

Avril
2019

EDITO

Périmètre des établissements du CSE : l'employeur ne peut imposer la création d'un CSE unique sans avoir au préalable négocié de manière loyale



Bientôt le 1^{er} mai !

Outre le traditionnel brin de muguet porte-bonheur que l'on offre à ses proches, il s'agit aussi mais surtout de la Fête des Travailleurs.

Mais pourquoi la date du 1^{er} mai ?

En 1886 (le... 1^{er} mai!), aux Etats-Unis, des centaines de milliers de travailleurs obtiennent, grâce à une forte pression des syndicats, la journée de huit heures. 4 ans plus tard, le 1^{er} mai 1890, c'est en France que des ouvriers font grève et défilent, portant un triangle rouge à la boutonnière, symbolisant le partage du temps entre le travail, le loisir et le sommeil. Ils réclament eux-aussi la journée de huit heures.

Les manifestations du 1^{er} mai perdurent chaque année. La journée de huit heures étant adoptée en juin 1919 à la sortie de la Guerre, les 1^{er} mai deviennent alors le théâtre de revendications plus élargies.

C'est lors de la Seconde Guerre Mondiale et sous le régime de Vichy qu'en avril 1941, le 1^{er} mai devient la « Fête du Travail et de la Concorde sociale » mais également une journée chômée. L'appellation « Fête du Travail » remplace alors celle de « Fête des travailleurs ». En avril 1947, la mesure est reprise par le Gouvernement issu de la Libération et le 1^{er} mai devient un jour férié et payé.

Aujourd'hui l'actualité sociale et sociétale renforce les enjeux des travailleurs et de négociation de leurs représentants. Les revendications des salariés sont multiples et complexes et la nouvelle législation nécessite une veille permanente, objet de ce flash info.

L'Equipe Metis reste mobilisée sur l'ensemble de ces sujets et à votre écoute.

Au 31 décembre 2019 au plus tard, les « anciens » Délégués du Personnel (DP), Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et les Comités d'Entreprise (CE) laisseront place à des Comités Sociaux et Economiques (CSE).

Comme on pouvait s'y attendre, les ordonnances Macron, qui ont apporté tant de changements et d'incertitudes parfois, commencent progressivement à donner lieu à de la jurisprudence notamment au niveau de la Cour de cassation. En effet, depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, la Cour vient de rendre son troisième arrêt en la matière.

Sans doute le début d'une longue série !

L'instauration des CSE requiert, dans les entreprises à établissements distincts, de déterminer sur quel(s) périmètre(s) sera instituée cette nouvelle instance : création de CSE d'établissement avec CSE central ou mise en place d'un CSE unique ?

Pour ce faire, le Code du travail contient deux dispositions :

- Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts par accord d'entreprise (art. L2312-2)
- En l'absence d'accord, détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement (art. L2313-4).

Dès lors, l'employeur peut-il opter pour la détermination unilatérale, sans même avoir recherché à négocier loyalement avec les organisations syndicales représentatives au sein de son entreprise ?

C'est à cette question qu'a été confrontée la Cour de cassation dans un arrêt qu'elle a rendu le 17 avril 2019 (18-22.948).



Contact : 02 38 73 98 01
www.metis-expertise.fr
info@metis-expertise.fr

Pour
accompagner les
représentants du
personnel dans
leurs prérogatives

EXPERTISES
-
FORMATIONS

Les faits : le 2 janvier 2018, la direction d'une entreprise à établissements multiples invite les organisations syndicales (OS) à négocier le protocole d'accord préélectoral, sur la base d'un CSE unique. En l'absence d'accord, l'employeur saisit la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la concurrence, du travail et de l'emploi) afin qu'elle décide de la répartition des électeurs et des sièges au sein des collèges électoraux.

La DIRECCTE s'étant prononcée sur cette répartition, les OS l'ont à leur tour saisie, contestant la mise en place unilatérale du nombre et du périmètre des établissements distincts par l'employeur. La demande des OS a été favorablement accueillie. Cependant, suite à la première décision de la DIRECCTE relative au protocole d'accord préélectoral, l'employeur avait déjà organisé les élections professionnelles sur la base d'un CSE unique. Celui-ci va donc saisir le tribunal d'instance, afin de contester la décision de la DIRECCTE lui enjoignant la négociation avec les organisations syndicales du périmètre de mise en place du CSE.

Au regard de ces éléments, la Cour de cassation a alors énoncé, à l'appui des dispositions du Code du travail précitées, qu'« **il résulte de ces dispositions que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts** ».

Autrement dit et comme le laissait présager l'interprétation littérale des mots « en l'absence » dans l'article L 2313-4 du Code du travail, la priorité est donnée à la négociation préalable avec les OS. L'employeur ne peut se soustraire à cette obligation préalable et décider seul « *de l'existence d'un établissement unique au sein de l'entreprise* ».

A travers cet arrêt, la Cour de cassation s'est également prononcée sur **les modalités de notification de la décision unilatérale par laquelle l'employeur** a informé de sa décision d'organiser un CSE unique. En effet, le Code du travail (art. R2313-1) prévoit que « *l'employeur porte [sa décision unilatérale] à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information* ». A compter de cette date, débute alors un délai de 15 jours pendant lequel cette décision peut être contestée devant la DIRECCTE.

Mais que signifie une négociation « loyale » ? La Dictionnaire LAROUSSE définit le mot « loyal » comme « *Qui obéit aux lois de l'honneur, de la probité, de la droiture* » et « *Qui est inspiré ou marqué par l'honneur, la probité, la droiture* »

Avril 2019



En l'absence d'indication du Code du travail sur les modalités de l'information remise, la Cour de cassation vient préciser ici qu'il s'agit d'une **information spécifique et préalable** à l'organisation des élections professionnelles ; information qui fait courir le délai de recours devant l'autorité administrative.

Or, en l'absence d'information régulière, le délai de contestation ne peut avoir commencé à courir. De ce fait, une saisine de la DIRECCTE est tout à fait recevable.

En d'autres termes, si l'information de la décision unilatérale n'est pas « spécifique et préalable », les syndicats peuvent donc saisir la DIRECCTE à tout moment, sans être contraints par le délai de 15 jours.

Que se passe-t-il alors pour les élections qui ont été organisées par l'employeur durant le recours devant la DIRECCTE?

L'article L. 2313-5 prévoit « *lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin* ». Or en l'espèce, l'employeur a organisé les élections professionnelles en méconnaissance de cette période de suspension. C'est donc sans surprise que la Cour de cassation va indiquer que les élections organisées dans un tel contexte, « *peuvent faire l'objet d'une demande d'annulation de la part des organisations syndicales ayant saisi l'autorité administrative* ». L'employeur devait donc à nouveau, comme lui a enjoint la seconde décision de la DIRECCTE, procéder à la négociation loyale avec les OS sur le nombre et le périmètre des établissements distincts, puis recommencer le processus des élections professionnelles.

Pour renforcer votre rôle de partenaire social, notre accompagnement stratégique et opérationnel des représentants du personnel



Expertise économique et sociale

La mission de l'expert-comptable consiste à rendre intelligibles et compréhensibles les comptes de l'entreprise et les documents sociaux. Il a des pouvoirs d'investigation que n'a pas le CSE. A ce titre, il a accès à des informations et documents inaccessibles aux représentants du personnel.



Conseil et Formation

Vous souhaitez mieux répondre aux attentes des salariés, améliorer la préparation de vos consultations et négociations pour être acteur dans la gestion de votre entreprise. Vous ressentez le besoin d'être accompagnés et formés par des spécialistes.

Pour
accompagner les
représentants du
personnel dans
leurs prérogatives

EXPERTISES
-
FORMATIONS

Contact : 02 38 73 98 01
www.metis-expertise.fr
info@metis-expertise.fr