

Quinzaine du 1^{er} au 15 mars 2017

Textes	
Permis de conduire : éligible au compte personnel de formation	<i>Décret n° 2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire</i>
Apprentis : une nouvelle aide pour les moins de 21 ans	<i>Décret n° 2017-267 du 28 février 2017 instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis</i>
Indemnités kilométriques : le barème 2016 est reconduit pour 2017	<i>BOI-BAREME-000001-20170224 du 24 février 2017 ; Barèmes d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicables aux automobiles et aux deux-roues motorisés</i>
Zoom	
Représentant du personnel : la réunion en visioconférence	
Jurisprudence	
Un accord d'entreprise peut prévoir un contingent d'heures supplémentaires plus élevé que l'accord de branche	<i>Cass. Soc. 1^{er} mars 2017 : n° 16-10047 FSPBRI</i>
La modification de l'organisation des contraintes mises en place par accord collectif ne peut être décidée unilatéralement	<i>Cass. Soc., 1^{er} mars 2017 : n° 14-22269 FSPB</i>
Un accord d'entreprise peut prévoir un contingent d'heures supplémentaires plus élevé que l'accord de branche	<i>Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 15-22392 FSPB</i>
Qui dit liste commune ne dit plus forcément délégué syndical supplémentaire commun	<i>Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 15-28.775 FS-PB</i>
Pour exercer ses prérogatives, tout syndicat, représentatif ou non, doit remplir le critère de transparence financière	<i>Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 16-60123 FSPB</i>
Visite de reprise initiée par le salarié : l'employeur doit en être informé au préalable	<i>Cass. Soc., 8 février 2017 : n° 15-27.492 F-D</i>
Le licenciement d'un membre d'une commission paritaire professionnelle doit être autorisé	<i>Cass. Soc., 1^{er} février 2017 : n° 15-24.310 FS-PBRI</i>
Pas de modification du périmètre d'implantation des CHSCT sans accord entre le CE et l'employeur	<i>Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 16-10.770 FS-PB</i>

Textes



Permis de conduire : éligible au compte personnel de formation

Décret n° 2017-273 du 2 mars 2017 relatif aux conditions d'éligibilité au compte personnel de formation des préparations à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire

Le décret, pris pour l'application de l'article 66 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, précise les conditions d'éligibilité au compte personnel de formation de la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire autorisant la conduite des véhicules de la catégorie B ainsi que les modalités de financement de ce dispositif.

Pour que la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et à l'épreuve pratique du permis de conduire soit éligible au compte personnel de formation :

- l'obtention du permis de conduire doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
- le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis de conduire. Cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

Les établissements d'enseignement de la conduite et de la sécurité routière qui dispensent cette préparation devront :

- d'une part, avoir procédé à la déclaration d'activité prévue par le code du travail pour les organismes de formation et,
- d'autre part, respecter les critères permettant de s'assurer de la qualité des actions de formation et être inscrits par les organismes financeurs dans leur catalogue de référence.

Les frais de préparation à l'épreuve théorique du code de la route sont pris en charge par les organismes financeurs soit sous la forme d'un forfait en euros et en nombre d'heures, soit sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées.

Les frais de préparation à l'épreuve pratique du permis de conduire ainsi que les frais d'accompagnement mentionnés à l'article R 213-3-3 du code de la route sont pris en charge par les organismes financeurs sur la base du nombre d'heures effectivement dispensées.

Le texte entre en vigueur le 15 mars 2017.



Apprentis : une nouvelle aide pour les moins de 21 ans

Décret n° 2017-267 du 28 février 2017 instituant une aide financière en faveur des jeunes apprentis

Une aide forfaitaire de 335 € va être versée aux apprentis qui ont conclu un contrat d'apprentissage débutant entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 mai 2017 dès lors qu'ils ont moins de 21 ans au début de leur contrat. C'est ce que précise un décret publié au Journal officiel du 2 mars 2017.

Cette aide est versée quelle que soit la durée du contrat d'apprentissage.

L'apprenti signataire de plusieurs contrats d'apprentissage au cours de cette période ne peut bénéficier de cette aide qu'une seule fois. L'aide est cumulable avec toutes les autres aides perçues par le bénéficiaire, y compris les prestations sociales. Il n'est pas tenu compte de cette aide pour la détermination des plafonds de ressources du foyer fiscal de rattachement de l'apprenti pour le bénéfice de prestations sociales.

C'est le ministère chargé de la formation professionnelle qui fixe la liste des personnes éligibles à cette aide avant de la transmettre à l'Agence de services et de paiement (ASP) chargée du versement de l'aide. Le ministère informe par ailleurs chacune des personnes figurant sur cette liste, par courrier postal, des modalités de versement de cette aide financière.

Le décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication soit le 3 mars 2017.

Définition : *le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans*



Indemnités kilométriques : le barème 2016 est reconduit pour 2017

BOI-BAREME-000001-20170224 du 24 février 2017 ; Barèmes d'évaluation forfaitaire du prix de revient kilométrique applicables aux automobiles et aux deux-roues motorisés

Les dépenses relatives à l'utilisation d'une automobile, d'un vélomoteur, d'un scooter ou d'une moto peuvent être évaluées par l'application d'un barème kilométrique fixé par arrêté du ministre chargé du budget.

Définition : *le barème kilométrique 2017 permet de calculer ses frais et indemnités kilométriques, notamment dans le cadre de la déduction des frais réels, pour la déclaration de revenus 2017*

Le barème prend en compte l'ensemble des frais (amortissement du véhicule, assurance, réparations, carburant, etc.) à l'exception :

- des intérêts d'emprunt si le véhicule a été acheté à crédit ;
- des frais de stationnement ;
- des péages.

Tout comme cela avait été le cas l'an dernier, information confirmée par une publication des services fiscaux en date du 15 février 2016, l'administration fiscale confirme dans sa publication du 24 février 2017 que le barème en vigueur sur 2016 (et 2015) demeure applicable pour l'année 2017.

Ainsi, pour la seconde année consécutive, les entreprises vont appliquer le barème fixé par arrêté du 26 février 2015, publié au JO du 28 février 2015.

Barème applicable aux automobiles

Les allocations versées sous la forme d'indemnité kilométriques à un salarié contraint d'utiliser son véhicule à des fins professionnelles peuvent être exonérées de charges sociales dans la limite du barème kilométrique publié chaque année par l'administration fiscale. L'exonération est possible sous réserve de pouvoir justifier :

- du moyen de transport utilisé par le salarié, de la distance séparant le domicile du lieu de travail
- de la puissance du véhicule
- du nombre de trajets effectués chaque mois, et à condition que le salarié atteste ne transporter aucune autre personne de la même entreprise bénéficiant des mêmes indemnités.

Barème au 1^{er} janvier 2017

Tarif applicable aux automobiles			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,410$	$(d \times 0,245) + 824$	$d \times 0,286$
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1.082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1.188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1.244$	$d \times 0,382$
7 CV et plus	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1.288$	$d \times 0,401$

d représente la distance parcourue en kilomètres.

Le coefficient applicable à cette distance augmente donc en fonction de la puissance de votre véhicule (en CV), dans la limite de 7 CV.

Exemple de calcul

- pour 4 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 6 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : $4\,000 \text{ km} \times 0,568 = 2\,272$ euros ;
- pour 6 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 5 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : $(6\,000 \text{ km} \times 0,305) + 1\,188 = 3\,018$ euros ;
- pour 22 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 7 CV, le contribuable peut faire état d'un montant de frais réels égal à : $22\,000 \text{ km} \times 0,401 = 8\,822$ euros.

Barèmes applicables aux cyclomoteurs, vélomoteurs, scooters, motocyclettes

Est considéré comme cyclomoteur au sens du code de la route, le véhicule deux roues dont la vitesse maximale par construction ne dépasse pas 45 km/h et équipé d'un moteur d'une cylindrée ne dépassant pas 50 cm³ s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette n'excédant pas 4 kW pour les autres types de moteur.

Il peut s'agir, selon les dénominations commerciales, de scooters, de vélomoteurs...

Barème au 1^{er} janvier 2017

Tarif applicable aux cyclomoteurs		
Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
$d \times 0,269$	$(d \times 0,063) + 412$	$d \times 0,146$

d représente la distance parcourue en kilomètres

Exemple de calcul

- un contribuable ayant parcouru 2 500 km, dont 1 800 km à titre professionnel, avec un vélomoteur dont la cylindrée est inférieure à 50 cm³ peut obtenir la déduction de : $1\,800 \times 0,269 = 484$ euros ;
- un contribuable ayant parcouru 3 000 km à titre professionnel, avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 cm³ peut obtenir une déduction de : $(3\,000 \times 0,063) + 412 = 601$ euros ;
- pour un parcours professionnel de 5 100 km effectué avec un scooter dont la cylindrée est inférieure à 50 cm³, le montant de la déduction est de : $5\,100 \times 0,146 = 745$ euros.

Barèmes applicables aux véhicules non considérés comme cyclomoteurs

Est considéré comme non-cyclomoteur au sens du code de la route, le véhicule deux roues dont la cylindrée est supérieure à 50 cm³.

Barème au 1^{er} janvier 2017

Tarif applicable aux motocyclettes			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,338$	$(d \times 0,084) + 760$	$d \times 0,211$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,4$	$(d \times 0,07) + 989$	$d \times 0,235$
Plus de 5 CV	$d \times 0,518$	$(d \times 0,067) + 1.351$	$d \times 0,292$

d représente la distance parcourue en kilomètres.

Exemple de calcul

- un contribuable ayant parcouru 3 000 km, dont 2 000 km à titre professionnel, avec une moto dont la puissance administrative est de 5 CV peut obtenir la déduction de : $2\,000 \times 0,4 = 800$ euros ;
- pour un parcours de 5 000 km effectué à titre professionnel avec un scooter dont la puissance est de 1 CV, la déduction sera de : $(5\,000 \times 0,084) + 760 = 1\,180$ euros ;
- pour un parcours de 6 100 km effectué à titre professionnel avec une moto dont la puissance est supérieure à 5 CV, la déduction sera de : $6\,100 \times 0,292 = 1\,781$ euros.

Rappels importants :

Compte tenu de tous les éléments précédents, nous vous rappelons que :

- **Fiscalement**, les barèmes confirmés par l'administration fiscale concernent l'imposition des revenus 2014, 2015 et 2016.
- **Socialement**, ces barèmes sont utilisés au titre des remboursements de « frais professionnels » pour les années 2015, 2016 et désormais 2017.

Indemnités kilométriques vélo

Suite à la publication du décret 2017-144 du 11 février 2017, le barème des indemnités kilométriques vélo est confirmé à 0,25 €/ kilomètre.

Zoom



Représentant du personnel : la réunion en visioconférence

CE, CHSCT ou DUP, les réunions peuvent avoir lieu en visioconférence. Ce procédé doit permettre de faciliter les réunions et les échanges avec l'employeur.

La visioconférence facilite les échanges à distance, et permet d'économiser :

- du temps (temps de trajet des élus)
- et de l'argent (prise en charge des frais de transport par l'employeur).

Auparavant, le recours à la visioconférence pour réunir les représentants du personnel n'était pas encadré par la loi. Désormais, la Loi Rebsamen (loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi), un décret du 12 avril 2016 (décret n° 2016-453 du 12 avril 2016 relatif à certaines modalités de déroulement des réunions des institutions représentatives du personnel) et la Loi Travail (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), fixent le cadre juridique à la visioconférence (que l'on peut également appeler vidéoconférence).

Les instances concernées par la visioconférence

Toutes les institutions représentatives du personnel peuvent se réunir en visioconférence :

- le comité d'entreprise (article L2325-5-1) ;
- le comité central d'entreprise (article L 2327-13-1) ;
- le comité de groupe (article L 2334-2) ;
- le CHSCT (article L 4614-11-1) ;
- la DUP (article L 2326-5) ...

Si l'employeur organise une réunion commune de plusieurs institutions représentatives du personnel, la visioconférence est également autorisée (article L 23-101-2).

Seuls les délégués du personnel ne sont pas concernés par cette possibilité.

Concernant la délégation unique du personnel

Grande oubliée de la Loi Rebsamen, la Délégation Unique du Personnel (DUP) ne pouvait pas faire usage de la visioconférence dans le cadre de ses réunions. La Loi Travail est venue réparer cet oubli (article L 2326-5).

Désormais, les réunions de la DUP peuvent se dérouler en visioconférence, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le comité d'entreprise, c'est-à-dire dans les conditions de droit commun (articles L 2326-5 et L 2325-5-1). Toutefois, la visioconférence demeure exclue pour les réunions avec les délégués du personnel.

L'accord des représentants du personnel

En principe, pour mettre en place les réunions par visioconférence, il faut un accord entre le chef d'entreprise et les membres de l'institution concernée. Toutefois, à défaut d'accord, l'employeur peut quand même imposer une réunion par visioconférence mais dans la limite de 3 fois par an.

Si un accord peut valablement prévoir que toutes les réunions se tiennent en visioconférence, en pratique il semble difficile, voire même parfois peu judicieux, de tenir uniquement des réunions *virtuelles* à distance :

- les élus doivent pouvoir se rencontrer *physiquement* de temps en temps ;
- certains contextes, comme celui d'une fermeture d'établissement ou de licenciements économiques collectifs, ne s'y prêtent pas.

Si auparavant la jurisprudence n'admettait le recours à la conférence par vidéo que si aucun des élus participant à la réunion ne s'y était opposé, désormais l'employeur pourra imposer, au moins pour 3 réunions par année civile, de se réunir en visioconférence plutôt que de faire une réunion classique.

La loi ne précise pas selon quelles modalités l'accord pour le recours à la visioconférence doit être conclu. Il convient donc au minimum de procéder à un vote en séance sur le sujet, approuvé à la majorité des élus. Ce vote pourrait tout à fait concerner une réunion spécifique ou être au contraire plus général et régler l'organisation de la visioconférence pour plusieurs réunions.

Le vote à bulletin secret

Avant le 19 août 2015, la Cour de cassation admettait le recours à la visioconférence à condition que les questions inscrites à l'ordre du jour de la réunion n'impliquaient pas un vote à bulletin secret, et qu'il n'était pas procédé à un tel vote (Cass. Soc., 26 octobre 2011 : n° 10-20918).

La Loi Rebsamen offre aujourd'hui la possibilité aux élus et à l'employeur de se réunir en web conférence, même quand un vote doit avoir lieu au cours de la réunion (par exemple : consultation sur le licenciement d'un salarié protégé). Dans ce cas, le dispositif de vote mis en œuvre doit garantir que l'identité de l'électeur ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote (article D 2325-1-1).

Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

La procédure se compose donc de deux étapes :

- avant d'engager les délibérations, il faut vérifier que tous les membres ont bien accès aux moyens techniques remplissant les conditions requises par la loi ;
- le vote doit avoir lieu de manière simultanée sur les différents sites qui participent à la réunion en visioconférence (article D 2325-1-2). Les participants disposent donc d'une durée identique pour voter. Elle est indiquée par le président de l'instance.

Dispositif technique que l'entreprise doit mettre en place

Lorsque le comité d'entreprise (ou toute autre instance représentative du personnel) est réuni en visioconférence, le dispositif technique doit garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Chaque intervenant doit donc pouvoir être clairement identifié par tous les participants à la réunion, y compris par ceux qui y assistent depuis un autre site (les élus titulaires, les élus suppléants, les représentants syndicaux, le Président de l'instance ...).

La transmission de l'image et du son doit être de bonne qualité afin de préserver la réalité et la qualité des débats, et doit, bien entendu, être instantanée (pas question donc d'enregistrer la réunion et de la diffuser plus tard aux autres participants à la réunion). Ceci afin de s'assurer de l'indépendance du vote et d'éviter toute influence sur les élus.

Jurisprudence

Un accord d'entreprise peut prévoir un contingent d'heures supplémentaires plus élevé que l'accord de branche

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017 : n° 16-10047 FSPBRI

L'affaire en cause est antérieure à la loi Travail et porte sur les dispositions de l'article 18 de la loi 2008-789 du 20 août 2008 relatives au contingent annuel des heures supplémentaires.

Cette loi permettait à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer le contingent à un niveau différent de celui retenu par l'accord de branche applicable. Elle faisait ainsi déjà primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans ce domaine (article L 3121-11 version antérieure au 10 août 2016 ; article L 3121-33 nouveau).

Article L 3121-11 ancien	Article L 3121-33 nouveau
<p><i>Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.</i></p>	<p><i>I.- Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :</i></p> <p><i>1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;</i></p> <p><i>2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L 3121-30 ;</i></p> <p><i>3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L 3121-30 pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.</i></p> <p><i>Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.</i></p> <p><i>Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.</i></p> <p><i>II.- Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :</i></p> <p><i>1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;</i></p> <p><i>2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.</i></p> <p><i>III.- Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.</i></p>

Dans cette affaire, un accord d'entreprise du 19 avril 2011 avait porté à 220 heures par an le contingent des heures supplémentaires, alors qu'un accord de branche du 4 mai 2004 l'avait fixé à 130 heures.

Les partenaires sociaux pouvaient-ils ainsi déroger à un accord de branche antérieur à la loi du 20 août 2008 et qui n'avait pas été dénoncé ? La Cour de cassation a répondu positivement.

La rédaction d'origine de la loi du 20 août 2008 était on ne peut claire dans son intention de faire primer l'accord d'entreprise et d'inciter les entreprises à renégocier. Elle prévoyait que les accords antérieurs à la loi nouvelle resteraient en vigueur au plus tard jusqu'au 31 décembre 2009, disposition qui avait été annulée par le Conseil constitutionnel.

Pour autant, le Conseil a préservé l'esprit de la loi en relevant que les dispositions permettant d'accomplir des heures supplémentaires dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche s'appliquaient immédiatement et permettaient la négociation d'accords d'entreprise nonobstant l'existence de clauses contraires dans des accords de branche (C. Const., décision 2008-568 DC du 7 août 2008, JO du 21).

Dans la suite logique de cette décision, la Cour de cassation relève ici qu'un accord d'entreprise peut fixer le contingent d'heures supplémentaires à un niveau différent de celui prévu par l'accord de branche, quelle que soit la date de conclusion de ce dernier (avant ou après l'entrée en vigueur de la loi de 2008). Les partenaires sociaux pouvaient donc porter le contingent annuel d'heures supplémentaires à un niveau plus élevé que celui prévu par l'accord de branche qui était alors applicable.

Dans le cadre de la loi Travail, les règles de fixation du contingent d'heures supplémentaires relèvent toujours du champ de la négociation collective, avec primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. Sur ce point précis, la loi Travail n'a donc rien changé.

Rappelons que depuis la loi Travail, la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche a été étendue à 37 autres nouveaux domaines, en plus des 7 pour lesquels cela était déjà admis



A savoir : dans le cadre de la loi du 20 août 2008, un accord d'entreprise pouvait fixer un contingent annuel d'heures supplémentaires à un autre niveau que celui retenu par l'accord de branche applicable. La Cour de cassation vient de préciser qu'il en allait ainsi même par rapport à un accord de branche conclu avant la loi. Cette primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans ce domaine vaut encore aujourd'hui dans le cadre de la loi Travail

La modification de l'organisation des astreintes mises en place par accord collectif ne peut être décidée unilatéralement

Cass. Soc., 1^{er} mars 2017 : n° 14-22269 FSPB

Les astreintes peuvent être mises en place par accord collectif. À défaut d'accord, l'employeur peut les instituer de manière unilatérale, après consultation des représentants du personnel. Quelle que soit son origine (accord collectif ou décision unilatérale), le support du régime d'astreinte doit fixer le mode d'organisation, ainsi que la compensation financière ou la forme de repos à laquelle les astreintes donnent lieu (article L 3121-9).

Lorsque les modalités ont été mises en place par accord collectif (comme en l'espèce), leur révision nécessite de respecter les conditions prévues par cet accord. Par voie de conséquence, l'employeur ne peut décider seul de la modification de leur organisation.

Dans cette affaire, un accord d'entreprise organisait les astreintes à domicile. En vue d'en modifier leur organisation, l'employeur avait réuni les syndicats signataires. Un avenant avait été conclu, mais s'était trouvé frappé d'opposition par un syndicat majoritaire. L'employeur avait donc fixé unilatéralement les nouvelles modalités d'organisation des astreintes. À tort selon la Cour de cassation, saisie suite au contentieux initié par le syndicat opposé à cette modification unilatérale. Les juges ont, en effet, estimé que l'employeur ne pouvait pas faire abstraction des modalités de révision fixées par l'accord initial : ce texte imposait de chercher à conclure un avenant si une évolution dans l'activité de l'entreprise nécessitait de modifier le système d'astreinte. Il fallait donc passer par la négociation.

Il se trouve que, dans cette affaire, l'employeur se trouvait dans une impasse, puisqu'il avait effectivement cherché à négocier, mais s'était heurté à l'opposition d'un syndicat majoritaire. Dans ces conditions, la seule possibilité pour modifier l'organisation des astreintes consistait, à notre sens, à dénoncer l'accord d'entreprise, pour ensuite chercher à négocier un accord de substitution, pendant le délai de survie de 15 mois. Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations que l'employeur aurait finalement pu redéfinir unilatéralement l'organisation des astreintes (articles L 2261-9 et L 2261-10). Le processus était certes relativement long, mais il respectait le code du travail, contrairement au passage en force par décision unilatérale.

Rappelons enfin, même si cela n'a pas un lien direct avec cette affaire que, depuis la loi Travail, pour la mise en place des astreintes, l'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur la convention ou l'accord de branche.



A savoir : *les astreintes pouvant être mises en place par accord collectif, l'employeur, unilatéralement, ne peut le modifier sans tenir compte des modalités de révision prévues par l'accord lui-même*

Un accord d'entreprise peut prévoir un contingent d'heures supplémentaires plus élevé que l'accord de branche

Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 15-22392 FSPB

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) reçoit de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (article L 4614-9).

Article L 4614-9

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, ainsi que les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur.

Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Le code du travail n'étant pas plus précis sur la question, l'administration a indiqué que *ces moyens doivent notamment comprendre, au minimum, les moyens de dactylographie nécessaires, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (...) ainsi qu'une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement* (Circulaire DRT 1993-15 du 25 mars 1993, p. 25).

Sachant cela, un CHSCT qui dispose déjà de moyens de fonctionnement peut-il s'octroyer seul des moyens supplémentaires qui seraient à la charge financière de l'employeur ? Pour les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, la réponse est négative.

L'imprécision des textes en la matière ne donne pas un blanc-seing au CHSCT pour s'attribuer

unilatéralement tous moyens que l'employeur devrait financer. En pratique, la frontière entre les moyens minima et des moyens supplémentaires peut sembler difficile à placer. Les circonstances de l'affaire dont il est question ici illustrent néanmoins le propos.

Dans l'espèce tranchée par la Cour de cassation le 22 février 2017, le CHSCT avait par deux délibérations décidé de recourir à un prestataire extérieur pour rédiger 92 P-V de réunions en retard.

L'employeur qui demandait aux juges d'annuler ces délibérations a obtenu gain de cause devant le tribunal de grande instance (TGI). Le CHSCT a alors saisi la Cour de cassation mais sans succès puisque celle-ci a approuvé la décision du TGI.

Il en ressort que le CHSCT ne pouvait pas imposer unilatéralement une charge supplémentaire à l'employeur. Seul un accord collectif ou un usage pourrait prévoir des moyens additionnels. En effet, pour aller au-delà des exigences légales concernant notamment le fonctionnement du CHSCT, un accord collectif ou un usage est indispensable (article L 4611-7).

Article L 4611-7

Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables concernant le fonctionnement, la composition ou les pouvoirs des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui résultent d'accords collectifs ou d'usages.

En l'espèce, des moyens supplémentaires en heures de délégation et en matériel avaient déjà été accordés au CHSCT par accords collectifs compte tenu du nombre de ses réunions (environ 4 par mois). Or, le CHSCT n'avait même pas démontré en quoi ces moyens déjà étendus étaient insuffisants pour permettre au secrétaire du CHSCT de rédiger les P-V en retard.

Deux points sont à retenir de cette affaire :

- d'une part, l'employeur doit fournir au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et seul un accord collectif ou un usage pourrait lui imposer d'aller au-delà de ces moyens. Le CHSCT seul ne peut pas l'y astreindre.
- d'autre part, si un CHSCT saisit les juges parce qu'il estime que les moyens fournis par l'employeur sont insuffisants, il lui appartient de le prouver. En d'autres termes, la charge de la preuve pèse alors sur le CHSCT.

Qui paye la facture du prestataire, les honoraires d'avocat et les frais de justice : logiquement, le CHSCT n'a pas obtenu des juges que l'employeur soit condamné à payer les factures du prestataire qui avait rédigé les P-V en retard.

Par ailleurs, il a déjà été jugé qu'en cas de contentieux entre un employeur et un CHSCT, les frais de procédure sont à la charge de l'employeur, sauf abus du CHSCT, celui-ci n'ayant pas de budget propre (Cass. Soc., 2 décembre 2009 : n° 08-18409). Toutefois, il est rare que cet abus soit caractérisé.

Pourtant, dans cette affaire, les juges ont refusé de mettre à la charge de l'employeur les honoraires de l'avocat du CHSCT et de le condamner à payer les frais de justice. En effet, ils ont considéré que le CHSCT avait abusé dans l'exercice de son droit à agir car :

- il n'avait même pas essayé de prouver en quoi les moyens dont il disposait étaient insuffisants, ces moyens ayant qui plus est déjà été améliorés par accords collectifs ;
- il n'avait pas tenu compte de l'opposition écrite de l'employeur qui avait averti que le salarié signataire de la facture du prestataire extérieur ne pouvait pas engager la société.

Concrètement, l'avocat qui a défendu le CHSCT n'a donc pas été payé pour ce dossier.



A savoir : le CHSCT reçoit déjà de l'employeur les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation de ses réunions. Il ne peut donc pas décider seul de s'octroyer des moyens supplémentaires. Ainsi, un CHSCT ne peut pas unilatéralement recourir à un prestataire extérieur pour rédiger des procès-verbaux de réunion en retard

Qui dit liste commune ne dit plus forcément délégué syndical supplémentaire commun

Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 15-28.775 FS-PB

Revenant sur sa jurisprudence antérieure, la Cour de cassation considère désormais qu'en cas de présentation d'une liste commune, chaque syndicat peut désigner un délégué syndical supplémentaire dès lors qu'il en remplit les conditions, en particulier celle tenant au score électoral.

La possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire est ouverte, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, à tout syndicat représentatif qui a obtenu, lors des élections des membres du comité d'entreprise (ou comité d'établissement) un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui compte au moins 1 élu dans l'un des 2 autres collèges (article L 2143-4).

Article L 2143-4

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Si l'appréciation de ces conditions ne fait guère de difficultés lorsqu'un syndicat dépose une liste en son nom propre, qu'en est-il en cas de dépôt d'une liste commune à plusieurs syndicats ? Tel était l'objet du présent litige.

En l'espèce, 2 syndicats ont présenté une liste commune aux élections professionnelles. Ayant obtenu à titre individuel le score électoral (d'au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour) leur permettant de désigner un délégué syndical supplémentaire dans le collège cadre, ils procèdent à la désignation de leur propre délégué syndical supplémentaire.

Sur requête de l'employeur, le tribunal d'instance annule ces désignations, considérant que les résultats électoraux obtenus par une liste doivent s'apprécier de manière commune et indivisible.

La décision des juges du fond se réfère directement à la position retenue jusque-là par la Cour de cassation. Celle-ci avait effectivement jugé à plusieurs reprises que dans le cas où plusieurs syndicats ont présenté leurs candidats sur une liste commune, il ne peut être désigné qu'un seul délégué supplémentaire (Cass. Soc., 1^{er} mars 1984 : n° 83-61.062 ; Cass. Soc., 18 novembre 2008 : n° 08-60.397 FS-PB). En présence d'une liste commune ayant fait l'objet d'un vote global des électeurs, les résultats étaient considérés comme indivisibles et ne pouvaient pas faire l'objet d'une appropriation par chacun des syndicats concernés, que ce soit en tout ou en partie.

Dans l'arrêt du 22 février 2017, la Haute Juridiction revient sur cette jurisprudence : dès lors qu'un syndicat remplit l'ensemble des conditions nécessaires à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire (dont celle tenant au score électoral), il lui est possible de désigner son propre délégué syndical supplémentaire, malgré l'existence d'une liste commune, sauf en cas d'accord sur la désignation d'un délégué commun.

Cette évolution avait été précédée notamment par un arrêt du 14 janvier 2014 (Cass. Soc., 14 janvier 2014 n° 12-28.929 FS-PB), qui avait rappelé que dans le cas de dépôt de listes communes, seuls les syndicats ayant obtenu au moins 10 % des voix au premier tour des élections des représentants du personnel au comité d'entreprise pouvaient désigner un délégué syndical. Cette solution impliquait donc une vérification du score électoral de chacun des syndicats ayant fait liste commune et non un décompte unique et commun, cette vérification pouvant être opérée en fonction de la clé de répartition convenue par les organisations syndicales ou, à défaut, à parts égales, ainsi que le prévoit l'article L 2122-3 du code du travail.

Trois types de situations peuvent se présenter :

- chacun des syndicats de la liste commune obtient, à titre individuel, le score électoral requis : chaque syndicat peut alors désigner son propre délégué syndical supplémentaire, sous réserve de remplir les autres conditions posées par l'article L 2143-4 du code du travail ;
- aucun d'entre eux ne totalise, à titre individuel, le nombre de suffrages exigés : seule la désignation d'un délégué supplémentaire commun paraît envisageable, à condition que tous s'accordent à cette fin ;
- seuls certains syndicats de la liste répondent, à titre individuel, aux critères leur permettant de désigner un délégué syndical supplémentaire : seuls ceux-ci peuvent désigner leur propre délégué syndical supplémentaire. Le syndicat qui ne remplit pas les conditions requises devra, quant à lui, renoncer à désigner un délégué supplémentaire, sauf à obtenir de tous les autres qu'ils renoncent à désigner leur propre délégué supplémentaire au profit d'un délégué unique et commun à l'ensemble de la liste, ce qui a peu de chance de se produire.

La question qui reste en suspens est de savoir si la solution rendue dans l'arrêt du 22 février 2017 à propos de la désignation de délégués syndicaux supplémentaires est intégralement transposable à la désignation des délégués syndicaux en cas de dépôt d'une liste commune.

En particulier, on peut se demander si la possibilité de désigner un délégué syndical commun existe lorsque la liste commune a bien atteint le score d'au moins 10 % des suffrages exprimés mais qu'à titre individuel aucun ou seuls certains des syndicats totalisent ce nombre de voix. L'arrêt du 14 janvier 2014 précité ne tranchait pas clairement ce point.



A savoir : *la Cour de cassation considère désormais qu'en cas de présentation d'une liste commune, chaque syndicat peut désigner un délégué syndical supplémentaire dès lors qu'il en remplit les conditions, en particulier celle tenant au score électoral*

Pour exercer ses prérogatives, tout syndicat, représentatif ou non, doit remplir le critère de transparence financière

Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 16-60123 FSPB

La désignation d'un représentant de la section syndicale (RSS) est réservée aux syndicats non représentatifs ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (article L 2142-1-1).

Pour mémoire, les critères que doit remplir un syndicat non représentatif pour constituer une section syndicale et ainsi désigner un RSS sont les suivants (article L 2142-1) :

- avoir au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement,
- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance,
- être légalement constitué depuis au moins 2 ans,
- avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée.

Article L 2142-1-1

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L 2142-1, une section syndicale au sein de

l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Le syndicat doit également satisfaire au critère de transparence financière pour pouvoir exercer l'une de ses prérogatives dans l'entreprise, et en particulier, désigner un RSS.

C'est ce que vient de décider pour la première fois la Cour de cassation, étendant ainsi aux syndicats non représentatifs un critère qui est censé ne concerner que les syndicats représentatifs (article L 2121-1).

La condition de transparence financière pèse donc désormais sur tout syndicat, représentatif ou non. Elle peut se déduire des obligations comptables auxquelles doivent répondre tous les syndicats, notamment l'établissement des comptes annuels (articles L 2135-1, D 2135-1 à D 2135-4).

Ajoutons que cette condition de transparence financière s'applique également à l'union de syndicats qui désignerait elle-même un RSS (Cass. Soc., 8 juillet 2009 : n° 09-60012).



A savoir : *le syndicat doit satisfaire au critère de transparence financière pour pouvoir exercer l'une de ses prérogatives dans l'entreprise, et en particulier, désigner un RSS*

Visite de reprise initiée par le salarié : l'employeur doit en être informé au préalable

Cass. Soc., 8 février 2017 : n° 15-27.492 F-D

L'organisation de la visite médicale de reprise incombe à l'employeur. Mais le salarié peut en prendre l'initiative et solliciter directement le médecin du travail à condition, toutefois, d'en informer l'employeur (Cass. Soc., 12 novembre 1997 : n° 94-40.912 PBR).

Cette exigence d'une information de l'employeur est essentielle, en raison de la portée de l'avis rendu par le médecin du travail à l'issue de cette visite, et des obligations susceptibles d'en découler pour l'employeur : la Cour de cassation refuse en conséquence la qualification de visite de reprise si le salarié n'en a pas informé ce dernier (Cass. Soc., 4 février 2009 : n° 07-44.498 FS-PB ; Cass. Soc., 9 juin 2010 : n° 08-42.669 F-D).

L'information de l'employeur n'est pas soumise à une exigence particulière de forme : le salarié a toutefois intérêt à lui adresser cette information par lettre recommandée avec accusé de réception, en vue de se ménager une preuve en cas de litige.

La Cour de cassation exige toutefois, et c'est ce qui est rappelé dans la décision ci-dessus reproduite, que l'employeur soit informé préalablement à la visite (voir déjà en ce sens Cass. Soc., 29 mai 2013 : n° 12-15.060 F-D). La lettre qui lui est adressée le jour même du rendez-vous avec le médecin du travail est tardive : en conséquence, l'examen pratiqué par ce dernier ne peut pas être qualifié de visite de reprise, et n'est pas opposable à l'employeur.



A savoir : *l'examen pratiqué par le médecin du travail à la demande du salarié ne peut pas être qualifié de visite de reprise si ce dernier n'en a pas informé son employeur au préalable*

Le licenciement d'un membre d'une commission paritaire professionnelle doit être autorisé

Cass. Soc., 1^{er} février 2017 : n° 15-24.310 FS-PBRI

En règle générale, un accord collectif, qui doit respecter l'ordre public, ne peut accorder une protection contre le licenciement à des salariés, hors prévision de la loi, qu'à la condition que l'institution représentative dont ils relèvent soit de même nature qu'une institution bénéficiant d'une telle protection (CE, 29 décembre 1995 : n° 122643).

Exemple :

La jurisprudence a refusé cette protection à un représentant syndical conventionnel auprès du CHSCT (Cass. Soc., 29 janvier 2003 : n° 00-45.961 FS-PR) ainsi qu'à un membre d'un comité inter-entreprises (Cass. Soc., 12 juillet 2006 : n° 04-45.893 F-PB) mais l'a accordé à un délégué syndical de groupe (Cass. Soc., 23 octobre 2007 : n° 06-44.438 FS-PB).

Cette condition est nécessaire parce que les conventions ou accords collectifs ne peuvent pas modifier la compétence des inspecteurs du travail, en leur imposant de se prononcer sur la validité de licenciements. Mais il y a évidemment une exception lorsque la loi exige des partenaires sociaux qu'ils définissent le régime de protection applicable aux salariés exerçant un mandat.

Article L 2234-3

Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.

Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre 4 relatif aux salariés protégés.

Tel est le cas pour la création de commissions paritaires professionnelles au niveau local, départemental ou régional. L'article L 2234-3 du code du travail, qui envisage leur mise en place par voie conventionnelle, dispose en effet que les accords qui les instituent doivent déterminer les modalités de protection contre le licenciement des membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de cette protection, en renvoyant sur ce point aux dispositions du code du travail relatives aux salariés protégés.

Une telle protection est nécessaire car ces commissions concourent à l'élaboration des conventions collectives. Elles ont le pouvoir d'examiner les réclamations individuelles ou collectives, ainsi que toutes questions portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés concernés, ce qui suppose une certaine garantie d'indépendance pour les salariés qui en font partie.

L'arrêt le rappelle, en étendant ces dispositions protectrices aux membres des commissions créés avant l'entrée en vigueur de la loi 2004-391 du 4 mai 2004 qui a modifié l'ancien article L 132-30 du code du travail. Cette extension est d'autant plus remarquable que le texte antérieur à cette loi laissait aux partenaires sociaux instituant des commissions locales la faculté de prévoir dans leur accord une application de la procédure d'autorisation administrative de licenciement aux membres des commissions, sans le leur imposer.

C'est donc au nom des principes généraux du droit du travail, qui imposent de protéger les salariés investis d'un mandat représentatif et agissant de ce fait dans l'intérêt collectif des salariés, que la chambre sociale de la Cour de cassation accorde aux membres de ces commissions le bénéfice de la protection prévue pour les délégués syndicaux par l'article L 2411-3 du code du travail, y compris lorsque ces commissions ont été mises en place en exécution d'accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004, comme c'était le cas en l'espèce.

Article L 2411-3

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les 12 mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins 1 an. Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.



A savoir : les membres des commissions paritaires professionnelles instituées par accord collectif bénéficient de la protection contre le licenciement, y compris ceux des commissions créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004

Pas de modification du périmètre d'implantation des CHSCT sans accord entre le CE et l'employeur

Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 16-10.770 FS-PB

En vertu de l'article L 4613-4 du Code du travail, dans les établissements d'au moins 500 salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des CHSCT devant être constitués en s'appuyant sur différents critères (nature, fréquence et gravité des risques, répartition des locaux, modes d'organisation du travail, etc.). En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des CHSCT distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail.

Article L 4613-4

Dans les établissements de 500 salariés et plus, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail. Il prend, le cas échéant, les mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En cas de désaccord avec l'employeur, le nombre des comités distincts ainsi que les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail. Cette décision est susceptible d'un recours hiérarchique devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

En l'espèce, les membres de deux CHSCT, institués en application des règles ci-dessus, avaient validé unanimement, après demande du contrôleur du travail, le changement de rattachement d'un site, lequel passait ainsi de la compétence d'un CHSCT à l'autre. Par la suite, il avait été procédé, dans ce dernier comité, à la désignation de ses membres en fonction de son nouveau périmètre d'implantation.

Le tribunal d'instance a rejeté la demande de l'employeur tendant à l'annulation de cette désignation, validant par conséquent le changement de périmètre du CHSCT. A l'appui de sa décision, il a relevé :

- que cette démarche avait bénéficié de l'accord unanime de chacun des CHSCT concernés,
- que des points touchant à ce site avaient été inscrits à l'ordre du jour des réunions de son nouveau CHSCT,

- qu'une réunion du collège électoral avait été fixée en vue du renouvellement des membres de ce comité.

Mais la chambre sociale casse et annule le jugement du tribunal. En effet, il résulte des dispositions de l'article L 4613-4 du code du travail qu'il ne peut être procédé à la modification des périmètres d'implantation des CHSCT dans un établissement d'au moins 500 salariés sans saisine des comités d'établissement concernés et de l'employeur. Peu importe donc que, comme en l'espèce, le nombre de CHSCT reste le même.



A savoir : *la Cour de cassation précise que les CHSCT ne peuvent pas procéder à la modification de leur périmètre d'implantation précédemment déterminé par un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur*