

ACTUTENDANCE

N° 535 — 30 avril 2020



12 min

✓ **Coronavirus - Points de vigilance :**

- Passage en activité partielle des salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants
- Déconfinement : comment préparer la reprise ?
- Reprise des procédures administratives
- Activité partielle
- Réunions des IRP
- Santé au travail
- Relations avec les assureurs

✓ **Jurisprudence :**

- Heures supplémentaires – La notion d'étalement est abandonnée – Principe de partage de la charge de la preuve réaffirmé
- UES – Mise en place du CSE – Caducité des stipulations concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts

Coronavirus

Points de vigilance

La législation et la réglementation liées à la crise sanitaire changent quotidiennement. Cette rubrique détaille les problématiques qui ont évolué, ou qui vont évoluer, dans les prochains jours.

Les thèmes abordés dans la précédente Actu-tendance n° 534, et qui sont toujours opportuns, ont été repris cette semaine et actualisés, le cas échéant.

Passage en activité partielle des salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants

La Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de Finances Rectificative (LFR) pour 2020 prévoit, à compter du 1^{er} mai, le placement en activité partielle des salariés en arrêt de travail pour garde d'enfants.

- **Modalités du passage en activité partielle**

Les conditions et modalités du passage en activité partielle de ces salariés doivent être précisées par voie réglementaire. La Ministre du travail a indiqué le 29 avril dernier sur France Inter que ce passage se ferait selon « *les paramètres actuels* ».

Dans une note publiée sur son site du 27 avril, l'Assurance maladie a apporté des premières précisions sur la procédure à suivre. Si le salarié placé en arrêt de travail pour garde d'enfants ne peut pas reprendre son activité à compter du 1^{er} mai, il doit être placé en activité partielle. Pour cela, l'employeur :

- ✓ ne doit plus déclarer d'arrêt de travail sur le site declare.ameli.fr ;
- ✓ effectue un signalement de reprise anticipée d'activité via la DSN pour les arrêts en cours dont le terme est fixé à une date postérieure au 30 avril ;
- ✓ réalise une demande d'activité partielle sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr.

Dans son « questions-réponses » consacré à l'« *Activité partielle – chômage partiel* », le Gouvernement précise que l'employeur effectue une demande d'activité partielle pour son salarié dans les 30 jours suivant le 1^{er} mai (*Fiche sur les arrêts de travail délivrés dans le cadre du Covid-19*).

- **Qui est concerné ?**

La Ministre du travail a précisé également que les salariés placés en arrêt de travail pour garde d'enfants seraient pris en charge en mai, les conditions d'ouverture des écoles n'étant pas encore claires.

Toutefois, à partir du 2 juin, si la situation se stabilise et permet aux parents d'envoyer leurs enfants à l'école, seuls les parents d'enfants dont l'établissement restera fermé

pourraient bénéficier de l'activité partielle. L'école délivrerait alors pour ces parents une attestation leur permettant de bénéficier de l'activité partielle. Dans le cas où l'école n'ouvrirait que partiellement en juin, le salarié pourrait bénéficier de l'activité partielle les jours où l'école sera fermée.

A noter que ce passage en activité partielle concerne également la personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus, le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable, et le salarié parent d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

Déconfinement : comment préparer la reprise ?

- **Mesures à mettre en place**

Les entreprises doivent, en collaboration avec le CSE et les services de santé au travail, notamment :

- ✓ mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et les plans de prévention ;
- ✓ élaborer ou mettre à jour régulièrement le plan de continuation d'activité ;
- ✓ respecter strictement toutes les préconisations du Gouvernement en matière de santé (faire appliquer les gestes barrières) ;
- ✓ s'assurer que les équipements de protection individuelle sont présents en stock suffisant dans l'entreprise (savon, gel hydroalcoolique, masques grands publics) ;
- ✓ former les salariés aux nouvelles méthodes de travail ;
- ✓ prendre contact avec les fournisseurs et les clients pour élaborer une charte de santé et de sécurité.

L'évaluation des risques professionnels est une étape importante pour continuer à travailler en cette période ou reprendre une activité professionnelle à l'issue du confinement. Précisons que la Cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement du Tribunal judiciaire de Nanterre du 14 avril dernier ordonnant à Amazon de limiter son activité aux marchandises essentielles, dans l'attente d'une évaluation, en association avec les représentants du personnel, des risques liés à l'épidémie et des mesures prises pour en protéger les salariés (CA de Versailles, 24 avril 2020, n° 20/01993).

- **Conditions de travail**

Incitation à maintenir le télétravail : Lors de sa présentation, le 28 avril, à l'Assemblée nationale du plan gouvernemental de déconfinement progressif à partir du 11 mai, le Premier ministre a rappelé que le télétravail doit être « ***maintenu partout où cela est possible, au moins dans les trois prochaines semaines*** », soit au moins jusqu'à début juin, pour limiter le recours aux transports publics et plus globalement les contacts.

Le télétravail ayant vocation à s'inscrire dans la durée, il est important de vérifier les dispositions prévues dans la charte ou l'accord collectif relatif au télétravail. A défaut, pour les entreprises qui ne disposent pas d'une telle réglementation, il faut étudier l'opportunité de la mettre en place.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller à ce que les collaborateurs travaillent dans de bonnes conditions et disposent du bon matériel (ordinateur, connexion internet, etc.).

Mise en place d'horaires décalés : Le Premier ministre recommande aux entreprises de **mettre en place des horaires décalés pour les salariés qui ne pourront pas télétravailler**. Cette pratique doit permettre l'étalement des flux des salariés dans les transports et diminuer la présence simultanée de plusieurs salariés dans un même espace de travail.

Port de masques : Le Premier ministre a précisé que le port du masque devra être mis en œuvre dans l'entreprise dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent pas être garanties dans l'organisation du travail.

- **Consultation du CSE : délais réduits**

Afin de favoriser une reprise rapide de l'activité, l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19 prévoit de **modifier temporairement les délais de consultation du CSE** sur les mesures concernant les conditions d'emploi et de travail ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité.

Un décret doit paraître très prochainement pour fixer les nouveaux délais.

Conformément à ce qu'annonçait le Directeur de Cabinet de la Ministre du travail, ces délais devraient être réduits en unité de jours ou de semaine.

Pour mémoire, le délai de droit commun auquel ce décret dérogera est aujourd'hui fixé à un mois et passe à 2 mois en cas d'intervention d'un expert du CSE ou 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du CSE central et d'un ou plusieurs CSE d'établissement.

Reprise des procédures administratives

L'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 a suspendu, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire, les délais de certaines procédures administratives.

En matière de rupture conventionnelle notamment, la question se posait de savoir si le délai d'homologation de 15 jours était concerné par cette suspension.

Certaines DIRECCTE estimaient que le délai était suspendu alors que d'autres considéraient que les procédures d'homologation pouvaient se poursuivre.

La DGT devait intervenir pour harmoniser les pratiques. Finalement, le décret n° 2020-471 du 24 avril 2020 est venu clarifier ce point.

Le décret dresse la liste des catégories d'actes, de procédures et d'obligations prévus par le Code du travail, pour lesquels, par dérogation, **les délais ont repris leur cours depuis le 26 avril.**

Il s'agit notamment des actes, procédures et obligations suivants :

- ✓ l'homologation de la rupture conventionnelle ;
- ✓ la validation ou homologation du PSE ;

- ✓ la validation ou l'homologation du PSE pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ;
- ✓ la notification de la décision de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Activité partielle

Le Premier ministre a annoncé, le 28 avril dernier, que l'activité partielle serait maintenue dans les mêmes conditions jusqu'au 1^{er} juin 2020.

- **Individualisation des demandes d'activité partielle**

L'ordonnance du 22 avril 2020 précitée prévoit la **possibilité de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en activité partielle ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées**, lorsque cette individualisation est nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise de l'activité.

Cette faculté est soumise à :

- ✓ un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à une convention ou un accord de branche,
- ✓ ou un avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise.

Cet accord, ou le document soumis à l'avis du CSE, doit notamment prévoir les compétences identifiées comme nécessaires au maintien ou à la reprise d'activité, les critères objectifs liés aux postes ou fonctions occupées, les modalités et la périodicité de réexamen des critères et d'information des salariés.

- **Indemnisation de l'activité partielle**

Cas des salariés dont l'horaire du travail est supérieur à la durée légale du travail :

L'ordonnance n° 2020-460 précitée prévoit la possibilité de prendre en compte, dans les heures non travaillées indemnifiables, **les heures de travail au-delà de la durée légale ou collective du travail**, dès lors qu'elles sont prévues par une stipulation conventionnelle ou contractuelle conclue avant la date d'entrée en vigueur de ladite ordonnance.

Sont concernés :

- ✓ les salariés dont la durée de travail est supérieure à la durée légale en application d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail ;
- ✓ les salariés ayant conclu, avant la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance, une convention individuelle de forfait en heures incluant des heures supplémentaires.

Cas des salariés en forfait jours ou en heures sur l'année :

Les salariés en forfait jours ou en heures sur l'année ont droit à l'activité partielle en cas de fermeture de l'entreprise ou de réduction de l'horaire de travail.

Pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées, en application du décret n° 2020-435 du 16 avril 2020, en tenant compte du nombre **d'heures ou de jours ou de demi-journées** le cas échéant ouvrés non travaillés par le salarié au titre de la période considérée en activité partielle convertis en heures selon les modalités suivantes :

- ✓ une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- ✓ un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ✓ une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Les jours de congés payés et de repos pris au cours de la période d'activité partielle, ainsi que les jours fériés non travaillés qui correspondent à des jours ouvrés sont convertis en heures selon les mêmes modalités et déduits du nombre d'heures non travaillées.

- **Formation professionnelle : prise en charge des frais pédagogiques**

Le Gouvernement incite fortement les entreprises, en activité partielle, à recourir au dispositif d'aide à la formation du Fonds National de l'Emploi (FNE-Formation).

Ce dispositif est renforcé de manière temporaire par la **prise en charge de 100% des frais pédagogiques**. Les salaires ne sont évidemment pas compris dans la mesure où ils sont déjà soutenus par l'activité partielle.

Dans son « questions-réponses », mis à jour le 24 avril dernier, le Gouvernement invite également, à titre exceptionnel, les autres salariés qui ne sont pas en activité partielle à bénéficier de ce dispositif à condition que la demande intervienne avant le 31 mai 2020.

- **Contrôle de l'inspection du travail**

Il est formellement interdit de faire travailler un salarié placé en activité partielle. Il s'agit d'une fraude au bénéfice de l'allocation d'activité partielle et l'employeur risque jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende (article 441-6 du Code pénal).

L'inspection du travail procède à des contrôles. A ce titre, elle peut être amenée à demander la communication de tout document justificatif, notamment les relevés téléphoniques et messageries professionnels des salariés concernés.

Réunions des IRP

L'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020 a modifié l'organisation des réunions des représentants du personnel pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

L'ensemble des réunions des IRP peut se tenir par **visioconférence** ou **conférence téléphonique**.

A titre exceptionnel, ces réunions peuvent se tenir par **messagerie instantanée, en cas d'impossibilité de recourir à la visioconférence ou à la conférence téléphonique ou lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit.**

Dans tous les cas, l'employeur doit en informer les représentants du personnel concernés.

Le décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 a précisé les modalités des réunions selon le dispositif mis en place.

Santé au travail

- **AT-MP : procédure prolongée**

L'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 a prolongé les délais prévus en matière de reconnaissance des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles (AT-MP).

Sont notamment prorogés les délais prévus pour :

- ✓ déclarer un accident du travail ou un accident de trajet à l'employeur de 24h (*passant ainsi de 24h à 48h*) ;
- ✓ déclarer un accident du travail ou un accident de trajet à la CPAM par l'employeur de 3 jours (*passant de 48h à 5 jours*) ;
- ✓ émettre des réserves à l'accident de travail de 10 jours (*passant de 10 jours à 20 jours*) ;
- ✓ déclarer une maladie professionnelle de 15 jours (*passant de 1 jours à 30 jours*).

- **Visites et examens médicaux : report**

L'ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020 a prévu que les visites et examens médicaux dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés pouvaient faire l'objet d'un report. Le décret n° 2020-410 du 8 avril 2020 en a précisé les modalités.

Le report concerne les visites et examens médicaux programmés **entre le 12 mars et le 31 août 2020**.

A ce titre, sont concernés :

- ✓ la visite d'information et de prévention initiale ;
- ✓ le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- ✓ le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire pour tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Ces visites et examens médicaux sont reportés **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020**.

Par exception, le report n'a pas lieu lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite ou l'examen médical au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail.

Le décret prévoit également des modalités particulières pour les visites de reprise.

Relations avec les assureurs

Arrêts de travail pour garde d'enfants : Certains assureurs ont pris la décision de ne pas prendre en charge l'indemnité complémentaire employeur dans l'hypothèse d'un arrêt garde d'enfants arguant du fait qu'il ne s'agissait pas d'un arrêt de travail médicalement constaté. Il est important d'étudier vos contrats d'assurance, le cas échéant, et de vous rapprocher de votre assureur afin de prendre connaissance de sa position sur ce point.

Activité partielle : Il est recommandé de vous rapprocher de votre organisme assureur afin de confirmer, avec lui, les modalités du maintien des garanties de prévoyance et frais de santé pendant la période d'activité partielle, notamment concernant l'assiette de cotisations.

Jurisprudence

Heures supplémentaires – La notion d'étaiement est abandonnée – Principe de partage de la charge de la preuve réaffirmé

Rappel : L'article L. 3171-4 du Code du travail dispose qu'« en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

La Cour de cassation a déduit de cet article une charge de la preuve partagée entre l'employeur et le salarié.

Il appartient « au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments » (Cass. soc., 24 novembre 2010, n° 09-40.928).

A titre d'exemple, constituent des éléments suffisamment précis, la production par un salarié de tableaux détaillés de ses horaires de travail, des copies de ses plannings pour certains mois et d'un décompte de ses dimanches travaillés (Cass. Soc., 4 mars 2020, n° 18-26.136).

Cass. Soc., 18 mars 2020, n° 18-10.911

Dans cette affaire, un salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes notamment à titre d'heures supplémentaires.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande estimant que les éléments présentés quant aux horaires effectivement réalisés n'étaient pas suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre.

En effet, les juges reprochaient au salarié :

- ✓ d'avoir réalisé un décompte des heures en dehors de la relation contractuelle ;
- ✓ d'avoir fourni devant la Cour d'appel un décompte différent de celui présenté devant le CPH.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision considérant que la Cour d'appel avait fait peser la charge de la preuve uniquement sur le salarié.

La Haute juridiction rappelle que l'employeur doit :

- ✓ établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail de chaque salarié lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif (*art. L. 3171-2 du Code du travail*) ;
- ✓ tenir à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, pendant un délai fixé par voie réglementaire, les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié (*art. L. 3171-3 du Code du travail*).

La Cour de Cassation en déduit qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies :

- ✓ **1^{ère} étape** : Il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies.
- ✓ **2^{ème} étape** : L'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, doit y répondre utilement en produisant ses propres éléments.
- ✓ **3^{ème} étape** : Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.
- ✓ **4^{ème} étape** : Après analyse des pièces produites par les parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, le juge évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Dans sa note explicative, la Cour de cassation précise qu'elle décide « *d'abandonner la notion d'étaiement, pouvant être source de confusion avec celle de preuve, en y substituant l'expression de présentation par le salarié d'éléments à l'appui de sa demande* ».

A cette occasion, la Cour rappelle aux juges du fond qu'ils doivent « *apprécier les éléments produits par le salarié à l'appui de sa demande au regard de ceux produits par l'employeur* ». Il suffit pour le salarié de produire des « *éléments factuels revêtant un minimum de précision* ». À charge ensuite pour l'employeur, qui a la responsabilité du contrôle des heures de travail effectuées, de fournir ses éléments, et notamment les documents que la législation lui impose de réaliser.

Il en résulte, en l'espèce, que la Cour d'appel ne pouvait rejeter la demande du salarié pour insuffisance des éléments produits, sans avoir statué sur les éléments produits par l'employeur.

Note : En pratique, ce changement de terminologie n'a pas d'impact sur la charge de la preuve qui reste partagée entre le salarié et l'employeur. La Haute juridiction marque

toutefois sa volonté d'une meilleure prise en compte par les juges du fond des éléments de preuve fournis par l'employeur.

Pour rendre cet arrêt, la Cour de cassation s'est inspirée de la décision de la CJUE du 14 mai 2019 qui impose aux États membres l'obligation pour les employeurs d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE, 14 mai 2019, C-55/18).

Cet arrêt est l'occasion également de rappeler que :

- ✓ Le salarié peut produire en justice des tableaux établis durant la procédure prud'homale ou *a posteriori* (Cass. Soc., 12 avril 2012, n° 10-28.090 ; Cass. Soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.858).
- ✓ Lorsque le juge retient l'existence d'heures supplémentaires, il fixe souverainement le montant de la créance, sans avoir à fournir le détail de son calcul (Cass. soc., 4 décembre 2013, n°12-17.525).

■ UES – Mise en place du CSE – Caducité des stipulations concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts

Rappel : L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 a créé le Comité Social et Économique (CSE).

Pour faciliter le passage des anciennes Instances Représentatives du Personnel (IRP) (CE, DP, CHSCT), l'ordonnance précitée, complétée par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, a prévu que « les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, prises en application des dispositions des titres Ier et II du livre III de la deuxième partie du code du travail relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise (...) cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE » (article 9 VII).

Les stipulations d'un accord portant reconnaissance d'une Unité Économique et Sociale (UES) qui déterminent le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de cette unité pour la mise en place des anciennes IRP demeurent-elles applicables lors de la mise en place du CSE ?

Cass. Soc., 25 mars 2020, n° 18-18.401

Dans cette affaire, une UES a été reconnue par un accord d'entreprise en 2005, renouvelé en 2010. Selon cet accord, l'UES était composée de 3 sociétés.

A l'occasion du renouvellement des IRP et en application des ordonnances précitées, la société a organisé les élections du CSE au sein de l'UES. Estimant que l'accord de 2010 était caduc et en l'absence de nouvel accord, elle a fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts.

A l'issue des élections, un syndicat a saisi le Tribunal d'instance (devenu depuis le 1^{er} janvier 2020 le Tribunal judiciaire) pour solliciter l'annulation des élections au motif qu'elles auraient dû se dérouler dans le cadre du périmètre des 3 sociétés défini par l'accord de 2010.

Cette demande est rejetée par le tribunal estimant que l'accord collectif par lequel ont été fixés le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de l'UES était devenu caduc à la suite du remplacement des anciennes IRP par le CSE. Il en déduit que l'employeur a pu fixer le nombre et le périmètre de ces établissements.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation approuve le jugement du tribunal d'instance en rappelant qu'aux termes de l'ordonnance du 22 septembre 2017 précitée, les stipulations des accords d'entreprise, des accords de branche et des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prises en application des dispositions légales relatives aux DP, CE, et CHSCT, au regroupement par accord des IRP, aux réunions communes des IRP ainsi qu'au CHSCT, cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Les accords collectifs portant reconnaissance d'une UES n'étant pas visés par ces dispositions, ils demeurent applicables. Toutefois, les stipulations de ces accords qui ont procédé à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pour les élections des membres élus des CE, des DP ou des membres des CHSCT au sein de l'UES cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du CSE.

Il en résulte que les stipulations de l'accord de 2010 portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts étaient caduques.

Note : Pour rappel, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés au sein d'une UES :

- ✓ Par un accord d'entreprise conclu au niveau de l'UES dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ;
- ✓ En l'absence d'un tel accord et en l'absence de délégué syndical désigné au niveau de l'UES, par un accord entre les entreprises regroupées au sein de l'UES et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité ;
- ✓ En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord conclu avec le CSE, par l'un des employeurs mandatés, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ;
- ✓ En cas de litige portant sur cette décision, par l'autorité administrative du siège de l'entreprise qui a pris la décision (art. L. 2313-8 du Code du travail).

CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

societe@actanceavocats.com



actance
— société d'avocats —

