



Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité législative ou réglementaire susceptible d'être mentionnée n'est intervenue cette semaine.

Jurisprudence

► *Retraite ACAATA*

Indemnité de cessation d'activité

Les salariés, admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité présentant leur démission, ont droit au versement de l'indemnité de cessation d'activité. Ni le salarié ni le juge n'ont à établir que l'intéressé remplit les conditions de l'article 41 I de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998, dans sa rédaction applicable au litige (Cass. soc., 22-6-22, n°21-11325).

► *Résiliation judiciaire*

La Cour de cassation rappelle qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

Ainsi, une cour d'appel ne peut se baser sur les faits invoqués à l'appui de la demande de résiliation judiciaire du contrat pour dater la rupture du contrat lorsque celui-ci a perduré ultérieurement (en l'espèce, la date de l'altercation) (Cass. soc., 22-6-22, n°20-21411).

► *Formation sur la santé et la sécurité*

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident, en raison d'un manquement aux règles de sécurité, dû à l'absence d'organisation d'une information et d'une formation pratique et appropriée en matière de santé et de sécurité, la société et son représentant ne peuvent pas être condamnés pour blessures ou homicide involontaires (Cass. crim., 21-6-22, n°21-85691).

► *PSE - Homologation*

Lorsque le PSE est prévu par un document unilatéral homologué, au stade dudit document il appartient à l'administration d'apprécier si le plan de reclassement est suffisant.

En revanche, à ce stade de la procédure, il n'incombe pas à l'administration de contrôler le respect par l'employeur de son obligation de recherche sérieuse des possibilités de reclassement des salariés (en application de l'article L 1233-4), y compris lorsque des garanties relatives à cette obligation figurent dans le PSE (CE, 20-6-22, n°437767).

FOCUS

CSE central et CSE d'établissement : qui doit être consulté ?

Dans les entreprises à établissements multiples, il peut parfois être difficile de savoir à quel niveau doit se faire la consultation du CSE : l'entreprise ou l'établissement.

Heureusement, le législateur et la jurisprudence ont défini des règles (pas toujours très favorables) pour simplifier le travail des élus.

Seul le CSE central doit être consulté lorsque :

- le projet est décidé au niveau de l'entreprise et ne comporte pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- le projet est décidé au niveau de l'entreprise et ses éventuelles mesures de mise en œuvre ne sont pas encore définies (ces mesures feront l'objet ultérieurement d'une consultation spécifique au niveau des CSE d'établissement) ;
- les mesures d'adaptation sont communes à plusieurs établissements pour les projets d'introduction de nouvelles technologies ou d'aménagements importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (art. L 2316-1).

Le CSE d'établissement est consulté seul lorsque le projet est décidé au seul niveau de l'établissement et qu'il est limité aux pouvoirs du chef d'établissement.

La consultation du CSE central et des CSE d'établissement est conjointe lorsque le projet est décidé au niveau de l'entreprise mais qu'il comporte des mesures d'adaptation spécifiques et concrètes au niveau de l'établissement relevant de la compétence du chef d'établissement (art. L 2316-20).

Ainsi, le CSE d'établissement doit être consulté dès lors qu'une réorganisation des services décidée par la direction centrale de l'entreprise nécessite des mesures d'aménagement locales, relevant du chef d'établissement (Cass. soc., 25-6-02, n°00-20939).

Également, peu important que le projet émane de la seule direction générale, lorsque celui-ci a un effet direct local sur les conditions de travail des salariés d'un établissement, le CSE de cet établissement doit être consulté sur la mise en œuvre du projet (Cass. soc., 21-9-16, n°15-13364).

Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le CSE central et les CSE d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels ils rendent et transmettent leurs avis.

A défaut d'accord, l'avis de chaque CSE d'établissement est rendu et transmis au CSE central au plus tard 7 jours avant la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et rendu un avis négatif. A défaut, l'avis de chaque CSE d'établissement est réputé négatif. L'avis du CSE central est rendu dans des délais fixés par l'article R 2312-6.

Attention, en matière de licenciements économiques collectifs, la consultation du CSE central a lieu avant celles des CSE d'établissement (art L 1233-36 du code du travail).

Concernant les 3 grandes consultations récurrentes, un accord d'entreprise, ou en l'absence de délégué syndical, un accord avec le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires peut définir les niveaux auxquelles les consultations sont conduites et le cas échéant leur articulation (art L 2312-19 du code du travail).

En l'absence d'accord, concernant spécifiquement le CSE central :

- les consultations sur les orientations stratégiques et sur la situation économique et financière de l'entreprise sont conduites au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement ;
- la consultation sur la politique sociale est conduite à la fois au niveau central et au niveau des établissements lorsque sont prévues des mesures d'adaptation spécifiques à ces établissements (art L 2312-22 du code du travail).

Si un accord sur le fonctionnement du CSE prévoit notamment que les procédures d'information et consultation récurrentes relatives à la politique sociale de l'entreprise, la situation économique de l'entreprise et les orientations stratégiques de l'entreprise relèvent exclusivement de la compétence du CSE central, le CSE d'établissement ne peut pas désigner un expert sur un sujet qu'il n'est pas en mesure de présenter à l'ordre du jour (Cass. soc., 9-3-22, n°20-19974).

Autrement dit, lorsque le CSE central a le monopole d'une consultation récurrente en vertu d'un accord collectif, cette compétence prive les CSE d'établissement d'une consultation sur ce domaine, et des « accessoires » de cette consultation telle que la désignation d'un expert.

A noter que dans le cadre de la consultation annuelle de la politique sociale de l'entreprise, l'expert-comptable désigné par le CSE peut demander des informations supplémentaires, utiles à sa mission, même si elles ne figurent pas dans la BDES (Cass. soc., 18-5-22, n°20-21444).

Enfin, il convient de relever que dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte prévu à l'article L 2312-63 du code du travail étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les CSE d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul CSE central (Cass. soc., 15-6-22, n°21-13312).