

Juin 2019

SOMMAIRE :

- Mise à jour de la FAQ sur l'index de l'égalité professionnelle – p.1-2
- Précisions sur le détachement – p.2-3
- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés-p.3-6
- Paiement de la contribution formation professionnelle-p.6
- Congé maternité des indépendantes-p.6
- Financement des contrats d'apprentissage – p.7
- Numérisation des documents servant aux contrôles URSSAF- p.7-8
- Etat des négociations-p.8
- Jurisprudence-p.9-10

Retrouvez l'ensemble de ces textes sur www.cgi-cf.com, partie « Social »

Contact:

Marie Guédeney
Tel : 01 44 55 35 15
mguedeney@cgi-cf.com

I- Index de l'égalité femmes/hommes : le ministère du Travail met à jour son questions-réponses

La « Foire aux questions » sur l'index de l'égalité femmes/hommes a été complétée par de nouvelles précisions sur les salariés et les rémunérations pris en compte et sur le calcul des indicateurs relatifs à l'écart de rémunération et aux retours de congé maternité.

1) Caractère incalculable de l'index

L'entreprise qui ne dispose pas de données sur 12 mois consécutifs, à la date d'assujettissement à l'obligation de publication, ne peut pas calculer son index. Toutefois, elle devra communiquer à la Direccte et au comité social et économique (CSE) les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

2) Salariés et rémunérations pris en compte

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas pris en compte pour le calcul des indicateurs. Par conséquent, s'ils sont ensuite embauchés en CDI ou CDD, seule sera prise en compte leur période passée en contrat de travail, à condition qu'elle soit de six mois au moins. Il en va de même pour les stagiaires.

L'employeur doit inclure dans l'assiette de rémunération prise en compte les avantages en nature. À l'inverse, il doit exclure les éléments de rémunération optionnels liés au statut d'actionnaire et non attribués en contrepartie d'un travail, tels que les actions ou stock-options, ainsi que les sommes issues de la monétisation du compte épargne-temps (CET).

3) Répartition des salariés pour le calcul de l'écart de rémunération

Pour le calcul de l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes.

La consultation du CSE n'est pas obligatoire si l'employeur répartit les salariés selon les quatre catégories socioprofessionnelles (CSP) citées par la réglementation (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), y compris s'il choisit de regrouper entre elles certaines de ces CSP (non-cadres d'un côté, cadres et ingénieurs de l'autre, par exemple).

4) Calcul de l'indicateur sur les retours de congé maternité

S'agissant du calcul du taux de salariées augmentées au retour de congé maternité, les questions-réponses apporte plusieurs précisions :

- le congé d'adoption est pris en compte, au même titre que le congé de maternité : doit donc être calculé le taux de salariés (femmes ou hommes) augmentés au retour de congé maternité et d'adoption ;
- lorsque le congé maternité est suivi d'un congé parental, le retour correspond au « retour physique » dans l'entreprise, c'est-à-dire à l'issue du congé parental. Mais, seules les augmentations des autres salariés intervenues durant la durée du congé maternité sont prises en compte, et non celles intervenues durant le congé parental ;
- l'augmentation de la rémunération d'une salariée au cours de son congé maternité, durant la période de référence concernée de calcul de l'index, doit être prise en compte, même si elle n'est pas intervenue stricto sensu « à son retour ».

II- Mise en œuvre des dispositions de la loi « Avenir professionnel » relatives au détachement de travailleurs

Un décret et un arrêté du 4 juin 2019 prévoient les modalités d'application de la réforme relative au détachement prévue par la loi Avenir professionnel, en allégeant les formalités de détachement dans certaines situations particulières.

1) Aménagement du contenu de la déclaration préalable de détachement

Le contenu de la déclaration préalable de détachement va évoluer au 1er juillet 2019.

La mention de l'activité principale de l'entreprise qui emploie les salariés détachés sera supprimée. Les mentions concernant le donneur d'ordre seront réduites. En revanche, la déclaration comportera à l'avenir la mention du sexe des salariés détachés. En outre, la mention du montant de la rémunération brute mensuelle du salarié détaché sera remplacée par celle du taux horaire de rémunération appliqué pendant la durée du détachement.

2) Désignation du représentant de l'employeur en France intégrée à la déclaration de détachement

L'employeur des salariés détachés en France devra désigner un représentant sur le territoire national chargé d'assurer la liaison avec les agents de contrôle.

Aujourd'hui, cette désignation doit être réalisée dans un document écrit comportant certaines mentions obligatoires. À compter du 1er juillet 2019, cette désignation sera directement intégrée à la déclaration préalable de détachement. Elle couvrira l'intégralité de la période de détachement.

3) Détachements de courte durée dispensés de déclaration : liste des activités concernées

La loi Avenir professionnel a allégé les procédures pour les détachements de courte durée ou réalisés dans le cadre d'événements ponctuels, en dispensant les employeurs des salariés détachés d'effectuer une déclaration préalable de détachement et de désigner un représentant en France.

Cette dérogation est réservée aux salariés exerçant notamment les activités suivantes :

- apprentis en mobilité temporaire dans une entreprise située en France dans le cadre de leur formation théorique ou pratique, en exécution d'une convention tripartite. La durée maximale d'activité en France est limitée à 12 mois consécutifs ;
- participants à des colloques, séminaires et manifestations scientifiques. La durée maximale d'activité en France est limitée à 12 mois consécutifs.

Ces aménagements sont applicables aux détachements réalisés à partir du 6 juin 2019.

III- Les modalités de la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) sont précisées par décrets

Trois décrets du 27 mai 2019 mettent en œuvre la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés issue de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, et concernent notamment la déclaration obligatoire et le calcul de la contribution financière.

1) Modalités de décompte des effectifs

À compter du 1er janvier 2020, l'assujettissement à l'OETH sera déterminé en fonction d'un effectif calculé **au niveau de l'entreprise, selon les nouvelles modalités fixées par la loi PACTE, c'est-à-dire selon l'effectif « sécurité sociale.**

L'employeur pourra s'acquitter de son obligation d'emploi de diverses manières :

- l'emploi direct de salariés bénéficiaires de l'OETH ;
- l'accueil de stagiaires handicapés (bénéficiaires de l'OETH, jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de certaines prestations) ;
- l'accueil de bénéficiaires de l'OETH en période de mise en situation en milieu professionnel ;
- l'emploi de bénéficiaires de l'OETH mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

À partir de l'obligation d'emploi 2020, toutes ces personnes seront décomptées de la même manière, quelle que soit la nature ou la durée de leur contrat.

Il convient de souligner une particularité : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi âgés d'au moins 50 ans (et ceux atteignant 50 ans au cours de l'année civile) seront décomptés pour 150 %. Autrement dit, il faudra multiplier leur nombre par 1,5.

2) Identification des bénéficiaires et déclaration obligatoire dans la DSN

C'est à compter de 2021 que la déclaration annuelle au titre de l'année précédente, 2020, sera établie par les entreprises d'au moins 20 salariés au moyen de la DSN effectuée en mars au titre du mois de février.

Pour aider les entreprises à préparer leur déclaration annuelle, les informations relatives aux effectifs seront remontées en amont aux employeurs, au plus tard le 31 janvier suivant l'année à déclarer (31 janvier 2021 pour l'obligation d'emploi 2020).

Les URSSAF transmettront à l'employeur :

- l'effectif d'assujettissement ;
- le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés au titre de l'obligation d'emploi ;
- le nombre de bénéficiaires employés (hors salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs)
- l'effectif de salariés relevant d'un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière.

La déclaration de l'employeur mentionne :

- le nombre de salariés handicapés mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs ;
- le montant de la contribution initialement due à l'Agefiph, avant déductions ;
- le montant de la déduction non plafonnée liée à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- le montant de la déduction non plafonnée liée aux dépenses déductibles ;
- le montant de la déduction non plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière ;
- le montant de la contribution Agefiph après déductions ;
- le cas échéant, s'il s'acquitte de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, ou d'entreprise.

3) Calcul de la contribution financière due en cas de non-respect de l'OETH

Pour rappel, les employeurs qui ne remplissent pas leur obligation d'emploi sont redevables d'une contribution au profit de l'AGEFIPH.

Dans le dispositif issu de la loi Avenir professionnel, les contrats avec le secteur protégé (ESAT), les entreprises adaptées ou avec des travailleurs indépendants handicapés ne sont plus conçus comme une modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi. En revanche, ils viennent en déduction de l'éventuelle contribution dont l'employeur est redevable.

À compter de l'OETH 2020, la contribution se calculera en faisant le produit du nombre de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'OETH manquants par un montant variant avec la taille de l'entreprise, à savoir :

- 400 fois le SMIC brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
- 500 fois le SMIC brut pour les entreprises de 250 à moins de 750 salariés ;
- 600 fois le SMIC pour les entreprises de 750 salariés et plus.

Une fois qu'il a calculé le montant de sa contribution, l'employeur en déduit le cas échéant une somme correspondant à 30 % du montant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services conclus avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés.

Cette déduction sera plafonnée à 50 % ou 75 % du montant de base de la contribution, selon que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi représentent moins de 3 % de l'effectif total ou au moins 3 % de cet effectif.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise compte un ou plusieurs établissements ayant signé un accord collectif agréé favorisant l'emploi de personnes handicapées, et en vigueur au-delà du 1er janvier 2020, le calcul de la

contribution due au titre de l'OETH exclut les effectifs du ou des établissements ayant signé un accord pendant la durée de son application.

4) Contribution majorée pour les entreprises passives

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi considérés comme passifs sont redevables d'une contribution majorée.

Ils sont considérés comme passifs lorsque, pendant une période supérieure à 3 ans :

- ils n'ont employé aucun travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- ou ils n'ont pas conclu de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services pour un montant suffisant, défini par décret ;
- ou n'ont pas appliqué d'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

À compter de l'OETH 2020, pour échapper à la contribution majorée, le montant du prix hors taxes payé des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services ci-dessus (duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation) devra être supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le SMIC horaire brut.

5) Modalités transitoires de calcul pour les années 2020 à 2024

Enfin, il est prévu, à titre transitoire de 2020 à 2024, une modulation du montant de la contribution, réduisant son éventuelle augmentation par rapport à l'année précédente.

En 2020, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente sera réduite de :

- 30 % jusqu'à 10 000 € ;
- 50 % au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 € ;
- 70 % au-delà de 100 000 €.

De 2021 à 2024, la hausse de la contribution par rapport à l'année précédente sera réduite de :

- 80 % en 2021 ;
- 75 % en 2022 ;
- 66 % en 2023 ;
- 50 % en 2024.

6) Mise en œuvre de l'OETH par application d'un accord agréé

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Pour que l'accord bénéficie de l'agrément, le programme pluriannuel qu'il prévoit doit comporter un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

Des objectifs chiffrés doivent être définis, visant notamment :

- le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement
- le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé
- le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

Le montant du financement est au moins égal, par année, au montant de la contribution Agefiph due pour chacune de ces années, à l'exclusion des dépenses déductibles. Les sommes consacrées aux éventuelles actions de

sensibilisation des salariés ou au suivi et au pilotage du programme ne peuvent excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions.

L'accord est transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente au plus tard le 31 mars de la première année de mise en œuvre du programme.

L'employeur dresse un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord qu'il présente, selon les cas, au comité social et économique ou au comité de groupe.

IV- Rappel concernant le paiement de la contribution à la formation professionnelle

Pour rappel la loi Avenir professionnel prévoit le versement d'un acompte de 75% au titre de la contribution formation professionnelle 2019 pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Cet acompte devra être versé **avant le 15 septembre 2019** et porte exclusivement sur la contribution formation professionnelle (1%). En effet, à titre exceptionnel en 2019, les entreprises sont exonérées de taxe d'apprentissage.

V- La durée du « congé » de maternité des travailleuses indépendantes est alignée sur celle des salariées

Dans le prolongement de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, un décret publié au Journal officiel du 29 mai fait converger les règles relatives au congé de maternité des travailleuses non-salariées avec celles applicables aux salariées.

Désormais, les indemnités journalières (IJ) peuvent être versées pendant la même durée que celle prévue pour les congés de maternité des salariées. À titre d'exemple, dans le cas général (naissance unique), la durée de versement peut aller jusqu'à 16 semaines (112 jours).

Par comparaison, antérieurement, les indemnités pouvaient être versées pour une durée maximale pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à 74 jours.

En outre, les travailleuses indépendantes doivent respecter une durée minimale d'interruption d'activité de 8 semaines, dont 6 de repos post-natal, pour bénéficier de l'allocation forfaitaire de repos maternel et des indemnités journalières. Avant la réforme, le droit à l'allocation forfaitaire n'était soumis à aucune condition de durée minimale de cessation d'activité, tandis que le droit aux IJ était soumis à une condition d'arrêt de travail effectif de 44 jours (environ 6 semaines).

L'allongement de la durée de versement des IJ s'applique aux indemnités versées pour compenser les arrêts de travail liés à la maternité débutant à partir du 1er janvier 2019.

La nouvelle condition de cessation d'activité d'au moins 8 semaines s'applique aux cessations d'activité débutant à compter du 30 mai 2019.

VI- Apprentissage : le ministère du Travail détaille dans un document toutes les règles de financement

Le ministère du Travail a publié sur son site Internet un document précisant toutes les modalités de financement des CFA et des contrats d'apprentissage découlant de la loi "Avenir professionnel" du 5 septembre 2018.

Ainsi, le document précise le mécanisme de financement à l'activité pour couvrir les frais de fonctionnement des CFA, le financement des frais annexes (restauration, hébergement...) et de l'investissement.

Il détaille également les modes de versement des prises en charge par les opérateurs de compétences à compter de janvier 2020 et précise le périmètre, le fonctionnement et le financement des contrats d'apprentissage hors convention avec le conseil régional en 2019.

Pour consulter le document, cliquez [ici](#).

VII- Numérisation des documents nécessaires au recouvrement et au contrôle des cotisations sociales : de nouvelles règles à partir du 1er juillet 2019

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, un arrêté du 23 mai 2019 fixe les modalités de conservation sur support informatique des documents « papier » susceptibles d'être examinés lors d'un contrôle URSSAF. Il sera applicable à compter du 1er juillet 2019.

L'arrêté du 23 mai 2019 prévoit que le transfert des pièces justificatives et documents établis originellement sur support papier vers un support informatique, et leur archivage numérique, sont réalisés dans les conditions et garanties prévues pour la numérisation des documents en matière fiscale.

La numérisation doit être réalisée dans des conditions garantissant leur reproduction à l'identique. Le résultat de cette numérisation doit ainsi être la copie conforme à l'original en image et en contenu, y compris, le cas échéant, s'agissant des couleurs. Les dispositifs de traitements sur l'image sont interdits. En cas de recours à la compression de fichier, cette dernière doit s'opérer sans perte.

Les opérations d'archivage numérique des documents établis à l'origine sur support papier doivent être définies selon une organisation documentée, faisant l'objet de contrôles internes, permettant d'assurer la disponibilité, la lisibilité et l'intégrité des documents ainsi numérisés durant toute la durée de conservation.

Afin de garantir l'intégrité des fichiers issus de la numérisation, chaque document numérisé doit être conservé sous format PDF ou sous format PDF A/3 (ISO 19005-3). Il doit en outre être assorti :

- d'un cachet serveur fondé sur un certificat conforme, au moins, au référentiel général de sécurité (RGS) de niveau une étoile ;
- d'une empreinte numérique ;
- d'une signature électronique fondée sur un certificat conforme, au moins, au RGS de niveau une étoile ;
- ou de tout dispositif sécurisé équivalent fondé sur un certificat délivré par une autorité de certification figurant sur la liste de confiance française (Trust-service Status List-TSL).

Chaque fichier doit être horodaté, au moins au moyen d'une source d'horodatage interne.

Si la pièce justificative ou le document n'est pas numérisé selon les modalités prévues, le cotisant devra présenter l'original sous format papier.

À défaut, cette situation sera assimilée à une absence de documents ou de pièces justificatives nécessaires à la réalisation du contrôle, et l'URSSAF pourra opérer un redressement forfaitaire.

VIII- Etat des négociations

➤ **CCN des commerces de gros (3044)**

- **Négociations en cours**
 - Réflexion sur les actions de prévention dans le cadre du fond d'action sociale de branche
 - Création de la SPP « commerces de gros » au sein de l'OPCO ESSFIMO
- **Accords en cours d'extension**
 - L'avenant du 19 décembre 2018 relatif aux forfaits jours
 - L'accord de fusion du 11 décembre 2018 entre la CCN 3044 et la CCN 3047 (tissus)
 - L'accord salaires du 27 février 2019
- **Accord étendu**
 - L'avenant du 18 avril 2018 relatif aux forfaits jours

Les prochaines réunions paritaires se tiendront **le 21 juin et le 18 septembre 2019.**

➤ **CCN de l'Import-Export (3100)**

- **Négociations en cours**
 - Révision des classifications
 - Mise en place des actions de prévention prioritaires au niveau de la branche
- **Accord étendu**
 - L'accord du 25 octobre 2018 relatif au CDI de chantier et aux assouplissements des CDD a été étendu par un arrêté du 2 avril 2019 publié au JO du 10 avril. **Il est désormais applicable dans les entreprises. Un guide d'application de cet accord a été envoyé aux adhérents de la CCNIE 3100.**

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **3 juillet 2019.**

➤ **CCN du commerce de gros et de la distribution des papiers cartons**

- **Accord signé :**
 - L'accord salaires du 12 mars 2019 qui prévoit une revalorisation des minima conventionnels au 1^{er} avril 2019 ; une revalorisation du panier de nuit à 5,75 euros et la mise en place de 2 jours pour les pères de famille sous conditions a été signé par la CFDT, FO, la CFTC, la CGT et la CFE/CGC.

La prochaine réunion paritaire se tiendra le **5 juillet 2019.**

IX– Jurisprudence

▪ **La CJUE impose de mesurer le temps de travail journalier des salariés**

Dans une décision du 14 mai 2019, la CJUE précise que la réglementation de chaque État membre doit imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Elle laisse aux États membres le soin d'apprécier les modalités concrètes de mise en œuvre du système de mesure du temps de travail journalier, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir (registre papier, application informatisée, badge électronique, etc.). Il pourra être tenu compte, « le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille ».

Le droit français est-il conforme à cette décision ?

Le Code du travail impose bien un décompte quotidien de la durée du travail de chaque salarié (par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies), en cas d'horaires individualisés ou en cas d'horaires collectifs différenciés au sein d'un même service, atelier ou équipe.

De même, les salariés soumis à une convention de forfait en heures se voient appliquer ce décompte quotidien du temps de travail effectué, sauf toutefois lorsque l'accord collectif ayant prévu le recours au forfait fixe des modalités spécifiques de contrôle de la durée du travail. Cette exception pourrait donc alimenter le contentieux.

Par ailleurs, en cas d'horaire collectif unique applicable au sein d'une même unité de travail, la réglementation ne prévoit pas d'obligation de relevé individualisé du temps de travail effectué, ce qui est logique puisque les salariés ne sont pas censés être occupés en dehors de l'horaire affiché.

Au global, la législation française paraît conforme aux exigences de la CJUE. D'ailleurs, en 2011, la Cour de cassation avait validé, sous conditions, le dispositif du forfait-jours en se fondant précisément sur la directive « temps de travail » et sur l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/18

▪ **Plafond de l'indemnité pour violation du statut protecteur du représentant de la section syndicale (RSS)**

Tout licenciement d'un salarié protégé prononcé sans autorisation de l'inspecteur du travail ouvre droit, au profit du salarié qui ne demande pas sa réintégration, à une indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur.

Il existe toutefois une limite, fixée à 30 mois de salaire, applicable aux représentants élus du personnel et à d'autres types de mandats (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, etc.).

L'arrêt du 15 mai pose pour principe que « **le représentant de section syndicale qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de trente mois** ».

Cass. soc., 15 mai 2019, n° 18-11.036 FPB

▪ Homologation du PSE et avis tardif du CSE

En matière de PSE, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a enserré la procédure d'information-consultation du CE/CSE dans des délais précis : deux mois à compter de la première réunion lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, trois mois de 100 à 249 licenciements, quatre mois au-delà. En l'absence d'avis rendu dans ces délais, le comité est réputé avoir été consulté et la demande d'homologation ou de validation peut être envoyée au Direccte.

Statuant dans l'hypothèse de l'homologation d'un PSE établi par la voie d'un document unilatéral, le Conseil d'État a été interrogé sur les conséquences du dépassement du délai dont disposait le comité pour rendre ses deux avis.

Le Direccte doit-il conclure à une irrégularité de la procédure d'information-consultation ?

Le Conseil d'État répond que lorsque « **la demande est accompagnée des avis rendus par le comité d'entreprise, la circonstance que le comité d'entreprise ou, désormais, le comité social et économique ait rendu ses avis au-delà des délais prévus est par elle-même sans incidence sur la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité** ».

Autrement dit, le Direccte peut valablement homologuer le document unilatéral qui lui est transmis par l'employeur, alors même que les avis du comité joints à la demande ont été rendus hors délai.

CE, 22 mai 2019, n° 420780