

Textes



Les règles comptables applicables au comité d'entreprise

Règlement ANC 2015-01 du 2 avril 2015

Règlement ANC 2015-02 du 2 avril 2015

Les prescriptions comptables applicables aux comités d'entreprise sont fixées par les règlements 2015-01 et 2015-02 du 2 avril 2015 de l'Autorité des normes comptables (ANC). D'ores et déjà consultables sur le site de l'ANC, ces règlements seront très prochainement homologués par les pouvoirs publics.

Les règlements 2015-1 et 2015-2 concernent non seulement le comité d'entreprise mais également le comité d'établissement, le comité central d'entreprise et le comité interentreprises. Dans la suite de cet exposé, sauf précision contraire, le terme comité d'entreprise couvre tous ces types de comité.

Le règlement 2015-02 s'applique aux comités d'entreprise de petite taille ayant opté pour une comptabilité ultra simplifiée, tandis que le règlement 2015-01 régit les autres comités.

Une fois homologués, ces 2 règlements s'appliqueront aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015.

Comptabilité ultra simplifiée

Les petits CE ayant opté pour une comptabilité ultra simplifiée doivent tenir un livre des recettes et dépenses, aussi appelé « livre journal », et établir annuellement un état des recettes et dépenses ainsi qu'un état de situation patrimoniale dans les conditions fixées par le règlement 2015-02 du 2 avril 2015. On rappelle que seuls les comités dont les ressources annuelles n'excèdent pas 153 000 € peuvent opter pour une comptabilité ultra simplifiée.

Livre des recettes et dépenses

Dans le livre des recettes et dépenses, le petit CE retrace tout au long de l'année et chronologiquement, le montant et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit.

Il doit permettre d'identifier les recettes et les dépenses selon les 2 catégories suivantes :

- Section « Attributions Economiques et Professionnelles (AEP) » ;
- Section « Activités Sociales et Culturelles (ASC).

En pratique, le livre des recettes et dépenses fonctionne comme un livre de caisse : il retrace, au fur et à mesure de leur réalisation, les recettes et les dépenses. Le règlement ne fournissant pas de modèle, le comité d'entreprise est libre de le tenir comme bon lui semble. Néanmoins, à notre sens, pour chaque opération, il est préférable d'y mentionner au minimum :

- son objet (exemples : achat matériel de bureau, participation des salariés au voyage aux USA),
- le numéro du ou des pièces correspondantes (factures, numéro de chèques, numéro du bordereau de remise de chèques, etc.) ;
- son montant ;
- son mode de règlement ;
- ainsi que la section (AEP ou ASC) et la sous-section (tâches administratives, subvention de fonctionnement, manifestations...) correspondante de l'état annuel des recettes et dépenses.

États annuels

L'état annuel des recettes et dépenses et l'état annuel de situation patrimoniale doivent être conformes aux modèles fixés par le règlement ANC 2015-02.

Néanmoins, dans l'état annuel de situation patrimoniale, le comité d'entreprise peut ajouter toute information complémentaire qu'il jugerait utile de porter à la connaissance des salariés et peut prévoir des subdivisions plus fines notamment pour identifier des éléments significatifs.

Autres CE

Les comptes annuels des CE ne relevant pas de la comptabilité ultra simplifiée comportent un bilan, un compte de résultat et une annexe. Ces documents comptables sont établis selon les modalités prévues pour les associations et fondations (c'est-à-dire selon les dispositions du règlement du comité de la réglementation comptable 99-01 du 16 février 1999). Mais des adaptations sont prévues par le règlement 2015-1 du 2 avril 2015 pour tenir compte des spécificités des CE.

Comptes bancaires

L'Autorité des normes comptables recommande, dans sa note de présentation du règlement 2015-01, d'utiliser des comptes bancaires différents pour gérer d'une part les attributions économiques du comité, et d'autre part ses activités sociales et culturelles.

Compte de résultat et Bilan

Les comités de taille moyenne peuvent adopter une présentation simplifiée, auquel cas leurs bilan et compte de résultat doivent présenter au minimum les rubriques et les postes fixés dans les modèles prévus par l'article 6 du règlement 2015-01 du 2 avril 2015. On rappelle que le CE est considéré comme moyen si, à la clôture de l'exercice, il n'excède pas au moins 2 de ces 3 critères :

- 50 salariés,
- 3,1 millions d'euros de ressources annuelles,
- 1,55 millions d'euros au total du bilan.

Pour les autres comités, les comptes annuels sont établis selon les modèles figurant dans le règlement CRC 99-01 mais en distinguant 2 sections :

- la section attributions économiques et professionnelles (AEP) ;
- la section activités sociales et culturelles (ASC).

Cette distinction entre les 2 sections est obligatoire pour le compte de résultat et les fonds propres du bilan. Le comité peut également, s'il le souhaite, la mettre en œuvre pour les actifs du bilan.

Annexe aux comptes annuels

Outre les informations devant figurer dans l'annexe des comptes annuels du fait du règlement CRC 99-01 le comité, quelle que soit sa taille, doit y mentionner les informations définies à l'article 7 du règlement 2015-01 du 2 avril 2015. Ces informations supplémentaires portent sur les points suivants :

- montant des ressources perçues au cours de l'exercice (ce total, qui permet de déterminer si le CE est petit, grand ou moyen, peut être présenté sous la forme d'un tableau dont un modèle est proposé par l'article 7 précité) ;
- modalités de détermination des clés de répartition utilisées pour ventiler les charges communes aux 2 sections ;
- transactions significatives effectuées pendant l'exercice dans le cadre des attributions du comité (cet item doit être présenté sous la forme d'un tableau conforme au modèle établi par l'article 7 précité). Une transaction est significative si son omission ou son inexactitude est susceptible d'influencer les décisions prises par les utilisateurs se fondant sur les comptes. Le caractère significatif doit s'apprécier en fonction du montant de la transaction et/ou de la nature ou de la durée de la transaction.

Règles propres à certaines opérations

La note de présentation du règlement 2015-01 du 2 avril 2015 apporte des précisions concernant l'enregistrement de certaines opérations dont celles-ci.

Opérations à enregistrer	Compte d'enregistrement	Précisions
Subvention de fonctionnement reçue de l'employeur	Compte 75601 section AEP	Enregistrement selon les dispositions de l'article 512-1 du PCG
Contribution patronale aux activités sociales et culturelles	Compte 75602 section ASC	La subvention et la contribution de l'année N sont calculées d'après le montant de l'exercice en cours sur la base de l'estimation des éléments comptables de N-1 de l'entreprise. Un réajustement est fait en fin d'exercice. Dès l'ouverture de l'exercice, le comité d'entreprise comptabilise la subvention et la contribution sur une base estimative dans les produits à recevoir. La date de comptabilisation suit le principe de rattachement.
Participation des salariés aux activités sociales et culturelles	Compte 706 avec affectation principale à la section ASC	Enregistrement selon les dispositions du PCG
Subventions d'investissement émanant de tiers (hors employeur)	Compte 13 « subvention d'investissement affectée à des biens non renouvelables »	Subvention inscrite au compte 13 conformément aux dispositions du règlement 99-01 CRC et reprise au compte de résultat au rythme de l'amortissement du bien.
Autres subventions émanant de tiers (hors employeur) dont notamment subvention de la caisse d'allocations familiales dans le cadre de la gestion d'une crèche	Sous-comptes du compte 74	Subventions comptabilisées conformément aux dispositions du règlement CRC 99-01 dans des sous-comptes du compte 74 afin de les distinguer. Lorsqu'à la clôture de l'exercice, une subvention n'a pu être utilisée en totalité, l'engagement d'emploi de cette subvention pris par le CE envers le tiers financeur est inscrit en charges dans la rubrique « Engagements à réaliser sur subventions attribuées » et au passif du bilan sous le compte « Fonds dédiés ».

Règles spécifiques aux premiers comptes annuels

Selon le règlement, lors de l'établissement des premiers comptes annuels, les éléments d'actif seront comptabilisés au premier bilan d'ouverture pour leur valeur en l'état, à l'ouverture de l'exercice.

Concernant les postes de fonds propres, la note de présentation précise qu'il conviendra lors de la première application du règlement, de transcrire au bilan, la répartition des fonds propres validée par les organes délibérants entre les 2 sections.

A notre sens ce sont les élus chargés d'arrêter les comptes du comité d'entreprise qui ont compétence pour valider cette répartition. Ils doivent bien entendu respecter la dualité budgétaire du comité c'est-à-dire l'interdiction d'affecter aux activités sociales et culturelles les fonds perçus au titre de la subvention

de fonctionnement (y compris selon nous, les revenus issus du placement de cette subvention) ou, inversement, d'affecter aux activités économiques tout ou partie de son budget activités sociales

Jurisprudence

Congés conventionnels non pris : la charge de la preuve repose sur le salarié

Cass. Soc., 12 mai 2015 : n° 13-20.349 FS-PB

En cas de litige portant sur la prise des jours de congés payés, il appartient à l'employeur de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer son droit au repos (ce qui passe notamment par la preuve du respect de ses obligations d'information du personnel sur la période de prise des congés et de communication de l'ordre des départs). En effet, depuis un récent revirement de jurisprudence, le salarié qui soutient n'avoir pu prendre l'intégralité de ses congés annuels au cours de la relation de travail n'a plus à établir que l'employeur l'a mis dans l'impossibilité de les poser (Cass. Soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929, v. l'actualité n° 16127 du 22 juin 2012).

Si ce principe s'applique au congé annuel minimal de quatre semaines, il n'a toutefois pas lieu de s'appliquer aux jours de congés supplémentaires accordés par la convention collective.

C'est ce que précise un arrêt rendu le 12 mai par la Cour de cassation. Le salarié qui souhaite être indemnisé au titre de jours de repos conventionnels non pris doit donc apporter la preuve qu'il n'a pu les prendre *du fait de l'employeur*.

Congés supplémentaires en faveur des cadres prévus par la CCN

Il était question, dans cette affaire, des dispositions de l'article 17 de l'annexe 6 de la Convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, accordant aux cadres des congés payés supplémentaires *au cours de chacun des 3 trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel*.

Après son licenciement, un salarié a saisi la juridiction prud'homale en réclamant le paiement des jours conventionnels non pris sur l'ensemble de la relation de travail (près de 5 ans), soit un total de 90 jours.

La cour d'appel de Reims l'a débouté, faute d'établir qu'il n'avait pu prendre ces congés du fait de son employeur. Il ne pouvait donc en solliciter le paiement, au-delà des jours déjà réglés lors de la rupture.

À l'appui de son pourvoi, le salarié s'est alors prévalu de la jurisprudence précitée de 2012 sur le renversement de la charge de la preuve en matière de prise des congés payés. Celle-ci n'est toutefois pas transposable aux congés conventionnels supplémentaires.

Preuve de l'imputabilité à l'employeur

Dans son arrêt du 12 mai, la Haute juridiction constate que *les congés trimestriels cadre prévus par l'article 17 de l'annexe 6 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966 sont accordés en sus des congés payés annuels d'une durée minimale de 4 semaines*. Dès lors que le salarié *n'établissait pas n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur*, le salarié devait donc être débouté de sa demande de rappel de congés conventionnels.

La jurisprudence consacre ainsi une distinction, dans le régime probatoire, entre les congés annuels légaux et les congés supplémentaires conventionnels.

En cas de différend postérieur à la rupture du contrat :

- le salarié peut obtenir des dommages et intérêts au titre du défaut de prise des congés payés légaux au cours de la relation de travail, si l'employeur n'est pas en mesure de prouver qu'il a accompli

toutes les diligences nécessaires pour permettre l'exercice effectif du droit à congé (arrêt du 13 juin 2012 précité) ;

- le salarié peut réclamer des sommes compensant le défaut de prise effective des congés conventionnels supplémentaires, à condition de prouver que l'employeur en est à l'origine.

Cette différence de régime peut s'expliquer par l'influence de la directive *temps de travail* n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui ne garantit qu'un droit à un congé minimal de 4 semaines (article 7).

C'est sur la base de cette disposition que la Cour de cassation a procédé au revirement de 2012 en matière de charge de la preuve de la prise du congé annuel légal.

Les congés conventionnels supplémentaires restent donc soumis à la jurisprudence antérieure.



A savoir : *Les congés non pris, accordés par une convention collective en plus des congés payés annuels d'une durée minimale de 4 semaines, ne peuvent donner lieu à indemnisation que si le salarié rapporte la preuve qu'il n'a pu les prendre du fait de l'employeur*

Portage salarial : le Conseil d'État annule l'arrêté d'extension

CE, arrêt du 7 mai 2015 : n° 370986

Par sa décision du 7 mai 2015, le Conseil d'État annule l'arrêté d'extension de l'accord national relatif au portage salarial signé le 24 juin 2010.

Article L 1251-64

Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle

La branche professionnelle du travail temporaire s'est vue confier, par les articles 8 et 19 de la loi de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, le soin d'organiser la relation triangulaire entre le salarié porté, l'entreprise porteuse et l'entreprise cliente.

L'accord national professionnel du 24 juin 2010 a donc été signé et étendu par l'arrêté contesté du 24 mai 2013.

Or, le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 11 avril 2014, a déclaré contraire à la Constitution le paragraphe III de cet article 8, mais a reporté au 1^{er} janvier 2015 la date d'abrogation *pour permettre au législateur d'en tirer les conséquences*.

Si la loi du 20 décembre 2014, relative à la simplification de la vie des entreprises, laissait au gouvernement le soin de déterminer par ordonnance les règles essentielles du portage salarial, elle posait comme condition que ce texte intervienne dans un délai de 9 mois, soit avant le 1^{er} janvier 2015.

Cette ordonnance n'étant intervenue que le 2 avril 2015, le Conseil d'État ne pouvait qu'annuler l'arrêté d'extension visé.

Article 1^{er} :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 24

mai 2013 portant extension de l'accord national professionnel du 24 juin 2010 relatif à l'activité de portage salarial est annulé.

Article 2 :

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date de la présente décision contre les actes pris sur son fondement, les effets produits par l'arrêté du 24 mai 2013 antérieurement au 1^{er} janvier 2015 sont regardés comme définitifs.

Licenciement économique : une baisse du chiffre d'affaires ne suffit pas

Cass. Soc. 16 avril 2015 : n° 14-10551

En l'espèce, une salariée, engagée en qualité de vendeuse, a été licenciée pour motif économique. Contestant le bien-fondé de son licenciement, elle a saisi le Conseil de prud'hommes pour qu'il soit requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour sa défense, son employeur invoque la baisse continue du chiffre d'affaires sur plusieurs années, mettant en péril la survie de l'entreprise.

Constatant que le résultat de l'entreprise était fluctuant depuis plusieurs années mais restait bénéficiaire, les juges en ont déduit que la seule réalisation de bénéfices moindres l'année précédant le licenciement ne permettait pas d'établir des difficultés économiques.

Le motif économique n'étant pas caractérisé, le licenciement est donc abusif.

Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que le résultat de l'entreprise était fluctuant de 2008 à 2010, mais restait bénéficiaire, et retenu que la seule réalisation de bénéfices moindres l'année précédant le licenciement était insuffisante à établir les difficultés économiques alléguées, a pu en déduire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Lorsque l'employeur rompt un contrat de travail pour motif économique, il doit justifier de réelles difficultés économiques.

Cependant, souvent ces difficultés passent par une baisse du chiffre d'affaires et des résultats de l'entreprise, qui n'arrive pas à redresser la barre.

Toutefois, baisse des bénéfices ne rime pas toujours avec difficultés économiques. En effet, le chiffre d'affaires d'une entreprise varie d'une année sur l'autre, à la hausse comme à la baisse. Une entreprise en bonne santé peut très bien connaître une baisse de ses bénéfices, sans pour autant qu'elle connaisse des difficultés économiques.

Si le licenciement est justifié par une baisse du chiffre d'affaires, les juges recherchent si l'entreprise rencontre ou non de réelles difficultés économiques justifiant de rompre le contrat de travail.

C'est ainsi que les juges considèrent que la seule baisse du chiffre d'affaires (même sur plusieurs années) ne justifie pas un licenciement économique.

A contrario, une baisse importante du chiffre d'affaires, entraînant une détérioration des résultats en raison d'une chute de l'activité de l'entreprise, justifie un licenciement économique (Cass. Soc. 6 avril

2004 : n° 01-46898).

La distinction de ces deux situations n'est pas toujours facile à saisir et la frontière entre les baisses de chiffre d'affaires justifiant un licenciement économique et celles ne le justifiant peut parfois paraître floue.

Si un salarié est licencié pour motif économique et qu'il souhaite le contester devant les juges, l'aide d'un avocat est essentielle, aussi bien pour apprécier les chances d'obtenir une requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement nul, mais aussi pour chiffrer le montant des indemnités.

L'entreprise doit rencontrer des difficultés économiques pour pouvoir prononcer un licenciement pour motif économique. En cas de litige, les juges se montreront intransigeants.

L'employeur ne peut pas, par exemple, licencier un salarié simplement pour faire des économies (Cass. Soc. 3 novembre 2011 : n° 10-21337), ou parce que le chiffre d'affaires a diminué d'une année sur l'autre. Il doit rencontrer de réelles difficultés économiques l'obligeant à supprimer des emplois. En revanche, il n'est pas exigé que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique pour que l'employeur ait le droit de prononcer un licenciement économique.

L'employeur a, au contraire, tout intérêt à anticiper ces difficultés avant que la situation ne soit irrémédiable. Il prononce un licenciement économique pour des difficultés économiques qui ne se sont pas encore traduites dans son entreprise, mais qui vont apparaître rapidement et qui sont inévitables (Cass. Soc. 26 mars 2002 : n° 00-40898).

Le licenciement pour motif économique peut être envisagé afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et que l'employeur souhaite réorganiser son entreprise en vue de prévenir des difficultés à venir.

Même si les représentants du personnel, et notamment les membres du comité d'entreprise, jouent un rôle primordial dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique, ils n'ont pas la capacité de contester en justice le motif économique de licenciement (Cass. Soc. 9 juin 2004 : n° 03-12718).

Cette possibilité est réservée aux seuls salariés visés par la procédure de licenciement.

En revanche, les représentants du personnel peuvent faire part de leur contestation lors de la réunion de consultation du CE, préalable aux licenciements économiques.

Ils peuvent en effet, si ils considèrent que le motif économique invoqué par l'employeur à l'appui de sa décision est fragile, le faire savoir lors de la réunion de consultation, et le consigner dans le procès-verbal de la réunion.

Cela pourra servir aux salariés licenciés qui souhaitent contester la rupture de leur contrat de travail devant le Conseil de prud'hommes.



A savoir : *Le licenciement économique doit être justifié par l'existence de difficultés économiques. La seule baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise et de son résultat, même sur plusieurs années, n'est pas un motif de licenciement économique*

Désignation de représentant syndical au CHCST



Cass. Soc. 15 avril 2015 : n° 14-16197

En l'espèce, dans une entreprise, un CHSCT a été mis en place au siège ainsi que 8 autres CHSCT selon un critère géographique, regroupant chacun 2 à 4 agences locales.

Un salarié, travaillant dans le périmètre du CHSCT Rhône-Alpes a été désigné en qualité de représentant syndical auprès du CHSCT de Sèvres par un des syndicats de l'entreprise.

L'employeur a contesté cette désignation devant le tribunal et a obtenu gain de cause.

La Cour de cassation a confirmé l'annulation de la désignation du représentant syndical au CHSCT. Elle a retenu, pour prendre sa décision, qu'un critère géographique avait été retenu pour décider de l'implantation des CHSCT et que l'intéressé désigné en qualité de représentant syndical au CHSCT était employé dans le périmètre du CHSCT Rhône-Alpes. De ce fait, il ne pouvait aucunement être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT de Sèvres.

Cela signifie donc que seul un salarié travaillant dans l'établissement concerné peut être désigné en qualité de représentant syndical au sein du CHSCT qui est constitué dans cet établissement lorsqu'un critère géographique a été retenu pour décider de l'implantation des CHSCT.

Un membre d'un syndicat doit tout d'abord savoir qu'il peut, dans les établissements comportant plus de 300 salariés, désigner un représentant syndical au CHSCT, et ce, en vertu de l'article 23 de l'accord-cadre du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 sur l'amélioration des conditions de travail, cela implique donc que l'entreprise doit adhérer à une organisation patronale signataire de l'accord, à savoir au MEDEF, à la CGPME ou à l'UPA).

Le syndicat doit toutefois être représentatif (Cass. Soc. 29 octobre 2008 : n° 07-43578).

Cela lui permet, en tant qu'organisation syndicale, de participer plus étroitement aux actions de prévention qui ont lieu dans l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il en sera de même lorsque plusieurs CHSCT auront été institués au sein d'un même établissement, pour chaque partie d'établissement correspondant à un CHSCT et occupant plus de 300 salariés.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des dispositions plus favorables. Le syndicat vérifie les contenus des accords applicables à l'entreprise qu'il n'aurait pas lui-même négocié avec l'employeur.

Un syndicat représentatif peut désigner un salarié de l'entreprise. Lorsque il désigne un représentant syndical auprès du CHSCT car une distinction doit être opérée selon le critère retenu pour décider de l'implantation des CHSCT.

En effet, au fil de sa jurisprudence, la Cour de cassation opère une distinction entre les CHSCT d'un même établissement répartis par secteurs d'activité et ceux d'un même établissement créés en fonction d'un critère géographique de la façon suivante :

- en cas de critère géographique : seuls les salariés travaillant dans les périmètres déterminés peuvent être élus aux CHSCT correspondants (Cass. Soc. 15 avril 2015 : n° 14-16197) ;
- en cas de critère basé sur le secteur d'activité : tout salarié peut être désigné membre d'un CHSCT correspondant à un secteur dans lequel il ne travaille pas (Cass. Soc. 10 mai 2012, n° 10-23531).



A savoir : Dans le cas étudié, l'entreprise avait fait le choix de retenir un critère géographique pour décider de l'implantation des CHSCT. La désignation du représentant

syndical a donc été annulée car le salarié n'appartenait pas au même établissement

Titulaire d'un mandat extérieur : information du nouvel employeur en cas de transfert d'entreprise

Cass. Soc. 15 avril 2015 : n° 13-25283

En l'espèce, un salarié a été élu en qualité de conseiller prud'hommes, ce dont la société qui l'employait avait été informée. Quelques mois plus tard, sa société est reprise par une autre. Son contrat de travail est donc transféré auprès d'un nouvel employeur.

Ce dernier, ignorant que le salarié était titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise, a licencié le salarié sans avoir au préalable sollicité l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié a donc demandé l'annulation de son licenciement, pour méconnaissance de son statut protecteur.

Selon les juges de la Cour d'appel, la reprise des contrats de travail par une nouvelle société n'a pas pour effet de mettre le nouvel employeur au courant de l'existence d'une protection dont bénéficie un salarié en raison de son mandat extérieur à l'entreprise.

Il appartenait donc au salarié, se prévalant de sa qualité de salarié protégé en raison de son mandat de conseiller prud'homal d'informer son nouvel employeur de l'existence de son mandat extérieur :

- au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ;
- ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture.

I/ ALORS QUE le salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homal mentionné par l'article L 2411-1 17° du code du travail ne peut se prévaloir de cette protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance ; qu'en retenant que la Fondation LEOPOLD BELLAN ne rapportait pas la preuve d'une fraude du salarié pouvant le priver de la protection attachée à son mandat et résultant notamment d'un manquement à son obligation de loyauté et qui aurait consisté dans la volonté délibérée de cacher à son employeur sa qualité de conseiller prud'homal, lorsque c'est au salarié qu'il revenait d'établir qu'il avait informé la fondation de son mandat ou qu'elle en avait connaissance, la Cour d'appel a violé les articles L 2411-1-17° et L 2411-22 du code du travail ;

Lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise, rien ne l'oblige à en informer son employeur. Toutefois, la détention de ce genre de mandat lui fait bénéficier d'une protection contre le licenciement.

Ainsi, si le salarié n'informe pas son employeur du mandat dont il est investi, il ne pourra pas se prévaloir de son statut de salarié protégé.

Si le salarié est sous le coup d'une procédure de licenciement, il peut faire jouer sa protection, en informant son employeur de l'existence de son mandat extérieur à l'entreprise, au plus tard lors de l'entretien préalable (Cass. Soc. 26 mars 2013 : n° 11-28269).

Il peut donc informer son employeur de son mandat extérieur :



- à n'importe quel moment de son mandat (au tout début de son mandat ou au cours de celui-ci) ;
- ou, au plus tard, lors de l'entretien préalable à son licenciement, si il est sous le coup d'une telle procédure.

Il se peut que le salarié ait informé son employeur de l'existence de son mandat extérieur, mais qu'en cours de mandat, son contrat de travail soit transféré auprès d'un autre employeur (par exemple la société est rachetée par une autre).

Dans ce cas, il doit informer son nouvel employeur de son statut de salarié protégé. Il réalise donc cette démarche d'information 2 fois :

- auprès de son employeur initial
- puis auprès de son nouvel employeur en cas de transfert d'entreprise.

L'information de son nouvel employeur doit intervenir :

- au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ;
- ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture.

A défaut, il ne pourra prétendre au bénéfice du statut protecteur et l'employeur pourra le licencier sans solliciter l'accord préalable de l'inspecteur du travail. Il ne pourra pas faire annuler son licenciement.

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié il doit lui poser différentes questions, dont celle de l'existence d'une éventuelle protection contre le licenciement, attachée à tout mandat représentatif.

La réponse à cette question ne pose guère de difficulté lorsque le salarié dispose d'un mandat représentatif ou syndical au sein de l'entreprise. La réponse à cette question soulève en revanche plus d'incertitude sur l'éventualité d'un mandat extérieur à l'entreprise. En effet, comment savoir si le salarié possède un mandat à l'extérieur de l'entreprise ?

C'est au salarié de prendre les devants et d'informer l'employeur de l'existence d'un tel mandat. L'employeur n'a aucunement l'obligation de poser la question au salarié lorsqu'il envisage de le licencier.

Si le salarié n'informe pas l'employeur, et que, ignorant son statut de salarié protégé, l'employeur l'a licencié sans demander l'accord de l'inspecteur du travail, l'employeur ne risque rien : aucun risque donc de voir le licenciement annulé pour ce motif. Si le salarié revendique son statut protecteur après notification du licenciement, c'est trop tard.

Cependant, car, même si le salarié n'a pas lui-même informé l'employeur de la détention d'un mandat extérieur à l'entreprise, les juges estiment que si l'employeur a eu, d'une manière ou d'une autre, connaissance de ce mandat, l'employeur aurait dû respecter la procédure de licenciement du salarié protégé.



A savoir : *Le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise, doit informer son nouvel employeur de l'existence de ce mandat, en cas de transfert d'entreprise. A défaut, il ne pourra pas se prévaloir des dispositions relatives aux salariés protégés et il ne pourra faire annuler son licenciement*

Si le délai de consultation du comité d'entreprise est expiré, le juge ne peut pas le prolonger

Dans le cadre de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise doit rendre ses avis dans des délais fixés par accord ou, à défaut, par l'article R 2323-1-1 du code du travail.

Article R 2323-1-1

Pour les consultations mentionnées à l'article R 2323-1, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'1 mois à compter de la date fixée à cet article.

En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au 1^{er} alinéa est porté à 2 mois.

Le délai mentionné au 1^{er} alinéa est porté à 3 mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à 4 mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert.

L'avis du ou des CHSCT est transmis au comité d'entreprise au plus tard 7 jours avant l'expiration du délai mentionné au 3^{ème} alinéa.

Le délai prévu par ce texte court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation (article R 2323-1).

Article R 2323-1

Pour l'ensemble des consultations mentionnées au 3^{ème} alinéa de l'article L 2323-3 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R 2323-1-5 et suivants.

A l'expiration du délai conventionnel ou réglementaire, si le comité ne s'est pas prononcé, il est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (article L 2323-3).

Article L 2323-3

Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L 2323-6 à L 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

Il dispose d'un délai d'examen suffisant.

Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L 2323-6 à L 2323-60, ainsi qu'aux articles L 2281-12, L 2323-72 et L 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

Si les membres élus du comité estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, ils peuvent saisir le président du TGI pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants et, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations, prolonge le délai d'examen (article L 2323-4).

Article L 2323-4

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de 8 jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L 2323-3.

En l'espèce, l'employeur avait, au cours d'une réunion extraordinaire du comité central d'entreprise, présenté un projet de fusion-absorption et remis un document de 42 pages sur ce projet en précisant que celui-ci n'aurait par lui-même aucune conséquence sociale.

Après l'expiration du délai réglementaire qui lui était imparti pour rendre son avis, le comité central d'entreprise avait saisi le président du tribunal de grande instance. Il soutenait qu'en raison de l'insuffisance de l'information donnée par l'employeur sur les conséquences sociales du projet, la réunion extraordinaire ne constituait pas le point de départ du délai de consultation.

Un certain nombre de réunions ayant été consacrées au projet de fusion après l'expiration du délai réglementaire de consultation, le comité soutenait également que cette situation établissait l'existence d'un accord avec l'employeur pour prolonger ce délai, de sorte que sa saisine du président du tribunal de grande instance n'était pas tardive.

L'insuffisance des informations n'entraîne pas le report du point de départ du délai

Sur le premier point, la cour d'appel de Basse-Terre rejette l'argumentation du comité. Pour elle, dès la première réunion, le comité central d'entreprise avait été mis en mesure d'apprécier l'importance de l'opération projetée. Il lui appartenait donc, s'il estimait son information insuffisante, de saisir le président du tribunal de grande instance pour qu'il ordonne à l'employeur de communiquer les éléments manquants et, en cas de difficultés particulières, prolonge le délai imparti au comité.

En revanche, le comité ne pouvait pas se prévaloir du caractère insuffisant des informations communiquées pour soutenir que ce délai n'aurait pas commencé à courir à compter de la première réunion.

Le juge doit être saisi avant l'expiration du délai

La cour d'appel juge ensuite que, si la loi autorise le président du tribunal de grande instance à prolonger le délai de consultation du comité, elle ne lui permet pas d'accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initialement imparti. S'il s'estime insuffisamment informé, le comité d'entreprise doit saisir le juge avant l'expiration du délai dont il dispose pour rendre son avis. Sur ce point, cette décision rejoint celle rendue par le tribunal de grande instance de Nanterre dans une autre affaire (TGI Nanterre ord. réf. 28 février 2014 n° 14/00634 : RJS 6/14 n° 497).

La tenue d'une réunion hors délai ne prolonge pas le délai de consultation

Enfin, pour la cour d'appel de Basse-Terre, faute d'accord établi dans les conditions de l'article L 2323-3 du Code du travail, le comité d'entreprise ne pouvait pas se prévaloir de la tenue d'une réunion après l'expiration du délai réglementaire de consultation du comité pour soutenir que ce délai aurait été prolongé. Autrement dit, la fixation du délai de consultation ne peut être tacite. Elle doit résulter d'un accord express entre l'employeur et la majorité des élus titulaires consigné au procès-verbal d'une réunion.



A savoir : Aucune disposition légale ne permet au juge d'accorder un nouveau délai au comité d'entreprise après l'expiration du délai initial dont il disposait pour rendre son avis

Direction d'une entreprise exerçant des activités privées de sécurité

Décision n° 2015-463 QPC du 09 avril 2015

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 11 février 2015 par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité posée pour M. Kamel B. portant sur le 1° de l'article L 612-7 du code de la sécurité intérieure.

Article L 612-7 du code de la sécurité intérieure

L'agrément prévu à l'article L 612-6 est délivré aux personnes qui satisfont aux conditions suivantes :

- 1° Être de **nationalité française** ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;*
- 2° Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation à une peine correctionnelle ou à une peine criminelle inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire ou, pour les ressortissants étrangers, dans un document équivalent, pour des motifs incompatibles avec l'exercice des fonctions ;*
- 3° Ne pas avoir fait l'objet d'un arrêté d'expulsion non abrogé ou d'une interdiction du territoire français non entièrement exécutée ;*
- 4° Ne pas avoir fait l'objet d'une décision, prononcée sur le fondement des dispositions du chapitre III du titre V du livre VI du code de commerce ou prise en application des textes antérieurs à ce code et ne pas avoir fait l'objet d'une décision de nature équivalente dans un autre État membre de l'Union européenne ou un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;*
- 5° Ne pas exercer l'une des activités, énumérées par décret en Conseil d'État, incompatibles par leur nature avec celles qui sont mentionnées à l'article L 611-1 ;*
- 6° Ne pas exercer l'activité d'agent de recherches privées ;*
- 7° Justifier d'une aptitude professionnelle dans des conditions définies par décret en Conseil d'État lorsque ces personnes exercent effectivement les activités mentionnées à l'article L 611-1 et, lorsqu'elles utilisent un chien dans le cadre de ces activités, de l'obtention d'une qualification professionnelle définie en application de l'article L 613-7.*

L'agrément ne peut être délivré s'il résulte de l'enquête administrative, ayant le cas échéant donné lieu à consultation, par des agents des commissions nationale et régionales d'agrément et de contrôle spécialement habilités par le représentant de l'État territorialement compétent et individuellement désignés, des traitements de données à caractère personnel gérés par les services de police et de gendarmerie nationales relevant des dispositions de l'article 26 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, à l'exception des fichiers d'identification, que son comportement ou ses agissements sont contraires à l'honneur, à la probité, aux bonnes mœurs ou sont de nature à porter atteinte à la sécurité des personnes ou des biens, à la sécurité publique ou à la sûreté de l'État et sont incompatibles avec l'exercice des fonctions susmentionnées.

Cette disposition soumet à la condition d'« être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen » la délivrance de l'agrément des exploitants individuels, des dirigeants, gérants et associés des personnes morales exerçant des activités privées de sécurité.

Le requérant soutenait que le législateur avait méconnu le principe d'égalité en excluant les personnes qui ne sont pas d'une nationalité mentionnée au 1° de l'article L 612-7 de la possibilité de se voir délivrer un agrément pour diriger une entreprise exerçant des activités privées de sécurité.

Le Conseil constitutionnel a jugé le 1° de l'article L 612-7 du code de la sécurité intérieure conforme à la Constitution.

Il a d'abord relevé que le législateur avait entendu assurer un strict contrôle des dirigeants des entreprises exerçant des activités privées de sécurité qui, du fait de leur autorisation d'exercice, sont associées aux missions de l'État en matière de sécurité publique. Le Conseil constitutionnel a ensuite jugé que le motif d'intérêt général lié à la protection de l'ordre public et de la sécurité des personnes et des biens justifie la différence de traitement dénoncée par le requérant qui est fondée sur un critère en rapport direct avec l'objectif de la loi.



A savoir : La condition d'être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen afin de diriger une entreprise de sécurité est conforme à la constitution

Harcèlement : l'employeur a un devoir de prévention, non de réaction

Cass. Soc., 11 mars 2015 : n° 13-18.603, arrêt n° 413 FS-P+B

En l'espèce, face à des agissements de harcèlement sexuel et moral de la part de son supérieur hiérarchique, une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

L'employeur, pour se défendre, souligne qu'il a pris les mesures appropriées et sanctionné l'auteur du harcèlement dès qu'il a eu connaissance des faits.

En dépit de sa prompt réaction, l'employeur est condamné et la prise d'acte de rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse car l'employeur aurait dû prendre, en amont, des mesures pour que cette situation ne se produise pas :

Attendu, cependant, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.

Ce n'est pas la première fois que la Cour de cassation se montre aussi intransigeante. Elle l'avait déjà dit en termes très clairs : « *Mais attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* » (Cass. Soc., 29 juin 2011 : n° 09-69.444). Cet arrêt faisait suite à une décision allant dans le même sens (Cass. Soc., 6 janvier 2011 : n° 08-43.279).

Cette jurisprudence est dictée par la loi de manière incontournable. En effet, l'article L 1152-4 du code du travail ne prête pas à confusion : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* ».

Article L 1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement

moral.

Les personnes mentionnées à l'article L 1152-2 (salarié, personne en formation ou en stage) sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article 222-33-2 du code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Depuis 2002, les employeurs se sont familiarisés avec l'obligation de sécurité de résultat. Elle a été mise en lumière à propos de la faute inexcusable dont la définition a été modifiée. C'était déjà pour eux un grand changement car de la « *faute d'une gravité exceptionnelle, dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, en l'absence de tout fait justificatif* » (Cass. Civ., 15 juillet 1941, veuve Villa.), on leur demandait de passer au manquement commis par l'employeur lorsqu'il « *avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* » (Cass. Soc., 28 février 2002 : n° 00-11.793 ; Cass. Soc., 28 février 2002 : n° 99-17.221).

En matière de harcèlement moral et/ou sexuel, on leur demande d'aller encore un peu plus loin. Ils doivent, en quelque sorte, présumer qu'il y a danger et, très en amont, prendre les dispositions nécessaires pour le faire disparaître. On ne cherchera pas s'ils ont eu conscience du danger ou s'ils auraient dû en avoir conscience, la réponse est faite avant que la question soit posée : ils doivent avoir conscience qu'il y a un danger.

Condamnés au succès dans une lutte sans merci contre le harcèlement, les employeurs doivent impérativement inscrire le harcèlement comme un risque dans leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER). Aucune entreprise, aucun organisme ne peut se vanter de ne pas connaître ce risque.

En face du risque, ils doivent inscrire des remèdes qui ont pour nom :

- formation,
- communication,
- contrôles réguliers,
- intervention systématique des services de santé au travail,
- organisation non stressante du travail.

Formation : si l'encadrement est la première cible des actions de formation, tout le personnel gagnera à recevoir une formation de base sur le savoir-vivre en entreprise. La difficulté consiste à trouver des organismes de formation capables d'en délivrer. À défaut d'en trouver, l'entreprise peut l'organiser en interne.

Communication : les chartes de comportement ont cet avantage qu'elles rendent publique la manière de voir les relations entre collègues et les principes de management. Elles servent de référence. Leur but n'est pas de servir de base à une sanction, elles ne sont pas intégrées au règlement intérieur, mais d'imprimer de façon positive une mentalité.

Contrôle régulier : le contrôle régulier peut se faire par des entretiens périodiques. On objectera qu'avec les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens professionnels tous les 2 ans, l'agenda est déjà bien chargé en entretiens ressenties comme chronophage.

Mais il faut se pénétrer de l'idée que la vie en entreprise, au 21^{ème} siècle, ne peut se concevoir sans une part importante accordée aux ressources humaines.

Services de santé : ils doivent, comme l'employeur, prendre l'habitude d'être plus préventifs que réactifs. Malgré la récente réforme législative qui les y incite, ils continuent souvent à attendre qu'on vienne à eux au lieu d'aller au devant des salariés.

Organisation du travail : elle doit être une préoccupation majeure de l'entreprise. Et on rappellera à cet égard l'existence de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 24 novembre 2008, étendu par arrêté ministériel du 23 avril 2009 (JO 6 mai), accord pris dans le cadre de l'article 138 du traité de la Communauté européenne.

Dans le cadre de cet accord, l'employeur a le devoir d'identifier les problèmes de stress, notamment dans l'organisation et les processus de travail en évitant une « *mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management* ». Une fois identifiés, ces problèmes doivent être prévenus et diminués.

La Cour de cassation en tient compte, qui considère qu'un style de management peut être constitutif de harcèlement moral (Cass. Soc., 10 novembre 2009 : n° 07-45.321) ou encore qui a condamné pour faute inexcusable un employeur qui avait mis en place une organisation du travail génératrice de pression excessive et de surcharge de travail (Cass. 2^{ème} civ., 8 novembre 2012 : n° 11-23.855).

Attendu, cependant, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait que la salariée avait été victime d'un harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise, la cour d'appel à laquelle il appartenait dès lors d'apprécier si ce manquement avait empêché la poursuite du contrat de travail, a violé les textes susvisés ;



A savoir : *L'employeur est tenu d'empêcher tout harcèlement moral et/ou sexuel de son personnel. S'il se borne à réagir une fois qu'il a connaissance d'agissements de harcèlement, il ne satisfait pas aux exigences de la loi*