


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



News disponible : *L'incompétence du Conseil de Prud'hommes pour connaître d'une fraude à l'article L. 1224-1 du Code du travail en cas d'accord majoritaire validé par la Direccte*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Salarié protégé – Licenciement – Obligation de reclassement – Appréciation par le ministre

Rappel : Le licenciement d'un représentant du personnel pour inaptitude oblige l'employeur à respecter :

- La procédure spéciale de licenciement applicable aux représentants du personnel, qui oblige l'employeur à solliciter une autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail ;
- La procédure de licenciement pour inaptitude (qu'elle soit d'origine professionnelle ou non : articles L. 1226-2 et L. 1226-10 et suivants du Code du travail), applicable à tous les salariés, imposant le respect d'une obligation de reclassement prenant en compte :
 - L'avis et des conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise,
 - L'avis du CSE.

L'employeur est tenu de se livrer à une recherche sérieuse de reclassement. En conséquence, il ne peut se borner à constater qu'il n'existe pas d'emploi compatible avec l'état de santé de l'intéressé (Conseil d'Etat, 2 février 1996, n° 157713).

Par ailleurs, si l'obligation de reclassement est applicable même dans l'hypothèse où le salarié protégé est déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise (Conseil d'Etat, 7 avril 2011, n° 334211), elle ne peut être écartée en présence d'un avis exprès du médecin du travail, selon lequel :

- Tout maintien du salarié dans l'emploi est gravement préjudiciable à la santé du salarié ;
- L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail).

Conseil d'Etat, 13 avril 2018, n° 401767

Après autorisation de l'Inspection du travail, un salarié protégé a été licencié pour impossibilité de reclassement faisant suite à une inaptitude, consécutivement à un accident du travail.

Saisi d'un recours hiérarchique, le Ministre du travail a, à la demande du salarié, annulé le licenciement pour défaut de respect du contradictoire, et statuant à nouveau sur la demande de l'employeur, a autorisé le licenciement.

Le salarié a alors saisi la juridiction administrative d'une demande d'annulation de la décision du Ministre du travail.

Saisi du litige, le Conseil d'Etat ne fait pas droit à ses demandes et confirme la décision du Ministre du travail, en jugeant que :

(1) Lorsque le Ministre du Travail est saisi d'un recours hiérarchique contre une décision de l'inspecteur du travail ayant statué sur une demande d'autorisation de licenciement, il doit :

- Soit confirmer la décision, soit l'annuler, si elle est illégale ;
- Puis se prononcer à nouveau sur la demande d'autorisation de licenciement, compte tenu des circonstances de droit et de fait à la date à laquelle il prend sa propre décision.

Il en résulte que le Ministre saisi d'un recours hiérarchique doit apprécier le sérieux des recherches de reclassement :

- Jusqu'à la date de la décision prise en amont par l'Inspecteur du travail ;
- Jusqu'à la date à laquelle il statue, dans l'hypothèse où il annule la décision de l'Inspecteur du travail et se prononce à nouveau sur la demande d'autorisation de licenciement.

(2) Néanmoins, dans le cas où l'inspecteur du travail a autorisé le licenciement demandé et que le salarié a été licencié par l'employeur avant que le Ministre ne se prononce sur son recours hiérarchique ou sur le recours formé en son nom, le Ministre est tenu d'apprécier les possibilités de reclassement du salarié jusqu'à la date de son licenciement.

Il doit à cette fin prendre en compte l'ensemble des éléments portés à sa connaissance, y compris les éléments postérieurs de nature à éclairer son appréciation sur le sérieux de la recherche de reclassement jusqu'à la date du licenciement.

Les Hauts magistrats approuvent donc les juges du fond d'avoir jugé que *« l'obligation de recherche de reclassement de l'employeur avait pris fin à la date du licenciement du salarié et que le Ministre avait, de ce fait, pu légalement apprécier la réalité des recherches de reclassement à la date du licenciement »*.

Ils ont à ce titre relevé qu'aucun élément postérieur au licenciement n'était de nature à éclairer son appréciation sur le sérieux de la recherche de reclassement.

Note : Ainsi, le Ministre saisi d'un recours hiérarchique peut, pour apprécier le sérieux des recherches de reclassement, prendre en compte des éléments postérieurs à la rupture du licenciement.

Harcèlement moral – Absence de mesures de prévention – Double indemnisation (OUI)

Rappel : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (article L. 1152-2 du Code du travail).

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 est entachée de nullité (article L. 1152-3 du Code du travail).

Par ailleurs, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail), et notamment prévenir les agissements de harcèlement moral (article L. 1152-4 du Code du travail).

Ainsi, la Cour de cassation juge de manière constante qu'en cas de harcèlement moral et de manquement de l'employeur à son obligation de prévenir de tels actes, le salarié victime peut prétendre à une double indemnisation (Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-29.072).

Cass. Soc., 12 avril 2018, n° 16-29.072

Un salarié a déposé plainte pour harcèlement contre son employeur le 20 novembre 2006 et saisi le conseil de prud'hommes pour violation de l'obligation de sécurité de l'employeur le 2 mai 2007.

Le 23 septembre 2008, le salarié a été licencié pour inaptitude.

Par une décision du 26 juin 2009, la chambre des appels correctionnels de la Cour d'appel a reconnu son employeur coupable de faits de harcèlement moral et l'a condamné à payer à ce titre une somme à titre de dommages-intérêts au salarié.

Par une décision du 28 octobre 2016, la Cour d'appel a dit nul le licenciement pour inaptitude en raison des faits de harcèlement et condamné l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour la nullité du licenciement, ainsi que d'une somme de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation, estimant que la demande en paiement de dommages-intérêts, fondée sur un manquement de l'employeur à ses obligations dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, a le même objet et tend au même but que la demande tendant à contester la rupture du contrat de travail. En conséquence, les deux indemnités ne devaient, selon lui, être cumulées.

La Cour de cassation rejette cet argumentaire et rejette le pourvoi, considérant que les obligations résultant des articles L. 1152-1 (prohibition du harcèlement moral) et L. 1152-4 (obligation de prévention en matière de harcèlement moral) du Code du travail sont distinctes, de sorte que « la

méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ».

Ainsi, le salarié, bien qu'indemnisé par la juridiction pénale pour infraction de harcèlement moral retenue à l'encontre de son employeur, devait se voir allouer des dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait de l'absence de mesures de prévention en matière de harcèlement moral.

Licenciement pour faute grave – Absence de cause réelle et sérieuse – Inexécution du préavis du fait de l'employeur – Diminution des salaires et avantages du salarié (NON)

Rappel : Le préavis n'a pas à être respecté lorsque le licenciement est prononcé pour faute grave du salarié (article L. 1234-1 du Code du travail).

La Cour de cassation juge de manière constante que le salarié licencié à tort pour faute grave a droit à une indemnité compensatrice de préavis, sans qu'il y ait lieu de vérifier s'il aurait été en mesure d'exécuter le préavis, l'inexécution résultant de la décision de l'employeur (Cass. Soc., 29 janvier 2003, n° 01-40.036).

Dans le prolongement de cette jurisprudence, la Haute juridiction précise que « l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne par ailleurs aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus jusqu'à l'expiration du préavis » (Cass. Soc., 9 avril 2014, n° 12-24.019).

Cass. Soc., 5 avril 2018, n° 17-11.206

Un salarié a été engagé par une Société en qualité de directeur de projet. Son contrat de travail prévoyait expressément le versement d'un treizième mois aux salariés effectivement présents au 31 décembre de chaque année, 10 % de cette prime étant néanmoins versée en tout état de cause en même temps que le salaire de septembre.

A la suite de son licenciement pour faute grave, en date du 7 décembre 2011, un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de treizième mois.

La Cour d'appel, qui estime que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, déboute le salarié de sa demande de rappel de treizième mois, au-delà des 10 % versés, en se fondant sur les termes du contrat de travail relatifs à la prime de treizième mois, et sur l'absence du salarié à compter du 7 décembre 2011.

Saisie du litige, la Cour de cassation censure cette analyse, et rappelle :

- d'une part, que l'inexécution du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin ;
- et d'autre part, que l'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

La Haute juridiction considère que dans la mesure où le licenciement, prononcé pour faute grave, était dépourvu de cause réelle et sérieuse, il en résultait que le salarié avait été privé à tort de l'exécution de son préavis.

RELATIONS COLLECTIVES

Concours de conventions collectives – Régime le plus favorable – Appréciation globale avantage par avantage

Rappel : En cas de concours de conventions collectives, la jurisprudence précise que :

- Les avantages conventionnels n'ayant pas le même objet ou la même cause peuvent se cumuler (Cass. Soc., 16 décembre 1998, n° 96-43.670) ;
- Dans le cas contraire, lesdits avantages ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé (Cass. Soc., 16 octobre 2013, n° 12-12.187).

Il est de jurisprudence constante que lorsque deux conventions collectives sont applicables, il convient d'appliquer le plus avantageux d'entre eux, « le caractère plus avantageux devant être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage » (Cass. Soc. 12 novembre 2008, n° 06-45.348).

Cass. Soc., 11 avril 2018, n° 16-26.740

Lors de son départ volontaire à la retraite, un salarié, dont le contrat de travail était soumis à la convention collective de la métallurgie de l'Ain, a

perçu une indemnité calculée conformément à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier conclu dans la branche de la métallurgie.

Contestant le montant de cette indemnité, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un complément d'indemnité de départ à la retraite.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes, en relevant que :

- les conditions d'ouverture du droit, soit l'âge et l'ancienneté du salarié, devaient être prises en compte dans la comparaison des indemnités issues de chaque convention collective ;
- l'accord national du 10 juillet 1970, ouvert à un plus grand nombre de salariés était l'avantage le plus favorable, devant être appliqué, peu importe qu'il accorde des indemnités moins généreuses.

La Cour de cassation rejette le pourvoi, considérant que « la détermination du régime le plus favorable devait être appréciée globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage ».

En conséquence, la Haute juridiction approuve la Cour d'appel d'avoir considéré que les conditions

d'ouverture du droit à indemnité devaient être inclus dans les termes de la comparaison.

Elle considère que les juges du fond, qui ont relevé « *qu'un des dispositifs était ouvert à un plus grand nombre de salariés, et l'autre plus généreux pour des salariés moins nombreux* », ont effectivement recherché quelle était la convention collective qui offrait aux salariés l'indemnité de départ à la retraite dont le montant était le plus élevé.

Note : Cette solution confirme la jurisprudence constante selon laquelle la comparaison de deux conventions ou accords collectifs doit s'effectuer, non pas pour chaque salarié pris individuellement, mais globalement pour l'ensemble du personnel.

PSE – Expert-comptable désigné par le CE/CSE – Défaut de communication d'une partie des documents demandés – Annulation de l'homologation (NON)

Rappel : Un expert-comptable peut être désigné par le CSE en cas de licenciements collectifs pour motif économique, dans les conditions prévues aux articles L. 1233-34 et suivants du Code du travail (article L. 2315-92 du Code du travail).

L'expert-comptable peut alors demander à l'employeur la transmission des pièces nécessaires à l'exercice de sa mission, par le biais de la procédure d'injonction devant l'autorité administrative le cas échéant (article L. 1233-57-5 du Code du travail).

Conseil d'Etat, 13 avril 2018, n° 386376

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un PSE, le comité d'entreprise (CE) de la société a demandé l'assistance d'un expert-comptable, selon les modalités prévues à l'article L. 1233-34 du Code du travail.

A la suite de l'homologation du document unilatéral fixant le PSE par la DIRECCTE, le CE et un syndicat ont demandé l'annulation de cette décision devant la juridiction administrative, en raison d'un défaut de communication par

l'employeur d'une partie des éléments demandés par l'expert-comptable désigné par le CE.

La Cour d'appel, relevant que l'expert-comptable désigné par le CE n'avait pas eu accès aux documents qu'il réclamait, a fait droit à leurs demandes et juge que le CE de la Société n'avait pas été régulièrement consulté sur le projet de PSE.

Saisi du litige, le Conseil d'Etat censure ce raisonnement, rappelant que lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, « *il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du CE a été régulière* ».

Les Hauts magistrats en déduisent que l'administration ne peut légalement accorder l'homologation demandée que si le CE a été mis à même d'émettre régulièrement son avis, sur l'opération projetée et ses modalités d'application ainsi que sur le projet de licenciement collectif et le PSE, en s'assurant :

- que l'employeur a adressé au CE tous les éléments utiles pour qu'il formule ses deux avis en connaissance de cause ;
- que l'expert-comptable a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au CE de formuler ses avis en toute connaissance de cause.

Selon le Conseil d'Etat, les juges du fond auraient dû rechercher si l'accès à ces documents était ou non nécessaire à ce que le CE soit informé dans des conditions lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause.

Note : La présente solution constitue une confirmation de jurisprudence.

En effet, le Conseil d'Etat a précédemment jugé que la seule circonstance que l'expert-comptable n'ait pas eu accès à l'intégralité des documents dont il a demandé la communication n'est pas de nature à vicier la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et d'entraîner l'annulation de

l'homologation, dès lors qu'il a pu disposer des informations nécessaires pour rendre son avis (Conseil d'État, 21 octobre 2015, n° 385683).

Cessation partielle de l'activité de l'entreprise – Licenciement pour motif économique (NON)

Rappel : L'article L. 1233-3 du Code du travail fait figurer parmi les motifs économiques du licenciement « *la cessation d'activité de l'entreprise* ».

En principe, pour justifier des licenciements, une cessation d'activité doit être totale, concerner toute l'entreprise et ne pas résulter d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur (Cass. Soc., 20 mai 2015, n° 14-11.996).

Par ailleurs, la Cour de cassation précise de manière constante « *qu'une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité* » (Cass. Soc., 29 avril 2009, n° 07-44.306).

Cass. Soc., 11 avril 2018, n° 16-27.891

Un salarié a été engagé en qualité de chef d'équipe par une entreprise exploitant une station-service, dans le cadre d'un contrat de location gérance.

A la suite de la cessation de l'activité à laquelle il était affecté, imposée à son employeur par le groupe ayant consenti le contrat de location gérance, le salarié a été licencié pour motif économique.

Le salarié a alors saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement et d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, estimant qu'à défaut d'emploi de même catégorie ou équivalent, assorti d'une rémunération équivalente, le reclassement aurait dû être recherché par l'employeur sur les emplois

d'une catégorie inférieure à celui occupé par le salarié.

La Cour d'appel n'a pas fait droit à ses demandes, considérant d'une part, que la Société avait satisfait à son obligation de reclassement et d'autre part, que le motif économique du licenciement de l'intéressé était caractérisé par la cessation de l'activité à laquelle le salarié était affecté, laquelle était imposée à l'employeur par le groupe lui ayant consenti un contrat de location gérance, et la suppression consécutive de son poste de travail.

La Cour de cassation relève d'abord que toute possibilité de reclassement, y compris sur un poste de catégorie inférieure à celui occupé par le salarié, était impossible, dans la mesure où :

- outre le demandeur, la Société n'employait, au moment de son licenciement, que 10 salariés, dont 9 à temps partiel ;
- il n'existait aucun poste susceptible d'être offert à l'intéressé.

Après avoir écarté le moyen fondé sur le non-respect de l'obligation de reclassement, la Haute juridiction censure le raisonnement des juges du fond.

Elle rappelle tout d'abord que seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable de l'employeur.

La Haute juridiction considère en outre « *qu'une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, peu important que la cessation d'une activité de l'entreprise résulte de la décision d'un tiers* ».

Législation et réglementation

Questions/réponses sur la rupture conventionnelle collective – Publication par le Ministère du travail le 11 avril 2018

Le 11 avril 2018, le Ministère du travail a mis en ligne un document de questions/réponses relatif à la rupture conventionnelle collective, à valeur informative.

Au sein de ce document, le Ministère du travail confirme les dispositions de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relatives à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, dont vous trouverez la synthèse ci-dessous.

❖ Usage de la RCC

- **La RCC est déconnectée du régime du licenciement économique** et exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs de suppressions d'emplois (article L. 1237-19 du Code du travail). Ainsi :
 - Un accord prévoyant des suppressions d'emplois doit expressément exclure tout licenciement pour atteindre l'objectif fixé ;
 - L'engagement de maintien de l'emploi par l'employeur devra figurer expressément dans l'accord.
- **Le détournement du dispositif afin d'échapper à l'obligation de mettre en place un PSE, pourrait conduire à la caractérisation d'un licenciement économique déguisé** et à de lourdes sanctions :
 - Civiles : nullité des licenciements ;
 - Pénales : amende de 3 750 euros, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés.
- **La RCC se distingue des PDV autonomes** dans la mesure où :
 - Elle est mise en place obligatoirement par accord collectif ;

- L'employeur n'a pas à démontrer l'existence d'un motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail ;
 - Peut être mise en place quel que soit le nombre de départs envisagés par toutes les entreprises quel que soit leur taille.
- **La RCC et les PDV obéissent à une logique différente et suivent une procédure distincte :**
 - La RCC ne se substitue pas aux régimes antérieurs, qui peuvent toujours être mis en œuvre ;
 - Elle ne peut être mise en œuvre simultanément à un PSE dans le cadre d'un même projet de restructuration et compression des effectifs ;
 - Dans le cas où une négociation relative à un accord portant RCC évolue vers une décision de mettre en œuvre un PDV, l'employeur est tenu de reprendre la procédure PSE dès le début.
 - **L'employeur peut réembaucher après une RCC sur les postes devenus vacants**, en l'absence de licenciement pour motif économique. Il n'existe pas de priorité de réembauchage.

❖ Accord portant RCC et son contenu

- Un accord RCC peut **définir les types d'activités et postes sur lesquels les mesures de départs volontaires sont envisagées**, dès lors que ces dispositions respectent le principe d'égalité de traitement et sont préalablement définies et objectives ;
- **L'appel au volontariat à destination des salariés âgés fera l'objet d'une attention particulière**, visant à s'assurer que le volontariat leur permet de :
 - réaliser un projet professionnel réel,
 - ou de liquider leur pension de retraite immédiatement ou de manière différée

via un portable financier couvert intégralement par l'entreprise ;

- **Un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle peuvent être proposés aux salariés** qui partent dans le cadre d'une RCC ;

❖ Information du CSE

Dans la mesure où la loi n'impose pas une consultation du CSE avec remise obligatoire d'un avis :

- l'employeur peut choisir de procéder à la consultation selon les modalités qu'il souhaite ;
- les parties peuvent, au sein de l'accord, choisir de procéder uniquement à une information du CSE sur l'accord définitif signé.

❖ Procédure de validation de l'accord

Après avoir détaillé les pièces à produire dans le cadre d'une demande de validation, le Ministère clarifie le contrôle opéré par l'administration en matière d'accompagnement et de reclassement externe. La DIRECCTE vérifiera :

- Que les mesures de l'accord sont précises et concrètes au regard de l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe ;
- Qu'il y a un équilibre entre les mesures indemnitaires et les mesures d'accompagnement et de reclassement externe.

❖ RCC et revitalisation

L'entreprise qui procède à une RCC est susceptible d'être assujettie à la revitalisation dès lors que les suppressions d'emplois résultant d'une RCC affectent les territoires concernés, en particulier lorsqu'ils sont sinistrés.

L'entreprise sera alors soumise aux mêmes obligations et procédures que toute entreprise procédant à des licenciements économiques collectifs.

Questions/réponses sur le comité social et économique – Publication par le Ministère du travail le 11 avril 2018

Le 19 avril 2018, le Ministère du travail a mis en ligne un document de questions/réponses relatif au CSE, à valeur informative.

Au sein de ce document, le Ministère du travail confirme les dispositions de l'Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales et apporte des précisions nouvelles, dont vous trouverez la synthèse ci-dessous.

❖ Période transitoire

Une période transitoire a été prévue afin d'assurer la mise en place progressive du CSE dans les entreprises.

- **Multiples prorogations des mandats des élus des précédentes IRP**

L'ordonnance prévoit la possibilité de proroger les mandats des institutions représentatives du personnel (IRP) antérieures, par accord d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur, pour une durée maximale d'un an (article 9, II, de l'ordonnance).

Le document du Ministère précise à ce titre que les dispositions de l'ordonnance ne limitent par le nombre de prorogations des mandats (Questions/réponses, question 6, page 8).

- **Elections simultanées au sein des différents établissements de l'entreprise**

L'organisation simultanée des élections des CSE d'établissements dans l'entreprise n'est pas une obligation, bien qu'elle semble souhaitable, de manière à procéder ensuite à l'élection des membres du CSE central.

L'employeur pourra mettre en place les CSE d'établissement à mesure qu'arriveront à échéance les mandats des membres des

différents CE d'établissement (article 9, III, de l'ordonnance - Questions/réponses, question 11, page 11).

❖ Mise en place

• Suppression du CSE consécutive à une baisse des effectifs de l'entreprise

Aux termes de l'article L. 2313-10 du Code du travail, à l'expiration du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE, l'instance n'est pas renouvelée si l'effectif de l'entreprise est resté en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois consécutifs.

Le document de questions/réponses précise que l'employeur ne doit alors accomplir aucune formalité spécifique (Questions/réponses, question 18, page 16).

• Etablissements distincts

Le CSE peut être mis en place au niveau :

- o de l'entreprise,
- o des établissements distincts le cas échéant,
- o d'une UES (articles L. 2313-1 et L. 2313-8).

Le Ministère précise à ce titre que les établissements distincts sont déterminés :

- o librement par les partenaires sociaux, lorsque le périmètre des établissements distincts est négocié dans le cadre de l'accord d'entreprise ou dans le cadre de l'accord avec le CSE, la loi n'imposant pas la prise en compte de critères spécifiques (article L. 2313-2 et L. 2313-3 du Code du travail).
- o compte tenu de l'autonomie de gestion des chefs d'établissements, notamment en matière de gestion du personnel, lorsque le périmètre des établissements distincts est décidé unilatéralement par l'employeur (Questions/réponses, question 25, page 19).

Par ailleurs, il précise que l'accord collectif déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut être révisé selon les mêmes règles de révision que celles applicables à la révision d'un accord collectif, le nouveau découpage prenant effet lors des dernières

élections professionnelles (Questions/réponses, question 26, page 19).

• Représentants de proximité

L'ordonnance prévoit que les représentants de proximité sont soit des membres du CSE soit des personnes désignées par lui (article L. 2313-7, alinéa 7 du Code du travail).

Le document mis en ligne précise qu'au regard de ces dispositions, l'accord d'entreprise instituant les représentants de proximité ne pourra prévoir que ces derniers sont désignés par les OS parmi les salariés de l'entreprise, ou directement élus par les salariés du périmètre d'implantation concerné (Questions/réponses, question 31, page 22).

❖ Composition

En principe, le nombre de membres du CSE est fixé par l'article L. 2314-1 du Code du travail, compte tenu du nombre de salariés présents dans l'entreprise ou dans l'établissement distinct.

Le Ministère rappelle que le nombre de membres fixé par les dispositions réglementaires peut être modifié par le protocole d'accord préélectoral (PAP), à la hausse ou à la baisse.

En effet, le PAP peut prévoir un nombre d'élus inférieurs, si le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales relatives à l'effectif de l'entreprise (article L. 2314-7 du Code du travail).

A ce titre, le document mis en ligne précise que la diminution du nombre de membres ne sera possible que dès lors qu'elle se traduit par une augmentation équivalente du nombre d'heures de délégation (Questions/réponses, question 35, page 25).

❖ Mandats

Le nombre de mandats successifs des membres de la délégation du personnel du CSE est limité à trois (article L. 2314-33 du Code du travail).

Le Ministère précise que la limitation du nombre de mandats ne s'applique que pour les mandats d'élus au CSE, et donc, à partir de la première mise en place du CSE (Questions/réponses, question 46, page 33).

❖ Missions

• Attributions en fonction de l'effectif

L'ordonnance confère des attributions différentes aux CSE, selon que l'effectif de l'entreprise est compris entre 11 et 50 salariés, ou est supérieur à 50 salariés.

Ces règles pouvaient susciter des difficultés, notamment dans le cas d'une entreprise dont l'effectif est supérieur à 50 salariés composée de plusieurs établissements dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés.

Selon le Ministère, les attributions des CSE d'établissements sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise et non celui de l'établissement. Dans une telle hypothèse, les CSE d'établissement devraient exercer les attributions propres aux CSE mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés (Questions/réponses, question 54, page 40).

• Consultations récurrentes

L'article L. 2312-17 du Code du travail prévoit que le CSE est consulté sur :

- o Les orientations stratégiques de l'entreprise,
- o La situation économique et financière de l'entreprise,
- o La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'administration clarifie les niveaux de négociation de ces consultations :

- o Consultation sur les orientations stratégiques et consultation sur la situation économique de l'entreprise : conduite au niveau de l'entreprise, sauf si un accord aménageant les consultations récurrentes ou un accord de groupe en décide autrement ;

- o Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements, sauf si l'accord d'entreprise aménageant les consultations récurrentes en dispose autrement (Questions/réponses, question 60, page 43).

❖ Fonctionnement

• Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fixé par l'article R. 2314-1 du Code du travail, en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le Ministère souligne que le PAP peut modifier le nombre d'heures de délégation, dès lors que le volume global des heures de délégation, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, le nombre d'heures de délégation dont bénéficie chaque élu peut être diminué sous réserve d'une augmentation concomitante du nombre d'élus titulaires (Questions/réponses, question 64, page 47).

• Rémunération du temps de réunions

Le crédit d'heures de délégation, fixé par l'article R. 2314-1 du Code du travail, est rémunéré par l'employeur comme du temps de travail effectif.

L'Administration précise que certaines activités du CSE, payées comme du temps de travail effectif par l'employeur, ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation dont dispose les membres titulaires.

Le Ministère vise à ce titre le temps passés aux réunions du CSE, de la CSSCT et des autres commissions dans les limites posées par l'article R. 2315-7 du Code du travail (Questions/réponses, question 70, page 50).

- **Personnes assistant aux réunions**

L'article L. 2314-1 du Code du travail prévoit que le membre suppléant du CSE assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le Ministère du travail confirme ces dispositions, sans pour autant se prononcer sur le point de savoir si elles sont d'ordre public (Questions/réponses, question 76, page 54).

- **Représentants de proximité et commissions**

Les représentants de proximité et des commissions ad hoc peuvent être mises en place au sein du CSE par la voie conventionnelle (articles L. 2313-7 et L. 2315-46 et suivants du Code du travail).

Le Ministère du travail précise que les représentants de proximité peuvent, dès lors qu'ils sont membres du CSE, être désignés membres des différentes commissions du CSE (Questions/réponses, question 90, page 59).

- ❖ **Conseil d'entreprise**

L'ordonnance prévoit la possibilité de mettre en place un conseil d'entreprise, lequel exerce les attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les convention et accords d'entreprise ou d'établissement (article L. 2321-1 du Code du travail).

L'Administration clarifie la place accordée aux délégués syndicaux, en précisant que la mise en place du conseil d'entreprise ne fait pas disparaître le mandat des DS, qui ne font que perdre leur prérogative habituelle de négocier, conclure et réviser les conventions et accords dans l'entreprise ou l'établissement (Questions/réponses, question 99, page 65).

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

2017
TROPHÉES
DU DROIT
PARIS

TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration

2018
TROPHÉES
DU DROIT
PARIS

TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

