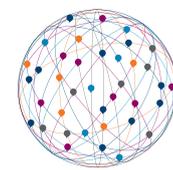




# La plume de l'alouette



ATLANTES  
AVOCATS

SEPTEMBRE 2018

## « Votre Réalité, Notre Engagement » De nouveaux outils pour les élus

Depuis 2008, les élus et mandatés au fil de réformes bouleversantes ont vu leur capacité d'adaptation mise à rude épreuve.

Dans ce monde en mutation profonde et accélérée, nous nous devons de nous doter d'outils propres à faciliter votre appréhension et prise de connaissance des nouveautés juridiques au fil des jours. La PLUME ne pouvait y suffire.

Le présent numéro de rentrée vous les présente :

- Le Guide des élus mis à jour des nouvelles règles - et interrogations - relatives au CSE : ouvrage pratique et complet
- L'application ATLANTES d'un accès et utilisation aisés
- L'organisation de débats « les Matinales d'Atlantes » avec un premier thème pour octobre 2018 sur la « Nouvelle Négociation Collective »
- La Lettre mensuelle sur les actualités et événements.

- La possibilité de s'inscrire directement, en ligne sur notre site, à une session de formation.

L'occasion pour nous également de vous rappeler l'ouverture de notre bureau Marseillais car la proximité et la disponibilité pour nos clients demeure cruciale.

Depuis sa création, l'équipe d'ATLANTES s'est toujours mobilisée pour donner corps à notre mot d'ordre « Votre réalité, notre engagement ». Dans ce monde « connecté et flexible », nous espérons que ces nouveaux outils vous aideront dans votre quotidien d'élus.

N'hésitez pas à nous faire part de vos remarques et demandes.

C'est en travaillant ensemble que nous sommes plus forts !

*Evelyn BLEDNIAK, Avocat Associée*

P.2 DOSSIER SPÉCIAL  
Le plein de nouveautés pour la rentrée d'Atlantes

P.6 VRAI/FAUX  
Le télétravail

P.7 JURISPRUDENCE  
ATLANTES



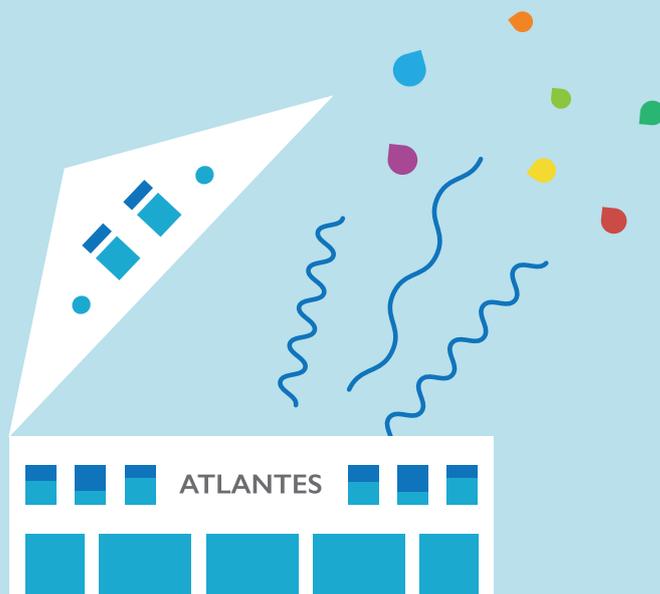
[www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

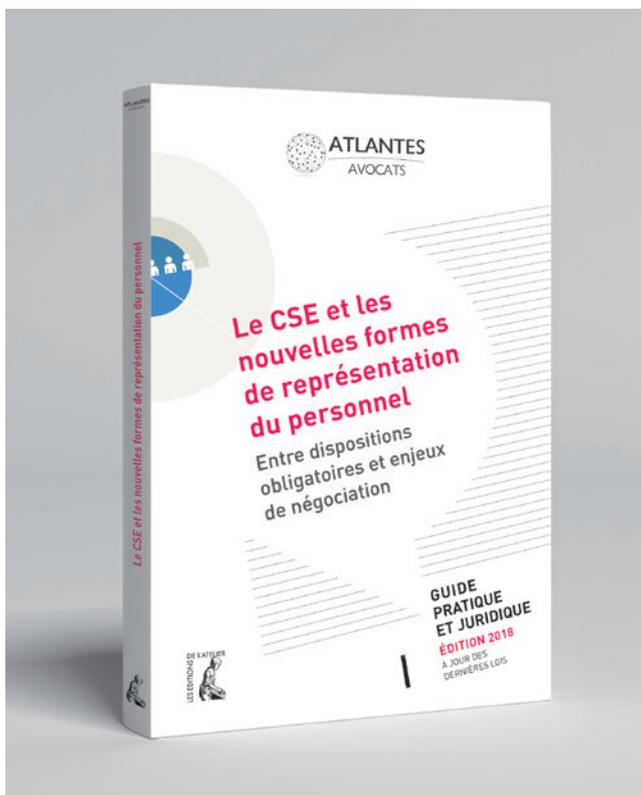
**RENDEZ-VOUS sur notre site et notre Appli mobile**



# Le plein de nouveautés pour la rentrée d'Atlantes



La nouvelle édition de notre guide pratique et juridique est arrivée !



## Le CSE et les nouvelles formes de représentation du personnel

Issu des modifications substantielles apportées au Code du travail par les ordonnances dites Macron, le comité social et économique (CSE) devra être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Cette instance unique de représentation du personnel regroupe désormais les missions et attributions des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'innovation majeure de ce nouveau cadre, outre la fusion des instances, est la capacité de négocier l'architecture, le fonctionnement et les prérogatives du comité, la loi ne s'appliquant qu'à défaut d'accord. Là où il s'agissait d'appliquer un corpus juridique identique, il faudra désormais se soucier de construire un dispositif spécifique via la négociation, entreprise par entreprise.

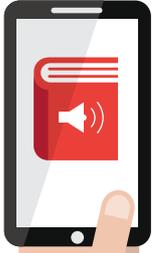
Dans ce nouveau contexte, cet ouvrage aborde et mesure les risques et les opportunités de ce dispositif particulièrement complexe qui se met en place. **Quels sont, pour les délégués syndicaux et les élus, les pièges à éviter, les nouveaux réflexes à avoir ?**

Rédigé par une équipe de juristes et d'avocats, experts des relations sociales et spécialistes du conseil aux représentants du personnel, ce livre se veut avant tout un guide pratique de référence. Il apporte aux élus, représentants du personnel et délégués syndicaux les informations et conseils indispensables pour construire un CSE qui leur permette de faire valoir leurs droits comme ceux des salariés, et d'utiliser les leviers à leur disposition pour faire avancer leurs revendications dans ce nouveau cadre.

Plus d'information sur : <https://atlantes.fr/-Guide-juridique-2018->

# ÉVÉNEMENT : notre application mobile est enfin disponible !

Gardez le contact et restez au fait de l'actualité du droit du travail et de ses évolutions.

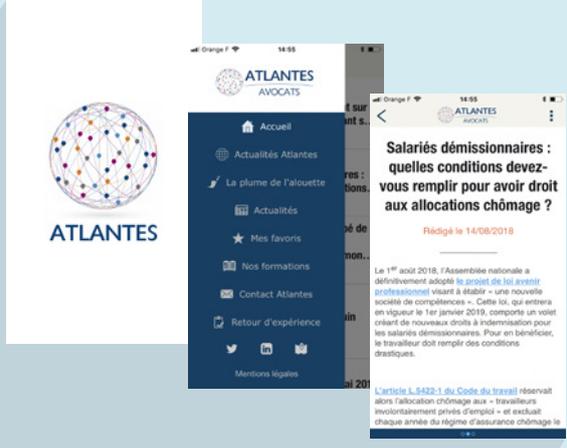


Acteur majeur du conseil en relations sociales auprès des représentants du personnel, des délégués syndicaux, et au service des salariés, nous vous accompagnons pour vous aider à comprendre et anticiper les changements.

Professionnels du droit, nous sommes à vos côtés pour défendre vos intérêts tant individuels que collectifs. Organisme de formation agréé (n° 2016-08-19-002), nous intervenons partout en France pour vous transmettre notre expérience.

A votre écoute nous traitons près de 12 000 questions dans le cadre de notre assistance juridique.

Vous pouvez compter sur notre équipe car, quoi qu'il arrive, nous ne lâchons rien !



**Téléchargez**  
notre Appli mobile sur :



## La LETTRE ATLANTES : une newsletter pour suivre l'actualité juridique au plus près



### LA LETTRE ATLANTES

Nous avons toujours eu pour objectif de vous informer au mieux pour que vous soyez armé-e-s dans la défense des droits des salariés et de leurs intérêts.

Aujourd'hui, ATLANTES sort, en septembre 2018, sa première « Newsletter » !

Cette lettre mensuelle, un outil que nous avons jugé indispensable en complément de la « Plume » et de ses dossiers que vous appréciez.

#### La lettre mensuelle :

- Toute l'actualité des textes et la jurisprudence récente et importante à connaître : CSE, CE, CHSCT, organisations syndicales, relations individuelles (licenciement, maladie, contrat...), tous les sujets seront abordés pour que rien ne vous échappe.
- Les événements ATLANTES que nous organisons et auxquels nous participons : matinées-débats, salons, conférences partout en France et qui nous permettront d'échanger de vive voix.

Bonne lecture et n'hésitez pas à nous faire part de vos demandes et remarques !



**NOUVEAUTÉ  
FORMATION**

**Inscriptions en ligne à nos formations sur [www.atlantes.fr](http://www.atlantes.fr)**

Choisissez une formation, cliquez sur une date de l'AGENDA pour vous inscrire

## Les MATINALES d'ATLANTES



Le Cabinet vous convie à partir de 9h30, le jeudi 11 octobre 2018 à un nouvel événement : « Les matinales d'ATLANTES ».

Première d'une longue liste de matinales, celle-ci sera l'occasion de débattre d'un sujet ô combien d'actualité :

« La négociation collective avec ou sans Délégué Syndical : un exercice sous pressions »

La réforme de la Négociation Collective issue des Ordonnances Macron bouleverse nos/vos savoirs et nos/vos pratiques. Elle implique de nouveaux réflexes afin d'éviter les pièges.

Ce sont ces pièges que nous vous proposons d'explorer au travers notamment des questions fondamentales suivantes :

- Que signifie « *Primauté de l'accord d'entreprise* » ?  
Quels enjeux pour les salariés ?  
Quels impacts sur leurs droits et leurs contrats de travail ?
- Qui peut négocier ?
- Referendum : quelles stratégies et comment s'y préparer ?
- Le nouveau visage de l'accord de Temps de Travail : l'accord de Performance Collective.
- Accord Groupe : quelles conséquences pour les organisations syndicales et les salariés ?
- Quelle espérance de vie à vos futurs accords ?

Ensemble et jusqu'à 12h00, échangeons sur ces enjeux pour être mieux armés pour négocier en cette « rentrée de tous les dangers ».

Pour plus de précisions, contactez Lynda Ouerdi au 01 56 53 65 14 ou par mail : [ass.formation@atlantes.fr](mailto:ass.formation@atlantes.fr)



## ATLANTES a inauguré son cabinet de MARSEILLE !



Atlantes renforce sa présence à vos côtés en ouvrant un bureau secondaire inscrit au Barreau de Marseille. L'équipe est composée d'avocats et de juristes intervenant en **droit du travail individuel des salariés et collectif auprès des Instances représentatives du Personnel et organisations syndicales.**

### Nos domaines d'intervention

- **Le conseil** : le bureau de Marseille compte déjà à son actif des missions d'accompagnement à la mise en place du CSE, élaboration du règlement intérieur du CSE, accompagnement du transfert du patrimoine du CE vers le CSE, accompagnement à la négociation d'accords.

- **Le contentieux** : devant les juridictions prud'homales, civiles et pénales dans toute la région Sud (défense du CHSCT dans le cadre d'action en contestation d'expertise, action du CE compte tenu du non-respect de ses prérogatives, respect des accords collectifs...).
- **Assistance juridique** en appui de l'équipe Atlantes de Paris.
- **Formations** ([voir ici](#))

**Laurence CHAZE**, Avocat & Responsable région PACA  
[laurence.chaze@atlantes.fr](mailto:laurence.chaze@atlantes.fr) - Tél. 04 96 17 05 68

**Hélène DUPERRAY**, Juriste  
[hélène.duperray@atlantes.fr](mailto:hélène.duperray@atlantes.fr) - Tél. 01 56 53 64 96

3 rue Marc Donadille - Technopôle de Château Gombert - Les Baronnies A - 13013 MARSEILLE

# ANTICIPER LA MISE EN PLACE DU CSE : une remise à niveau essentielle pour les élus

## ACCOMPAGNEMENT · SPÉCIAL CSE



Pour que vous puissiez peser dans les débats lors de la mise en place du comité social et économique (CSE), il est nécessaire de vous organiser dès à présent. Pour que cette instance unique de représentation des salariés soit adaptée et plus efficace, il faudra pouvoir en négocier les contours, les prérogatives et les moyens.

**Le cabinet ATLANTES, n°1 des cabinets spécialisés en conseil auprès des salariés, des organisations syndicales et des représentants du personnel,** propose de vous accompagner dans cette phase qui engagera durablement la prochaine représentation du personnel.

Vous disposerez d'un éclairage technique sur les ordonnances et de conseils précieux pour vous permettre d'appréhender les enjeux liés à la mise en place de votre CSE.

En tant que professionnels du droit, notre expérience et notre savoir-faire constituent de véritables atouts pour vous conseiller utilement.

## Contactez-nous

### NOTRE SERVICE

01 56 53 65 00 • [info@atlantes.fr](mailto:info@atlantes.fr)

### NOS RESPONSABLES EN RÉGION

#### Paris / IdF Centre Normandie

Aurélien LADUREE  
[aurelien.laduree@atlantes.fr](mailto:aurelien.laduree@atlantes.fr)

Anne-Lise MASSARD  
[anne-lise.massard@atlantes.fr](mailto:anne-lise.massard@atlantes.fr)

Floriane BURETTE  
[floriane.burette@atlantes.fr](mailto:floriane.burette@atlantes.fr)

#### Bretagne / Pays de Loire

Julien PELTAIS  
[julien.peltais@atlantes.fr](mailto:julien.peltais@atlantes.fr)

#### PACA

Laurence CHAZE  
[laurence.chaze@atlantes.fr](mailto:laurence.chaze@atlantes.fr)

#### Auvergne Rhône Alpes / Bourgogne / Franche Comté

Justin SAILLARD-TREPOZ  
[justin.saillard-treppoz@atlantes.fr](mailto:justin.saillard-treppoz@atlantes.fr)

#### Grand Est

Emilie BOHL  
[emilie.bohl@atlantes.fr](mailto:emilie.bohl@atlantes.fr)



VRAI



FAUX

# Le télétravail

## Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures, un accord collectif d'entreprise est obligatoire pour mettre en place le télétravail



Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CE, du CHSCT et demain du CSE.

L'accord collectif ou la charte doit contenir a minima :

- les conditions de passage en télétravail et 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 (*article L. 1222-9 du Code du travail*).

S'il n'existe pas d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur doivent formaliser leur accord par tout moyen (avenant au contrat, échanges de mails, etc).

## A l'issue de mon télétravail j'ai une priorité d'emploi pour occuper mon poste sans télétravail



Le Code du travail prévoit que l'employeur doit donner priorité au salarié pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature (*article L. 1222-10 du Code du travail*).

## Nous n'avons pas d'accord collectif d'entreprise, l'employeur peut refuser ma demande de passer en télétravail sans fournir de justification



S'il n'existe pas d'accord collectif ou de charte applicable dans l'entreprise et déterminant les conditions d'accès au télétravail, l'employeur peut refuser le bénéfice du télétravail sans avoir besoin de motiver son refus (*article L. 1222-9 du Code du travail*). Dans cette hypothèse, la décision relève du seul pouvoir de la direction sans toutefois être source d'inégalités de traitement.

Préalablement à l'introduction du télétravail, il est donc fortement conseillé d'engager une négociation afin de parvenir à conclure un accord collectif ou le cas échéant à demander l'élaboration d'une charte sur le télétravail.

## Il existe des restrictions sur les catégories de salariés pouvant demander le télétravail et les postes éligibles à ce mode d'organisation



Le Code du travail ne fixe aucune restriction.

Néanmoins, le télétravailleur doit utiliser les technologies de l'information et la communication, ce qui exclut de fait certains salariés : les salariés qui ont une activité manuelle par exemple.

L'accord collectif et à défaut la charte peuvent également réserver à une catégorie de salariés la possibilité de travailler selon ce mode d'organisation : ancienneté, poste ayant une certaine autonomie, etc. Le recours au télétravail peut également être limité en nombre de jours ou à certaines périodes de l'année.

## Mon employeur doit prendre en charge les coûts liés au télétravail (ordinateur, connexion internet, frais d'électricité...)



Depuis le 24 septembre 2017, l'article L. 1222-10 du Code du travail ne prévoit plus que l'employeur doit prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci).

Il est ainsi conseillé de résoudre cette problématique dans l'accord collectif ou la charte en vous appuyant sur :

- L'obligation faite par la jurisprudence pour l'employeur de prendre en charge des frais professionnels qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur (*Cass. soc., 25 mars 2010, no 08-43.156; Cass. soc., 14 janv. 2015, no 13-16.229*);
- Le Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 qui prévoit notamment que l'accord ou la charte doit comporter un certain nombre de dispositions dont notamment les modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice régulier du télétravail exercé à la demande de l'employeur.

## Si j'ai un accident à mon domicile, je serais couvert par la législation sur les accidents du travail



Il existe effectivement une présomption en la matière puisque l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail est présumé être un accident du travail

## Le télétravail ne peut être effectué qu'au domicile du salarié



Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle le travail est effectué hors des locaux de l'employeur. Le salarié peut donc être amené à travailler à domicile, mais également dans des espaces partagés par exemple (coworking, business center, etc).

Anne-Sophie LARIVE, Juriste



## JURISPRUDENCE

# EXPERTISES CE/CHSCT

## Exclusion du droit de la commande publique

Par plusieurs arrêts et un avis obtenu dans un dossier ATLANTES, la Cour de cassation a retenu que le CE ou le CHSCT d'une personne morale régie par les règles des marchés publics peut désigner l'expert de son choix - dans les conditions fixées par le Code du travail (ex. : risque grave, projet important, etc.) – et ce, sans être soumis au droit de la commande publique et notamment à l'obligation de procéder à un éventuel appel d'offres.

### Retour sur la controverse liée à l'application du droit de la commande publique

Par un arrêt du 14 décembre 2011, la Cour de cassation avait considéré que les règles des marchés publics n'étaient pas applicables à la désignation d'un expert par le CHSCT d'un établissement public – en se fondant sur un décret du 30 décembre 2005 portant application d'une ordonnance du 6 juin 2005 (Soc. 14 décembre 2011).

Cela étant, les textes réglementaires précités ont été remplacés par une ordonnance du 23 juillet 2015 et un décret d'application du 25 mars 2016.

A cette occasion, la Direction des Affaires Juridiques de Bercy a pris position en faveur de l'application du droit de la commande publique aux expertises sollicitées par les CHSCT des établissements publics de santé (Lettres des 22 mars 2016 et 12 août 2016 en réponse à la Fédération Hospitalière de France).

Certaines directions ont alors soutenu en particulier que ces instances pouvaient être des « pouvoirs adjudicateurs » entrant dans le champ d'application de l'ordonnance précitée du 23 juillet 2015 dont l'article 10 vise (parmi ces « pouvoirs adjudicateurs ») les « personnes morales de droit privé créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ».

Ces tentatives ont donné lieu à plusieurs contentieux avec des solutions contradictoires (voir en faveur de l'application des règles de la commande publique au CHSCT : TGI Carpentras 5 avril 2017 / Contre cette application : not. CA Poitiers 11 octobre 2017).

C'est dans ce contexte qu'interviennent les arrêts et l'avis particulièrement attendus de la Cour de cassation.

### La consécration de la liberté de choix de l'expert par le CHSCT et le CE

**S'agissant du CHSCT**, la Cour de cassation retient qu'« eu égard à la mission du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définie à l'article L. 4612-1 du code du travail de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, le CHSCT ne relève pas des personnes morales de droit privé créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, quand bien même il exerce sa mission au sein d'une personne morale visée audit article » (Soc. 28 mars 2018 n°16-29106 confirmé par Soc. 5 juillet 2018 n°17-14108).

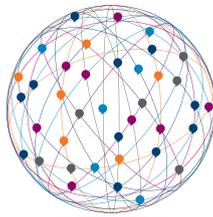
Cette solution est totalement justifiée au regard de l'article L.4612-1 précité suivant lequel les attributions du CHSCT ont pour objet de défendre les intérêts particuliers des travailleurs d'un établissement donné ou des travailleurs extérieurs mis à disposition de cet établissement.

**S'agissant du CE**, la Cour de cassation fait valoir qu'« un CE d'une personne morale, soumise à l'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics en qualité de pouvoir adjudicateur, ne relève pas des personnes morales de droit privé créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général au sens de l'article 10 de ladite ordonnance » (Avis n° 15005 du 4 avril 2018 – Chambre sociale).

Pour fonder cet avis, la Cour vise l'article L. 2323-1 du code du travail suivant lequel « le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production », mission qui ne correspond pas à la satisfaction spécifique de besoins d'intérêt général.

Cette solution est transposable, à notre sens, au CSE dès lors que ce dernier reprend quasi à l'identique les attributions précitées du CE (cf. article L.2312-8 nouveau du Code du travail).

Benoit MASNOU, Avocat



**ATLANTES**  
AVOCATS

## SALONS DES CE/CSE

**Ne manquez pas nos conférences CSE**



**A VOIR ABSOLUMENT !**

- Anticiper la mise en place du CSE
- La fin du mandat du CE est importante. Comment préparer la transition ?
- Elections CSE : comment vous préparer ?
- Quel fonctionnement pour le CSE ?
- Tout savoir sur les réunions du CSE : rythme, lieu, participants
- Quel est le rôle du CSE en matière de santé au travail ?

### A VOUS LA PAROLE

**« Le CSE, une nouvelle instance à l'origine de beaucoup de questions »**

### FORMAT EXCEPTIONNEL

1 juriste et 1 avocat répondent à toutes vos questions pendant 1 heure

SalonsCE de Paris Porte de Versailles, le 19 septembre 2018, de 10h30 à 11h30

Villes	Dates
LILLE	11 & 12 septembre
LYON	13 & 14 septembre
PARIS - Porte de Versailles	18 au 20 septembre
PARIS - Stade de France	26 & 27 septembre
NANTES	27 & 28 septembre
ROUEN	2 & 3 octobre
LIMOGES	2 octobre

Villes	Dates
ANNECY	2 octobre
ORLEANS	4 octobre
TOULOUSE	4 & 5 octobre
VALENCE	11 octobre
SAINT-ETIENNE	16 octobre
MARSEILLE	18 & 19 octobre
DIJON	18 octobre

Pour plus d'informations, contacter Leslie Gossart  
**01 56 53 65 11**  
ou  
**leslie.gossart@atlantes.fr**

En partenariat avec



### Vous souhaitez contacter :

L'accueil du Cabinet : 01 56 53 65 00  
Le service formation : 01 56 53 65 05  
formation@atlantes.fr

### Vous voulez en savoir plus sur

notre offre d'assistance au quotidien :  
01 56 53 65 10



### Rendez-vous sur notre site

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

et notre Appli mobile

