

Éditô

L'article du mois...

R 8323-1 : c'est le dernier article du code du travail sur la lutte contre le travail illégal dans les départements d'Outre Mer, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et Saint-Barthélemy.

La curiosité du mois...

*Cass. soc., 22 sept. 2016, n°15-13.849
Salarié inapte et réseau de grande distribution : obligation de reclassement dans les autres entreprises du réseau avec lesquelles une permutation du personnel est possible.*

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur a l'obligation de chercher à le reclasser sur un autre emploi correspondant à ses capacités.

Dans cette affaire, le médecin du travail a déclaré une salariée inapte à tout poste dans l'entreprise, mais apte à un poste d'employée commerciale dans tous les autres magasins d'un réseau de grande distribution. L'employeur n'a pas pris contact avec les autres magasins et l'a licenciée. La salariée a alors argué de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement en raison notamment d'un manquement de son employeur à son obligation de reclassement.

L'employeur conteste tout manquement, revendiquant son indépendance juridique et financière vis-à-vis des autres magasins.

La Cour de cassation rejette son argument : elle retient que l'avis d'inaptitude délivré par l'inspection du travail n'ayant pas été contesté, il s'imposait aux parties, et que le critère déterminant pour fixer le périmètre de reclassement d'un salarié n'est pas le statut juridique de l'employeur, mais la possibilité de permutation du personnel.

Dès lors qu'un commerçant appartient à un réseau de grande distribution, il doit donc - si la demande en est faite par le médecin du travail - chercher à reclasser un salarié déclaré physiquement inapte dans les autres entreprises du réseau avec lesquelles une permutation du personnel est possible.

Cette position de la Chambre sociale est en ligne avec la jurisprudence sur l'obligation de reclassement en matière de licenciement pour motif économique. ■

C'est avec beaucoup d'émotion que nous avons réalisé le 1^{er} octobre dernier que cela faisait 1 an que nous avons fait l'ascension de l'avenue Hoche après avoir traversé le parc Monceau pour rejoindre notre nouvelle tribu.

1 an déjà que les amoureux du private equity et du financement que sont nombre des associés d'AyacheSalama ont vu débarquer 3 socialistes dans leur univers feutré...

Le challenge était de parvenir non pas à leur faire aimer le droit social (il est des attachements particuliers qui ne se partagent pas), mais à leur démontrer que le droit social n'était pas un frein à la réalisation de leurs opérations et que les socialistes (i.e. définis comme les praticiens du droit social pour éviter toute confusion qui pourrait s'avérer inconfortable) n'étaient pas mus par une volonté de les retarder, voire d'y faire obstacle.

Sans prétention aucune, nous y sommes si bien parvenues qu'ils en ont redemandé et nous avons accueilli la quatrième socialiste de l'équipe au début du mois d'octobre.

Sans diminuer notre mérite, nous ne pouvons tout de même nous empêcher d'avoir un soupçon de reconnaissance pour notre gouvernement actuel qui n'a pas ménagé ses efforts pour mettre en exergue l'importance du droit du travail. Même les plus hermétiques à la matière pensent désormais à Madame El Khomri et Messieurs Hamon, Macron et Rebsamen en se rasant le matin...



Caroline



Jeanne



Justine

Le fond du sujet...

Répartition des attributions entre CE et CCE dans les entreprises ayant des établissements distincts.

➤ En matière d'activités sociales et culturelles

Les comités d'établissement disposent d'une compétence de principe en matière d'activités sociales et culturelles.

Ce n'est que sur délégation expresse des comités d'établissement que le comité central d'entreprise peut se voir confier la gestion d'activités communes.

Cette délégation prend la forme :

- d'un accord conclu entre l'ensemble des comités d'établissement concernés, ou
- d'un accord collectif conclu entre les organisations syndicales représentatives et l'employeur.

Une convention de gestion doit également être conclue entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise.

➤ Dans le domaine économique

Le comité central d'établissement est seul consulté sur :

- les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
- les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies.

Lorsqu'un projet est décidé au niveau de l'entreprise mais comporte des mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement, le comité central d'entreprise et le comité d'établissement doivent tous deux être consultés. ●●●

Ô fond du sujet...

●●● La jurisprudence considère ainsi que le comité d'établissement doit être consulté (parallèlement au comité central) lorsqu'un projet de réorganisation, même décidé au niveau de l'entreprise, a un « effet direct local » sur les conditions de travail des salariés d'un établissement (Cass. Soc. 21 septembre 2016, n°15-13.364).

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord collectif peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis.

A défaut d'accord, la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 a prévu que le ou les comités d'établissement sont consultés en premier. Leur avis est transmis au comité central d'entreprise qui rend son avis dans les délais de consultation issus de la loi du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi.

➤ Dispositions spécifiques en matière de licenciement pour motif économique

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur réunit le comité central et le ou les comités d'établissements intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément.

Par exception aux dispositions issues de la loi « Rebsamen », lorsque les comités d'établissement doivent être consultés sur un projet de licenciement pour motif économique, ils tiennent leurs réunions après celles du comité central d'entreprise.

➤ Le cas du droit d'alerte

Tout comité d'entreprise dispose d'un droit d'alerte économique qui lui permet de demander des explications à l'employeur, et éventuellement de recourir à un expert-comptable, lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise.

Qu'en est-il en cas de faits préoccupants décelés au sein d'un établissement distinct ?

La jurisprudence considère que, dès lors que le droit d'alerte est subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les comités d'établissements ne sont pas investis de cette prérogative (Cass. Soc., 1^{er} mars 2005, n°03-20429).

Le déclenchement de la procédure d'alerte relève donc exclusivement du comité central d'entreprise. ■

Ôn dit & scoÔps

1 Le projet de loi de finances pour 2017 est actuellement en discussion à l'Assemblée ; il prévoit l'instauration du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (à partir de 2018 et sur les revenus 2018).

2 La publication des innombrables décrets de la loi Travail a commencé ; le décret sur le compte personnel de formation a été publié le 14 octobre 2016.

La publication du décret d'application précisant les modalités de consultation des salariés pour l'approbation par référendum des accords d'entreprise minoritaires est attendue dans les prochains jours.

Ô faits...

Caroline André-Hesse et Jeanne Cordoliani ont présenté les mesures phares de la loi Travail dans le cadre d'une formation qu'elles ont dispensée à l'Ilec (*Institut de liaisons et d'études des industries de consommation*) le 4 octobre dernier.

L'équipe sociale d'AyacheSalama animera un petit-déjeuner « Business BreakFirst » le mardi 6 décembre prochain autour de la loi Travail. Vous allez très bientôt recevoir le Save-the-date, mais n'oubliez pas de le noter d'ores et déjà dans vos agendas !

Les sujets de cette newsletter vous ont plu et vous souhaitez retrouver les derniers articles que nous avons publiés ? Rendez-vous sur notre site internet : www.ayachesalama.com.