises en œuvre de mesures de protection adaptées : non-respect des gestes barrières et distanciation, masques non fournis par l'employeur, moyens non ergonomiques, etc.

Le levier organisationnel que constituait le télétravail - et qui n'a eu de cesse d'être encouragé par le gouvernement - a été, lui, bien souvent évacué au prétexte de raisons fallacieuses : productivité, moyens techniques, etc. Comment avons-nous fait sur la période précédente ? Ce précieux graal régressif franco-français encore présenté comme un « cadeau » fait aux salariés doit désormais être mis en œuvre chaque fois que cela est possible pour protéger la santé des salariés comme la loi l'y oblige - Voir notre dossier dans ce numéro.

Bien trop souvent encore, les mesures unilatéralement prises se font sans associer les CSE, pourtant à l'écoute du terrain et des salariés. Ecoutez vos élus, ils ont des propositions à vous faire !

Il nous paraît également nécessaire de mentionner qu'en lieu et place d'un accompagnement à la réflexion sur les changements managériaux induits par cette période difficile, nous avons constaté une recrudescence des procédures disciplinaires faisant parfois fi des règles de droit fondamentales comme la prescription des faits fautifs.

Enfin, si le législateur a, au fil des réformes successives, pu donner vie à cette riche idée de « flexi-sécurité » en permettant des négociations d'entreprises qui s'imposent aux salariés sans contreparties réelles, ces dispositifs comme la RCC ou les APC - voir notre dossier dans ce numéro - se font bien trop souvent sans offrir un cadre de négociation sécurisé aux partenaires sociaux : informations économiques partagées, assistance d'un expert, heures de délégation, temps d'échanges avec les salariés, etc.

Plus que jamais, il est nécessaire de connaître ses droits et de se faire accompagner durant cette période particulière...

*Maxence DEFRANCE, Juriste - Atlantes Paris/Ile-de-France*



P. 2/4 ANALYSE

P. 5/6 DOSSIER

P. 7 DANS L'ACTU



[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

**RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile**



## ANALYSE ATLANTES

JE N'AI PAS TROUVÉ  
LES CONTREPARTIES  
DANS LE PROJET  
FINAL DE L'APC...

QUELLES  
CONTREPARTIES  
?



## Accord de Performance Collective : vers une épidémie ?

C'est à la suite de l'ordonnance n°2017-1938 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, dite « ordonnance Macron », que l'accord de performance collective (APC) est apparu gouverné par cette désormais célèbre logique de flexisécurité.

La particularité de cet accord se retrouve dans son impact sur le contrat de travail. En effet, si l'accord collectif prévoit des clauses différentes que celles présentes dans le contrat de travail et que le salarié accepte l'application de cet accord, les dispositions du contrat de travail seront substituées durant toute la durée d'application de la convention. Toutefois, si le salarié refuse l'application de cet accord, il risque d'être licencié pour un motif *sui generis* qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ce type d'accord donne un rôle tout particulier aux partenaires sociaux et leur impose une négociation nécessairement sous tension.

Fin juin 2020, 371 APC ont été signées depuis 2017 sur près de 70 000 accords d'entreprise conclus sur la même période. Attention toutefois, avec la crise liée à la Covid-19, les accords APC risquent de se multiplier. Il convient de rappeler que pour négocier, le rapport de force doit être équilibré et, à ce jour, le climat économique n'est pas favorable aux salariés.

Le Code du Travail dispose qu'un APC peut être conclu en vue de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi (*art. L. 2254-2 du Code du Travail*). De manière générale, cet accord a pour objectif d'aider l'entreprise à s'adapter facilement aux évolutions du monde du travail.

### L'existence de difficultés économiques n'est pas une condition pour recourir à cet accord

Au regard de l'importance des dispositions qui pourront impacter directement le contrat des salariés, il conviendra de solliciter également des garanties auprès de l'employeur en abordant la négociation :

- Un état des lieux de la situation économique et financière de l'entreprise.
- L'objectif poursuivi par la direction dans le cadre des transformations envisagées.

Les principaux objectifs dont se prévalent les partenaires sociaux sont :

- L'harmonisation du statut collectif à la suite d'une opération de fusion ou de transfert.
- La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.
- Le bon fonctionnement de l'entreprise.

Référence : [France Stratégie – rapport de juillet 2020 relatif aux ordonnances de septembre 2017](#)

### Conseil Atlantes

Il conviendra de fixer en amont le cadre de cette négociation dans un accord de méthode. Pourrait être ainsi envisagée la désignation d'un expert tant pour les aspects économiques que juridiques.

### Seule stipulation obligatoire de l'accord : l'existence d'un préambule

Comme tout accord collectif, celui-ci doit contenir un préambule précisant ses objectifs. Toutefois, cette omission n'est pas expressément sanctionnée par les juges.

Outre cette obligation, il n'est pas prévu de clause obligatoire, seulement 4 clauses facultatives :

- Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord.
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires (dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance) fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.

[...] →



- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.
- Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement de leur compte personnel de formation.

Cette liste n'est pas limitative. Rien n'interdit donc de prévoir d'autres clauses en la matière. Il pourra être opportun de solliciter auprès de la direction des contreparties en cas d'amélioration de la situation, comme un dispositif d'épargne salariale.

### ⚠ Attention

Si l'on retrouve dans certains accords des engagements pris de ne pas mettre en place de PSE durant une certaine durée, nous nous interrogeons sur la viabilité juridique d'un pareil engagement face à l'existence d'un motif économique, notamment extérieur à l'entreprise.

## Les thèmes de négociation de l'APC : un champ des possibles vaste

Cet accord permet de négocier des dispositions relatives au socle contractuel. En effet, l'APC concède la possibilité d'aménager :

- La durée de travail des salariés (sous respect des règles de repos et de durée maximale du travail). Il pourra s'agir ici de permettre une plus grande flexibilité en la matière : augmentation ou baisse de la durée du travail, dérogation aux durées maximales, aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, changement de rythme de travail (travail de nuit, travail dominical, répartition sur la semaine), diminution des congés conventionnels, mise en place ou modification d'un forfait annuel, etc.
- La rémunération éventuellement à la baisse (sous réserve du SMIC et des minima hiérarchiques conventionnels). Il pourra s'agir de baisser le salaire de base ou de supprimer une prime, la modification de la structure de rémunération variable, baisse du taux de majoration des heures supplémentaires, augmentation du temps de travail non compensé.
- Les conditions de leur mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise. Cela pourra permettre de mettre en œuvre des mobilités professionnelles provisoires ou définitives pour pallier, par exemple, aux besoins de l'entreprise.

Nombreux sont donc les sujets qui, dans ce cadre, pourront être revus et impacteront les salariés.

A titre d'exemples : pour faire face à la nécessité de redéployer du personnel sur les sites de production de l'entreprise, un APC peut prévoir une mobilité géographique des salariés. Celle-ci s'imposera aux salariés, sauf en cas de refus, alors même que leur contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité.

Idem, pour rationaliser sa gestion du personnel, une entreprise peut conclure un APC en vue d'harmoniser les règles de rémunération et prévoir une modification de la structure des rémunérations (salaire de base, treizième mois, primes et gratifications).

En revanche, l'accord de performance collective ne saurait se substituer aux dispositions applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique qui s'imposent à tout employeur dont la situation correspond aux prévisions légales ([🌐 « Questions-réponses », 23 juill. 2020, publié sur le site du ministère du travail](#))



### Conseil Atlantes

Laissant aux partenaires sociaux un cadre relativement libre de négociation, il n'est pas rare de retrouver des mesures sur ces thèmes dans d'autres accords ou des accords qui ne renvoient pas directement dans leur intitulé à un accord de performance collective. Une vigilance en la matière est donc plus que jamais nécessaire dès la transmission des documents relatifs à la négociation. En revanche, l'APC permettra de négocier exclusivement sur ces thèmes ([🌐 Q/R juillet 2020](#))

### Quelques chiffres (janvier 2018 - juin 2020)

La liste des modifications possibles est très importante et rien n'empêche l'employeur de les allier entre elles.

- 39,1% des accords traitent exclusivement du temps de travail
- 15,4% accords exclusivement de la rémunération
- 15,6 accords exclusivement de la mobilité géographique et/ou professionnelle
- 27% des accords traitent deux thèmes à la fois
- 3% des accords abordent les trois thèmes.

Au total 70 % des accords concernent un thème unique.

Référence : [🌐 France Stratégie – rapport de juillet 2020 relatif aux ordonnances de septembre 2017](#)

## Conditions de validité de l'APC et points de vigilance à retenir

Les conditions de conclusion d'un APC sont les mêmes que pour tout autre accord collectif.

**NB** : aucune condition d'effectif n'est requise pour signer un tel accord. Il semble donc possible d'en conclure également dans les très petites entreprises.

A noter que le Code du Travail ne prévoit pas explicitement le niveau de conclusion de ces accords. Ainsi, à notre sens, ils pourraient être conclus au niveau de l'établissement, de l'entreprise.

Enfin, la durée des APC n'est pas précisée. Il convient donc de négocier sur ce point. En l'absence de dispositions conventionnelles sur sa durée, l'accord est conclu pour une durée de 5 ans (*C. trav., art. L.2222-4*).



### Conseil Atlantes

Il peut être opportun de prévoir dans l'accord une clause de suivi de l'accord, de revoyure ou de retour à meilleure fortune.

## Les conséquences sur le contrat de travail des salariés

Dès lors que l'accord est signé, l'employeur doit informer les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de cet engagement.

Chaque salarié est libre d'accepter ou de refuser l'application de cet accord à son contrat de travail.

### En cas d'acceptation

Si le salarié accepte les dispositions de l'accord, celles-ci se substituent de plein droit aux clauses de son contrat de travail durant toute la durée de l'accord. Dès lors, durant toute la durée d'application de l'accord, le salarié ne saurait refuser la mise en œuvre des dispositions de l'accord à son contrat de travail auquel cas il se placerait sur le terrain de l'insubordination. Il s'agira dès lors d'un licenciement ayant pour origine le comportement fautif du salarié.



### Conseil Atlantes

Il sera opportun de clarifier la situation des salariés à l'issue de la période d'application de l'accord. Par exemple, si le salarié a eu une mobilité géographique et que son ancien établissement a fermé, quelles peuvent être les solutions proposées ?

A défaut de refus exprès dans le délai d'1 mois, l'acceptation du salarié est considérée comme acquise.

#### En cas de refus

Légalement, le salarié dispose d'1 mois à compter de la date où il a été informé de l'existence et du contenu de l'accord pour faire connaître son refus à l'employeur par écrit (à cadrer dans l'accord).

L'employeur peut décider de licencier le salarié dans un délai de 2 mois suivant le refus. Ce licenciement repose sur un motif *sui generis*, qui n'est ni économique, ni personnel mais constitue une cause réelle et sérieuse. L'employeur devra respecter la procédure de licenciement individuel pour motif personnel.

**NB** : le ministère du travail rappelle qu'il s'agit seulement pour l'employeur d'une faculté. D'autres mesures pourraient être ainsi envisagées dans l'accord afin d'apporter une sécurité supplémentaire. Etant précisé que s'agissant ici d'un motif autonome de licenciement dépourvu de comportement fautif, l'employeur ne pourra envisager de sanctionner le salarié eu égard à ce refus.

[Q/R juillet 2020](#)

Le salarié pourra s'inscrire à Pole Emploi à la suite de ce licenciement et bénéficiera, sauf dispositions plus avantageuses, d'un abondement de 3 000€ de son compte personnel de formation.

A noter : si vous êtes un salarié protégé, la procédure spéciale s'appliquera comme pour tout licenciement (avec autorisation préalable de l'inspecteur du travail et consultation du CSE).

#### Les salariés en CDD exclus du dispositif

Le Code du Travail énumère de façon limitative les cas de rupture anticipée du CDD (faute grave, force majeure, inaptitude ou à l'initiative du salarié s'il justifie d'une embauche en CDI). Ainsi, en cas de refus de modification du contrat de travail d'un salarié en CDD, celui-ci ne peut pas être licencié.

### Quel rôle pour le CSE ?

Rappelons que la conclusion de cet accord n'est pas soumise à la consultation du CSE. Toutefois, en cas de réorganisation importante, le CSE pourrait être consulté sur les impacts organisationnels. Le CSE n'est donc pas consulté sur l'APC mais sur ses éventuelles conséquences. Il convient néanmoins de préciser que le CSE peut désigner un expert afin que ce dernier apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation (*art. L. 2315-92 du Code du Travail*). Les honoraires sont répartis pour 80% par l'employeur et 20% par le CSE.

#### Deux exemples d'accords signés durant la crise sanitaire

##### L'accord Occitane Plats Cuisines du 20 avril 2020

Cet accord prévoit essentiellement une mobilité géographique d'au moins 50 km entre l'ancien et le nouveau lieu de travail.

Pour favoriser la mobilité de ses salariés, l'entreprise prévoit à leur profit différentes mesures d'accompagnement :

- Accompagnement par un cabinet spécialisé dans le cadre d'un espace information/conseil
- Période d'adaptation

- Prise en charge des frais de transport dans le cadre d'un voyage de reconnaissance
- Aide à la relocation
- Prise en charge des frais de transport pour un voyage de préparation de l'installation du salarié
- Prise en charge du coût du déménagement
- Congés exceptionnels pour déménagement
- Aide à la recherche d'emploi du conjoint
- Prime d'installation
- Prime de mobilité
- Prise en charge du surcoût du loyer

Ce sont les aménagements habituels que l'on retrouve dans le cadre des PSE...

#### L'accord Poclair Technicast du 25 avril 2020

Cet accord prévoit une réduction du temps de travail ainsi qu'une réduction proportionnelle de la rémunération.

L'entreprise s'engage toutefois « à maintenir une rémunération mensuelle nette minimum de 80% par la mise en place d'une indemnité compensatrice ».

En outre, l'entreprise s'engage à garantir un maintien de l'emploi. En effet, la Direction s'engage pour la période du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2020 « à ne pas mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi de 30 personnes en 2020, et donc à ne pas mettre en place de licenciements pour motif économique ».

A notre sens, il convient de faire attention à ce type de clause. Elles ne garantissent rien y compris dans le temps. Il faut donc vérifier que les mesures envisagées par l'APC s'inscrivent dans une logique d'amélioration de la situation économique de l'entreprise et qu'elles n'aient pas pour effet de faire peser sur tous les salariés le poids de certaines décisions alors que, irrémédiablement, les licenciements seraient toujours d'actualité à la fin de la période d'aménagement.

Il convient également de vérifier qu'il s'agit d'un effort collectif concernant la baisse de rémunération. En effet, la loi ne prévoit pas les conditions d'aménagement pour les dirigeants, mandataires sociaux et actionnaires. Ainsi, seul un accord peut prévoir l'application de dispositions particulières pour ces catégories. Il faut donc vérifier que ces catégories participent également à l'effort collectif en réduisant leur rémunération ou dividende.

**NB** : Par exception, les accords de performance collective ainsi que les accords déterminant le contenu du PSE ne sont pas soumis à l'obligation de publication.

#### En conclusion

Ce dispositif est donc dangereux socialement. Par le biais d'une négociation, au cadre juridique allégé et simplifié, les salariés peuvent voir les 4 piliers de leur contrat de travail modifiés ou, en cas de refus, se voir licencier pour une cause réelle et sérieuse.

Les partenaires sociaux ont donc un rôle tout particulier dans le cadre de cette négociation qui pourra permettre de revenir de façon moins favorable sur des avantages déjà existants depuis plusieurs années dans l'entreprise. Cette négociation pourra impacter de différentes manières l'ensemble des salariés.

Il convient donc d'être vigilant sur la négociation de ces accords et notamment les contreparties prévues à ces modifications fondamentales du contrat.

Pour retrouver notre comparaison entre les différents dispositifs de restructurations existants, lisez [notre article de septembre 2020](#)



# TÉLÉTRAVAIL

## Comment bien le négocier ?



Le télétravail a 15 ans (depuis l'ANI de 2005) et la situation sanitaire lui a donné un certain coup de fouet.

Pour autant, il oscille toujours entre espoirs et craintes. Espoir d'échapper à des temps de trajet inutiles ; crainte d'une baisse de productivité ; espoir d'une baisse de charges ; crainte d'une immixtion du travail dans la vie privée. Il est parmi ces objets qui sont autant adorés qu'abhorrés, tant par les salariés que les employeurs.

Or, la législation nous en dit assez peu de choses, préférant laisser aux acteurs de l'entreprise le soin de se l'approprier.

Nous vous présentons quelques axes de négociation.

### Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail implique un travail hors des locaux de l'entreprise, mais pas nécessairement au domicile, et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.



#### Conseil Atlantés

Il sera dès lors intéressant que l'accord ou la charte détermine le lieu de télétravail.

### Comment est mis en place le télétravail ?

#### Priorité donnée à l'accord collectif

Le télétravail repose sur un accord collectif ou, « à défaut », une charte. L'expression « à défaut » peut se comprendre comme imposant l'ouverture d'une négociation avec les syndicats représentatifs ; et c'est lorsque la négociation n'aboutit pas, que l'employeur peut adopter une charte après consultation du CSE. Cependant, le recours au télétravail reste possible en l'absence d'accord et de charte. Le Code du travail précise alors que l'accord de l'employeur et du salarié est formalisé par tout moyen (art. L. 122-91, al. 4) et donc à titre individuel.

Accord collectif et charte ne sont pas des actes équivalents.

Le premier présente une meilleure stabilité car des règles encadrent sa modification et sa dénonciation ; alors que le contenu d'une charte peut être facilement modifié ou supprimé. Mais, l'accord permet de s'affranchir des règles de l'accord de branche ou nationales.

L'accord collectif doit comporter un préambule. Il est important que les représentants du personnel y apportent leur touche. Ce sera, par exemple, la mention d'un objectif de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, ou encore un objectif de protection de la santé.

Une fois la philosophie du texte inscrite dans le préambule, il convient de la faire coïncider avec les mesures de l'accord.



#### Conseil Atlantés

Nous préconisons la signature d'un accord collectif qui présentera une garantie de meilleure stabilité dans le temps en faisant attention aux possibles dérogations.

### L'accord du salarié est - en principe - nécessaire

Le Code du travail ne rend plus obligatoire la signature d'un avenant.

Cependant, il est mentionné que « *Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.* »

#### ⚠ Attention

Par exception, il résulte de l'article L. 1222-11 que le refus du salarié - sans justification valable - peut devenir une cause de sanction lorsque le recours au télétravail est utilisé pour faire face à des « *circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure* » ; le télétravail étant alors « *un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.* »

[...] →

## Quel est le contenu de l'accord ou de la charte ?

### Le document (accord ou charte) devra préciser :

- Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du Code de l'environnement
- Les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Hors situation de contrainte qui impose le télétravail à l'employeur et au salarié (crise sanitaire ou écologique), nous préconisons que l'accord stipule que l'acceptation du salarié prend la forme d'un avenant à son contrat de travail.

L'accord ou la charte doit également définir les postes éligibles à un mode d'organisation en télétravail. Ce n'est que si le salarié occupe un de ces postes que l'employeur devra motiver un refus d'accorder le bénéfice du télétravail.

Il convient donc d'apporter le plus grand soin à cette définition, en évitant de laisser une marge d'appréciation subjective à l'employeur.

### Conseil Atlantès

Plus la liste des postes pouvant être occupés en télétravail sera précise, plus les salariés pourront contester un refus.

Il convient d'éviter les formules du type « dans la mesure du possible » ou « selon les capacités du salarié », ou « après avis de son manager ».

Lorsque tous les postes d'un certain type ne peuvent pas être télétravaillés, il conviendra de définir avec précision des critères objectifs pour départager les salariés.

Lorsque le télétravail demande certaines aptitudes de la part du salarié, il est préférable que ces aptitudes soient également objectivement définies dans l'accord. Ce sera, par exemple, le cas de « l'autonomie » qui pourra être définie comme étant la capacité à exercer telle fonction, sans aide extérieure.

En tout état de cause, lorsque la demande de télétravail provient d'un salarié handicapé mentionné à l'article L. 5212-13 du Code du travail ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles, l'employeur doit toujours motiver sa décision de refus.

Quant aux conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, elles portent notamment sur les circonstances précises qui peuvent conduire l'une des parties à interrompre temporairement ou définitivement le télétravail ; de même que le délai de prévenance à respecter.

Nous préconisons que l'acte qui matérialise l'accord de l'employeur et du salarié reproduise ces conditions d'interruption du télétravail.

### Conseil Atlantès

Une vérification de la compatibilité entre l'accord ou la charte avec les règles qui mettent en œuvre le droit à la déconnexion dans l'entreprise peut être utile.

De même qu'une compatibilité avec le statut de salarié ou cadre au forfait.

## Quelles sont les conditions de travail du salarié en télétravail ?

Le Code du travail est particulièrement silencieux sur ce sujet.

De ce point de vue, se pose la question des frais professionnels. En 2017, le législateur a retiré la mention de la prise en charge de ces frais par l'employeur. Comment interpréter ce choix ?

Selon nous, il y a lieu de considérer que les frais exposés par le salarié sont à la charge de l'employeur car d'une part cette prise en charge figure dans l'accord de 2005 et d'autre part elle résulte également de la jurisprudence générale et constante qui met à la charge de l'employeur les frais professionnels. Le télétravail, souvent présenté par les employeurs comme un cadeau fait au salarié la question des frais est souvent éludée.

### Conseil Atlantès

Il nous semble préférable que l'accord - ou la charte - mentionne et organise la prise en charge des frais professionnels. En pratique, il conviendra d'établir une liste précise des frais dont la charge reste à l'employeur. L'équipement matériel du salarié peut être un critère d'accès au télétravail.

Enfin, le Code du travail apporte deux précisions :

- Le télétravailleur a les mêmes droits que les autres salariés (cela justifiera notamment le maintien du droit aux titres-restaurant)
- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail ; ce qui pose la question du respect des horaires pour le salarié sur son lieu de travail.

**NB** : de nouvelles négociations vont débiter au niveau national et interprofessionnel au mois de novembre.

Nous reviendrons vers vous sur le sujet.

### A voir sur le sujet

INRS - télétravail Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?

 <http://www.inrs.fr/media.html?reflNRS=ED%206384>

COVID-19 et prévention en entreprise

 <http://www.inrs.fr/risques/COVID19-prevention-entreprise/teletravail-situation-exceptionnelle.html>

Frédéric PAPOT, Juriste - Atlantès Paris/Ile-de-France



## DANS L'ACTU

# Crise sanitaire et conséquences sur les budgets du CSE

Du recours massif à l'activité partielle à la mise en place des premiers grands licenciements économiques, il ne fait nul doute que la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 va laisser de grands stigmates aux budgets du CSE qui sont calculés sur la masse salariale. Pour autant, il est plus que jamais urgent que le CSE utilise ses budgets de façon stratégique afin de préparer au mieux le retour vers des jours meilleurs.

## La réduction de la masse salariale : des conséquences lourdes sur les budgets du CSE

Rappelons que le budget de fonctionnement du CSE dépend de la masse salariale de l'entreprise. Elle est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Or, cette masse salariale brute à prendre en compte est celle de l'année en cours. Il est impossible de la prévoir au début de l'année avec précision. Ainsi, généralement, les subventions versées au CSE sont calculées sur la masse de l'année précédente et un réajustement est effectué à la fin de l'année.

Une diminution brusque de cette masse salariale pourrait entraîner pour le CSE l'obligation de rembourser un trop perçu notamment si les subventions versées l'ont été en fonction de la masse salariale de l'année précédente.

Au regard de la crise sanitaire qui a frappé de façon inattendue l'année 2020, la masse salariale des entreprises risque d'être sévèrement impactée par les mesures de protection économique prises par les entreprises. Dans un premier temps, comme indiqué dans notre [Plume de juin 2020](#), les allocations versées au titre de l'activité partielle, hors complément versé pour maintenir le salaire à 100% à partir du 1<sup>er</sup> mai 2020, ne sont pas prises en compte dans l'assiette de calcul de la masse salariale permettant de déterminer les budgets du CSE.

Plus encore, depuis l'été, de nombreuses entreprises ont mis en œuvre des réductions d'effectifs par le truchement de licenciements économiques, d'accords de performance collective ou également de ruptures conventionnelles collectives.

Mais, comment calculer cette baisse de la masse salariale ? Si l'employeur doit communiquer au CSE le montant de la masse salariale et le calcul de l'assiette, surtout depuis la modification de sa définition, il est parfois difficile pour les élus de vérifier ce montant. Pour ce faire, **il est essentiel d'être accompagné par un expert-comptable** qui, dans le cadre de l'information-consultation sur la situation financière de l'entreprise notamment, peut avoir accès à la balance comptable de l'entreprise et notamment vérifier les sommes afférentes au compte 641 sur les rémunérations du personnel.

Quoi qu'il advienne, il faut donc que le CSE provisionne le montant éventuel de ce trop perçu si la masse salariale de son entreprise a baissé.

## Conseil Atlantés

Plus encore, à défaut de stipulations conventionnelles plus favorables, les organisations syndicales voire même le CSE, peuvent demander l'ouverture d'une négociation avec leur employeur dans le but d'obtenir une neutralisation de la période d'activité partielle afin que celle-ci ne pèse pas trop lourdement sur la masse salariale des entreprises et donc in fine sur les budgets du CSE.

## La sollicitation des budgets pendant la crise : le revers de manche des ordonnances Macron

### Faut-il transférer le reliquat du budget de fonctionnement sur les ASC en cette période ?

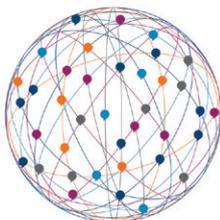
Le transfert peut être d'autant plus tentant qu'en matière d'activités sociales et culturelles, la trésorerie des CSE peut avoir été amputée. En effet, les CSE qui avaient réservé des voyages notamment pour les salariés ne peuvent pas obtenir de remboursement immédiat mais bénéficient d'avoirs qui ne sont pas pris en compte dans la trésorerie et certains ressources externes ont pu baisser drastiquement (ex. : redevance pour les machines à café).

Par ailleurs, eu égard à la fermeture de nombreux lieux culturels et sportifs, le CSE peut souhaiter proposer de nouvelles prestations au titre des ASC à ses clients. Nous attirons votre attention sur le fait que ces nouvelles prestations doivent avoir pour objet exclusif de faciliter l'accès de leurs bénéficiaires à des activités ou prestations de nature culturelle pour être exonérées de cotisations et de contributions sociales. A titre d'exemple, l'URSSAF rappelle que la tolérance n'est pas applicable en cas de prise en charge par le CSE du coût de l'abonnement Internet, télévision et téléphone des salariés ou de l'acquisition d'un de ces matériels.

Faut-il alors céder à la tentation de transférer des budgets ? En outre, pour rappel, à la suite des ordonnances Macron de 2017, le nombre d'expertises co-financées a considérablement augmenté obligeant le CSE à participer aux financements des dites expertises. En cas de difficulté sur le financement de ces expertises l'employeur peut, par exception, financer intégralement le coût de ces expertises mais à la condition qu'il n'y ait pas eu de transfert d'excédent annuel du budget de fonctionnement vers le budget des activités sociales et culturelles au cours des 3 années précédentes. Dès lors, un transfert pourra avoir des conséquences qu'il faut connaître et anticiper.

A un moment où il s'agira de permettre la défense des droits des salariés, le budget de fonctionnement permettra le financement d'expertises comptables sur les consultations annuelles récurrentes mais également de bénéficier d'un conseil juridique pour aborder au mieux les négociations d'entreprises qui peuvent désormais être moins favorables que les négociations conclues au niveau de la branche, notamment.

*Camille PIAT, Elève avocate - Atlantés Paris/Ile-de-France*



ATLANTES  
FORMATION

# Se former pour se préparer au mieux aux conséquences de la crise sanitaire



**Connaître ses droits est le premier outil permettant de les faire respecter au quotidien. En cette période de crise, Atlantes vous accompagne avec 3 formations plus que jamais d'actualité.**

## → **Préparer la défense des salariés**

- Modification, transfert et rupture du contrat de travail
- Introduction aux licenciements économiques
- Rôle des représentants du personnel et préparation d'un dossier contentieux
- Licenciement des salariés protégés

## → **Faire face aux licenciements économiques**

- Les obligations de l'employeur
- Le rôle du CSE dans le licenciement économique
- Le congé de reclassement et le CSP
- Les plans de départ volontaires et les accords de rupture conventionnelle collective

## → **La nouvelle donne en matière de restructuration**

- Les différentes formes de restructuration envisagées
- Le rôle du CSE dans les restructurations
- Les incidences des restructurations sur le contrat de travail du salarié
- Le devenir des conventions, accords et usages existants dans l'entreprise
- Le transfert des salariés protégés

FUM



**Contactez-nous  
pour définir ensemble  
votre formation  
au  
01 56 53 65 05**

Retrouvez également tous les détails sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)

L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • [formation@atlantes.fr](mailto:formation@atlantes.fr)

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



**Rendez-vous sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)  
et notre Appli mobile**



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → Fred Le Menez

**Atlantes Cabinet d'Avocats** (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (N° 445 382 344 RCS Paris - Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).