

Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur un sujet d'actualité concernant l'attribution des tickets-restaurant aux télétravailleurs. Cette édition aborde également l'activité partielle pour garde d'enfants ainsi que la prise en charge des cotisations syndicales. Et pour terminer, nous revenons sur un récent arrêt de la Cour de cassation portant le sort du règlement intérieur en cas de transfert d'entreprise.



Les télétravailleurs doivent-ils bénéficier de tickets-restaurant ?

C'est une question pratique qui revient souvent depuis la mise en place renforcée du télétravail mais dont la réponse est loin d'être évidente, en témoigne les décisions contradictoires prises récemment par le tribunal judiciaire de Nanterre et de Paris.

➤ Un contexte similaire

Dans les deux sociétés en question, les salariés affectés à un site dépourvu de restaurant d'entreprise bénéficiaient de tickets restaurant. Depuis 2019, pour l'une d'entre elles, cet avantage social était d'ailleurs maintenu pour les salariés en télétravail. Mais comme partout, la crise sanitaire a changé la donne...et les salariés placés massivement en télétravail se sont vus refuser l'attribution de ces tickets restaurant. La fédération syndicale d'un côté, le CSE et syndicats, de l'autre, ont alors assigné en justice ces deux entreprises.

➤ Un fondement juridique identique

Qu'il s'agisse du Tribunal Judiciaire de Nanterre, ou celui de Paris, les juges se sont fondés sur le principe d'égalité de traitement. A ce titre les télétravailleurs doivent bénéficier des tickets restaurant si leurs conditions de travail sont équivalentes aux salariés travaillant sur site.

Les salariés sur site et les télétravailleurs étaient-ils donc effectivement placés dans des situations comparables ?

➤ Des décisions cependant contradictoires

Malgré la similitude des faits et de la question, les 2 jugements s'opposent :

Si on en croit le juge Nanterrien **les conditions de travail sont bien différentes**. Pour justifier sa décision, le juge s'est basé sur l'objectif poursuivi par l'employeur en attribuant ces titres restaurant : **permettre à ses salariés de faire face au surcoût lié à la restauration hors de leur domicile**. Ce qui ne correspond pas à la situation des télétravailleurs qui **ne peuvent donc prétendre à l'attribution de tickets restaurant**.

A l'inverse, le juge Parisien considère les **conditions de travail comme étant équivalentes** en s'appuyant non pas sur les intentions de l'employeur mais sur celles de la loi : **permettre au salarié de se restaurer dès lors qu'un repas est compris dans sa journée de travail, qu'il dispose ou non d'un espace personnel pour le préparer**. Ainsi, comme pour les salariés présents sur site, les télétravailleurs peuvent bénéficier des titres-restaurant.

TJ Nanterre, 10 mars 2021, n° 20/09616 et TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805

Pour l'heure il est encore difficile de trancher véritablement sur la question. Au regard du caractère actuel du sujet, de nouvelles décisions pourront apparaître prochainement. De manière plus large, et bien qu'il existe un principe d'égalité de traitement entre les salariés, la mise en pratique du télétravail pose de nombreuses problématiques pouvant fragiliser la position de ces travailleurs : prises en charge des frais, aménagement du poste de travail, prise en charge des accidents, accès à l'information... **D'où l'importance de passer par la négociation d'un accord sur le télétravail afin de clarifier et prévenir ces différents sujets, l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail servant de guide à cet exercice.**



Réaménagement des vacances scolaires : l'activité partielle pour garde d'enfants reste possible sous certaines conditions

Le Président de la République a annoncé, le 31 mars 2021, la fermeture des crèches et de tous les établissements scolaires avec un réaménagement des vacances scolaires. Toutes les zones (A, B et C) seront en vacances scolaires **entre le 12 et le 25 avril 2021.**

Pour l'heure, il est annoncé une réouverture des crèches et écoles primaires (maternelles et élémentaires) **le 26 avril prochain.** Les élèves des collèges et des lycées continueront à suivre les cours en distanciel **jusqu'au 3 mai** et pourront retrouver leurs établissements après cette date.

Nombre de nos abonnés se sont interrogés sur l'articulation entre ces vacances scolaires et les mesures de placement en activité partielle : **Les salariés peuvent-ils bénéficier de l'activité partielle pour garde d'enfants au cours, notamment, de ces deux semaines de vacances scolaires ?**

Le 1^{er} avril, les partenaires sociaux se sont entretenus afin de trouver des solutions afin de garantir la bonne mise en œuvre de ces nouvelles mesures sanitaires.

Ainsi, « *Les employeurs sont invités à **faciliter la prise de congés** de leurs salariés qui ont des enfants sur les nouvelles dates de vacances scolaires (du 10 au 26 avril 2021) lorsqu'ils avaient déjà prévu leurs congés à des dates ultérieures* ».

En principe, l'employeur est tenu de communiquer l'ordre des départs en congé à chaque salarié **un mois avant son départ** (article D3141-6 du Code du travail). Dans ce contexte de troisième confinement, **d'un commun accord entre le salarié et l'employeur**, il peut être décidé de modifier les dates de congé initialement prévues dans un délai plus court, c'est-à-dire :

- Pour un parent de la zone B (initialement en vacances du 24 avril au 10 mai), le salarié pourra demander d'avancer ses congés de 15 jours ;
- Pour un parent de la zone C (initialement en vacances du 17 avril au 3 mai), le salarié pourra demander d'avancer sa semaine de congés si elle était prévue du 25 avril au 3 mai ;
- Pour un parent de la zone A (dates de congés maintenues du 10 au 26 avril), il partira en congé comme prévu.

/!\ Attention : Une nuance doit être apportée au fait que le non-respect du délai de prévenance d'un mois doit faire obligatoirement l'objet d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. En effet, l'année dernière, des ordonnances – toujours en vigueur jusque fin juin 2021 – ont permis à l'employeur de :

- imposer ou de modifier unilatéralement **la prise de jours de congés payés**, dans la limite de 6 jours. Pour ce faire, un accord collectif d'entreprise, ou à défaut, de branche, doit avoir été négocié à ce sujet.
- imposer ou de modifier unilatéralement **la prise de jours de repos conventionnels (tels que les jours RTT)** et ce, dans la limite de 10 jours... et cette fois-ci, pas besoin d'accord collectif !

Si le salarié ne peut pas décaler ses congés, qu'il ne dispose pas de mode de garde et qu'il est dans l'incapacité de télétravailler, il pourra être placé en activité partielle pour garder son enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap (sans limite d'âge dans ce cas).

Le salarié remet à son employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il est le seul des deux parents demandant à bénéficier de l'activité partielle au motif de la garde d'enfant. Il bénéficierait d'une indemnisation à hauteur de 84% de sa rémunération nette ou de 100% pour les salariés au Smic, avec 0 reste à charge pour l'employeur. Nous attendons la publication du projet de décret actant de cette augmentation de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur.

[Communiqué de Presse du Ministère du Travail en date du 1^{er} avril 2021](#)

[Ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos](#)

[Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos](#)



La prise en charge des cotisations syndicales des salariés par l'employeur

Le financement principal d'un syndicat résulte des cotisations versées par ses adhérents.

Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci (C. Trav., art. L. 2141-6 du code du travail). Cependant, il n'est pas formellement interdit aux entreprises de financer les syndicats.

Pour la première fois, la Cour de cassation admet **qu'un accord collectif** peut prévoir la prise en charge par l'employeur d'une partie du montant des cotisations syndicales annuelles des salariés, sous réserve de respecter plusieurs conditions cumulatives (Cass. soc. 27-1-2021 n° 18-10.672) :

- **ne doit pas porter atteinte à la liberté du salarié d'adhérer ou de ne pas adhérer** au syndicat de son choix ;
- **ne doit pas permettre à l'employeur de connaître l'identité des salariés adhérant** aux organisations syndicales ;
- **doit bénéficier tant aux syndicats représentatifs qu'aux syndicats non représentatifs** dans l'entreprise.

De plus, **le montant de la participation de l'employeur ne doit pas représenter la totalité du montant de la cotisation due par le salarié**, le cas échéant après déductions fiscales. Si tel était le cas, cela serait en contradiction avec le critère d'indépendance posé par l'article L. 2121-1 du code du travail, nécessaire à l'établissement de la représentativité d'un syndicat.

Pour représenter efficacement les intérêts du salarié, le syndicat doit être en effet indépendant de l'employeur, aussi bien financièrement que dans ses actes. Si l'employeur finance l'intégralité des cotisations qui constituent son financement, cette indépendance est par nature remise en cause.

Dans l'arrêt en question du 27 janvier 2021, l'accord collectif ne répondait pas à ces exigences pour deux raisons :

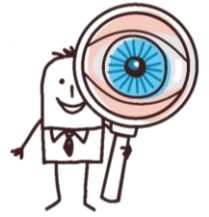
- il prévoyait le financement par l'employeur de la partie des cotisations individuelles annuelles restant à charge des salariés, une fois soustraite la part fiscalement déductible de l'impôt sur le revenu ;
- et ne visait que les organisations syndicales représentatives.

Le dispositif conventionnel litigieux constituait donc, un trouble manifestement illicite, ce qui justifiait d'ordonner sa suspension en référé.

L'intérêt de cette prise en charge est d'encourager l'adhésion des salariés de l'entreprise aux organisations syndicales et ainsi favoriser l'activité syndicale.



La question du jour



Votre question : *En cas de transfert d'entreprise quel est le sort du règlement intérieur ?*

Notre réponse :

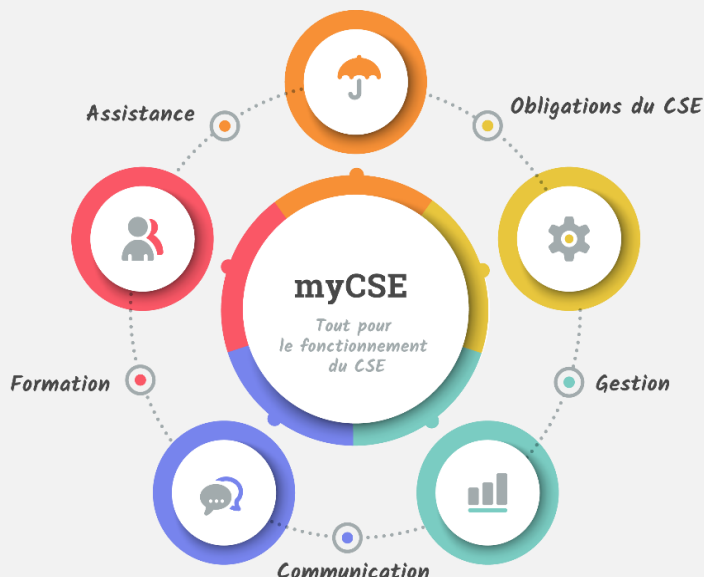
En l'espèce, un salarié embauché en 1999 au sein d'une société, elle-même rachetée en 2005, a été licencié par son nouvel employeur. Le salarié licencié a constaté la régularité et le bien fondé de son licenciement en soutenant notamment que l'employeur n'avait pas respecté la procédure de licenciement prévue dans le règlement intérieur applicable chez son ancien employeur.

La Cour de cassation condamne ce raisonnement. Dans cet arrêt du 31 mars 2021, la Cour précise que le règlement intérieur applicable dans une société rachetée ne suit pas les salariés transférés.

Cette décision s'ajoute à celle rendue le 17 octobre 2018 qui avait précisé : « que le nouvel employeur ne pouvait pas invoquer une clause du règlement intérieur applicable chez le précédent employeur pour sanctionner les salariés transférés »

Cass. soc. 31 mars 2021 n°19-12.289

Cass. soc. 17 octobre 2018, n° 17-1646



Assistance

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

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

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,
www.mycse.fr – info@mycse.fr - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

