



Jurisprudence

RELATIONS INDIVIDUELLES

CDD d'usage – Mention obligatoire – Désignation du poste occupé – Erreur – Requalification en CDI (NON)

Rappel : Le contrat à durée déterminée (CDD) doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le CDD doit comporter de nombreuses autres mentions dont notamment la désignation du poste de travail occupé par le salarié engagé en CDD (article L. 1242-12 du code du travail).

Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-17.241

Dans cette affaire, un salarié a été engagé en CDD d'usage à compter du 6 octobre 2006.

En novembre 2011, le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa relation de travail en CDI depuis le 6 octobre 2006.

Le salarié reprochait à son employeur d'avoir mentionné sur son CDD d'usage le poste de comédien alors qu'en réalité, il occupait les fonctions d'assistant et de doublure.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande mais limité la requalification en CDI à compter du 26 avril 2008.

Contestant cette décision, le salarié s'est pourvu en cassation. La Cour de cassation a cassé la décision d'appel.

La Haute juridiction considère que « l'absence ou le caractère erroné, dans le contrat de travail à

durée déterminée d'usage, de la désignation du poste de travail n'entraîne pas la requalification en contrat à durée indéterminée lorsque l'emploi réellement occupé est par nature temporaire ».

En l'espèce, le salarié occupait les fonctions d'assistant et de doublure dans le cadre de spectacles ce qui correspond à un emploi par nature temporaire, de sorte que la seule erreur dans la désignation du poste ne pouvait entraîner la requalification en CDI.

Heures de délégation – Maintien de salaire – Indemnités de repas – Remboursement de frais – Somme qui n'est pas intégrée à la rémunération

Rappel : Les heures de délégation prises pendant l'horaire de travail sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale (article L. 2325-7 du Code du travail).

Le salarié protégé bénéficie donc d'un maintien de salaire pendant l'exercice de son mandat.

Toutefois, quelles sommes doivent être prises en compte pour assurer ce maintien de salaire ? Les indemnités de repas prévues par accord collectif sont-elles à inclure dans la rémunération ?

C'est la question que vient de trancher la Cour de cassation dans un arrêt du 20 septembre 2017.

Cass. Soc., 20 septembre 2017, n° 15-29.031

Dans cette affaire, un salarié, commandant de bord titulaire de plusieurs mandats représentatifs, a saisi la juridiction prud'homale notamment afin de contester la rémunération qui lui était versée pendant ses heures de délégation.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas intégrer dans la rémunération de ses heures de délégation les indemnités de repas prévues par un accord collectif.

Selon lui, l'indemnité de repas constituait un complément de salaire dont il devait bénéficier pendant ses heures de délégation.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont débouté le salarié de sa demande considérant que cette indemnité constituait, malgré son caractère forfaitaire, un remboursement de frais et non un complément de salaire.

En effet, en l'espèce, cette indemnité était versée au personnel navigant, au titre de la prise en charge des frais liée à l'activité, en raison de son éloignement de sa base d'affectation et venait s'imputer sur l'avance sur frais perçue par le salarié. Cette indemnité n'était pas versée au personnel navigant lors des journées de travail n'impliquant pas de vol.

Il en résulte que cette indemnité n'avait pas à être intégrée dans la rémunération des heures de délégation.

RELATIONS COLLECTIVES

Accord collectif d'entreprise – Avantage réservé à un établissement – Inégalité de traitement (NON)

Rappel : Les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-14-773).

La Cour de cassation a étendu cette présomption de justification aux différences de traitement entre :

- des salariés d'une même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions distinctes (Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-11.24 ; Cf. Actu-tendance n° 358) ;
- des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'établissement (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.844 ; Cf. Actu-tendance n° 375).

Cass. Soc., 4 octobre 2017, n° 16-17.517

A la suite d'une fusion-absorption, un accord d'entreprise a été signé au profit des seuls salariés de l'établissement absorbé afin de maintenir les conditions de rémunération du travail de nuit, du

dimanche et des jours fériés dont ils bénéficiaient antérieurement.

Des salariés appartenant à un autre établissement de l'entreprise ont saisi la juridiction prud'homale car ils estimaient subir une inégalité de traitement.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande estimant que le maintien des anciens accords aux seuls salariés appartenant à l'établissement absorbé créait en défaveur des salariés de l'autre établissement « une disparité de traitement qu'il convient de rémunérer ».

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a censuré cette décision considérant que « les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'entreprise négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'ensemble de cette entreprise et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».

La Cour de cassation étend, sans surprise, sa présomption de justification aux différences de traitement opérées, par accord d'entreprise, entre les salariés de différents établissements.

L'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel où il reviendra aux salariés de rapporter la preuve que la différence de traitement, opérée par l'accord d'entreprise, était étrangère à toute considération de nature professionnelle.

Note : Depuis la loi Travail, il est possible de négocier à la suite d'une fusion notamment, un accord de transition s'appliquant, pendant 3 ans maximum, aux seuls salariés transférés permettant d'assurer la transition avec l'entreprise d'accueil (article L. 2261-142 du Code du travail).

Contrat de travail – Conclusion – Entité n'ayant pas d'existence juridique – Annulation (NON)

Rappel : Pour qu'un contrat de travail soit valable, il faut que chacune des parties (employeur et salarié) soit capable de contracter.

En ce qui concerne l'employeur, il n'y a pas de problème de capacité en cas d'embauche réalisée par le Président Directeur Général (PDG) ou le gérant d'une société, ou par un entrepreneur individuel ou encore par le responsable des ressources humaines (RRH), ces personnes ayant nécessairement la capacité de conclure un contrat de travail avec un salarié.

Mais, il peut y avoir des difficultés par exemple en cas d'embauche réalisée par une entité n'ayant pas d'existence juridique. La Cour de cassation a examiné les conséquences de cette situation dans un arrêt du 27 septembre 2017.

Cass. Soc., 27 septembre 2017, n° 15-15.320

Un salarié est engagé en 2007 en CDI par une entité située à Mayotte se présentant comme un établissement de l'association UNSS, fédération sportive scolaire.

Le contrat est conclu par une personne se faisant passer pour le Directeur du service régional UNSS à Mayotte.

A la suite de la rupture de son contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Les juges d'appel l'ont débouté de ses demandes au motif qu'il n'existait pas, à la date de la conclusion du contrat, d'antenne régionale de l'association UNSS à Mayotte. L'association ayant uniquement un siège social sur Paris.

Pour les juges, la personne ayant signé le contrat de travail n'avait pas les pouvoirs pour engager l'association. Par conséquent, *« le contrat de travail conclu par un employeur dépourvu d'existence juridique est nul et en tout cas inopposable à l'association »*. Le salarié était donc réputé comme n'avoir jamais signé de contrat de travail avec l'association.

Contestant cette décision, le salarié s'est pourvu en cassation sur le fondement des articles du Code civil relatifs au mandat. Le salarié estimait en effet que *« le mandant peut être engagé sur le fondement d'un mandat apparent, si la croyance du tiers à l'étendue des pouvoirs du mandataire est légitime, ce caractère supposant que les circonstances autorisaient le tiers à ne pas vérifier les limites exactes de ces pouvoirs »*.

La Cour de cassation suit cet argument et casse l'arrêt d'appel. Les hauts magistrats reprochent à la Cour d'appel de ne pas avoir recherché *« si les circonstances avaient pu légitimement faire croire au salarié »* que la personne désignée *« dans le contrat de travail comme directeur du service régional UNSS, était le mandataire de l'association compte tenu de ses liens avec le vice-rectorat et de sa compétence apparente pour contracter en son nom, l'autorisant à ne pas vérifier le pouvoir de représentation de son cocontractant »*.

L'association est donc condamnée à indemniser un salarié qu'elle n'a pas embauchée.

Syndicat professionnel – Action en justice – Non-respect par l'employeur des dispositions relatives au délai de prévenance dans le cadre d'un temps partiel – Action recevable – Atteinte à l'intérêt collectif de la profession

Rappel : En vertu de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Le syndicat a-t-il droit d'intervenir à une instance en justice engagée par un salarié à temps partiel du fait du non-respect par son employeur des dispositions relatives au délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail ? Cette question vient d'être tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt du 21 septembre 2017.

Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-14.282

Dans cette affaire, un salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander notamment la requalification de son contrat à temps partiel en temps complet.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté le délai de prévenance de 7 jours lors de la modification de sa durée du travail.

Un syndicat est intervenu à l'action en vue d'obtenir une indemnisation au titre du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du syndicat et lui a accordé 1000 € à titre de dommages et intérêts.

Contestant cette décision, l'employeur s'est pourvu en cassation en faisant valoir que la méconnaissance du délai de prévenance portait atteinte à l'intérêt individuel du salarié et non à l'intérêt collectif de la profession.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi considérant que la Cour d'appel a retenu à bon droit que le non-respect des dispositions litigieuses était de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Note : La modification de la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel doit être prévue par le contrat de travail (article L. 3123-11 du Code du travail). L'employeur doit respecter un délai de prévenance.

Ce délai est fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche étendu, sans pouvoir être inférieur à 3 jours ouvrés (article L. 3123-24 du Code du travail).

A défaut d'accord, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ouvrés avant la date à laquelle la modification doit avoir lieu (article L. 3123-31 du Code du travail).

Elections professionnelles – Vote électronique – Envoie des codes aux salariés par lettre simple

Rappel : Les élections professionnelles peuvent avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par décret, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide (articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du Code du travail).

La conception et la mise en place du système de vote électronique peuvent être confiées à un prestataire choisi par l'employeur. Dans tous les cas, le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes (articles R. 2314-9 et R. 2324-5).

Cass. Soc., 20 septembre 2017, n° 16-60.272

A l'issue des élections professionnelles, le syndicat FO a saisi le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation.

Il reprochait à l'employeur d'avoir envoyé, par lettre simple, les identifiants et mot de passe au domicile des électeurs pour procéder aux élections par voie électronique, ce qui ne permettait pas de s'assurer que les électeurs en étaient les seuls destinataires.

Pour le syndicat, l'envoi des codes devait se faire obligatoirement par lettre recommandée avec accusé de réception pour assurer la confidentialité du vote.

La Cour de cassation a débouté le syndicat de sa demande considérant que l'envoi par lettre simple

des codes était admis à condition que des précautions suffisantes soient prises pour garantir la confidentialité des votes et des données transmises.

Tel était le cas en l'espèce dans la mesure où :

- l'envoi de l'identifiant et du mot de passe au domicile des électeurs par courrier postal était prévu par le protocole préélectoral ;
- pour voter, l'électeur devait saisir son mois et son département de naissance ;
- une procédure de réédition des codes perdus ou non reçus était prévue. L'électeur devait contacter une cellule téléphonique, qui, après authentification le mettait en relation avec le service prestataire qui était chargé de lui

renvoyer le code par SMS, courriel ou le communiquer oralement. Cet envoi se faisait après identification du salarié. Le prestataire lui demandait son matricule, son lieu et département de naissance et son adresse. Enfin, le salarié souhaitant une communication de ses codes par téléphone devait répondre à une question secrète avant d'être rappelé sur son numéro de téléphone.

Note : La Cour de cassation a jugé que la transmission à chaque salarié d'un code personnel pour ouvrir une session sur son ordinateur professionnel constituait également une précaution suffisante (Cass. Soc., 14 décembre 2016, n° 15-16.491).

Législation et réglementation

Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales

Les 5 ordonnances Macron ont été adoptées par le Conseil des ministres le 22 septembre 2017 puis publiées au JO le 23 septembre 2017. Elles vont faire l'objet prochainement d'une ratification pour acquérir la qualité de loi.

Nous avons déjà traité dans l'actu-tendance :

- n° 415 l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective ;
- n° 416 l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation de l'emploi.

L'actu-tendance de cette semaine porte sur la fusion des instances. Nous traitons uniquement des points majeurs de cette ordonnance.

❖ **Comité social et économique**

Les 3 instances (DP, CE et CHSCT) sont remplacées par une seule instance appelée comité social et économique (CSE). Il s'agit d'une obligation légale. Les entreprises ne pourront pas conserver,

lors des prochaines élections professionnelles, les instances séparées.

- **Date d'entrée en vigueur**

Les dispositions relatives au CSE entrent en vigueur à la date de publication des décrets et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Le CSE est mis en place au terme du mandat des instances lors du renouvellement de l'une de ces instances et au plus tard le 31 décembre 2019.

- **Périodes transitoires**

Il convient de distinguer 3 situations :

- 1^{ère} situation : **le protocole d'accord électoral a été conclu avant la publication de l'ordonnance.** Dans ce cas, les élections sont organisées selon les anciennes dispositions. Le CSE devra être mis en place pour le 1^{er} janvier 2020 ou à une date antérieure fixée, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE actuel, ou, à défaut, des DP ou, le cas échéant, de la DUP ou de l'instance regroupée ;

– 2^{ème} situation : **les mandats arrivent à échéance entre la date de publication de l'ordonnance et le 31 décembre 2017.**

Dans ce cas, les mandats sont prorogés automatiquement jusqu'au 31 décembre 2017. Leur durée peut être également prorogée d'1 an au plus, soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE (ou DUP ou DP ou instance regroupée). Il convient ensuite de mettre en place le CSE ;

– 3^{ème} situation : **les mandats arrivent à échéance entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018.** Dans ce cas, la durée des mandats peut être réduite ou prorogée au plus d'1 an, soit par accord collectif soit par décision de l'employeur après consultation du CE (ou DUP ou DP ou instance regroupée). Il convient ensuite de mettre en place le CSE.

Dans le cadre d'une entreprise à établissements distincts, il est possible de proroger ou réduire la durée des mandats CE/CHSCT/DP d'un ou plusieurs établissements de l'entreprise de sorte que la mise en place des CSE et du CSE central intervienne sur une même période dans tout le périmètre de l'entreprise.

- **Mise en place**

Quand ?

Le CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Cet effectif doit être atteint sur 12 mois consécutifs.

Le CSE ne sera pas renouvelé si l'effectif de l'entreprise est resté, à l'expiration des mandats, en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

A quel niveau ?

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises comportant au moins 2 établissements distincts, des comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) et un comité social et économique central d'entreprise (CSECE) sont mis en place.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés :

- Par accord collectif d'entreprise de droit commun ;
- A défaut, par accord conclu entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel au CSE ;
- A défaut, par décision de l'employeur au regard de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement notamment en matière de gestion du personnel ;
- En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, par l'autorité administrative.

L'accord collectif relatif à la détermination des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité. Ces derniers sont soit des membres du CSE soit désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

Comment ?

Pour mettre en place le CSE, l'employeur doit organiser des élections professionnelles.

Concernant les élections, l'ordonnance a opéré les modifications suivantes :

- Un salarié ou une organisation syndicale peut demander l'organisation des élections à tout moment, excepté lorsque l'employeur a engagé un processus électoral qui n'a pas abouti. Dans ce cas, la nouvelle demande ne peut intervenir que dans un délai de 6 mois après l'établissement du PV de carence ;
- Le 1^{er} scrutin doit avoir lieu 90 jours au plus tard après l'information des salariés (premières élections et renouvellement compris) ;
- Le protocole d'accord préélectoral peut :
 - modifier le nombre d'heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise ;
 - limiter le nombre de mandats successifs. A défaut d'une telle disposition, ce nombre sera limité à 3, sauf pour les entreprises de moins de 50 salariés.

- Les listes de candidatures doivent permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Cette règle est conservée avec une précision. Lorsqu'elles conduisent à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes peuvent comporter un candidat du sexe qui, à défaut, n'est pas représenté. Ce candidat ne peut être en 1^{ère} position sur la liste.

- **Composition**

Le CSE est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel composée d'un nombre égal de titulaire et de suppléant.

Un décret à venir déterminer le nombre de représentants titulaires et suppléants en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ce nombre peut être augmenté par accord (PAP ou accord conclu selon les conditions du PAP).

Deux nouveautés importantes sont à signaler :

- le suppléant assiste aux réunions du CSE uniquement en cas d'absence du titulaire ;
- à propos des règles de remplacement. Le titulaire est remplacé par un membre suppléant élu sur la liste présentée par la même organisation syndicale. A défaut, le remplaçant est un candidat non élu présenté par la même organisation.

- **Heures de délégation**

Chaque membre du CSE bénéficie d'un crédit d'heures de délégation. Celui-ci va être fixé par décret sans que le nombre soit inférieur à :

- 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois pour celles de plus de 50 salariés.

Les heures de délégation peuvent être :

- utilisées sur une durée supérieure au mois dans des conditions qui seront fixées par décret ;
- réparties, chaque mois, entre les membres titulaires et suppléants du CSE dans des conditions qui seront fixées par décret.

- **Fonctionnement**

Les règles de fonctionnement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant un effectif compris entre 11 et 49 salariés, les règles de fonctionnement sont les mêmes que celles actuellement prévues pour les DP.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les règles de fonctionnement correspondent à celles du CE avec quelques aménagements :

- l'employeur peut être assisté désormais de 3 collaborateurs ;
- l'ordre du jour doit être adressé au moins 3 jours avant chaque réunion ;
- 4 réunions par an doivent porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et des conditions de travail ;
- le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

- **Commissions**

Les entreprises d'au moins 300 salariés ont l'obligation de mettre en place une commission de santé, sécurité et conditions de travail. L'inspecteur du travail peut imposer la création de cette commission dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Cette commission est créée par l'accord relatif à la détermination des établissements distincts ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le CSE.

La commission comprend au minimum 3 membres représentants du personnel dont au moins 1 de la catégorie des cadres.

Les membres sont désignés par le CSE parmi ses membres, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le CSE peut se doter d'autres commissions par accord collectif d'entreprise. A défaut d'accord, les commissions actuelles du CE doivent être mises en place (économique, formation, information et aide

au logement, égalité professionnelle, marchés) en fonction de l'effectif de l'entreprise.

- **Ressources**

Définition de la masse salariale

Comme pour le CE, le budget du CSE est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'entreprise. Le Code du travail définit désormais cette notion. Il s'agit de l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du CSS, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du CDI.

Reliquat

Le CSE peut décider de transférer tout ou partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles (et inversement). Cette décision est prise par délibération du CSE dans des conditions et limites qui seront déterminées par décret.

Budget de fonctionnement

Le budget annuel est de :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2000 salariés.

Contribution aux ASC

La contribution versée chaque année pour financer les ASC est désormais fixée par accord d'entreprise. A défaut d'accord, c'est la règle actuelle qui s'applique soit au minimum le total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des ASC par le comité à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

- **Expertises**

Les cas de recours aux expertises sont inchangés. Mais le champ des expertises cofinancées a été élargi.

Les expertises cofinancées portent sur :

- la consultation sur les orientations stratégiques ;
- les consultations ponctuelles autres que celles financées entièrement par l'employeur dont notamment le droit d'alerte.

Ces expertises sont financées à 80% par l'employeur et 20% par le CSE sur son budget de fonctionnement.

Les expertises intégralement financées par l'employeur sont celles sur :

- la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;
- le risque grave ;
- les licenciements économiques collectifs.

L'expert doit notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise dans un délai qui sera fixé par décret.

Un décret doit donc préciser, pour chaque catégorie d'expertise, le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport ainsi que les modalités et conditions de réalisation de l'expertise, lorsqu'elle porte sur plusieurs sujets.

Le délai de contestation de l'expertise sera fixé par décret.

- **Attributions**

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a pour mission, comme les DP actuel :

- de présenter des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et d'autres dispositions légales concernant notamment la protection

- sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- de contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et de réaliser des enquêtes en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ;
 - de saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
 - d'être consulté en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Attributions générales

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce les attributions prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés et celles mentionnées ci-dessous.

Le CSE est consulté avant toute décision de l'employeur, sauf le lancement d'une offre publique d'acquisition. Les entreprises ayant conclu un accord dans des domaines relevant des attributions du CSE ne seront pas soumises dans ces domaines à l'obligation de consultation du comité.

Le CSE se voit également confier les attributions de l'actuel CHSCT.

Consultations récurrentes

Les consultations sont organisées en 3 blocs : ordre public, champ de la négociation, dispositions supplétives.

Consultation obligatoire sur les thèmes suivants :

- les 3 grandes consultations (orientations stratégiques/ situation économique et financière/ politique sociale, conditions de travail et emploi) ;
- la mise en place de la BDES.

Il est possible d'adapter par accord d'entreprise :

- le contenu des 3 blocs ;
- la faculté pour le CSE d'émettre un avis unique portant sur tout ou partie des thèmes ;

- l'organisation, architecture et contenu de la BDES ;
- les modalités de fonctionnement de la BDES ;
- les informations nécessaires ;
- la périodicité (au maximum 3 ans) ;
- le délai de consultation ;
- les modalités des consultations ;
- le nombre de réunions annuelles du CSE (maximum 6 réunions dont 4 traitant des sujets de santé, sécurité et conditions de travail) ;
- le niveau des consultations et, le échéant, leur articulation.

Dispositions supplétives :

- consultation sur les 3 blocs dans les conditions prévues par le Code du travail ;
- 2 aménagements :
 - consultation sur les orientations stratégiques et la situation financière de l'entreprise : niveau central ;
 - consultation sur la politique sociale : niveau central et établissement lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifique à l'établissement.

Consultations ponctuelles

Consultation obligatoire sur les thèmes suivants :

- Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- procédure de sauvegarde, de redressement et liquidation judiciaire ;
- restructuration et compression des effectifs ;
- licenciement collectif pour motif économique ;
- opération de concentration ;
- offre publique d'acquisition.

Il est possible d'adapter par accord d'entreprise :

- le contenu des informations et consultations ponctuelles ;
- les modalités de ces consultations ;
- les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus.

❖ Conseil d'entreprise

Il est possible d'instituer par accord collectif d'entreprise majoritaire ou, à défaut par accord

collectif de branche étendu dans les entreprises dépourvues de DS, un conseil d'entreprise. Cette instance permet de fusionner le CSE et les attributions dévolues aux DS.

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions dévolues au CSE et peut négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, à l'exception des accords qui sont soumis à des règles spécifiques de validité (exemple PSE, PAP).

L'accord instituant cette instance fixe notamment :

- les modalités de négociation au niveau des établissements, s'il en existe ;
- la liste des thèmes pour lesquels les décisions de l'employeur sont soumises à l'avis conforme du

comité, dont obligatoirement la formation professionnelle ;

- le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus participant aux négociations ;
- le cas échéant, la composition de la délégation qui négocie les accords d'entreprise ;
- éventuellement, la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation.

Les accords conclus par cette instance sont subordonnés à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs titulaires ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

