

Pages 109 à 144

**AU SOMMAIRE :**

→ Actualité juridique  
Sommaires  
de jurisprudence  
(n°s 030 à 044)

PAGE 113

→ Fiche pratique  
Les droits  
rechargeables à  
l'assurance chômage

PAGE 139

→ Chiffres  
et taux en vigueur

PAGE 142

**DOSSIER****LES EXPERTISES  
DU COMITÉ  
D'ENTREPRISE  
ET DU CHSCT****après la loi du 17 août 2015**

PAGE 119

Prix : 7,50 €

**ÉDITORIAL. Les illusionnistes**

Par Laurent Millet - PAGE 111

## 111

ÉDITORIAL

## Les illusionnistes

Par Laurent Milet

## 113

L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

## SOMMAIRES DE JURISPRUDENCE

## DROIT DU TRAVAIL

\* Harcèlement

Harcèlement moral (n° 030)

\* Licenciement

Procédure de licenciement (n° 031)

## Page 114

\* Licenciement

Procédure de licenciement (n° 032)

Motifs du licenciement (n° 033)

## Page 115

\* Comité d'entreprise

Attributions économiques (n° 034 à n° 036)

Experts du comité (n° 037)

## Page 116

\* Durée du travail

Heures supplémentaires (n° 038)

\* Salaire et avantages

Composition du salaire (n° 039)

\* Santé au travail

Surveillance médicale des salariés (n° 040)

## Page 117

\* CHSCT

Fonctionnement (n° 041)

## LÉGISLATION-RÈGLEMENTATION

## DROIT DU TRAVAIL

\* Aides à l'emploi

Contrats aidés (n° 042)

## Principales abréviations utilisées dans la revue

## Jurisprudence

\* **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale.\* **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle. \* **Cass. civ. 2<sup>e</sup>** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2<sup>e</sup> chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site / [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr) ], rubrique jurisprudence judiciaire.\* **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référencevous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site / [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr) ], rubrique jurisprudence administrative.\* **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.\* **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.\* **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.\* **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.

## Publications et revues

\* **JO** : Journal officiel (disponible sur / [www.legifrance.fr](http://www.legifrance.fr) ).\* **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.\* **RPDS** : Revue pratique de droit social\* **Dr. ouv.** : Droit ouvrier\* **Dr. soc.** : Droit social.\* **RDT** : Revue de droit du travail\* **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.\* **SSL** : Semaine sociale Lamy.\* **LS** : Liaisons sociales.\* **D** : Recueil Dalloz\* **JCP** : La semaine juridique

(éd. - G - pour Générale,

- E - pour Entreprise

ou - S - pour Sociale).

\* Formation professionnelle

Contrat de professionnalisation (n° 043)

## Page 118

\* Congés divers

Congés non rémunérés (n° 044)

## 119

DOSSIER

## Les expertises du comité d'entreprise et du CHSCT

Par Mouna Benyoucef

## 1 L'expert-comptable du comité d'entreprise

A - Cas de recours à l'expert-comptable rémunéré par l'employeur

B - La désignation de l'expert-comptable du comité d'entreprise

C - La rémunération de l'expert

D - Le déroulement de l'expertise

## 2 Les autres expertises du comité d'entreprise

A - L'expert technique

B - L'expert libre du comité d'entreprise

## C - L'expert judiciaire de gestion du comité d'entreprise

## 3 Les expertises du CHSCT

A - Les situations dans lesquelles le CHSCT peut recourir à un expert

B - La désignation de l'expert agréé

C - Les missions et les moyens des experts agréés

D - Le coût de l'expertise

et les contestations de l'employeur

E - L'effet et l'utilité de la désignation d'un expert

## 4 Les expertises en cas de projet de licenciement économique collectif

A - Les expertises déclenchées par le comité d'entreprise

B - L'expertise du CHSCT

## Besoin d'un ancien numéro ou de souscrire un abonnement ?

Rendez-vous sur [www.librairie-nvo.com](http://www.librairie-nvo.com) Rubrique RPDSet sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

Recherchez, choisissez, commandez en quelques clics

## AUTRES RUBRIQUES

Rétrospective

page 112

Chiffres et taux en vigueur

page 142

Encadré abréviations

## RPDS

## Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle - 71<sup>e</sup> année  
263, rue de Paris, case 600,  
93216 Montreuil Cedex

**Directeur:** Maurice Cohen (I),  
docteur en droit, lauréat de la  
faculté de droit et des sciences  
économiques de Paris.

**Rédacteur en chef:**  
Laurent Milet, docteur  
en droit, professeur associé  
à l'université de Paris Sud.

**Comité de rédaction:**  
Tél.: 01 49 88 68 82  
Fax: 01 49 88 68 67

Marie Alaman, Carmen  
Alumada, Mélanie Carles,  
Aude Le Mire, Estelle Sauré.

**Secrétaire documentaliste:**  
Patricia Bounnah.

**Maquette et mise en page:**  
Cécile Bondeille.

**Secrétariat de rédaction:**  
Julia Niculescu.

**Éditeur:** SA «La Vie Ouvrière»,  
263, rue de Paris, case 600,  
93216 Montreuil Cedex.

**Directrice de la publication:**  
Agnès Naton.

**Prix au numéro:** 7,50 €  
(numéro double: 15 €)

**Pour toute commande et abonnement:**

NSA La Vie Ouvrière,  
263 rue de Paris, case 600  
93216 Montreuil Cedex.

Envoi après réception du  
règlement,  
Tél.: 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement**

**incluant l'accès Internet:**  
9 € par mois ou 108 € par an  
(Étranger et Dom-Com: 139 €).

**Copyright:**

Reproduction totale ou partielle  
soumise à autorisation.

**Imprimé par:**

RIVET Presse Édition  
87000 Limoges

ISSN: 0399-1148

## Les illusionnistes

Dépassé par la mobilisation contre le projet de loi connu sous l'appellation «Loi Travail», le gouvernement a fait en catastrophe quelques concessions, mais sans rien changer sur le fond de sa démarche.

D'ailleurs, le patronat verse des larmes de crocodiles par devant en regrettant la 2<sup>e</sup> version du projet de loi, mais il rigole par derrière comme l'a révélé *Le canard enchaîné*. M. Gattaz, président du Medef, confierait à qui veut l'entendre, mais sans jamais l'exprimer publiquement, qu'il n'est pas mécontent de la nouvelle version du projet de loi car les aspects importants du texte sont a priori sauvegardés (1).

On nous permettra, une fois n'est pas coutume, d'affirmer notre convergence de vue avec le patron des patrons. L'enjeu est, en effet, ailleurs que dans les quelques aménagements proposés, car la logique fondamentale induite par le projet de loi demeure, et elle est très structurante. Elle vise, sous couvert de renforcement du dialogue social, à une minoration des garanties collectives issues de la loi ou des conventions collectives de branches. Les accords d'entreprise sont privilégiés comme mode normal de fixation du droit du travail. Le projet fait primer la plupart du temps l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, voire sur la loi, ce qui ne permettra pas à une convention collective de branche de contraindre les entreprises de son champ. Le renvoi à la négociation s'accompagnera la plupart du temps d'une régression des règles actuelles. Par exemple, alors qu'aujourd'hui un accord de branche peut interdire aux accords d'entreprise de rémunérer les heures supplémentaires à un taux inférieur à celui qu'il prévoit, demain lesdits accords d'entreprises pourront fixer la rémunération à un taux inférieur qui aura la priorité sur celui de la branche. C'est tout l'aspect protecteur du droit du travail qui est ainsi atteint par l'affaiblissement du principe de faveur.

Mais la priorité donnée aux accords d'entreprise régressifs est encore insuffisante. Encore faut-il garantir leur application et, si besoin, forcer la main des syndicats non signataires ou des salariés eux-mêmes. C'est ainsi qu'est maintenue, dans la nouvelle version, la possibilité d'un référendum dans l'entreprise si un accord collectif n'est signé que par 30 % des syndicats représentatifs afin de court-circuiter les syndicats représentants 50 % et plus des salariés. Maintenu également, si un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, la possibilité d'imposer au salarié une modification de son contrat de travail.

Maintenus enfin les nouveaux critères pour apprécier les difficultés économiques en cas de licenciement économique (baisse des commandes sur un nombre de trimestres consécutifs notamment) et le périmètre d'appréciation des difficultés économiques si l'entreprise appartient à un groupe. Celles-ci devront désormais être appréciées sur le territoire national. Le nouveau texte indique simplement que le juge peut vérifier si les difficultés économiques ont été délibérément organisées par le groupe, ce qui existe déjà dans le droit actuel et constitue un leurre, car ce type de fraude est quasiment impossible à prouver en justice.

Malgré la communication gouvernementale sur le point d'équilibre qu'aurait atteint le texte, 58 % des Français restent opposés au projet (2). Il ne suffit pas en effet de jouer les illusionnistes en retirant certaines mesures et en créant à minima des droits nouveaux pour masquer la logique générale et insidieuse d'un texte dont la revendication du retrait conserve sa pertinence.

**Laurent Milet**



(1) «Gattaz crie victoire (à voix basse)», *Le Canard enchaîné* du 16 mars 2016, p. 2.

(2) *Libération* du 24 mars 2016, p. 13.

# Article et commentaires parus depuis un an

Du num. ro 840 (avril 2015) au num. ro 851 (mars 2016)

## COMITÉ D'ENTREPRISE

• La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

• Les obligations comptables des comités d'entreprise

2015, p. 265, (n° 844)

## CHSCT

• La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

• Licenciements économiques : CHSCT mal informé, plan social annulé

2015, p. 175 (n° 841)

## DIVERS

• Loi pour la croissance et l'activité : les choix patronaux accompagnés

2015, p. 335 (n° 846)

• Demandes à l'administration : Le silence ne vaut pas toujours

acceptation 2015, p. 137 (n° 840)

## DURÉE DU TRAVAIL

• Le repos dominical après la loi du 6 août 2015

2016, p. 45 (n° 850)

• Les conventions de forfait

2015, p. 225 (n° 843)

## ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

• Les procédures judiciaires dans les entreprises en difficulté

2015, p. 119 (n° 840)

• Les procédures de prévention des difficultés des entreprises

2015, p. 119 (n° 840)

## FORMATION PROFESSIONNELLE

• L'apprentissage (2<sup>e</sup> partie) : Statut des apprentis et fin du contrat

2016, p. 85 (n° 851)

• L'apprentissage (1<sup>re</sup> partie) : Formation et exécution du contrat

2015, p. 349 (n° 846)

## JUSTICE ET TRIBUNAUX

Voir aussi Prud'hommes

• Jurisprudence de droit social 2014-2015

2016 p. 5 (n° 849)

## LICENCIEMENT

• Connaître les faits reprochés avant l'entretien préalable

2015, p. 275 (n° 846)

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

• Les procédures judiciaires dans les entreprises en difficulté

2015, p. 119 (n° 840)

• Licenciements économiques : CHSCT mal informé, plan social annulé

2015, p. 175 (n° 841)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

• La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

• Prévoyance en entreprise : La garantie minimale frais de santé

2016, p. 103 (n° 851)

## PRUD'HOMMES

• Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015

2015, p. 363 (n° 847-848)

• La grosse amaque

2015, p. 327 (n° 846)

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

• La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015

2015, p. 297 (n° 845)

## RETRAITE

• Le compte prévention de la pénibilité 2016, p. 97 (n° 851)

• La retraite progressive

2015, p. 279 (n° 844)

## SALAIRE ET AVANTAGES

• La saisie-arrêt des rémunérations (barème 2016)

2016, p. 63 (n° 850)

• Les conventions de forfait

2015, p. 225 (n° 843)

• Les avantages catégoriels présumés justifiés

2015, p. 97 (n° 839)

## SANTÉ AU TRAVAIL

• Le compte prévention de la pénibilité

2016, p. 97 (n° 851)

• Le harcèlement sexuel dans l'entreprise

2015, p. 241 (n° 843)

• Le harcèlement moral dans l'entreprise

2015, p. 185 (n° 842)

• Harcèlement moral et accident du travail

2015, p. 207 (n° 842)

## SYNDICATS

• Le nouveau financement des syndicats 2015, p. 131 (n° 840)

## TABLES

• Table des articles publiés en 2015 2016, p. 67 (n° 850)

## NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Jurisprudence de droit social 2014-2015 2016, p. 5 (n° 849)
- Le procès prud'homal après la loi du 6 août 2015 2015, p. 363 (n° 847-848)
- Loi pour la croissance et l'activité : les choix patronaux accompagnés 2015, p. 335 (n° 846)
- La représentation du personnel et la négociation collective après la loi du 17 août 2015 2015, p. 297 (n° 845)
- Le harcèlement moral 2015, p. 185 (n° 842)

# Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Mélanie Carles, Laurent Millet et Estelle Suire

## DROIT DU TRAVAIL

### Harcèlement

#### Harcèlement moral

#### 030 Surcharge de travail – management autoritaire – éléments constitutifs d'un harcèlement

Une charge de travail excessive ainsi que des méthodes de management brutales et peu respectueuses des salariées ayant provoqué une dégradation des conditions de travail et une altération de l'état de santé physique et psychique de la salariée, sans que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux, constituent des manquements suffisamment graves de l'employeur pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail (*Cass. Soc. 9 déc. 2015, n° 14-23355, Sté Marlex*).

**Commentaire :** Des méthodes brutales de management et une surcharge de travail peuvent conduire des salariés au burn-out. Et à la condamnation de l'employeur pour harcèlement moral, comme le montre cette affaire. En l'espèce, une attachée commerciale voit ses conditions de travail se dégrader en 2009 avec des reproches sur son absence lors d'un retour de congé de maladie. S'ensuivent un isolement vis-à-vis des collègues, un planning surchargé ne lui permettant pas la prise de pauses déjeuner, le retrait de clients pour la priver de ses commissions, le retrait de son ordinateur portable, de son téléphone et de son véhicule. Malgré ses 42 ans et 12 ans d'ancienneté, la salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail pour cause de harcèlement moral en 2011.

La salariée saisit les prud'hommes. L'objectif est de faire requalifier sa « prise d'acte » en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Selon une jurisprudence constante, cette requalification est possible si les manquements de l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Lors du procès, la salariée présente de nombreux témoignages de collègues, anciens collègues, intérimaires, qui dénoncent des méthodes de travail très agressives (reproches incessants, hurlements, menaces récurrentes de licenciement, etc.). La salariée produit également des certificats médicaux attestant notamment d'une perte de poids brutale et de troubles anxio-dépressifs en réaction à un surmenage professionnel.

L'employeur, de son côté, reconnaît une surcharge de travail, mais invoque son « intransigence », son « franc-parler » et sa volonté de motiver ses troupes dans un « domaine d'activité très concurrentiel ». Selon lui, le fait que la salariée ait attendu deux ans après les faits reprochés pour rompre son contrat de travail montre que la situation n'était pas si grave que cela. Enfin, il ajoute que la salariée ne s'est jamais plainte d'une dégradation de ses conditions de travail, pas plus qu'elle n'a demandé une diminution sa charge de travail. Ces arguments ne convainquent pas les juges. Selon la Cour de cassation, il y a bien eu harcèlement moral, de type managérial.

Conséquence de la reconnaissance du harcèlement, la prise d'acte est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les juges ordonnent le versement des indemnités de rupture correspondantes, soit 11 000 euros compte tenu du salaire et de l'ancienneté de la salariée. À cette somme s'ajoute le versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement, soit 35 000 euros dans le cas présent. **M.C.**

**Pour en savoir plus :** *RPDS* juin 2015, n° 842, « Le harcèlement moral », disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

## Licenciement

### Procédure de licenciement

#### 031 Convocation à l'entretien préalable – notification – délai de cinq jours – vice de procédure

Aux termes de l'article L. 1232-2 du Code du travail, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Le délai minimal de cinq jours entre la convocation à l'entretien préalable au licenciement et la tenue de cet entretien constitue une formalité substantielle, dont la méconnaissance vicie la procédure de licenciement (*Cons. État 30 déc. 2015, n° 384290, Sté Servair*).

**Commentaire :** Voici une affaire menée jusqu'au Conseil d'État en ce qu'elle concerne un salarié protégé. Mais la question soulevée n'est pas spécifique à la juridiction administrative. En effet, le thème abordé est celui du délai de cinq jours ouvrables devant exister entre la lettre de convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même. En principe, l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Mais dans cette affaire le salarié concerné n'a pas voulu prendre (en main propre) la lettre de convocation à l'entretien préalable à son licenciement. Face à ce refus, l'employeur a juste cru nécessaire de la lui lire oralement en considérant que le délai des cinq jours débutait à ce moment-là. Or, selon la Cour de cassation, le délai ne peut pas se déclencher à compter d'une convocation orale. Ainsi, si le salarié n'est pas convoqué régulièrement, il ne peut pas se rendre à un entretien préalable. L'employeur aurait dû, suite au refus du salarié, lui faire parvenir la notification de sa convocation par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de réception de cette lettre fait courir le délai des cinq jours ouvrables. Selon l'article L. 1232-2 du Code du travail l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après réception de la convocation.

Ce délai est un minimum qu'il est essentiel de respecter sous peine de vicier la procédure. **E.S.**

### 032 Entretien préalable – assistance de l'employeur – conditions

La présence à un entretien préalable au licenciement de la responsable d'établissement, du responsable de la boutique et du chef du personnel transforme cet entretien en enquête. La procédure étant détournée de son objet, le salarié est fondé à demander des indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement (*Cass. Soc. 20 janv. 2016, n° 14-21346, Sté Peugeot Citroën automobiles*).

**Commentaire :** L'entretien préalable constitue une étape essentielle de la procédure de licenciement. C'est le moment où le salarié peut s'exprimer, faire valoir ses arguments, se justifier concernant les faits qui lui sont reprochés (fautes professionnelles, retards, insuffisances, etc.). Ce n'est qu'à l'issue de cette discussion que l'employeur peut décider s'il licencie – ou pas – le salarié. Il est donc important, lors de l'entretien, que ce dernier ne se retrouve pas face à un « jury » qui risquerait de l'intimider et lui faire perdre ses moyens.

Le Code du travail fixe des règles concernant l'assistance du salarié lors de l'entretien préalable. Deux solutions :

- s'il existe des représentants du personnel dans l'entreprise, alors le salarié doit choisir une personne en interne ;
- en l'absence de représentants du personnel, il peut demander l'aide d'un conseiller extérieur (article L. 1232-4 du Code du travail).

Côté employeur, qui peut être présent ? Le Code du travail n'apporte pas de réponse. Aucune précision n'est donnée concernant une possible assistance de l'employeur. Pour autant, la jurisprudence admet cette assistance à deux conditions :

- la personne qui assiste l'employeur doit appartenir au personnel de l'entreprise ;
- en aucun cas cette assistance ne peut porter préjudice au salarié et transformer l'entretien en enquête ou en procès. Concrètement, les juges ne tolèrent pas plus de deux personnes, afin d'empêcher la discussion de dégénérer en interrogatoire.

Une solution que vient confirmer cet arrêt. En l'espèce, trois personnes représentaient l'employeur :

- le supérieur hiérarchique direct de la salariée ;
- la responsable d'établissement ;
- le chef du personnel.

Selon la salariée licenciée, il y avait eu violation des règles de procédure. L'entretien est censé revêtir un caractère strictement individuel qui excluait qu'elle soit entendue en présence de collègues. Elle soutenait s'être retrouvée face à un jury et avoir été incapable de se défendre. La Cour de cassation lui donne raison et rappelle ce principe : l'employeur a la faculté de se faire assister par toute personne appartenant à l'entreprise, dès lors que l'entretien ne se transforme pas en véritable enquête ou procès. Or, dans cette affaire, la présence de trois représentants de l'employeur avait détourné la procédure de son objet. Conclusion, il y a bien eu violation de la procédure de licenciement justifiant l'octroi de dommages et intérêts. **M.C.**

**En savoir plus :** Voir notre numéro spécial : « Faire face au licenciement pour motif personnel », *RPDS* juin 2012, n° 806 disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

## Motif du licenciement

### 033 Photocopie de documents appartenant à l'entreprise – absence d'accord de l'employeur – licenciement pour faute

Le salarié qui s'empare, pour en faire des copies, de bulletins de paie appartenant à l'entreprise le concernant mais dont il n'a plus les originaux porte atteinte au droit de propriété de l'employeur. Le licenciement du salarié repose donc sur une cause réelle et sérieuse (*Cass. soc. 8 déc. 2015, n° 14-17759, Sté A&C Consulting*).

**Commentaire :** Quelques mots sur l'affaire et son contexte. Un directeur commercial en conflit avec son employeur sait que son licenciement est imminent. Il envisage de saisir les prud'hommes et décide de réunir quelques éléments pour préparer son dossier. Réalisant qu'il a égaré les originaux de ses bulletins de salaire, il s'empare des exemplaires détenus par son employeur pour en faire des photocopies. Ce dernier s'en aperçoit et le licencie pour faute grave. Le salarié conteste son licenciement aux prud'hommes avec deux arguments :

- l'employeur était, en tout état de cause, obligé de lui remettre ses bulletins de salaire ;
- selon la jurisprudence, un salarié peut reproduire des documents appartenant à l'employeur dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, dès lors que ces documents sont strictement nécessaires à sa défense dans le cadre d'un procès prud'homal.

Or, c'était bien le cas en l'espèce. L'employeur s'appropriait à licencier le salarié, ce dernier devait donc récupérer un certain nombre de documents pour préparer sa défense. Et les fiches de paie sont par nature indispensables à l'exercice des droits du salarié dans un procès prud'homal.

Mais la Cour de cassation ne l'entend pas de cette oreille. Elle décide que la copie des bulletins de salaire, qui appartiennent à l'entreprise, constitue une « atteinte au droit de propriété ».

Cet arrêt marque-t-il une rupture avec la jurisprudence antérieure ? Jusqu'alors, la chambre sociale admettait que les documents de l'entreprise, copiés sans l'accord de l'employeur, puissent être produits comme preuve en justice dès lors que le salarié avait eu accès à ces documents dans le cadre de ses fonctions (*Cass. soc. 30 juin 2004, n° 02-41771, Sté Segec*). Cette solution a été confirmée au pénal, le salarié ne pouvant être condamné pour vol dans de telles circonstances (*Cass. crim. 16 juin 2011, n° 10-85079, Sté Centre spécialités informatiques*). Dans notre affaire, le fait le salarié n'ait pas eu accès à ces documents dans le cadre de ses fonctions a probablement été déterminant pour décider que cela justifiait un licenciement. Une solution fort critiquable quant on connaît les difficultés des salariés à se constituer des moyens de preuve face aux employeurs. Malgré consolation, les juges ont rejeté la faute grave pour ne retenir « que » la faute simple. **M.C.**

**En savoir plus :** La preuve devant le juge prud'homal, *RPDS* 2014, n° 827 et 828, disponible sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

## Comité d'entreprise Attributions économiques

### 034 **Projet échelonné – constat d'étape – consultation ponctuelle nécessaire**

L'information du comité d'entreprise sur un constat d'étape dans le cadre d'un projet sur lequel il a déjà été consulté doit s'accompagner d'une consultation si l'information donnée lors de cette présentation implique des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail ou de formation professionnelle (Cass. soc. 18 nov. 2015 n° 14-12684, *Comité d'établissement Méditerranée c/ Sté Le Crédit lyonnais*).

**Commentaire :** Lorsque le projet de la direction comporte plusieurs étapes, une information suffisamment détaillée doit d'abord être fournie aux représentants du personnel dès l'origine du projet (Appel Paris 1<sup>er</sup> ch. 31 juill. 2009, n° 09/14577, CE de la Caisse d'épargne d'Île-de-France). Puis, le comité doit être sinon associé, du moins informé, à plusieurs reprises sur les évolutions du projet. En outre il doit être consulté à chaque étape de son exécution (Cass. soc. 7 fév. 1996, n° 93-18756; Cass. soc. 2 mars 1999, n° 97-13115, Dr. soc. 1999-531, obs. M. Cohen; Cass. soc. 19 fév. 2006, n° 05-86668; Cass. crim. 19 sept. 2006, n° 05-86668). Le présent arrêt en constitue une illustration supplémentaire dans une affaire où le projet de l'employeur, qui avait déjà fait l'objet d'une consultation, était resté le même. Mais sa mise en œuvre nécessitait des mesures d'application (dénommé en l'espèce constat d'étape) sur lesquelles le comité n'avait pas encore été consulté. L'employeur ne pouvait donc pas se limiter à une simple information. **L.M.**

**Pour en savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 12<sup>e</sup> éd., LGDJ 2016, § 1072; disponible sur [www.mv.fr](http://www.mv.fr)

### 035 **Consultation annuelle sur les orientations stratégiques – note d'information sur les orientations stratégiques portant sur les deux années à venir – note dépourvue d'éléments concrets ne permettant pas aux élus d'émettre un avis utile**

Un comité d'entreprise est fondé à soutenir qu'il n'a pas été mis en mesure d'émettre utilement un avis éclairé et encore moins de proposer des orientations alternatives sur un texte de l'employeur dès lors que celui-ci ne contient pas d'éléments d'information concrets sur la stratégie de l'entreprise pour l'avenir ainsi que sur les moyens qu'elle entend mettre en œuvre en vue d'y parvenir. En conséquence, il ne répond manifestement pas aux exigences d'information inscrites par la loi. Tel est le cas si une note remise au comité par l'employeur :

– est très descriptive et ne comporte aucune information précise sur les moyens que la société entend mettre concrètement en œuvre pour parvenir à la réalisation de ses objectifs ou les conséquences attendues sur l'évolution des métiers et des compétences au sein de l'entreprise ainsi que sur l'organisation du travail et, plus généralement, sur l'emploi;

– reprend globalement le contenu de la présentation transmise au comité d'entreprise pour les années 2011-2013, de manière au demeurant nettement plus succincte, et sans se référer à ce qui a pu être réalisé au cours des trois années passées, de sorte qu'il est impossible pour le lecteur de mesurer l'importance et l'impact réel des nouvelles informations qui lui sont transmises (*Appel Lyon, ch. soc. C, 8 janv. 2016, n° 14/09041, SA Keolis Lyon c/ Comité d'entreprise de la société Keolis Lyon*).

### 036 **Consultation annuelle sur les orientations stratégiques – base de données économiques et sociales ne contenant aucune donnée prévisionnelle pour les trois ans à venir – employeur n'ayant pas exposé de manière précise les grandes tendances d'évolution sur la même période – effet**

Une base de données économiques et sociales, bien qu'elle reprenne tous les thèmes obligatoires listés par les articles L. 2323-7-2 et R. 2323-1-3 du Code du travail, qui ne contient aucune donnée prévisionnelle pour les trois années à venir (2014-2016) concernant la situation de l'entreprise, les investissements matériels et immatériels, les fonds propres, l'endettement et les impôts, la rémunération des financeurs, les flux financiers destination d'entreprise, la sous-traitance, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe, et qui, pour les mêmes années, ne mentionne que les chiffres concernant l'investissement social (évolution des effectifs et des emplois), la rémunération et les activités sociales et culturelles, qui ne sont que la reprise de ceux arrêtés au mois d'avril 2014, ne répond pas aux exigences des articles précités.

Qui plus est, l'employeur s'étant abstenu d'explicitier les données chiffrées précitées et n'ayant manifestement pas souhaité, dans le cadre de sa note d'information, exposer de manière précise ses grandes tendances d'évolution sur la période triennale à venir ni même préciser à ses interlocuteurs les raisons pour lesquelles il n'était pas en mesure d'avancer les chiffres manquants, a violé les dispositions de l'article R. 2323-1-5 du Code du travail.

La société doit dès lors être condamnée à établir et mettre à disposition du comité d'entreprise une base de données économiques et sociales conforme aux dispositions légales et réglementaires (*Appel Lyon, ch. soc. C, 8 janv. 2016, n° 14/09041, SA Keolis Lyon c/ Comité d'entreprise de la société Keolis Lyon*).

## Experts du comité

### 037 **Expert-comptable – prérogatives – consultation sur les orientations stratégiques – accès au document élaborés au niveau du groupe – documents nécessaires à l'analyse des orientations stratégiques de l'entreprise – effet sur les délais de consultation**

De par le caractère contraint et dépendant de la stratégie financière, industrielle et commerciale du groupe auquel elle appartient, une société ne peut à elle seule constituer le cadre pertinent d'analyse et d'appréciation des orientations stratégiques de l'ensemble économique à la marche duquel

ses propres salariés contribuent. En conséquence, la mission de l'expert-comptable ne peut être cantonnée à l'examen des documents et pièces émanant de la seule société en cause.

De ce fait, l'expert-comptable est légitime à réclamer la communication de documents élaborés au niveau de la division, voire du groupe, afin de pouvoir procéder à l'analyse des orientations stratégiques de la société. Ces informations s'avèrent indispensables pour la connaissance de la situation réelle économique, financière et sociale de l'entreprise.

La société ayant refusé de transmettre les documents réclamés, il convient de faire courir le délai dont dispose le comité pour rendre son avis à compter de la transmission desdits documents à l'expert, à défaut de prolonger ledit délai. La consultation du comité d'entreprise ayant débuté le 29 septembre 2015 pour s'achever en principe le 29 novembre 2015, à l'expiration du délai de deux mois, le délai de consultation doit être prolongé d'un mois à compter de la remise par la société des documents au cabinet d'expertise comptable (TGI Paris, réf. 11 déc. 2015, n° 15/60555, S.A.S. Laboratoires Merck Sharp & Dohme Cidbret).

## Durée du travail Heures supplémentaires

### 038 Éléments de preuve – décompte établi par le salarié – conditions de recevabilité

Le salarié qui ne fournit qu'un relevé manuscrit mensuel d'heures supplémentaires quelles que soient la période de l'année, la distance et la nature du chantier, sans tenir compte des absences et sans qu'aucun élément extérieur, date, lieu des chantiers ou attestations de collègues, ne vienne le corroborer afin de démontrer qu'il effectue ces heures au-delà de celles qui lui sont réglées chaque mois, ne peut prétendre à leur paiement. Sans inverser la charge de la preuve, ces éléments ne sont pas suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (Cass. soc. 1<sup>re</sup> déc. 2015, n° 14-15077, Sté Entreprise J. Y.).

**Commentaire :** Aux prud'hommes, lorsqu'un salarié réclame le paiement d'heures supplémentaires, on a coutume de dire que la charge de la preuve est « partagée ». Chacun de leur côté, employeur et salarié doivent apporter des éléments au juge pour l'aider à déterminer si, oui ou non, des heures de travail non payées ont été effectuées. C'est l'article L. 3171-4 du Code du travail qui établit ce subtil équilibre : « En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction (...). »

Certes, c'est à l'employeur de contrôler la durée du travail de ses salariés. Les relevés de pointeuse, fiche de temps émarginée et autres modes de décompte du temps de travail sont en sa possession. Côté salarié, la jurisprudence exige qu'il fournisse « des éléments » à l'appui de sa demande.

En l'absence d'éléments présentés par l'employeur concernant les heures de travail réalisées, les juges admettent qu'un simple document manuscrit émanant du salarié récapitulant ses horaires puisse étayer une

demande en paiement d'heures supplémentaires. Plusieurs arrêts vont dans ce sens (voir notamment Cass. soc. 12 oct. 2004, n° 02-41289, Office du tourisme de la culture et des sports ; ou, plus récemment, Cass. soc. 10 juil. 2013, n° 12-13229, Théâtre de Saint-Quentin-en-Yvelines).

Mais attention, pour être retenu comme élément de preuve, ce décompte doit être particulièrement détaillé. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt. En l'espèce, le salarié, manœuvre sur des chantiers, ne présentait qu'un relevé manuscrit identique pour chaque mois, sans tenir compte de ses absences, de la distance et de la nature du chantier. Les juges ont relevé qu'aucun élément extérieur, date, lieu des chantiers ou attestations de collègues, ne venait à l'appui de ce décompte, trop vague pour emporter leur adhésion. M.C.

## Salaire et avantages Composition du salaire

### 039 Primes de fin d'année – versement prévu par le contrat de travail – caractère obligatoire

Une prime de fin d'année prévue par le contrat de travail présente un caractère obligatoire, peu important la constance ou non de son versement (Cass. soc. 5 novembre 2015, n° 14-17138, Sté Ravalement de France 17).

**Commentaire :** Cette affaire concernait un salarié engagé en qualité de compagnon professionnel en 2005 par une société de ravalement. Licencié pour faute grave, il saisit les prud'hommes pour contester son licenciement et demande le paiement d'une prime de fin d'année prévue par son contrat de travail mais non versée en 2008, d'un montant de 3 800 euros. À la barre, l'employeur invoque le caractère exceptionnel de cette prime. Il produit les bulletins de salaires de l'ensemble du personnel, bulletins qui montrent que ces primes varient et ne sont pas versées tous les ans. Toujours selon l'employeur, c'est bien là la preuve que ces primes n'ont aucun caractère de généralité, de constance et de fixité. Il ne s'agit donc pas, selon lui, d'un usage dans l'entreprise ayant force contraignante. Les juges du fond suivent ce raisonnement et il faut attendre la Cour de cassation pour recadrer le débat. Cette prime de fin d'année, dont le salarié réclame le paiement, était prévue par son contrat de travail. Elle présentait donc un caractère obligatoire, peu important la constance ou non de son versement. M.C.

## Santé au travail Surveillance médicale des salariés

### 040 Visite médicale d'embauche – absence – sanctions pénales

Ne remplit pas son obligation de sécurité l'employeur qui ne s'assure pas de la réalisation par le médecin du travail, préalablement à l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, de la visite médicale destinée à vérifier l'aptitude du salarié à occuper un poste. L'employeur, qui ne peut s'exonérer de cette obligation en invoquant la tolérance du CIAMT et l'impossibilité matérielle de mettre son obligation en œuvre, se rend coupable de l'infraction d'embauche de salariés sans avoir fait procéder à une visite médicale (Cass. crim. 12 janv. 2016, n° 14-87695, Sté TPNG Crystal Event).

**Commentaire :** L'embauche de salariés sans examen médical préalable est une infraction pénale. Une demande de l'employeur effectuée auprès des services de santé au travail ne le dispense pas de s'assurer que l'examen a bien eu lieu. Ainsi vient d'en décider la chambre criminelle de la Cour de cassation suite à un contrôle de l'inspection du travail dans une société de télémarketing. Les 294 salariés présents n'ayant pas eu droit à la visite médicale, l'employeur a été condamné à d'autant d'amendes que de salariés illégalement embauchés. La brièveté des contrats de travail en cours, en l'espèce des CDD de très courte durée, n'a pas été retenue comme cause d'exonération. **M.C.**

**À noter :** Le projet de loi dit « Travail » prévoit le remplacement de la visite médicale d'embauche par une visite d'information et de prévention qui serait assurée par un des membres de l'équipe pluridisciplinaire de la médecine du travail mais pas nécessairement le médecin du travail.

## CHSCT Fonctionnement

**041** 1<sup>er</sup> Réunions – demande de réunion extraordinaire – carence de l'employeur – effet 2<sup>o</sup> Ordre du jour et documents – communication par mail – licéité

1<sup>o</sup> Selon l'article L. 4614-10 du Code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentant le personnel. En cas de défaillance de l'employeur dans la convocation des membres du CHSCT en vue de la réunion extraordinaire demandée dans les conditions de l'article L. 4614-10 du Code du travail, l'auteur de cette demande est recevable à agir en justice pour que soit ordonnée une nouvelle réunion. Cependant, le manquement de l'employeur à l'obligation de convoquer individuellement les membres du comité en vue de cette réunion, n'engendre pas, en soi, pour les auteurs de cette demande, un préjudice personnel et direct leur permettant d'obtenir des dommages-intérêts.

2<sup>o</sup> Si le président du CHSCT doit transmettre à tous les membres du comité, au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion de ce comité, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, aucune forme particulière ne lui est imposée pour satisfaire à cette obligation. En conséquence, l'envoi de ces documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution est régulier (*Cass. soc. 25 nov. 2015 n° 14-16067, Sté Altram technologies*).

# Législation-réglementation

## DROIT DU TRAVAIL Aides à l'emploi Contrats aidés

**042** Contrat unique d'insertion – mesures en faveur des seniors

Les contrats uniques d'insertion c'est-à-dire le contrat initiative-emploi pour le secteur marchand et le contrat d'accompagnement dans l'emploi pour le secteur non marchand, lorsqu'ils sont conclus à durée déterminée peuvent désormais être prolongés dans la limite d'une durée totale de cinq ans pour toutes les personnes âgées d'au moins 50 ans rencontrant des difficultés particulières d'insertion durable dans l'emploi sans pour autant justifier comme jusqu'alors le bénéfice de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation temporaire d'attente, ou allocation aux adultes handicapés).

À titre dérogatoire, le contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation.

Le contrat unique d'insertion à durée déterminée peut désormais se poursuivre après l'expiration de l'aide finan-

cière pour les salariés âgés d'au moins 58 ans, et ce, jusqu'à ce qu'ils soient autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite (*Art. L. 5134-25-1 et L. 5134-69-1 du Code du travail modifiés par la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, art. 43, JO du 18*).

La durée hebdomadaire de travail d'un salarié titulaire d'un contrat initiative-emploi est d'au moins vingt heures. La loi a prévu une dérogation à cette règle. En effet, une durée de travail inférieure à 20 heures peut être prévue pour les salariés âgés d'au moins 60 ans, allocataires du régime de solidarité et éligibles à un dispositif d'intéressement à la reprise d'activité. Cette dérogation est accordée par l'organisme qui attribue l'aide financière à l'insertion (*Art. L. 5134-70-1 modifié du Code du travail*) **C. A.**

## Formation professionnelle Contrat de professionnalisation

**043** Accueil d'un salarié au sein de plusieurs entreprises

La loi relative au dialogue social et à l'emploi permet l'accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation chez plusieurs employeurs afin de compléter sa formation. Un

décret du 1<sup>er</sup> février 2016 a précisé les modalités d'accueil du salarié au sein des autres entreprises que celle qui l'emploie. Rappelons que le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Le contrat de professionnalisation peut désormais comporter des périodes d'acquisition d'un savoir-faire dans plusieurs entreprises.

Une convention est conclue à cet effet entre l'employeur, les entreprises d'accueil et le salarié en contrat de professionnalisation (Article L. 6325-2 du Code du travail). Cette convention doit mentionner le titre, le diplôme ou le certificat de qualification préparée, la durée de l'accueil, les tâches confiées au salarié ou encore les horaires et les lieux de travail. Elle doit organiser le partage entre les employeurs de la prise en charge de la rémunération et des frais de transport et d'hébergement liés à l'emploi du salarié (Article D. 6325-31 du Code du travail).

Dès sa conclusion, la convention doit être adressée par l'employeur à l'établissement de formation dans lequel est inscrit le salarié, ainsi qu'à l'organisme paritaire collecteur agréé chargé de financer la formation de ce contrat.

L'accueil du salarié dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation. Cet accueil doit permettre au salarié de compléter sa formation en recourant, notamment, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur. Par ailleurs, chaque entreprise d'accueil doit désigner un tuteur.

Le salarié doit se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise. Chaque entreprise d'accueil est responsable du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail. Lorsque l'activité exercée par le salarié en entreprise d'accueil nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de cette entreprise (Décret n° 2016-95 du 1<sup>er</sup> février 2016, JO du 3).

## Congés divers Congés non rémunérés

### 044 Congé de proche aidant

La loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement a transformé le congé de soutien familial en congé de proche aidant. Elle a élargi les bénéficiaires de ce type de congé et a assoupli ses modalités d'utilisation (Loi n° 2015-1775 du 28 déc. 2015, art. 53, JO du 29).

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté peut bénéficier de ce congé non rémunéré pour rester auprès d'une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Jusqu'à présent, le congé de soutien familial ne pouvait être ouvert qu'au titre d'un membre de la famille du salarié (conjoint, concubin, partenaire de Pacs, ascendant, descendant, collatéral jusqu'au quatrième degré). Désormais, le congé de proche aidant est aussi ouvert au titre de toute personne handicapée ou âgée non membre de la famille mais avec laquelle le salarié réside ou entretient des liens étroits et stables et à laquelle il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (Art. L. 3142-22 du Code du travail).

Par ailleurs, le congé peut désormais également bénéficier aux aidants de personnes âgées ou handicapées faisant l'objet d'un placement en établissement ou chez un tiers, ce qui n'était pas le cas jusque-là (Art. L. 3142-23 du Code du travail).

La durée maximale du congé est de trois mois renouvelable dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière. Un fractionnement de celui-ci est dorénavant possible avec l'accord de l'employeur sous réserve pour le salarié d'en avvertir ce dernier au moins 48 heures avant chaque période de congé. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente, le congé peut toutefois être pris immédiatement. Les modalités du fractionnement, notamment la durée minimale de chaque période de congé, seront fixées par un décret à paraître.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, bénéficier, au lieu d'un congé, d'une période d'activité à temps partiel (Art. L. 3142-24 du Code du travail). C. A.

#### Bibliographie

### CHSCT : les bonnes pratiques Olivier Sévénon

L'ouvrage d'Olivier Sévénon, consultant et formateur auprès des comités d'entreprise et des CHSCT, mérite d'être signalé à nos lecteurs dans la mesure où il peut constituer un complément utile à notre petit guide juridique des membres du CHSCT paru en octobre 2015. Il replace les bonnes pratiques au cœur de la démarche des élus et leur permettra de se fixer un cap, de sélectionner les savoirs à acquérir et de se focaliser sur ceux qui répondent le mieux aux enjeux spécifiques à leur établissement. En effet, les nouvelles dispositions légales résultant de la loi du 17 août 2015 sont l'occasion de revisiter les pratiques du CHSCT et d'en proposer de nouvelles.

Gereso édition, 2016, 320 pages, 29 euros. Disponible sur [www.la-librairie-rh.com](http://www.la-librairie-rh.com)



# Les expertises CE et CHSCT après la loi du 17 août 2015

Par Mouna BENOUCHEF (\*)

## ➔ Sachez-le vite

Le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peuvent, dans certaines conditions prévues par la loi, se faire assister d'un expert indépendant de l'employeur.

Le CE peut à certaines occasions solliciter l'éclairage d'un expert-comptable afin d'appréhender les informations comptables, économiques et sociales de l'entreprise et d'analyser la pertinence de la stratégie économique et sociale de l'employeur.

Le CHSCT a quant à lui la possibilité de recourir à un expert agréé par le ministère du Travail en cas d'identification d'un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés et lors de la mise en œuvre d'un projet important modifiant les conditions de travail. L'appui de l'expert, tant au CE qu'au CHSCT, s'avère décisif en cas de projet de licenciement économique collectif.

Les modalités de désignation de l'expert et de déroulement de l'expertise sont fixées par des dispositions légales et réglementaires. Dans la quasi-totalité des cas, les frais afférents à l'expertise sont entièrement pris en charge par l'employeur. Des évolutions législatives récentes ont instauré des délais contraints de réalisation des expertises qui sont de nature à nuire à la qualité des travaux.

Il est primordial que les instances représentatives du personnel se saisissent de leur droit à expertise qui leur permet d'émettre des avis éclairés sur les projets que leur soumet l'employeur et peut également appuyer des revendications syndicales. Les rapports d'expertise sont également susceptibles d'être mobilisés à l'appui d'actions judiciaires contre l'entreprise.

Le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) disposent, dans certaines conditions, du droit de se faire assister d'un expert dans l'exercice de leurs missions. Au regard du peu de moyens fournis aux instances représentatives du personnel, cette démarche est essentielle car elle permet aux élus d'avoir accès à des informations et analyses critiques et indépendantes de celles prodiguées par l'employeur. Les rapports d'expertise constituent aussi un support primordial des revendications syndicales en termes d'emploi et de conditions de travail. Leur contenu est susceptible de peser dans le rapport de forces et de contraindre l'employeur à amender ses projets. Les résultats des expertises peuvent également être utilement mobilisés au cours d'actions judiciaires individuelles ou collectives visant à faire reconnaître des manquements de l'employeur.

Le recours à l'expertise reste toutefois aujourd'hui insuffisamment mis en œuvre par les instances. Une enquête de la Dares établissait ainsi, en 2011, que seul un tiers des comités d'entreprise avait recouru à un expert au cours des trois années précédant l'enquête (1). Cette dernière démontrait également que le droit à l'expertise est moins sollicité par les CE dont les représentants ont été élus sur des listes non syndicales. De même, un questionnaire exploité par la Direction générale du travail révélait, en 2010, que 63,8 % des CHSCT interrogés n'avaient jamais recouru à un expert agréé (2).

Le recours peu important à cet outil s'explique en partie par le manque de formation syndicale de certains élus qui méconnaissent l'ampleur de leurs prérogatives. Il est aussi le résultat des vives pressions que les employeurs ne manquent pas d'exercer auprès des représentants du personnel afin d'éviter le déclenchement d'expertises. Au-delà du coût financier de l'expertise, qui est dans la quasi-totalité des cas à la charge de la direction de l'entreprise, les employeurs craignent surtout que les élus puissent s'appuyer sur des rapports d'expert mettant en doute la pertinence de la stratégie économique de l'entreprise ou révélant l'existence de risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés jusqu'alors insuffisamment pris en compte. Le droit du recours à l'expertise a été modifié par les lois dites de

(1) Dares Analyses, novembre 2014, n° 084

(2) DGT, questionnaire CHSCT «travailler mieux», 27 mai 2010

(\*) Avocate au barreau du Val-de-Marne.

« sécurisation de l'emploi », du 14 juin 2013, et « dialogue social », du 17 août 2015. Les évolutions visent notamment, dans la lignée des nouvelles règles de consultation des instances, à ensermer la réalisation des expertises dans des délais contraints et à limiter les possibilités légales de recours multiples aux expertises au sein d'une entreprise. Ce durcissement de l'encadrement de l'intervention des experts pourrait avoir pour conséquence de rendre plus difficile la mise en œuvre d'un travail d'analyse économique et/ou des risques professionnels fondée sur des enquêtes documentaires et de terrain poussées.

## PLAN

### 1 L'expert-comptable du comité d'entreprise (p. 121)

#### A – Cas de recours à l'expert-comptable r muni par l'employeur (p. 121)

- a) En vue de chacune des trois consultations annuelles (p. 121)
- L'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise (p. 121)
  - L'expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise (p. 121)
  - L'expertise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (p. 121)
- b) Loes d'opérations de concentration (p. 121)
- c) Dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique (p. 121)
- d) En cas de recherche d'un reprenneur (p. 122)
- e) Dans le cadre d'offres publiques d'acquisition (p. 122)
- f) Lors de l'examen du rapport annuel relatif à la r serve spéciale de participation (p. 122)
- g) Lors de la pr paration des n gociations sur les accords relatifs au maintien de l'emploi et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (p. 122)

#### B – La d signation de l'expert-comptable du comité d'entreprise (p. 121)

- a) L'instance de d signation (p. 122)
- b) Le choix de l'expert (p. 122)
- c) Les modalités de la d signation (p. 122)
- d) Les litiges sur la d signation (p. 122)
- C – La r munion de l'expert (p. 123)**
- D – Le d roulement de l'expertise (p. 123)**

- a) La notification de la d signation (p. 123)
- b) La lettre de mission (p. 123)
- c) Les d lais de r alisation de l'expertise (p. 123)
- Les d lais r glementaires (p. 123)
  - La prolongation des d lais (p. 124)
  - Les moyens de l'expert (p. 124)
  - Les investigations de l'expert (p. 125)
  - Le rapport de fin de mission et la r union p n i re (p. 125)

### 2 Les autres expertises du comité d'entreprise (p. 126)

#### A – L'expert technique (p. 126)

- a) Les situations dans lesquelles le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique (p. 126)
- b) La d signation de l'expert technique (p. xxx)
- c) Les missions et les moyens de l'expert technique (p. 126)
- Les moyens de l'expert (p. 126)
  - Les missions dans le cadre de l'expertise nouvelles technologies (p. 126)
  - Les missions dans le cadre de l'expertise galit professionnelle (p. 126)
  - Le d lai de l'expertise (p. 126)
  - La r munion de l'expert technique (p. 126)
  - La contestation de l'expertise par l'employeur (p. 126)

#### B – L'expert libre du comité d'entreprise (p. 126)

#### C – L'expert judiciaire de gestion du comité d'entreprise (p. 128)

### 3 Les expertises du CHSCT (p. 128)

#### A – Les situations dans lesquelles le CHSCT peut recourir à un expert (p. 128)

- a) Le recours à un expert agr (p. 128)
- Le risque grave (p. 128)
  - Le projet important (p. 129)
- b) Le recours à un expert en risques technologiques (p. 130)
- c) Le recours à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies (p. 130)

#### B – La d signation de l'expert agr (p. 130)

#### C – Les missions et les moyens des experts agr s (p. 132)

- a) Les missions de l'expert agr (p. 132)
- b) Les moyens de l'expert agr (p. 132)
- c) La dur e de l'expertise (p. 132)
- D – Le co t de l'expertise et les contestations de l'employeur (p. 132)**
- a) Le co t de l'expertise (p. 132)

- b) La contestation de l'expertise par l'employeur (p. 132)
- c) La proc dure de contestation (p. 133)

#### E – L'effet et l'utilité de la d signation d'un expert (p. 133)

- a) L'effet de l'expertise (p. 133)
- b) L'utilité de l'expertise (p. 134)

### 4 Les expertises en cas de projet de licenciement économique collectif (p. 134)

#### A – Les expertises d'clench es par le comité d'entreprise (p. 134)

- a) L' tude des missions (p. 134)
- b) Les d lais de l'expertise (p. 135)
- Les d lais de consultation du CE en cas de projet de licenciement économique collectif (p. 135)
  - Le d roulement de l'expertise (p. 135)
  - L'organisation d'une r union d' d e l'expertise (p. 135)
  - La d signation d'un expert pour l'assistance des organisations syndicales (p. 135)
  - La conclusion d'un accord d rogatoire tendant les d lais l gaux de consultation (p. 135)

- c) La contestation du d roulement de l'expertise (p. 135)
- d) L'utilité de l'expertise (p. 136)

#### B – L'expertise du CHSCT (p. 136)

- a) Le champ de l'expertise (p. 136)
- b) Les d lais de l'expertise (p. 136)
- c) La contestation du d roulement de l'expertise (p. 137)
- d) L'utilité de l'expertise (p. 137)

#### Encadr s :

- tendue du droit d'acc s aux informations (p. 125)
- Droits de communication des pi ces (p. 125)
- Intervu du collectif CGT des salari s de cabinet d'expertise (p. 127)
- L'expertise dans le cadre d'une instance de coordination des CHSCT (p. 131)
- DUP : Expertise commune (p. 136)

#### Tableau :

- D lais r glementaires de l'expertise comptable du comité d'entreprise (p. 124)

# 1 L'expert-comptable du comité d'entreprise

## A - Cas de recours à l'expert-comptable rémunéré par l'employeur

Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur en vue de chacune des trois consultations annuelles, lors d'opérations de concentration, dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique, dans le cadre d'un grand licenciement économique (3), en cas d'offres publiques d'acquisition, au moment de la recherche d'un repreneur, lors de l'examen du rapport annuel relatif à la réserve spéciale de participation, ou encore pour préparer certaines négociations (4).

### a) En vue de chacune des trois consultations annuelles

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les neuf consultations annuelles du CE sont réduites à trois (5) : les orientations stratégiques de l'entreprise ; la situation économique et financière de l'entreprise ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Depuis la loi du 17 août 2015, pour ces trois consultations annuelles, le CE peut se faire assister d'un expert-comptable (6).

### 1. L'expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise

L'assistance du CE par un expert sur les orientations stratégiques de l'entreprise existe depuis la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (7). L'expert a, dans ce cas, trois missions : permettre au CE de comprendre les documents transmis par l'employeur, en particulier ceux consti-

tuant la base de données économiques et sociales (BDES), afin qu'il formule un avis sur ces orientations ; proposer des orientations alternatives et accompagner le CE dans la compréhension des réponses apportées par l'employeur (8).

### 2. L'expertise sur la situation économique et financière de l'entreprise

Cette expertise se substitue à celles auxquelles le comité pouvait procéder lors de l'examen annuel des comptes et lors de l'examen des documents de gestion prévisionnelle (9). Cette expertise porte tant sur l'examen annuel des comptes et des documents de gestion prévisionnelle que sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise. L'expert doit rendre l'ensemble de ces informations compréhensibles aux membres du CE afin qu'ils puissent donner un avis éclairé.

### 3. L'expertise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Cette expertise est née de la loi relative au dialogue social du 17 août 2015. Elle porte sur l'ensemble des sujets de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'emploi, à savoir : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles au-

cun accord sur le droit d'expression n'a été conclu (10).

Le périmètre de cette expertise et les missions de l'expert ne sont à ce jour pas précisément déterminés. Ainsi, les membres du CE devront, accompagnés des experts, se l'approprier afin d'aboutir à la meilleure compréhension des informations comptables, économiques et sociales de l'entreprise.

### b) Lors d'opérations de concentration

Lorsqu'une entreprise est partie à une opération de concentration, le CE doit être consulté et peut recourir à un expert. Il est précisé que l'opération de concentration résulte soit d'une fusion d'entreprises antérieurement indépendantes, soit d'une prise de contrôle d'une entreprise par une autre (11). L'expert a vocation à apprécier les risques et les opportunités de l'opération.

### c) Dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte économique

Le CE lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, a la possibilité de mettre en œuvre une procédure d'alerte qui se déroule en trois étapes (12) :

**Étape 1 :** Le CE demande des explications à l'employeur qui doit répondre à la réunion suivante.

**Étape 2 :** Au vu du refus d'explication de l'employeur, de l'insuffisance des éléments fournis par l'employeur, ou parce que ses craintes sont confirmées, le CE décide de déclencher la procédure d'alerte et rédige ensuite un rapport.

**Étape 3 :** S'il l'estime nécessaire, le CE

(10) Art. L. 2323-15 du Code du travail.

(11) Art. L. 2323-34 du Code du travail et Art. L. 430-1 du Code de commerce.

(12) Art. L. 2323-50 à L. 2323-54 du Code du travail - changement de numérotation dans le Code du travail depuis la loi du 17 août 2015, art. 18 (auparavant codifiés aux art. L. 2323-78 à L. 2323-82 du Code du travail).

(3) Voir ci-après le III : L'expertise lors d'un licenciement économique collectif.

(4) Art. L. 2325-35 et L. 2323-57-17 du Code du travail.

(5) Art. L. 2323-6 du Code du travail tel que modifié par la loi du 17 août 2015.

(6) Art. L. 2323-35 du Code du travail.

(7) Anc. art. L. 2323-7-1 du Code du travail devenu L. 2323-10 du Code du travail depuis la loi du 17 août 2015.

(8) Guide des missions de l'expert-comptable d'assistance au CE de l'Ordre des experts-comptables.

(9) Art. L. 2323-35 et L. 2323-12 et suiv. du Code du travail tels que modifiés par la loi du 17 août 2015.

saisit les organes dirigeants pour les informer de la situation et demander des explications.

Lors de la deuxième étape, le CE (ou la commission économique) peut se faire aider par un expert-comptable de son choix pour établir le rapport préparant l'alerte économique.

L'expert-comptable auquel le comité décide de recourir aide à apprécier de manière indépendante la situation de l'entreprise, notamment l'origine et l'ampleur des difficultés économiques, ainsi que les explications données par l'employeur. Il apprécie notamment la pertinence des mesures proposées, le délai nécessaire au rétablissement de la situation, la disponibilité des moyens (13).

Si le comité décide de mettre en œuvre la troisième étape, l'avis de l'expert est joint à l'acte de saisine des organes dirigeants (14).

#### d) En cas de recherche d'un reprenneur

Lorsqu'une entreprise d'au moins 1000 salariés envisage la fermeture d'un établissement ayant pour conséquence un projet de licenciement collectif, elle est tenue de rechercher un reprenneur. Dans ce cadre, le CE est consulté et peut désigner un expert (15). Cet expert est chargé d'analyser le processus de recherche d'un reprenneur, sa méthodologie et son champ; d'apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels, d'étudier les offres de reprise et enfin d'apporter son concours à la recherche d'un reprenneur par le CE et à l'élaboration de projets de reprise.

#### e) Dans le cadre d'offres publiques d'acquisition

Lors du dépôt d'une offre publique d'acquisition (OPA), l'employeur qui fait l'offre est tenu de consulter le CE. Ce dernier à la possibilité de désigner

(13) Guide des missions de l'expert-comptable d'assistance au CE de l'Ordre des experts-comptables.

(14) Art. L. 2323-52 du Code du travail.

(15) Art. L. 1237-57-9 et suivants du Code du travail issus de la loi dite Florange du 29 mars 2014; loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et décret du 30 oct. 2015 n° 2015-1378.

un expert qui, d'une part, aide dans l'éventuelle audition de l'auteur de l'offre et d'autre part, l'accompagne dans la compréhension de l'OPA (16).

#### f) Lors de l'examen du rapport annuel relatif à la réserve spéciale de participation

Lorsqu'il existe une réserve spéciale de participation dans l'entreprise, le CE doit être consulté dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice. Pour rendre son avis, le comité peut recourir à un expert rémunéré par l'employeur qui s'assure de la régularité du dispositif (17).

#### g) Lors de la préparation des négociations sur les accords relatifs au maintien de l'emploi et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi

Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations des accords relatifs au maintien de l'emploi et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (18). Dans le cadre de cette mission, l'expert devient un conseiller stratégique et politique des organisations syndicales.

## B - La désignation de l'expert-comptable du comité d'entreprise

### a) L'instance de désignation

Tous les comités d'entreprise existants peuvent recourir à un expert-comptable, peu importe qu'il soit constitué en vertu de la loi ou d'un

(16) Art. L. 2323-35 à L. 2323-44 du Code du travail modifiés par la loi dite Florange du 29 mars 2014.

(17) Art. D. 3323-14 du Code du travail; Cass. soc. 28 janv. 2009, n° 07-18284, Promotion du prêt-à-porter.

(18) Art. L. 2325-35, L. 5125-1 et L. 1233-24-1 du Code du travail - faculté d'expertises issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013; voir ci-après le § 3: L'expertise lors d'un licenciement économique collectif.

accord collectif. Peu importe également la forme juridique, l'effectif ou la nationalité de l'entreprise (19).

Selon la mission confiée à l'expert, la décision de recourir à un expert sera prise au niveau du comité compétent (établissement, entreprise, central, UES ou encore groupe).

### b) Le choix de l'expert

Le CE est libre dans le choix de son expert (20). Le seul impératif est qu'il soit expert-comptable, c'est-à-dire inscrit sur le tableau de l'ordre des experts-comptables.

L'employeur ne peut ni s'opposer au choix de l'expert, ni imposer un autre expert, ni enfin demander au juge son remplacement (21).

### c) Les modalités de la désignation

Aucune règle légale ne précise les modalités de désignation de l'expert. Il s'ensuit que cette désignation est relativement libre et donc que le vote des élus n'est exigé qu'en cas d'un désaccord entre les membres du comité (22). De même, la désignation n'a pas à être inscrite à l'ordre du jour et peut être prise lors des discussions des questions diverses (23).

### d) Les litiges sur la désignation

L'employeur peut contester la désignation de l'expert devant le président du tribunal de grande instance statuant en urgence quand il existe un désaccord sur la nécessité de l'expertise et/ou un litige sur la rémunération (24).

(19) Par exemple, société commerciale ou non et association...

(20) Art. L. 2323-35 du Code du travail.

(21) M. Cohen et L. Millet, «Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupes», *LGDJ*, 1<sup>re</sup> éd. 2015, § 1246.

(22) Cass. crim. 12 avril 1988, n° 87-80985, Société générale de services et de gestion SG2. En cas de vote, le président du comité ne doit pas participer au vote (Cass. soc. 26 nov. 1987, n° 86-14530, Rebichon-Signode).

(23) M. Cohen et L. Millet, ouvrage précité, § 1245.

(24) Art. L. 2325-40 du Code du travail - interprétation extensive Cass. soc. 13 juin 1990, n° 87-16948, Alcatel.

De son côté, l'expert désigné peut saisir le président du tribunal de grande instance en référé s'il se trouve empêché d'accomplir sa mission puisque cela constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser (25).

Le CE peut quant à lui agir aux côtés de l'expert dans son action civile. Il peut également agir devant les juridictions répressives pour délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance lorsque l'employeur s'oppose à la désignation de l'expert (26).

## C - La rémunération de l'expert

L'expert est désigné par le CE, mais il est rémunéré par l'employeur, seul débiteur des factures d'honoraires (27). Le montant de ces derniers doit être équitable et constituer la juste rémunération du travail fourni comme du service rendu (28). Aucun texte n'impose qu'un accord soit trouvé entre l'employeur et l'expert sur le montant estimé des honoraires. Il n'en reste pas moins que le refus de rémunérer l'expert-comptable constitue une entrave au fonctionnement régulier du CE (29).

Une seule expertise n'est pas rémunérée en totalité par l'employeur : celle en vue de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui est financée à hauteur de 20 % par le budget de fonctionnement du CE dans la limite du tiers de son budget annuel (30). Un accord entre l'employeur et le CE peut prévoir un cofinancement différent.

En cas de litige concernant le montant des honoraires, il est possible, mais souvent inutile, de recourir à une procédure de conciliation

(25) Cass. soc. 11 mars 1992, n° 89-17264, Thomas et Danizan.

(26) Cass. crim. 30 oct. 2006, n° 05-82447, Air Lib.

(27) Art. L. 2325-40 du Code du travail.

(28) Art. 24 de l'Ord. n° 452138 du 19 sept. 1945.

(29) Cass. crim. 13 fév. 1990, n° 89-81532, Comolice.

(30) Art. L. 2323-10 du Code du travail.

devant le conseil régional de l'ordre des experts-comptables (31).

Existe aussi la possibilité, lorsqu'un tel litige se présente, de saisir le président du tribunal de grande instance qui statue en la forme des référés (32). Le juge peut être saisi avant le début de l'intervention de l'expert, il décide alors de la régularité de la mission confiée et ordonne le paiement de provisions. Il peut également être saisi à l'issue de la mission pour fixer le montant définitif des honoraires en fonction de la qualité du rapport et de son importance. En présence d'un tel litige, il est compétent pour statuer sur une demande de communication de documents (33).

## D - Le déroulement de l'expertise

### a) La notification de la désignation

La désignation de l'expert décidée par le CE doit être notifiée à l'expert par courrier. Ce dernier précise les contours de la mission. En principe, il est envoyé par le secrétaire du CE, mais il peut aussi l'être par un autre membre, tel que, par exemple, le représentant syndical au comité (34).

### b) La lettre de mission

En réponse à sa désignation, l'expert adresse à l'employeur et au CE une lettre de mission. Cette dernière comporte la nature et l'étendue des investigations jugées nécessaires, le déroulement des travaux, ainsi que le montant des honoraires demandés (35).

(31) *Recommandations du conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables de 1986, exposé des motifs, § 65.*

(32) Art. L. 2325-40 et R. 2325-7 du Code du travail - Il est saisi en la forme selon une procédure accélérée, mais il statue au fond.

(33) Cass. soc. 26 oct. 2010, n° 09-15601, C<sup>e</sup> française d'impression.

(34) Cass. crim. 12 avril 1988,

n° 87-80985, Société générale de services et de gestion SG2.

(35) Guide des missions de l'expert-comptable d'assistance au CE de l'Ordre des experts-comptables.

## c) Les délais de réalisation de l'expertise

Lorsque le CE décide de faire appel à un expert, la durée de sa mission doit être raisonnable. Elle est fixée par accord entre l'employeur et le CE, ou, à défaut d'accord, par décret (36). Cet accord est conclu entre l'employeur et la majorité des membres présents, élus titulaires du CE. Il détermine le délai dans lequel l'expert peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. Pour être utile, le rapport doit être remis au CE avant l'expiration du délai dont il dispose pour rendre son avis (37).

Cet accord est donc différent de celui éventuellement conclu pour fixer les délais de consultation. Ce dernier est conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs à la majorité des 30 % avec droit d'opposition éventuel des non-signataires ou, à défaut de délégué syndical dans l'entreprise, avec le CE (38).

### 1. Les délais réglementaires

En l'absence d'accord, le décret du 27 décembre 2013 a fixé les délais applicables à défaut d'accord mais ils ne concernent que certaines expertises :

— Opération de concentration : l'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier (39) ;

— Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise : le rapport de l'expert est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis (40).

La loi prévoit que l'expert concerné doit demander à l'employeur, au plus

(36) Art. L. 2325-42-1 du Code du travail - RPDS 2014, n° 828, p. 140.

(37) Art. L. 2325-42 du Code du travail.

(38) Art. L. 2323-3 et L. 2323-7 du Code du travail tels que modifiés par la loi du 17 août 2015 ; RPDS 2015, n° 845, p. 314 et RPDS 2014, n° 828, p. 140.

(39) Art. R. 2325-6-2 du Code du travail.

(40) Art. R. 2325-6-1 du Code du travail.

tard dans les trois jours suivant sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. Mais afin sans doute d'éviter des manœuvres dilatoires de la part de l'employeur, il est précisé que celui-ci doit répondre à la demande de l'expert dans un délai de cinq jours<sup>(41)</sup>.

Pour les autres expertises comptables, le délai imparti à l'expert n'est pas réglementé.

Ainsi, pour les deux autres consultations annuelles (sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi), les délais de l'expertise ne sont pas précisés. Néanmoins, les délais de consultation sont, comme pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, encadrés<sup>(42)</sup>. Ainsi, pour être utile, le rapport d'expertise doit être remis avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis.

Le temps imparti aux trois consultations étant encadré dans des délais restreints, il est conseillé d'anticiper la désignation de l'expert. D'ailleurs, l'expert peut être désigné en amont de la consultation puisque le recours à l'expert est possible «en vue» des consultations<sup>(43)</sup>. À défaut d'accord, les délais indiqués dans le tableau ci-contre doivent donc être respectés<sup>(44)</sup>.

## 2. La prolongation des délais

La prolongation des délais n'est possible que par accord entre l'employeur et le CE<sup>(45)</sup>.

En l'absence d'accord, le CE ou l'expert peuvent toujours saisir en référé le président du tribunal de grande instance en cas de difficultés d'obtention des éléments d'infor-

DÉLAIS RÉGLEMENTAIRES DE L'EXPERTISE COMPTABLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE	
THÈME	DÉLAI
Consultation annuelle sur l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise	Le rapport de l'expert est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis (Art. R. 2325-6-1 du Code du travail)
Consultations annuelles sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	Le rapport doit être remis dans un délai raisonnable et, pour être utile, avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis (Art. L. 2325-42-1 du Code du travail).
Opérations de concentration	L'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier (Art. R. 2325-6-2 du Code du travail).
Procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés	L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis (Art. L. 1233-35 du Code du travail).
Recherche d'un repreneur	L'expert présente son rapport dans les délais prévus dans la procédure de consultation pour licenciement économique d'au moins dix salariés (Art. L. 1233-57-17 du Code du travail).
OPA	L'expert dispose, pour remettre son rapport, de trois semaines à compter du dépôt du projet d'OPA (Art. L. 2323-38 du Code du travail).
Droit d'alerte économique	
Examen du rapport annuel relatif à la réserve spéciale de participation	Le rapport doit être remis dans un délai raisonnable (Art. L. 2325-42-1 du Code du travail).
Analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations des accords relatifs au maintien de l'emploi et au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi	

mation par l'expert<sup>(46)</sup>. Si l'expert peut exiger du juge des documents manquants, il ne peut solliciter ni une prolongation du délai d'expertise, ni une prolongation du délai de consultation. Mais les élus du CE le peuvent. Ils devront donc se joindre à l'action de l'expert en demandant au juge de prolonger le délai pour rendre leur avis au motif qu'ils rencontrent avec leur expert des difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis du comité<sup>(47)</sup>.

(46) Cass. soc. 17 fév. 2014, n° 02-11404, Jean-Richard, et Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-26964, Créole Beach.  
(47) RPDS 2014, n° 828, p. 141.

## d) Moyens de l'expert

Pour mener ses investigations, l'expert dispose d'une liberté d'accès aux locaux et de contact avec les membres du CE<sup>(48)</sup>. En contrepartie, l'expert est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles et à une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication<sup>(49)</sup>.

Le secret professionnel n'est toutefois pas opposable aux membres du CE. L'expert peut donc librement leur rendre compte de ses investigations

(48) Art. L. 2325-39 du Code du travail.  
(49) Art. L. 2325-42 et L. 2325-5 du Code du travail.

(41) Art. R. 2325-6-1 et R. 2325-6-2 du Code du travail et RPDS 2014, n° 828, p. 141.

(42) 2 mois ou, en cas de saisine parallèle du CHSCT, 3 mois : art. L. 2323-3, R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du Code du travail et RPDS 2014, n° 845, p. 314.

(43) Art. L. 2325-35 du Code du travail.

(44) Décret n° 2013-1305 du 27 déc. 2013 relatif à la BDES et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise.

(45) Art. L. 2325-42-1 du Code du travail.

## ◆ Étendue du droit d'accès aux informations

Dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes (\*). Il peut donc obtenir communication de toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission et notamment tout contrat, livre, document comptable et registre des procès-verbaux (\*\*).

L'expert est soumis à des obligations de secret et de discrétion, dès lors l'employeur ne peut pas se retrancher derrière le caractère confidentiel d'un document pour refuser de le transmettre à l'expert (\*).

Seul l'expert est compétent pour apprécier les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission dès lors qu'elle n'exécède pas l'objet défini par la loi (\*). Cela signifie que ni l'employeur, ni le juge ne sont compétents pour contrôler l'utilité concrète des documents demandés (\*\*). Ainsi, l'employeur ne peut pas refuser de fournir un document à l'expert sous prétexte que ce document est inutile à sa mission.

En revanche, l'employeur peut contester la nécessité de ces documents au regard de la mission confiée par le CE. L'employeur peut ainsi faire constater par le juge que les documents demandés excèdent l'objet de la mission confiée à l'expert. Dans cette situation, le juge sanctionne tout abus de droit caractérisé (\*\*).

Il est regrettable que certaines décisions judiciaires traduisent une vision restrictive du droit à l'information de l'expert. Par exemple, lorsqu'il est demandé, dans le cadre de l'examen annuel des comptes, que soit remis le rapport égalité hommes/femmes (\*) ou la communication des comptes cotisants pour une Urssaf (\*). L'expert ne peut pas non plus exiger la production de documents n'existant pas et dont l'établissement n'est pas obligatoire pour l'entreprise (\*).

(1) Art. L. 2325-37 du Code du travail.

(2) Art. L. 823-13 du Code de commerce.

(3) Cass. soc. 15 déc. 2009, n° 08-18228, Laboratoire MSD Chibret.

(4) Cass. soc. 16 mai 1990, n° 87-17555, Alstom Atlantique; Cass. soc. 8 oct. 2014, n° 13-16845, RTE.

(5) Cass. soc. QPC 12 sept. 2013, n° 13-12200, Honeywell Holding France.

(6) Cass. soc. QPC 12 sept. 2013, précité.

(7) Cass. soc. 26 mai 2015, n° 13-21744, Conflans distribution.

(8) Cass. soc. 25 janv. 1995, n° 92-12718, Urssaf de Paris.

(9) Cass. soc. 27 mai 1997, n° 95-20156, Les Anciens Établissements Merlande.

sans violer son obligation de secret professionnel (\*\*).

## e) Investigations de l'expert

Les membres du CE et l'expert ont de nombreux échanges qui permettent d'identifier les interrogations restantes. Ensuite, lors d'une réunion préparatoire, l'expert présente un premier rapport aux élus du CE (\*). Ce rapport est amendé en fonction des remarques des élus.

## f) Le rapport de fin de mission et la réunion plénière

À l'issue de ses investigations, l'expert remet à l'employeur et au secrétaire du CE un rapport écrit de fin de mission. Sauf erreur matérielle, l'employeur ne peut pas exiger de modifications du contenu de ce rapport.

Enfin, l'expert est convoqué à une réunion plénière au cours de laquelle il présente oralement son rapport et répond aux questions posées. L'employeur qui refuserait de convoquer l'expert pourrait être poursuivi pour entrave au fonctionnement du CE.

(50) Cass. crim. 25 mai 1983,

Honeywell-Bull.

(51) Cass. soc. 8 novembre 1994,

n° 92-11443, MVM

## ◆ Droit de communication des pièces

L'expert a un droit de communication sur place des documents qu'il juge utiles à l'exercice de ses missions (\*). Lorsqu'il les consulte sur place, il peut demander à effectuer des photocopies. En cas de refus, il pourra copier les documents par ses propres moyens et ensuite facturer à l'employeur les frais consécutifs. Il peut aussi demander que les documents soient transmis par voie électronique (\*\*).

En pratique, au début de la mission, l'expert et l'employeur déterminent les modalités de communication des pièces. L'expert dresse ensuite la liste des documents nécessaires à sa mission. En réponse, l'employeur lui transmet les photocopies des documents demandés.

Si l'employeur refuse de transmettre des documents sans pour autant saisir le président du tribunal de grande instance en référé, ce dernier peut être saisi par l'expert ou le CE du trouble manifestement illicite qu'il

convient de faire cesser (\*). Le juge ordonne alors à l'employeur de remettre à l'expert sous astreintes les documents réclamés. De manière préalable, il peut aussi être utile de solliciter l'intervention de l'inspection du travail qui peut rappeler à l'employeur les dispositions légales qui'il lui incombe de respecter.

Il convient de noter que la procédure engagée par l'expert ne suspend pas les délais de consultation du CE. Ce dernier doit donc agir avec l'expert afin de solliciter, d'une part, la communication des pièces et, d'autre part, la prolongation des délais de consultation. Le juge pourra octroyer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (\*). Le CE peut enfin engager des poursuites pénales contre l'employeur dans la mesure où le refus de l'employeur de communiquer des documents demandés par l'expert constitue un délit d'entrave au fonctionnement de l'institution (\*\*).

(1) Combinaison art. L. 2325-37 du Code du travail et L. 823-13 du Code de commerce.

(2) Cass. soc. 10 janv. 2012, n° 10-21270, Cap Gemini Ouest - concernant une demande de DADS en version dématérialisée.

(3) Cass. soc. 11 mars 1992, n° 89-17264, Thomas et Danizan et Cass. soc. 17 fév. 2004, n° 02-11404, Jean Richard.

(4) Cass. soc. 29 sept. 2009, n° 08-15035, Snecma.

(5) Cass. crim. 30 oct. 2006, n° 05-82447, Air Lib.

## 2 Les autres expertises du comité d'entreprise

### A - L'expert technique

#### a) Les cas dans lesquels le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CE peut recourir à un expert technique soit à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies ou de mutations technologiques importantes et rapides, soit en vue de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle (52).

#### b) Désignation de l'expert technique

Le CE ne choisit pas librement l'expert technique puisqu'un accord est indispensable entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité (53).

L'expert technique n'a besoin de justifier ni d'un diplôme particulier, ni d'un agrément spécifique. Il peut notamment s'agir d'un ergonomiste, d'un économiste, d'un cabinet spécialisé ou encore d'un expert-comptable.

#### c) Missions et moyens de l'expert technique

##### 1. Les moyens de l'expert

L'expert technique, dans les mêmes conditions que l'expert-comptable, a accès aux documents nécessaires à sa mission et à ceux détenus par le CE. Il a par ailleurs libre accès aux locaux de l'entreprise (54). En contrepartie, il est soumis aux mêmes obligations de secret et de discrétion que l'expert-comptable.

##### 2. Les missions dans le cadre de l'expertise nouvelles technologies

Cette expertise est liée aux consultations du CE relatives, d'une part, à l'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir

des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail et, d'autre part, sur le plan d'adaptation lorsque des mutations technologiques importantes et rapides ont été mises en œuvre (55).

L'expert technique doit donc éclairer le CE dans le cadre de ces consultations afin de lui permettre de comprendre les enjeux sociaux de ces projets notamment en termes de charge de travail, de rémunération ou encore de formation.

##### 3. Les missions dans le cadre de l'expertise égalité professionnelle

Depuis la loi du 17 août 2015, les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues d'intégrer à la base de données économiques et sociales (BDES) une rubrique relative à l'égalité professionnelle reprenant le contenu du rapport de situation comparée des hommes et des femmes (56). Ces données sont parfois difficiles à analyser sans un expert.

La même loi a aussi regroupé plusieurs thèmes de négociations, dont l'égalité professionnelle, en une seule négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (57).

Dans le cadre de la préparation de cette négociation et donc de la compréhension des données de la BDES sur l'égalité professionnelle, une expertise peut s'avérer indispensable. L'analyse de l'expert permettra aux représentants du personnel de proposer des revendications pertinentes pour permettre une égalité professionnelle réelle au sein de l'entreprise. En ce sens, il est utile de rappeler qu'en 2012, persistait dans le secteur privé un écart de salaires de 19,2% entre les femmes et les hommes (58).

##### d) Le délai de l'expertise

Comme pour l'expert-comptable,

(52) Art. L. 2325-38 du Code du travail modifié récemment par l'art. 18 de la loi du 17 août 2015.

(53) Art. L. 2325-38 du Code du travail.

(54) Art. L. 2325-38, L. 2325-39 et L. 2325-41 du Code du travail.

(55) Art. L. 2325-38 du Code du travail.

(56) Art. L. 2242-8 du Code du travail.

(57) Art. L. 2242-8 du Code du travail.

(58) Chiffres-clés du ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, édition 2013.

l'expert doit remettre son rapport dans un délai raisonnable fixé par accord entre l'employeur et le CE (59).

À défaut d'accord, le calendrier suivant doit être respecté (60):

- l'expert demande dans les trois jours de sa désignation toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission;

- l'employeur répond à sa demande dans les cinq jours;

- l'expert remet son rapport dans un délai de vingt et un jours à compter de sa désignation.

#### e) La rémunération de l'expert technique

Tout comme l'expert-comptable, l'expert technique est rémunéré par l'employeur (61). Afin de réduire le risque de contestation des honoraires, il est utile de préciser dans l'accord entre l'employeur et le CE le montant prévisible de la rémunération de l'expert.

#### f) La contestation de l'expertise par l'employeur

En cas de litige sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert, sur l'étendue de la mission qui lui est confiée ou encore sur la rémunération de l'expert, le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés peut être saisi (62).

### B - L'expert libre du comité d'entreprise

Tout CE peut faire appel à un expert rémunéré par ses soins pour la préparation de ses travaux (63). On parle alors d'expert libre puisque dès lors qu'il en a les moyens, le CE choisit librement la personne compétente pour l'aider (expert-comptable, technicien, avocat, ergonomiste...). La désignation de l'expert s'effectue à tout mo-

(59) Art. L. 2325-42-1 du Code du travail.

(60) Art. R. 2325-6-3 du Code du travail.

(61) Art. L. 2325-40 du Code du travail.

(62) Art. L. 2325-38, L. 2325-40 et R. 2325-7 du Code du travail.

(63) Art. L. 2325-41 du Code du travail.

## ► INTERVIEW

**Le collectif CGT des salariés de cabinet d'expertise a été interrogé afin d'appréhender les évolutions des pratiques professionnelles des experts consécutives aux récentes réformes.**

**RPDS: La loi Rebsamen sur le dialogue social du 17 août 2015 a-t-elle des répercussions sur vos pratiques professionnelles ?**

**Collectif:** L'année 2016 sera vraisemblablement une année de transition des pratiques des experts. D'abord, en raison de la concentration des consultations du CE dont les conséquences concrètes sont encore inconnues. L'expertise n'ayant un effet utile que si l'expert a eu un délai raisonnable pour effectuer ses travaux, il est vivement conseillé de nommer l'expert avant le début des informations/consultations. Un autre changement concerne la création d'une expertise unique CHSCT/CE lorsque ces instances sont consultées conjointement sur un projet (introduction de nouvelles technologies, par exemple). Les cabinets d'expertise vont devoir s'adapter et lier davantage les analyses économiques et financières et celles sur les conditions de travail. Par contre, la confirmation par la loi de la mise à contribution du budget de fonctionnement du CE au financement de la mission d'expertise sur les orientations stratégiques (à hauteur de 20%) est préoccupante car elle risque de limiter de facto le recours à l'expertise pour certains CE.

**RPDS: Rencontrez-vous des difficultés pour accéder aux informations nécessaires à vos analyses ?**

**Collectif:** Quelles que soient leurs réticences, les employeurs doivent tenir compte d'un cadre juridique qui garantit l'accès de l'expert à l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation de la mission. Toutefois, les délais préfix peuvent encourager les démarches d'obstruction, sans parler de la dépenalisation du délit d'entrave (réduit à une simple amende)...

**RPDS: Quelle est l'utilité des rapports d'expertise ?**

**Collectif:** Fournir aux représentants des salariés une analyse indépendante et des informations plus importantes pour exercer leurs prérogatives. L'expertise est également un point d'appui pour les équipes syndicales dans leur confrontation avec l'employeur.

**RPDS: L'expert est-il un conseiller des organisations syndicales ?**

**Collectif:** L'expert ne se substitue pas aux orga-

nisations syndicales, il n'est pas syndicaliste à la place du syndicaliste. Toutefois, il peut désormais être mandaté par un CE pour accompagner les organisations syndicales dans certaines négociations (Plan de sauvegarde de l'emploi, égalité professionnelle ou encore les très discutables « accords de maintien dans l'emploi »). Les métiers de l'expertise se complexifient mais, hélas!, souvent sans que la montée en compétence soit correctement accompagnée ou se traduise par une reconnaissance salariale équivalente...

**RPDS: Une décision du Conseil constitutionnel a récemment remis en cause la prise en charge par l'employeur du coût des expertises CHSCT à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Que préconisez-vous ?**

**Collectif:** Il faudrait qu'en cas de contestation de l'employeur, la consultation du CHSCT (et donc la mise en œuvre du projet) soit suspendue. Concernant la mission spécifique sur les risques graves et imminents, compte tenu de l'urgence d'une telle situation, l'expertise devrait pouvoir débiter immédiatement et son financement être sanctuarisé par le législateur. L'octroi d'un budget au CHSCT n'apparaît pas opportun puisque non seulement il dédouanerait l'employeur de sa responsabilité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, mais cela aboutirait à ce que seuls les grands CHSCT pourraient s'octroyer les services d'un expert.

**RPDS: Quelles sont les conséquences des dernières réformes sur les conditions de travail des salariés de cabinet d'expertise ?**

**Collectif:** La charge de travail des salariés de cabinet d'expertise est de plus en plus importante. À titre d'illustration, la loi de sécurisation de l'emploi a ensermé les expertises dans des délais préfix qui sont difficiles à respecter et qui engendrent donc une pression importante sur les salariés des cabinets. Pour répondre à ces difficultés, de nombreux cabinets font appel à des sous-traitants et des autoentrepreneurs. La précarité qui était déjà installée dans les cabinets d'expertise CHSCT se développe y compris dans les cabinets d'expertise CE.

**Propos recueillis par Mouna Benyoussef**

ment par délibération du CE adoptée à la majorité des membres titulaires présents lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire (64).

La mission et la durée de l'expertise sont librement établies par le CE. Seule limite, l'expertise doit porter sur une matière de la compétence du CE (économique, sociale ou culturelle).

La rémunération de l'expert est assurée par le CE en fonction de la nature des travaux effectués soit sur son budget de fonctionnement, soit sur son budget des activités sociales et culturelles (65).

L'expert libre ne dispose pas de la liberté de l'expert-comptable d'assister aux séances du CE, d'accéder aux documents et aux locaux de l'entreprise puisque (66) :

(64) Art. L. 2325-41 et L. 2325-18 du Code du travail. L'employeur ne devrait pas participer au vote.

(65) M. Cohen et L. Milet, «Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupes», *IGDJ*, 1<sup>er</sup> éd. 2015, § 1297.

(66) Art. L. 2325-41 du Code du travail.

— pour assister aux réunions du CE, il doit être invité par la majorité des présents;

— il dispose uniquement des documents détenus par le comité;

— il n'a un accès de droit qu'au local du CE, l'accès aux locaux de l'entreprise restant conditionné par un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

### C - L'expert judiciaire de gestion du comité d'entreprise

Le CE peut saisir le tribunal de commerce en la forme des référés en vue de solliciter la désignation d'un expert chargé de présenter un rapport sur une ou plusieurs opérations de gestion (67). Cette action judiciaire reste exclusivement réservée au CE existant soit dans une société anonyme, soit dans une société par actions simplifiées, soit enfin dans une

(67) Art. L. 223-11 et L. 225-231 du Code du travail.

SARL (68). La demande peut être étendue à d'autres comités mais à condition qu'ils soient contrôlés au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce par la société assignée (69).

L'objectif est de comprendre la régularité et la pertinence des opérations de gestion menées par les dirigeants de la société. Cette expertise est rarement sollicitée par le CE, dans la mesure où il a d'autres moyens, notamment la désignation d'un expert-comptable, pour obtenir ces informations.

(68) Cass. com. 30 nov. 2004, n° 01-16274, *CRCAM*.

(69) Cass. com. 10 sept. 2013, n° 12-16309, *SAS Wolters Kluwer France*; voir L. Milet, «L'expertise de gestion: une prérogative éclairante pour les comités d'entreprises», *RDT* 2013, 713.

## 3 Les expertises du CHSCT

Le CHSCT est confronté à des organisations du travail et procédés techniques complexes qui ne lui permettent pas toujours de détecter et/ou de traiter seul des situations risquées tant pour la santé mentale et physique que pour la sécurité des travailleurs. Des dispositions légales lui octroient à ce titre la possibilité de faire appel à un expert qui pourra éclairer dans l'exercice de ses missions.

### A - Les situations dans lesquelles le CHSCT peut recourir à un expert

Selon la situation, le CHSCT peut recourir soit à un expert agréé, soit à un expert en risques technologiques, soit encore à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies.

#### a) Le recours à un expert agréé

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé dans deux situations (70) : lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

##### 1. Le risque grave

La loi ne définit pas le risque grave, elle précise uniquement qu'il n'est pas nécessairement révélé par un accident du travail ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Selon l'INRS, le risque serait l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il peut être exposé, caractérisé par la probabilité de sur-

(70) Art. L. 4614-12 du Code du travail.

venance du dommage et sa gravité (71). Lié au travail, il peut être biologique, chimique, ergonomique, psychosocial, lié à l'activité physique, au déplacement... La Cour de cassation considère que la gravité du risque se déduit de l'importance des dommages prévisibles (72).

La jurisprudence précise encore que le risque grave est : «un élément susceptible de causer des dommages sérieux aux salariés, tant physiques que psychologiques», c'est aussi «un péril qui menace ou compromet la santé ou la sécurité des salariés» (73).

Il ne fait ainsi désormais plus de doute que la notion de risque grave

(71) Fiche INRS sur l'évaluation des risques n° ED5018.

(72) Cass. soc. 19 déc. 2012, n° 11-11799, *Air France*.

(73) Appel Paris, 2 avril 2004, *Euro Disney* et Appel Orléans, 27 janv. 2005, n° 0401624, *Brand Industrie*.

s'étend aux problématiques de santé mentale au travail (°).

Le CHSCT qui souhaite recourir à un expert doit apporter la preuve de l'existence d'un tel risque grave directement dans l'établissement concerné (°) qui doit être préalable à l'expertise, c'est-à-dire objectivement constaté (°). Ainsi, il est important que le risque soit identifié et actuel (°). À titre d'exemple, la délibération d'un CHSCT de recourir à un expert qui fait seulement état du risque général de stress lié aux diverses réorganisations mises en œuvre dans l'entreprise sans justifier d'éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque avéré encourt l'annulation (°).

En revanche, même si l'exposition au danger a disparu (par exemple exposition à l'amiante ou à des produits polluants) le risque grave perdure en raison des conséquences dommageables prévisibles pour la santé de l'exposition passée aux produits dangereux (°).

L'expertise risque grave n'est donc pas tout à fait appropriée lorsque l'objectif du CHSCT consiste à procéder à l'identification d'un risque qui pourrait exister dans l'établissement et dont il pense que l'employeur le sous-évalue. L'instance doit user de ses prérogatives légales (inspection, droit d'accès à certains documents, enquêtes...) pour réunir des éléments à même de caractériser l'existence de ce risque grave et, ensuite seulement, le cas échéant, déclencher une expertise destinée à envisager les moyens de remédier au risque constaté en recherchant ses causes (°).

(74) P. Adam, «Souffrances au travail, initiatives patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT», *Dr. Ouv.* Juin 2009, p. 263.

(75) *Cass. soc.* 3 avril 2001, n° 99-14002, *Renault*.

(76) *Cass. soc.* 25 nov. 2015, n° 14-11865, *Fibre excellence Tarascon*.

(77) *Cass. soc.* 26 janv. 2012, n° 10-12183, *Banque HSBC*.

(78) *Cass. soc.* 14 nov. 2013, n° 12-15206, *Snecca*.

(79) *Cass. soc.* 7 mai 2014, n° 13-13561, *J.-C. Decaux*.

(80) *Appel Paris* 26 mars 2008, n° 07-19553, *Gras Savoie Paris*.

Pour recourir à un expert, le CHSCT doit apporter des éléments objectifs et précis permettant de caractériser le risque grave: accidents ou maladie graves, existence de pressions ou menaces, éléments statistiques sur l'accroissement de l'occurrence des accidents de travail ou arrêts maladie, mises en demeure, rapports d'organismes extérieurs, etc.

En pratique, le CHSCT peut s'appuyer sur des rapports du médecin du travail, des constats de l'inspection du travail, des observations des représentants du personnel, des pétitions, des enquêtes internes, des droits d'alerte pour danger grave et imminent... À titre d'exemple, il a été admis que les attestations des représentants du personnel établissant l'existence d'un ressenti des salariés exposés ou d'une situation objectivement dangereuse pour l'équilibre de leur santé mentale, comme un isolement total, l'obligation d'effectuer de façon quasi permanente des heures supplémentaires, le recours à des antidépresseurs justifient l'existence d'un risque grave (°).

Ce sont les juges du fond qui apprécient souverainement la matérialité et la gravité du risque pour la santé physique ou mentale, ce qui donne lieu à un contentieux important.

Malgré la diversité des cas d'espèce et la relative plasticité du concept de risque grave, quelques exemples de décisions de justice permettent d'appréhender la diversité des possibilités de recours légitime à cette expertise:

— importante charge de travail suite à une baisse considérable d'effectifs qui traduit la mise en œuvre par l'employeur d'une politique de gestion affectant de façon importante les conditions de travail (relations professionnelles tendues, taux anormalement élevé d'incidents sur les lieux de travail) (°);

— risque psychosocial relevé par plusieurs témoins, salariés et anciens salariés de l'entreprise qui relaient des situations de souffrance au travail allant du mal-être dépressif à des tentatives de suicide, suite à certaines pratiques

(81) *Cass. soc.* 2 mars 2011, n° 09-11545, *France Telecom*.

(82) *Cass. soc.* 18 déc. 2013, n° 12-21179, *Conf-Dist*.

managériales brutales et par une alerte de l'inspecteur du travail (°);

— exposition à des fumées et poussières irritantes et nocives (°) ou risque d'exposition à l'amiante suite à un changement de mode opératoire (°);

— nombre élevé de troubles musculo-squelettiques à l'origine de nombreuses maladies professionnelles dans l'établissement (°).

## 2. Le projet important

Si l'employeur projette d'adopter une décision d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, il est tenu de consulter préalablement le CHSCT (°). Afin de donner un avis éclairé et d'avancer des propositions de mesures de prévention, le CHSCT peut, lorsqu'un tel projet est important, recourir à un expert (°).

Depuis la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la procédure de recours à l'expertise est spécifique lorsqu'il s'agit d'un projet de restructuration et de compression des effectifs (°). Car, dans cette hypothèse, les répercussions sur les conditions de travail futures sont toujours importantes.

Dans les autres cas, faut notamment entendre par projet important toute transformation importante d'un poste de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou d'organisation du travail, ou de toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (°). Au-delà de ce

(83) *Cass. soc.* 19 nov. 2014, n° 13-21525, *Auchan*.

(84) *Cass. soc.* 19 déc. 1990, n° 89-16091, *Trallor*.

(85) *TGI de Bourg-en-Bresse* 18 fév. 2014, *Storengy, Dr. Ouv.* 2014, n° 795, p. 646, *note F. Fèvre*.

(86) *Appel Amiens*, 18 mars 2014, n° 1303309.

(87) *Art. L. 4612-8-1 du Code du travail*.

(88) *Art. 4614-12 du Code du travail*.

(89) *Art. L. 4614-12-1 du Code du travail* – Voir ci-après 4 *Les expertises en cas de projet de licenciement économique collectif*.

(90) *Art. L. 4612-8-1 du Code du travail*.

cadre légal, comme pour l'expertise risque grave, la notion de « projet important » fait l'objet de définitions juridiques prudentielles.

La notion de projet implique tout d'abord que l'employeur ait déterminé les contours de la transformation envisagée. Le recours à une expertise suite à une simple évocation par la direction d'une modification du cadre du travail risque ainsi de ne pas être admis au motif que le projet n'aura pas encore une consistance suffisante.

Pour être considéré comme important, le projet ne doit pas nécessairement concerner un grand nombre de salariés (même si ce grand nombre peut constituer un indice de l'importance du projet), mais avant tout affecter considérablement le travail réel des salariés concernés, par exemple en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition (91). L'importance du projet se déduit donc des répercussions concrètes prévisibles de la mise en place d'une nouvelle technique, méthodologie, organisation ou encore d'un nouveau procédé ou produit sur chaque poste de travail des salariés concernés.

En présence d'un projet important, le recours à une expertise est de plein droit, il importe peu que l'employeur ait déjà réalisé sa propre expertise (92) et il n'est pas nécessaire que le CHSCT n'ait pas trouvé dans ou hors de l'établissement concerné, auprès des services spécialisés de l'entreprise, la solution au problème posé (93).

À titre d'illustrations, les juges du fond ont considéré que constituait un projet important justifiant le recours à une expertise :

— le projet de mise en place ou de modification d'un système d'évaluation des salariés (94) ; en effet, un tel dispositif peut avoir une incidence sur le comportement des salariés,

leur évolution de carrière et leur rémunération, en outre, les modalités et les enjeux de l'entretien peuvent être de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail (95) ;

— le projet de modification de la durée du travail et de l'organisation du temps de travail, notamment une redéfinition du régime de l'astreinte (96) ou encore la modification des horaires de travail de 255 salariés sur 400 alors que le médecin du travail relevait que le travail posté était en soi perturbateur des rythmes biologiques (97) ;

— le projet de réorganisation des sociétés d'un groupe qui implique la création de nouvelles entités juridiques et le transfert de personnel (98) ; en revanche, ne justifie pas le recours à un expert le projet qui ne concerne que le réaménagement de l'organigramme sans prévoir de transformation des postes de travail, de changement de métier, de nouvel outil, de modification des cadences ou des normes de productivité (99) ;

— le projet de démantèlement qui engendre une évolution des tâches des salariés (100) ;

— le projet d'introduction, dans le règlement intérieur de dispositions pour le dépistage de produits stupéfiants au moyen de tests salivaires pratiqués par des agents d'encadrement, ayant pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests effectués sans intervention médicale (101) ;

— le projet de remplacement d'une connexion bas débit par une connexion haut débit lorsque cela en-

traîne un contrôle direct des salariés (102) ; en revanche, les simples projets d'harmonisation des systèmes informatiques (103) ou d'implantation d'une version améliorée d'un logiciel déjà en application ne justifient pas le recours à un expert (104).

## b) Le recours à un expert en risques technologiques

Le CHSCT peut faire appel à un expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel soit en cas de demande d'autorisation préfectorale d'exploitation d'une installation classée, soit en cas de danger grave en rapport avec l'installation précitée (105).

## c) Le recours à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies

Avant la recodification du Code du travail, en 2008, si le comité d'entreprise avait recours à un expert technique en cas d'introduction de nouvelles technologies (entreprise de 300 salariés et plus), le CHSCT pouvait faire appel à un expert s'il souhaitait un complément d'expertise sur les conditions de travail (106). Cette possibilité n'est plus expressément prévue par le Code, néanmoins elle peut être revendiquée en invoquant le principe d'une recodification à droit constant.

## B - La désignation d'un expert agréé

La désignation d'un expert se déroule en plusieurs temps. D'abord, les élus du CHSCT peuvent rencontrer l'expert afin d'ex-

(91) Cass. soc. 8 fév. 2012, n° 10-20376, SOGETEL.

(92) Cass. soc. 18 déc. 2012, n° 11-17634, France Telecom.

(93) Cass. soc. 23 janv. 2002, n° 99-21498, SNCF.

(94) Appel Paris, 28 fév. 2010, n° 10/16295 et 10/16308, Société

Générale et Appel Paris, 16 janv. 2012, n° 11/12996, Vivéo France.

(95) Cass. soc. 28 nov. 2007, n° 06-21964, Mornay Europe.

(96) Cass. soc. 12 déc. 2001, n° 99-18980, Alcatel.

(97) Cass. soc. 24 oct. 2000, n° 98-18240, Sogeraill.

(98) Cass. soc. 29 sept. 2009, n° 08-17023, Eiffage.

(99) Cass. soc. 26 juin 2001, n° 99-16096, EDF-GDF.

(100) Cass. soc. 30 mars 2011, n° 09-68161, SNCF.

(101) Cass. soc. 8 fév. 2012, n° 11-10382, RATP.

(102) Appel Versailles, 5 avril 2006, n° 06/737 et 06/921, Astrazeneca.

(103) Cass. soc. 27 juin 2012, n° 10-26248, Caisse d'épargne.

(104) Cass. soc. 4 mai 2011, n° 09-67476, France Telecom.

(105) Art. L. 4523-5 ; R. 4523-2 et R. 4523-3 du Code du travail.

(106) Art. L. 236-9, III et L. 2325-38 du Code du travail.

## ► L'expertise dans le cadre d'une instance de coordination des CHSCT

Le droit du recours des CHSCT à l'expertise a été profondément modifié par la loi du 14 juin 2013 qui a introduit la possibilité pour l'employeur de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT (\*) (IT-CHSCT) dans les entreprises à établissements multiples.

Celle-ci, composée de représentants désignés par les délégations du personnel des CHSCT d'établissement, est installée par la seule volonté de l'employeur et n'est convoquée que pour une durée temporaire liée à une consultation relative à un projet commun qui a des impacts sur le périmètre de plusieurs établissements dotés de CHSCT.

Elle a pour mission légale, dans le cadre d'un projet important tel que défini page 129, d'organiser le recours à une expertise unique sur le projet et d'émettre un avis sur celui-ci. Elle est seule compétente pour désigner cet expert, nécessairement lors de sa première réunion (\*\*). On comprend bien l'intérêt des employeurs de recourir à ce dispositif qui leur évite de faire face au déclenchement de multiples expertises dans les divers établissements touchés par un projet. Mais cela tend surtout, associé aux délais contraints de réalisation des expertises (†), à éloigner l'expertise d'une analyse au plus près des sites d'activité, des répercussions concrètes du projet sur les conditions de travail.

Il était initialement prévu que le rapport de l'expert et l'avis de l'IT-CHSCT soient transmis aux CHSCT concernés par le projet afin qu'ils puissent émettre leur propre avis sur ce dernier (‡). La loi du 17 août 2015 achève de mettre à l'écart les CHSCT locaux en les privant désormais du droit d'être consultés sur les « mesures d'adaptation du projet communes aux établissements » (§). Ce n'est plus que sur les « éventuelles mesures d'adaptation spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement », notion qui ne manquera pas d'alimenter du contentieux, que la loi impose une consultation des CHSCT locaux. Il n'est par ailleurs plus mentionné que l'employeur doit leur transmettre le rapport d'expertise élaboré au niveau de l'IT-CHSCT.

(1) Art. L. 4616-1 du Code du travail.

(2) Art. L. 4616-3 du Code du travail.

(3) Voir p. 132: La durée de l'expertise.

(4) Ancien Art. L. 4616-3 du Code du travail.

(5) Art. L. 4616-1 du Code du travail.

poser leurs difficultés et leurs besoins et se faire confirmer l'intérêt de la démarche d'expertise. Ce dernier pourra également, à cette occasion, les guider dans la procédure à suivre pour le désigner.

Ensuite, l'objet de l'expertise devra être inscrit à l'ordre du jour de la réunion puisque le CHSCT ne peut délibérer que sur un sujet en lien avec une question qui y est inscrite. Ce n'est pas le cas lorsque le CHSCT n'a pas encore été saisi officiellement du projet envisagé par l'employeur (107).

L'inscription à l'ordre du jour peut être imposée par le secrétaire, en cas de désaccord du Président, lorsque l'expertise se rattache à des consultations

(107) Cass. soc. 22 janv. 2008, n° 06-18979, Assoc. Legueux Lelièvre.

rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail (108).

Par ailleurs, indépendamment du planning des réunions ordinaires, une réunion extraordinaire du CHSCT peut être déclenchée à la demande motivée de deux membres du CHSCT (109).

La désignation d'un expert peut être décidée sans avoir été inscrite expressément à l'ordre du jour, dès lors qu'elle a un lien implicite mais nécessaire avec la question inscrite à l'ordre du jour. C'est le cas de la désignation d'un expert au cours d'une réunion

(108) Cela résulte de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, art. 270; voir art. L. 4614-8 du Code du travail et RPDS 2015, n° 845, p. 310.

(109) Art. L. 4614-10 du Code du travail.

relative à la présentation par l'employeur d'un projet d'aménagement important, dans la mesure où l'expertise concerne ce projet (110).

Lors de la réunion, le CHSCT doit adopter une délibération à la majorité des membres présents en réunion plénière (trimestrielle ou extraordinaire) (111). L'employeur ne prend pas part au vote (112). La délibération doit être circonstanciée car si l'employeur décide de contester l'expertise, l'analyse du juge portera principalement sur celle-ci. Il est donc conseillé de se faire assister par l'expert dans la rédaction et de préciser: — le contexte et le motif en justifiant ce qui constitue un risque grave ou l'importance d'un projet;

— le choix de l'expert ou du cabinet d'expertise: celui-ci est encadré puisque le CHSCT doit impérativement le choisir parmi ceux ayant un agrément ministériel; chaque année un arrêté détermine les experts agréés et précise les domaines de compétence: santé et sécurité au travail et/ou organisation du travail et de la production (113); en pratique, l'expertise est menée par des équipes pluridisciplinaires comprenant sociologues, ergonomes, psychologues, économistes, juristes, voire médecins; — le cahier des charges qui précise le contour de la mission et les modalités d'intervention de l'expert.

Enfin, une fois le vote effectué, le secrétaire dresse un procès-verbal auquel il annexe la délibération. L'ensemble est transmis à l'expert désigné afin qu'il prenne contact avec le président du CHSCT. En pratique, une lettre de mission est conclue entre le CHSCT, l'employeur et l'expert qui formalise l'objet et les missions de l'expertise, ses moyens, sa durée et son coût.

(110) Cass. soc. 13 nov. 2007, n° 06-13205, Michelin et Cass. soc. 19 nov. 2014, n° 13-21523, Auchan.

(111) Art. L. 4614-2 du Code du travail.

(112) Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-14788, Air France KLM.

(113) Art. R. 4614-6 du Code du travail.

Cette liste est consultable sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)

## C - Les missions et les moyens des experts agréés

### a) Les missions de l'expert agréé

L'expert diagnostique selon son savoir technique les conditions de travail tant dans leur aspect physique (généralité, nuisance...) que dans leur dimension organisationnelle (analyse des équipements, des installations, des procédés de production...).

À l'issue de son analyse, l'expert présente au CHSCT ses conclusions dans un rapport qui précise les résultats de son diagnostic et ses recommandations en termes d'amélioration des conditions de travail.

### b) Les moyens de l'expert agréé

L'expert dispose <sup>(114)</sup>, pour la réalisation de sa mission, d'un droit d'accès à l'établissement auquel l'employeur ne peut s'opposer. Ce dernier doit aussi fournir à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Celle-ci se compose généralement d'une analyse documentaire (rapports annuels, bilan social, document unique d'évaluation des risques...), d'entretiens menés sur le terrain avec salariés et direction et, le cas échéant, d'observation du travail réel. L'employeur qui refuserait l'accès à l'établissement ou aux documents et aux informations nécessaires commettrait le délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT. Le secrétaire du CHSCT, mandaté par le comité, peut également demander au juge d'ordonner sous astreinte cet accès <sup>(115)</sup>.

En contrepartie, l'expert est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles et à une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication <sup>(116)</sup>.

### c) La durée de l'expertise

Le délai de réalisation de l'expertise dépend des circonstances de l'expertise.

S'il s'agit d'une expertise risque grave, alors la durée n'est pas déterminée par la loi. Ce sont donc les parties qui fixent le programme d'intervention et la durée de l'expertise.

En revanche, s'il s'agit d'une expertise projet important, hors projet de restructuration et de compression des effectifs <sup>(117)</sup>, alors l'expertise doit être réalisée dans un délai de un mois. Si ce délai peut être prorogé compte tenu des nécessités de l'expertise, il ne peut, en tout état de cause, excéder quarante-cinq jours <sup>(118)</sup>. À défaut de précision légale ou réglementaire, ce délai ne devrait pas, selon nous, commencer à courir dès la délibération du CHSCT désignant l'expert, mais à partir de la conclusion de la lettre de mission qui matérialise l'accord tripartite sur le cahier des charges de la mission d'expertise.

Des délais spécifiques sont prévus en cas de recours à une expertise unique dans le cadre de l'instance de coordination des CHSCT (toujours hors cas de projet de restructuration et de compression des effectifs). L'expertise unique est effectuée dans un délai de un mois suivant la désignation de l'expert par l'ITC-CHSCT, délai pouvant être prorogé compte tenu des nécessités de l'expertise sans excéder soixante jours <sup>(119)</sup>. L'intérêt de ce délai légèrement supérieur (quinze jours) à celui prévu pour les expertises des CHSCT d'établissement est à relativiser dès lors que le point de départ est cette fois explicitement fixé à la réunion de désignation de l'expert et que l'expertise peut, dans ce cadre, porter sur un nombre conséquent d'établissements parfois répartis sur tout le territoire national.

Il reste bien évidemment possible d'engager une négociation avec l'employeur afin d'obtenir un allongement des délais de réalisation de l'expertise. Les délais risquent d'être davantage contraints avec l'entrée en application de la loi du 17 août 2015, qui introduit des délais dans lesquels les avis consultatifs des CHSCT doivent être rendus à

défaut d'être considérés comme négatifs <sup>(120)</sup>. Ces délais, qui varient en fonction de la nature et de l'importance des questions et ne pourront être inférieurs à quinze jours, sont fixés par accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, par accord entre l'employeur et le CHSCT ou, le cas échéant, l'ITC-CHSCT. À défaut de tels accords, des décrets en Conseil d'État, non publiés à ce jour, viendront fixer ces délais.

## D - Le coût de l'expertise et les contestations de l'employeur

### a) Le coût de l'expertise

Contrairement au comité d'entreprise, le CHSCT n'a pas de budget de fonctionnement. Il a ainsi été prévu que les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur <sup>(121)</sup>.

### b) La contestation de l'expertise par l'employeur

L'employeur peut décider de contester en justice :

- la légitimité du recours à l'expertise, en invoquant une absence de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de travail ;
- la validité de la délibération du CHSCT : pas à l'ordre du jour, ou ne présentant pas un lien avec celui-ci, ou absence de majorité lors du vote ;
- l'étendue de l'expertise : le juge peut recadrer une expertise qui irait au-delà de ce que le CHSCT a demandé <sup>(122)</sup> ;
- la désignation de l'expert : en cas d'abus manifeste (par exemple, expert non agréé) ; toutefois, l'employeur ne peut pas contester les aptitudes de l'intéressé dès lors que l'expert est agréé <sup>(123)</sup> ;

<sup>(120)</sup> *Nouvel Art. L. 4612-8 du Code du travail.*

<sup>(121)</sup> *Art. L. 4514-13 du Code du travail - ce dispositif est remis en cause par la décision du Conseil constitutionnel du 27 nov. 2015 n° 2015-500 QPC, Sté Foot Locker, voir ci-après « la procédure de contestation ».*

<sup>(122)</sup> *Cass. soc. 19 mai 2010, n° 08-19316, Laboratoires Besins.*

<sup>(123)</sup> *Cass. soc. 8 juillet 2005, n° 08-16676, SNCF.*

<sup>(114)</sup> *Art. L. 4614-13 du Code du travail.*

<sup>(115)</sup> *TGI Montbéliard, 7 janv. 1996.*

*SAP; TGI Lyon, 23 juin 1989 Carnaud.*

<sup>(116)</sup> *Art. L. 4614-9 et L. 4614-13 du Code du travail.*

<sup>(117)</sup> *Voir ci-après 4. Les expertises en cas de projet de licenciement économique collectif.*

<sup>(118)</sup> *Art. R. 4614-18 du Code du travail.*

<sup>(119)</sup> *Art. R. 4616-9 du Code du travail.*

— la durée de l'expertise;

— le coût de l'expertise: le juge peut être amené à réduire les honoraires dus, en fonction du travail effectivement accompli <sup>(124)</sup>.

### c) La procédure de contestation

Toute contestation est portée devant le président du tribunal de grande instance qui statue en la forme des référés, c'est-à-dire que le juge statue en urgence mais au fond sur les contestations de l'employeur ou du CHSCT <sup>(125)</sup>.

En cas d'annulation par les juges de la décision du CHSCT de recourir à un expert et sauf abus du CHSCT <sup>(126)</sup>, les frais afférents aux travaux d'expertise réalisés et à la procédure de contestation sont supportés par l'employeur <sup>(127)</sup>.

L'exercice par l'employeur d'un recours contre la délibération du CHSCT ou encore d'un appel contre la décision du président du tribunal de grande instance n'a pas de caractère suspensif et ne doit pas empêcher l'expert de continuer sa mission <sup>(128)</sup>. Il a justement été relevé «qu'une solution contraire anéantirait le fonctionnement utile du CHSCT, en permettant à l'employeur de multiplier les voies de recours pour suspendre ses délibérations et retarder la mise en œuvre d'une expertise <sup>(129)</sup>».

Une décision récente du Conseil constitutionnel vient toutefois de censurer l'article L. 4614-13 du Code du travail relatif à la prise en charge par l'employeur des frais d'expertise. Le Conseil considère en effet que la combinaison du défaut d'effet suspensif du recours de l'employeur contre la décision du CHSCT désignant un expert et de l'absence de délai d'examen de ce recours

conduit à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours <sup>(130)</sup>. Il a donc décidé d'abroger le dispositif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Jusqu'à l'adoption d'un nouveau dispositif et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017, les dispositions actuelles de cet article demeurent en vigueur et l'employeur est donc toujours tenu de payer les frais d'une expertise sollicitée par le CHSCT, même s'il en obtient l'annulation en justice.

Le législateur doit intervenir pour remédier à la situation. Il semble que l'on s'achemine vers l'introduction d'un effet suspensif en cas de contestation du bien fondé de l'expertise corré à une suspension des délais des élus pour rendre leurs avis (effet suspensif qui serait particulièrement regrettable dans le cas d'un risque grave...).

Ainsi, l'article 18 du projet de loi «travail» dit «El Khomri», transmis pour avis au Conseil d'État le 12 février 2016, tente de tirer les conséquences de l'inconstitutionnalité de l'article L. 4614-13 du Code du travail en instaurant un délai maximal de dix jours dans lequel le juge judiciaire devra statuer sur toute contestation de l'employeur concernant la désignation de l'expert ou la nécessité, l'étendue ou le délai de l'expertise. Il est en outre prévu que le président du TGI statuera désormais en premier et dernier ressort. La saisine du juge suspendra par ailleurs la délibération de recours à l'expertise (et, en cas d'expertise projet important, les délais de consultation de l'instance) jusqu'à l'expiration du délai de pourvoi en cassation. En clair, la durée maximale de suspension de la délibération de recours à l'expertise du CHSCT pourrait atteindre deux mois et dix jours à compter de la saisine du juge par l'employeur.

Première difficulté soulevée par les termes des modifications envisagées, ce projet n'instaure aucun délai maximal entre la délibération de recours à l'expertise du CHSCT et la contestation judiciaire de l'employeur. Une décision de la Cour de Cassation est pourtant récemment venue rappeler que l'absence de texte spécifique sur ce sujet permet

aux employeurs de contester cette délibération dans des conditions de droit commun (délai de prescription de cinq ans fixé par l'article 2224 du code civil) <sup>(131)</sup>. Quid alors de la situation où l'expert aura commencé ses travaux avant que l'employeur ne conteste la nécessité de l'expertise devant le TGI?

En cas de pourvoi en cassation de l'employeur, l'expertise pourra immédiatement être mise en œuvre par l'expert qui supportera toutefois le risque financier lié au fait que la poursuite de l'action judiciaire conduite au final à l'annulation de la délibération du CHSCT. Le projet de loi indique ainsi que les sommes perçues par l'expert seront, en cas d'annulation définitive de cette délibération par le juge, remboursées à l'employeur. Il est précisé que le comité d'entreprise pourra décider de prendre en charge ce remboursement au titre de sa subvention de fonctionnement.

Ces dispositions sont clairement de nature à rendre plus difficile la prise de décision de recours à l'expertise des CHSCT qui devra désormais être précédée par l'organisation d'échanges entre l'expert et le comité d'entreprise sur les modalités de prise en charge financière du risque d'annulation judiciaire de l'expertise.

Il convient enfin de noter que les contestations relatives à la seule question du coût de l'expertise ne sont pas concernées par ce projet de modification du cadre juridique de contestation des expertises CHSCT.

## E - L'effet et l'utilité de la désignation d'un expert

### a) L'effet de l'expertise

La désignation d'un expert par le CHSCT ne suspend pas en soi l'exécution de la décision prise par l'employeur jusqu'au dépôt du rapport d'expertise et donc n'autorise pas le salarié à refuser de se soumettre à ce titre aux nouvelles directives résultant de ce projet <sup>(132)</sup>.

Néanmoins, l'employeur ne peut

<sup>(131)</sup> Cass. Soc., 17 fév. 2016, n° 14-22097, Schering-Plough.

<sup>(132)</sup> Cass. Soc., 13 fév. 2008, n° 06-44000, Berner.

<sup>(124)</sup> Cass. soc. 19 mai 2010, n° 08-19316, Laboratoires Besins.

<sup>(125)</sup> Art. R. 4614-19 du Code du travail.

<sup>(126)</sup> Cass. soc. 15 janv. 2013,

n° 11-27673, Lyondell Chimie France.

<sup>(127)</sup> Cass. soc. 12 janv. 1999,

n° 97-12794, EDF-GDF; Cass. soc. 8 oct.

2003, n° 01-16309, Crédit Agricole

Mutuel de Lorraine.

<sup>(128)</sup> Cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-24218,

Michelin.

<sup>(129)</sup> K. Hamoudi, note sous Cass. soc.

15 mai 2013, Dr. Ouv., octobre 2013,

n° 783.

<sup>(130)</sup> Cons. const., 27 nov. 2015

n° 2015-500 QPC, Sté Foot Locker.

pas finaliser un projet modifiant les conditions de travail sans la consultation préalable du CHSCT<sup>(133)</sup>. Or, ce dernier peut avoir besoin du rapport de l'expert pour donner un avis utile et éclairé. Ainsi, si l'employeur n'attend pas la remise du rapport pour mettre en œuvre le projet, alors les élus du CHSCT peuvent solliciter la suspension du projet au motif que l'irrégularité ou le non-respect de la procédure crée un trouble manifestement illicite<sup>(134)</sup>. Cette question de l'articulation entre la remise du rapport de l'expert et l'adoption de l'avis du CHSCT va être modifiée par l'entrée en vigueur des dispositions des décrets d'application de la loi du 17 août 2015 qui fixeront des délais maximums de consultation du CHSCT.

## b) L'utilité de l'expertise

Grâce au rapport d'expertise, les élus disposent d'une aide tech-

(133) Art. L. 4612-8 du Code du travail.  
(134) Cass. soc. 10 juil. 2013, n° 12-17196, EDF; Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-21747, CHU de Rangueil; et Cass. soc. 10 janv. 2012, n° 10-23206, Fédéral Express Corporation.

nique, objective et indépendante des informations fournies par l'employeur. Ils peuvent ainsi analyser concrètement les situations de travail afin de prévenir les risques professionnels. Une telle analyse s'avère indispensable au CHSCT pour rééquilibrer la compréhension d'un projet, déclencher un débat loyal entre élus et direction et élaborer un avis éclairé. Il apparaît donc primordial de faire appel à un expert et de ne pas céder face aux pressions de l'employeur. Ces tentatives de pression, souvent officiellement justifiées par des questions de coût financier, visent en réalité avant tout à éviter que les risques réels pour la santé et la sécurité des travailleurs dans l'entreprise ne soient divulgués et que le CHSCT fasse la démonstration de l'utilité de son action<sup>(135)</sup>.

Lors d'une consultation relative à un projet d'aménagement important, le rapport d'expertise peut permettre de mettre en lumière une réorganisation qui risque de compromettre la santé et la sécurité des sa-

(135) J. Grivsnir, «L'appel à un expert par le CHSCT», *Dr. Ouv. Janvier 1996*.

lariés. Dans cette situation, les élus peuvent s'appuyer sur cette analyse afin de demander l'interdiction du projet<sup>(136)</sup>. Néanmoins, dès lors que l'employeur justifie de l'identification et de l'évaluation des risques, le juge n'interdit pas la mise en œuvre du projet<sup>(137)</sup>. Il en est de même lorsque l'employeur a mis en place des mesures curatives en réponse aux constats des experts<sup>(138)</sup>.

Enfin, si l'expert identifie un risque et si l'employeur refuse de suivre ses préconisations, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée si le risque se matérialise (accident du travail ou maladie professionnelle). Existe, en effet, une présomption légale de faute inexcusable lorsqu'un risque a été signalé à l'employeur et s'est postérieurement matérialisé<sup>(139)</sup>.

(136) Cass. soc. 5 mars 2008, n° 06-45888, Smeema.

(137) Cass. soc. 5 mars 2015, n° 13-26321, FNAC.

(138) Cass. soc. 22 oct. 2015, n° 14-20173, Arena NC, SSL du 9 novembre 2015, n° 1697 (Entretien avec A. Lavy et F. Février).

(139) Art. L. 4131-4 du Code du travail.

# 4 Les expertises en cas de projet de licenciement économique collectif

La loi du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi a grandement facilité la mise en œuvre par les employeurs des grands plans de licenciements<sup>(140)</sup>. Les conditions dans lesquelles les instances représentatives du personnel sont associées à de tels projets ont notamment été assouplies. Cela n'a pas été sans incidence sur les modalités de recours à l'expertise du CE comme du CHSCT.

## A - Les expertises déclenchées par le CE

### a) L'étendue des missions

Il est prévu, pour les entreprises de 50 salariés ou plus, que le CE a la possibilité de se faire assister d'un expert-comptable lorsqu'il est consulté sur un projet de licenciement économique collectif d'au moins dix salariés sur trente jours<sup>(141)</sup>.

Le recours à cette expertise est primordial car il permet au CE d'être éclairé dans ses attributions consulta-

tives tant au titre du projet de restructuration économique<sup>(142)</sup> que du plan de sauvegarde de l'emploi<sup>(143)</sup>. L'enjeu consiste à obtenir une analyse indépendante et critique de la motivation et de la pertinence économiques du projet ainsi que de la consistence des mesures sociales d'accompagnement et de leur caractère adapté aux moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, le groupe auquel elle appartient.

Dans le cas d'un projet de licenciement initié dans une entreprise à établissements multiples et excédant

(142) Art. L. 2323-15 du Code du travail.

(143) Art. L. 1233-30 du Code du travail.

(140) RPDS n° 821-822, sept.-oct. 2013.

(141) Art. L. 1233-34 du Code du travail.

le pouvoir des chefs d'établissement concernés, la désignation de l'expert-comptable doit être effectuée par le comité central d'entreprise<sup>(14)</sup>.

Lorsque l'employeur décide d'engager une négociation avec les organisations syndicales autour du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), des modalités de consultation du CE et de la mise en œuvre des licenciements<sup>(15)</sup>, le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse aux organisations syndicales<sup>(16)</sup>. Cet expert est nécessairement le même que celui missionné par le CE dans le cadre de sa consultation<sup>(17)</sup>. Il peut être intéressant de demander sa présence lors des réunions de négociation bien que celle-ci ne soit pas expressément prévue par les textes.

## b) Les délais de l'expertise

### 1. Les délais de consultation du CE en cas de projet de licenciement économique collectif

Le lancement, la réalisation et l'exploitation d'une expertise doivent s'insérer dans les délais de consultation du CE. Ces délais commencent à courir à compter de la première réunion du CE relative au projet de licenciement et sont les suivants :

- deux mois pour les licenciements de moins de 100 salariés ;
- trois mois lorsqu'ils concernent de 100 à 250 salariés ;
- quatre mois pour les licenciements de 250 salariés ou plus<sup>(18)</sup>.

### 2. Le déroulement de l'expertise

Le CE doit nécessairement procéder à la désignation de l'expert lors de la première réunion de l'instance relative au projet de licenciement économique collectif<sup>(19)</sup>.

À compter de cette date, l'expert désigné dispose de dix jours pour demander à l'employeur l'ensemble des informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans un délai

de huit jours. À réception, l'expert peut encore demander des informations complémentaires, pendant huit jours, à la direction de l'entreprise, qui aura huit jours pour y donner suite<sup>(20)</sup>.

Cette seule phase d'échanges en vue de fournir à l'expert l'ensemble des matériaux nécessaires à son analyse peut ainsi prendre trente-six jours, soit plus de la moitié du délai légal de consultation du comité dans le cas d'un licenciement économique de 10 à 99 salariés. L'expert devant par ailleurs présenter son rapport au plus tard quinze jours avant la fin du délai de consultation du CE<sup>(21)</sup>, il ne restera plus que neuf jours à l'expert pour finaliser son rapport...

### 3. L'organisation d'une réunion dédiée à l'expertise

Ces délais courts réduisent également la possibilité pour le CE de se saisir des analyses de l'expert pour élaborer d'éventuelles propositions alternatives lors du processus consultatif. Les suggestions du CE sur le projet économique et le PSE doivent en effet être remises au début de la procédure afin que l'employeur leur donne une réponse motivée avant la fin du délai de consultation<sup>(22)</sup>. Il semble en tout cas primordial de demander, outre les deux réunions minimales, l'organisation d'une réunion dédiée à la présentation du rapport d'expertise et à l'instauration d'un débat sur son contenu<sup>(23)</sup>.

### 4. La désignation d'un expert pour l'assistance des organisations syndicales

S'agissant de l'expert désigné pour assister les organisations syndicales dans la négociation du volet social du projet (si négociation il y a), il paraît judicieux<sup>(24)</sup>, afin d'allonger les délais, qu'il soit désigné préalablement au lancement de la procédure officielle. Il est en effet possible d'engager la négociation avant la tenue de la première réunion du CE relative au projet de licenciement<sup>(25)</sup>. Il est nécessaire qu'une réunion du CE soit prévue à cette fin

puisque l'expert est désigné par cette instance<sup>(26)</sup>. Ce peut être dans le cadre d'une réunion souvent organisée dite «réunion 0», au cours de laquelle une présentation officielle du plan de licenciement économique collectif a lieu ou, à défaut, lors d'une séance extraordinaire du CE demandée par la majorité de ses membres<sup>(27)</sup>.

### 5. La conclusion d'un accord dérogatoire étendant les délais légaux de consultation

Il convient enfin de souligner qu'il reste possible pour les organisations syndicales de tenter de négocier des délais de consultation plus importants, et, par conséquent, une durée d'expertise allongée, soit dans le cadre de l'éventuelle négociation de l'accord sur le projet de licenciement collectif<sup>(28)</sup>, soit par la conclusion d'un accord de méthode<sup>(29)</sup> dans des conditions de majorité de droit commun.

## c) La contestation du déroulement de l'expertise

Le juge judiciaire est écarté du traitement des contestations relatives à l'expertise. Ainsi, en cas de désaccord, notamment sur l'étendue de la documentation à fournir à l'expert, ce n'est pas le juge judiciaire qui est compétent, mais l'autorité administrative dans le cadre de son pouvoir d'injonction<sup>(30)</sup>. Il appartient au CE ou à une organisation syndicale de saisir le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directeur) de la lieu où est implantée l'entreprise concernée par le projet afin que ce dernier tranche le désaccord dans un délai de cinq jours.

La décision du Directeur, considérée comme préparatoire à celle qui prendra concernant la validation ou l'homologation du projet de licenciement collectif<sup>(31)</sup>, ne peut être contestée que

(156) Art. L. 1233-34 du Code du travail  
(157) Art. L. 2325-14 du Code du travail.  
(158) Art. L. 1233-24-1 du Code du travail.

(159) Art. L. 1233-21 et suivants du Code du travail.

(160) Pouvoir d'injonction défini à l'article L. 1233-57-5 du Code du travail.

(161) Art. L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du Code du travail.

(144) Art. L. 1233-36 du Code du travail.

(145) Art. L. 1233-24-1 et L. 1233-24-2 du Code du travail.

(146) Art. L. 1233-34 du Code du travail.

(147) Art. L. 2325-35 du Code du travail.

(148) Art. L. 1233-30 du Code du travail.

(149) Art. L. 1233-34 du Code du travail.

(150) Art. L. 1233-35 du Code du travail.

(151) Art. L. 1233-35 du Code du travail.

(152) Art. L. 1233-33 du Code du travail.

(153) Art. L. 1233-30 du Code du travail.

(154) RPDS, n° 821-822, sept.-oct. 2013.

(155) Art. L. 1233-46 du Code du travail.

## ► Délégation unique du personnel: expertise commune

Depuis la loi dite du «dialogue social» du 17 août 2015, la délégation unique du personnel (DUP) comprend également le CHSCT, et tout employeur peut décider unilatéralement de la mise en place d'une DUP dans les entreprises de moins de 300 salariés (1).

Il est prévu, pour les thèmes relevant à la fois des attributions du comité d'entreprise et du CHSCT, comme c'est le cas d'un projet de licenciement économique collectif, que la délégation unique ait recours à une expertise commune (2). Les modalités de mise en œuvre de cette expertise unique ont été fixées par le décret du 23 mars 2016.

Il s'agit d'une expertise qui relève à la fois de l'intervention de l'expert-comptable du comité (cas visés à l'article L. 2325-35 du Code du travail) et de celle d'un expert des conditions de travail pour les cas d'expertise reconnus au CHSCT (Art. L. 4614-12: projet modifiant de façon importante les conditions de travail ou risque grave).

Le décret du 23 mars 2016 précise plusieurs points (3):

- l'expertise commune donne lieu à l'établissement d'un rapport d'expertise commun (sous-entendu entre les deux experts);
- la prise en charge par l'employeur des frais des experts ainsi que, le cas échéant, les contestations relatives à l'expertise se font selon les règles propres à l'expertise du comité d'entreprise et à celle du CHSCT;
- l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée des experts dans l'établissement;
- il leur fournit les informations nécessaires à l'exercice de leur mission;
- les experts sont tenus aux obligations de secret et de discrétion;
- le rapport commun d'expertise est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai, dans lequel la délégation unique du personnel est tenue de rendre son avis.

(1) Art. L. 2326-1 du Code du travail.

(2) Art. L. 2326-5, 5<sup>e</sup> du Code du travail.

(3) Art. L. 2326-5 du Code du travail.

dans le cadre du contentieux relatif à cette dernière décision (162).

Il est ainsi possible d'obtenir l'annulation d'une décision d'homologation ou de validation d'un PSE du fait du refus de l'employeur d'accorder au CE l'assistance d'un expert-comptable (163).

Les premières décisions des juridictions administratives semblent toutefois faire preuve de souplesse dans les conséquences tirées d'éventuelles irrégularités dans le déroulement de l'expertise. Il a ainsi récemment été jugé que la circonstance que l'expert-comptable n'avait pas eu accès à l'intégralité des documents dont il avait demandé la communication ne viciait pas la procédure d'information et de consultation du CE si les conditions dans lesquelles l'expert a accompli sa mission ont néanmoins permis au comité de disposer de tous les éléments utiles pour formuler ses avis en toute connaissance de cause (164).

### d) L'utilité de l'expertise

Le rapport d'expertise élaboré au cours de la période de consultation du CE peut constituer un outil important d'appui aux revendications des représentants du personnel. Son contenu pourra notamment être de nature à contraindre l'employeur à amender son projet au cours du processus de consultation et/ou de négociation.

De même, les membres du CE et les organisations syndicales peuvent s'en saisir dans leurs rapports avec la Direccte afin de mettre en avant les éventuelles insuffisances du PSE et influencer au final sur la décision d'homologation de l'autorité administrative (165).

Enfin, il sera souvent utile de mobiliser les conclusions du rapport d'expertise, tant dans le recours contentieux administratif contre les décisions d'homologation ou de validation des PSE que lors des actions intentées devant les conseils de prud'hommes par les salariés

(162) Art. L. 1235-7-1 du Code du travail.

(163) Cons. Ét. 21 oct. 2015, n° 382633, *Clinique Vauban*.

(164) Cons. Ét. 21 oct. 2015, N° 385683, *Norbert Dentressangle*.

(165) Art. L. 1233-50 du Code du travail: le rapport de l'expert est transmis à l'autorité administrative.

concernés afin de contester le motif économique des licenciements prononcés.

## B - L'expertise du CHSCT

### a) Le champ de l'expertise

La loi du 14 juin 2013 a implicitement créé une nouvelle expertise du CHSCT. L'article L. 4614-12-1 évoque en effet la désignation d'un expert par le CHSCT ou ITC-CHSCT, «lors de sa première réunion dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L. 2323-31 du Code du travail». Ce faisant, elle a systématisé le droit des CHSCT d'être consultés et de recourir à un expert lors de la mise en place d'un projet de licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus. Auparavant, les CHSCT devaient invoquer le fait que ces restructurations caractérisaient un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail pour faire valoir leur droit à diligenter une expertise (166). Cette systématisation du droit au recours à l'expertise CHSCT en cas de PSE s'accompagne, en réalité, comme pour le CE, d'un encadrement visant à réduire les délais de réalisation de l'expertise et, donc, ses effets utiles.

Dans le cas où l'employeur constitue une ITC-CHSCT pour émettre un avis sur le projet de licenciement collectif, cette instance a seule compétence pour désigner un expert (167).

Enjeu de l'assistance de l'expert agréé est de permettre au CHSCT ou à l'ITC-CHSCT d'émettre un avis sur les conséquences du projet de licenciement collectif en termes de conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés ainsi que sur les mesures présentées par l'employeur afin de limiter au maximum les risques que la mise en œuvre du plan de suppression d'emplois pourrait générer.

### b) Les délais de l'expertise

Les modalités de consultation du CHSCT et de réalisation de l'expertise

(166) Art. L. 4614-12, 2<sup>e</sup> du Code du travail.

(167) Art. L. 4616-1 du Code du travail.

en cas de projet de licenciement collectif sont dépendantes de celles régissant la consultation du CE.

L'expert agréé doit ainsi présenter son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai dans lequel le CE doit remettre son avis (168). La date limite de remise du rapport est fixée en fonction des délais de rendu d'avis du CE, mais la loi est muette sur le délai maximal dont dispose l'employeur, après la première réunion du CE, pour convoquer la première réunion du CHSCT ou de l'ITC-CHSCT au cours de laquelle sera désigné l'expert. En tout état de cause, une application stricte de ces textes, notamment pour des projets qui envisagent moins de cent licenciements, est susceptible de laisser un temps très limité à l'expert pour réaliser son analyse au plus près des situations de travail. Ces délais réduits nuisent également à la possibilité d'une définition concertée d'un cahier des charges précis de la mission d'expertise.

L'absence de remise du rapport dans les délais précités n'a pas pour effet de prolonger les délais de consultation (169).

Il paraît important de demander, avant la réunion de remise d'avis du CHSCT, l'organisation d'une réunion de l'instance dédiée à la présentation du rapport d'expertise, au cours de laquelle le diagnostic et les préconisations de l'expert pourront être débattus.

### c) La contestation du déroulement de l'expertise

Comme pour l'expertise CE, le juge judiciaire est écarté du contentieux de la contestation de l'expertise. Désormais, en cas de désaccord relatif à l'expertise, l'employeur ou un membre du CHSCT doit saisir la Direccte.

Le Directeur régional se prononce dans un délai de cinq jours à compter de la date de réception de la demande (170). Comme pour l'expertise CE, la décision de la Direccte ne pourra être contestée qu'ultérieurement,

(168) Art. L. 4614-12-1 et R. 4616-9 du Code du travail – en cas d'expertise unique dans le cadre de l'ITC-CHSCT.

(169) Art. R. 4614-18 du Code du travail.

(170) Art. R. 4616-10 du Code du travail.

dans le cadre du recours contre la décision administrative de validation ou d'homologation du PSE (171). Il est à noter que le traitement des contestations du coût de l'expertise reste de la compétence du juge judiciaire.

### d) L'utilité de l'expertise

Le contenu du rapport d'expertise permet au CHSCT d'émettre un avis éclairé sur les conséquences du projet en termes de santé et sécurité. Les élus peuvent également s'inspirer des recommandations de l'expert afin de formuler leurs propres propositions de mesures de prévention des risques professionnels (172).

Les conclusions de l'expert pourront enfin également alimenter un

(171) Art. L. 1235-7-1 du Code du travail.

(172) Art. L. 4612-3 du Code du travail.

dossier contentieux de contestation de la décision d'homologation ou de validation du PSE au motif du non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat dans la mise en œuvre de son projet de licenciement (173). Il a en revanche été jugé que le CHSCT n'avait pas qualité pour agir en contestation de la décision d'homologation (174).

(173) TGI Nanterre, 10 sept. 2014, *Airbus Defence & Space*. Il subsiste toutefois des doutes quant à la juridiction compétente pour traiter des conséquences du PSE sur la santé et la sécurité au travail des salariés, voir CAA Nancy, 16 oct. 2014, n° 14NC01417, SAS BASF Performance Products France.

(174) Cons. Ét. 21 oct. 2015, n° 386123, SKF.

REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

AVRIL 2016  
Nouvelle année n° 313 - 111

# Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

**Sommaire** **DOCTRINE**

**Plus Prévisible** : Le licenciement est prévu, mais le licenciement à l'usage de l'Etat, Soc. 10 décembre 2015, SAS Payer (Prud'hommes), R. Soc. (Droit) ;

**Travail légitime et détachement de salariés**  
C. Cass. (For. Aff. 1418)

Philippe Astar  
Cyril Couste  
Patrick Delagrègne  
Benoît Salomon  
Grégoire Fauriol

**JURISPRUDENCE**  
Droit international

Interdiction des clauses d'ordre des licenciements, la carte judiciaire est en vigueur adhérents/ Gélère, M. Duport  
Conseil d'Etat 7 décembre 2015 – Soc. Mari-Cécile Sarrailh (n° 3790)

La validé à travail son juge sans chercher sa terminaison  
Cour d'appel de Versailles 1er décembre 2015 – Soc. Fabrice Lancel (n° 223)

Mariage/ Validé acceptation pour acte de la action de l'assurance de  
sa vie/ Cass. 1  
Cour d'appel de Paris 30 novembre 2015 – Soc. Olivier Fédouin (n° 303)

**CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES**  
Droit social international et européen par Valérie Lucotte-Silvy et  
Jean-Luc Fauriol

REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL  
280, RUE DE PARIS, 93014 MONTREUIL, CEDEX – www.rjgt.fr



ÉLUS, MANDATÉS ET MILITANTS DU DROIT

# RPDS VOTRE MENSUEL DE RÉFÉRENCE SUR L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Abonnez-vous

9€ /mois\*

COMITÉ D'ENTREPRISE

Quelles informations pour quelles consultations?

CONTRAT DE TRAVAIL

La modification peut-elle être imposée ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qui en bénéficie ?

PROTECTION SOCIALE

La prévoyance en entreprise, comment ça marche ?

Accès bimédia sur



www.nvo.fr



**Oui, je m'abonne à la RPDS**

### Bulletin d'abonnement

Société (si nécessaire à l'expédition) .....

Féd. ....

Nom .....

Prénom .....

N° ..... rue .....

Code postal ..... Ville .....

Tél. ....

Année de naissance .....

Email .....

#### JE M'ABONNE À :

La RPDS bi-média 105 € /an, 11 numéros dont un double (la revue RPDS papier et web, les archives, la veille juridique, le droit du travail, les modèles de lettres).

#### Payable

par chèque à l'ordre de la Vie Quatrième

N° chèque ..... Banque .....

#### En prélèvement automatique

1 prélèvement  12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir l'autorisation ci-contre et de joindre votre RIB.

Je souhaite recevoir une facture  oui  non

Service Abonnements Nouvelle Vie Quatrième/NVO Case 600 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex  
Offre limitée jusqu'au 01/05/2016

### Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez la Nouvelle SA la Vie Quatrième à envoyer des instructions à votre banque pour débloquer votre compte et conformément aux instructions de la Nouvelle SA la Vie Quatrième.

TITULAIRE DU COMPTE .....

Nom .....

Prénom .....

N° ..... rue .....

Code postal ..... Ville .....

IBAN .....

BIC .....

Prénom ..... Nom ..... Signature

Fait le ..... à .....

#### CRÉANCIER

La Vie Quatrième 263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA: FR87222632727

#### ÉTABLISSEMENT TENU DU COMPTE

Nom .....

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

mag

\* Valable uniquement en prélèvement automatique

# Les droits rechargeables à l'assurance-chômage

Par Laurent Milet

**Le principe des droits rechargeables permet aux demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage qui arrivent en fin de droits de faire valoir, sous certaines conditions, les périodes de travail accomplies après leur admission et avant la fin de leur durée totale d'indemnisation en vue de bénéficier d'une nouvelle période d'indemnisation.**

Les droits rechargeables à l'assurance-chômage (1) ont été institués par la convention d'assurance-chômage du 14 mai 2014 (2). Ils reposent sur un mécanisme en deux temps.

Une fois ouvert, le droit à l'allocation au retour à l'emploi (ARE) est versé jusqu'à son épuisement. Si l'indemnisation s'interrompt alors que le droit ouvert n'est pas épuisé, lors d'une reprise d'activité par l'allocataire, ce dernier retrouve ce droit en cas de nouvelle période de chômage.

À l'épuisement du droit ouvert, l'allocataire peut recharger son droit s'il en remplit les conditions, notamment s'il a suffisamment travaillé depuis sa précédente admission à l'allocation.

## Un dispositif initial pénalisant certains chômeurs

Après son entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> octobre 2014, il a pu être constaté très vite que le dispositif pénalisait certains chômeurs. En effet, si l'indemnisation s'interrompt alors que le droit ouvert n'est pas épuisé, notamment en cas de reprise d'activité, l'allocataire retrouve son droit initial en cas de nouvelle période de chômage et non le droit nouveau calculé sur la dernière période de travail.

Ce principe a conduit certains demandeurs d'emploi (30 000 identifiés par l'Unedic) à percevoir de faibles allocations pendant de lon-

gues périodes, alors qu'ils avaient repris pendant une période significative un emploi mieux rémunéré que celui sur la base de laquelle a été calculé ce droit.

**Exemple :** Max, un étudiant occupait un contrat de travail de 10 heures par semaine pour financer ses études. À la fin de ce contrat, il s'est vu notifier ses droits. Il avait droit à une allocation de 10 euros par jour pendant deux ans. Il a perçu cette allocation quelques mois et a trouvé un emploi à temps complet avec un salaire décent. Il s'installe dans la «vie», appartement, vie en couple, enfant... Il se retrouve licencié au bout de deux ans. Il se réinscrit à Pôle emploi. S'il s'était inscrit avant le 1<sup>er</sup> octobre 2014, il aurait vu son dossier recalculé et il aurait perçu une allocation proportionnelle à son dernier emploi. Mais s'étant inscrit après le 1<sup>er</sup> octobre 2014, Pôle emploi lui a notifié la reprise de son ancienne allocation, celle qu'il avait lors de sa première période de chômage, soit 10 euros par jour jusqu'à la fin de ses droits ouverts. Ce n'est qu'après qu'il pourra bénéficier d'une allocation calculée sur son dernier salaire d'activité.

Afin de corriger ce dysfonctionnement majeur, une nouvelle négociation entre patronat et syndicats a débouché le 25 mars 2015 sur la conclusion de plusieurs avenants à la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014, qui ont mis en place un droit d'option entre les nouveaux droits à indemnisation et les anciens droits repris. Pour la CGC et la CGT, les modalités retenues pour le droit d'option ne concernent

pas assez de demandeurs d'emploi. L'écart entre les allocations calculées au titre des anciens et des nouveaux droits aurait dû être ramené à 10%, d'autant plus que les coûts engendrés n'auraient pas été nettement supérieurs à ceux qui sont prévus.

## Reprise des droits non épuisés

Après l'ouverture de droits, l'indemnisation peut être interrompue pour différents motifs, en particulier la reprise d'un emploi par l'allocataire, sauf si ce dernier remplit les conditions pour cumuler partiellement son allocation et la rémunération de son activité (3).

Si une activité reprise procure un revenu équivalent ou supérieur à l'ancien salaire, l'indemnisation est suspendue le temps de la période d'activité. Cela repousse d'autant la date de fin des droits initiaux. À la fin de la période d'activité, l'indemnisation initialement ouverte sera reprise là où elle en était si l'allocataire se retrouve de nouveau au chômage et remplit l'ensemble des conditions requises.

Cette reprise des droits est systématique si l'allocataire :

- n'a pas épuisé la totalité des droits qui lui ont été précédemment ouverts ;
- n'est pas déchu de ses droits ;
- est en situation de chômage involontaire ;
- justifie des autres conditions d'attribution de l'allocation.

(3) Art. 29 du règlement général Unedic.

(1) Art. L. 5422-2-1 et R. 5422-2 du code du travail.

(2) Voir RPDS 2014, n° 832.

**Absence d'épuisement du droit précédent.** La reprise de droits ne peut intervenir que s'il existe un reliquat de droits, c'est-à-dire au moins une allocation à verser au demandeur au titre d'un droit précédemment ouvert.

**Absence de déchéance du droit.** Le versement d'un droit non épuisé ne peut reprendre que si ce droit n'est pas déchu. On parle de « droit déchu » lorsque, entre la date de l'ouverture initiale des droits et la date à laquelle la reprise du paiement est demandée, il s'est écoulé un délai de trois ans augmenté de la durée d'indemnisation qui a été notifiée à l'allocataire. Passé ce délai, le versement de l'allocation, même non épuisée, ne peut plus reprendre.

**Chômage involontaire.** La reprise des droits ne peut être effectuée qu'en cas de perte involontaire d'emploi. Cette condition ne s'applique pas si l'allocataire a travaillé moins de 91 jours ou 455 heures depuis la date à laquelle le droit lui a été ouvert ou celle à laquelle les allocations lui ont été refusées.

Un départ volontaire fait obstacle à la reprise des droits si l'allocataire a travaillé au moins 91 jours ou 455 heures (sauf si la démission de l'emploi a un motif reconnu par le Pôle emploi).

**Autres conditions d'attribution de l'allocation.** Hormis les dispositions énumérées ci-dessus, l'intéressé doit remplir les autres conditions requises pour l'attribution de l'allocation dont l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, la recherche d'un emploi, avoir l'âge requis et l'aptitude physique à l'exercice d'un emploi et résider en France (voir encadré).

Lors de la reprise du paiement, les différés d'indemnisation (congrés payés et indemnités supralégales de licenciement) sont, le cas échéant, applicables. Le délai d'attente de sept jours aussi, sauf s'il a déjà été appliqué dans les 12 mois précédents.

## Le rechargement à l'épuisement des droits

À la date de l'épuisement de ses droits, l'allocataire peut bénéficier d'un rechargement de ses droits sous certaines conditions.

**150 heures de travail.** L'allocataire doit justifier d'au moins 150 heures de travail. Ces 150 heures sont recherchées dans toutes les activités exercées entre la perte d'emploi ayant donné lieu à l'ouverture des droits initiale et la date d'épuisement de ces droits sur une durée de 28 ou 36 derniers mois précédant la dernière fin de contrat de travail.

Toutefois, si, au titre de cette fin de contrat, les durées minimales d'affiliation au régime (\*) ne sont pas satisfaites, le salarié peut néanmoins bénéficier d'un rechargement des droits. Il doit pour cela justifier que les conditions requises se trouvaient satisfaites au titre d'une fin de contrat antérieure, sous réserve que celle-ci soit produite postérieurement à celle ayant permis l'ouverture de droits initiale.

**Rechargement automatique.** Une nouvelle indemnisation est effectivement mise en œuvre après observation, s'il y a lieu, des deux différés

(4) Celles mentionnées à l'art. 3 du règlement général.

d'indemnisation (congrés payés et indemnités supralégales de licenciement) et du délai d'attente de sept jours.

**Rechargement impossible.** Si le rechargement des droits n'est pas possible, Pôle emploi examine la prise en charge de l'allocataire au titre de l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Une nouvelle prise en charge n'est possible par l'assurance chômage que si l'intéressé réunit ultérieurement l'ensemble des conditions requises pour une nouvelle ouverture de droits.

Celle-ci suppose notamment la condition minimale de 122 jours ou 610 heures de travail dans les vingt-huit ou trente-six mois précédant la dernière fin de contrat de travail.

## Droit d'option entre anciens droits et nouveaux droits

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015, un droit d'option est ouvert au demandeur d'emploi qui remplit les conditions suivantes :

- disposer d'un reliquat de droits issu des premiers droits ouverts et non épuisés, quelle que soit sa durée ;
- avoir retravaillé au moins quatre mois ou 507 heures pour les intermittents du spectacle, condition requise pour l'ouverture des droits ;

## ➔ Conditions d'attribution de l'allocation de retour à l'emploi

Les durées d'affiliation ou de travail et les conditions requises pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) sont les suivantes :

- 122 jours (4 mois) ou 610 heures de travail au cours des 28 derniers mois pour le salarié âgé de moins de 50 ans ou au cours des 36 derniers mois pour les plus de 50 ans ;
- la perte d'emploi doit résulter d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, d'une fin de contrat à durée détermi-

née dont notamment le contrat à objet défini ou le contrat de mission, d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ;

- l'intéressé doit être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ;
- il doit être physiquement apte à l'emploi ;
- résider sur le territoire français ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- être dans l'impossibilité de prendre sa retraite à taux plein.

— avoir une allocation inférieure ou égale à 20 euros par jour ou pouvoir bénéficier d'une nouvelle allocation supérieure d'au moins 30% à celle du reliquat. Cette nouvelle allocation est celle liée aux dernières périodes d'emploi.

**Effet du droit d'option.** Si l'allocation porte son choix sur le calcul d'une nouvelle allocation, le nouveau droit lié aux dernières périodes d'emploi est ouvert immédiatement. Mais le demandeur d'emploi abandonne définitivement les droits correspondant au reliquat (c'est-à-dire les droits restants non « consommés »).

En revanche, s'il choisit l'épuisement de ses anciens droits, il conserve le bénéfice de son droit à rechargement une fois ceux-ci épuisés.

Les demandeurs d'emploi dont la reprise d'anciens droits a eu lieu entre le 1<sup>er</sup> octobre 2014 et

le 1<sup>er</sup> avril 2015, sont également éligibles au droit d'option aux mêmes conditions. S'ils réunissent les conditions requises, ils peuvent bénéficier directement de l'intégralité des allocations issues de leurs dernières périodes d'emploi, mais à compter du jour de la demande.

**Apprentis et titulaires de contrats de professionnalisation.** Les anciens apprentis et titulaires de contrats de professionnalisation peuvent accéder au droit d'option dès lors qu'ils ont retravaillé au moins quatre mois (610 heures ou 122 jours) suite à la fin de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (\*).

**Demande d'examen à Pôle emploi.** En pratique, le demandeur d'em-

*(5) Annexe XI au règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.*

ploi ayant repris des emplois mieux rémunérés et qui estime réunir les conditions requises peut demander à Pôle emploi un examen de sa situation à la suite d'une fin de contrat de travail. S'il en fait la demande, Pôle emploi doit vérifier qu'il est éligible au droit d'option.

S'il réunit les conditions d'accès au droit d'option, Pôle emploi informe de tous les paramètres de son indemnisation pour lui permettre de prendre une décision en toute connaissance de cause.

À la réception de ces informations, le demandeur d'emploi dispose d'un délai de réflexion de 21 jours pour informer Pôle emploi de sa décision.

S'il décide d'exercer l'option, il perçoit l'allocation issue de ses dernières périodes d'emploi à compter du jour de la demande. Dans le cas inverse, il retrouve la possibilité de choisir à la fin d'une prochaine période d'emploi.

## Licence en droit PAR VALIDATION DES ACQUIS ET DE L'EXPERIENCE MILITANTE



Faculté Jean-Monnet, à Sceaux – Université Paris-Sud

**Dans le contexte actuel, la formation, l'accès au savoir sont essentiels. L'obtention d'un diplôme est souvent nécessaire pour les « permanents syndicaux » voulant reprendre une activité professionnelle, ou pour être plus efficace dans son activité syndicale.**

La « licence en droit par validation des acquis professionnels et personnels (VAP) » est un parcours unique et original, proposé par l'université Paris-Sud. Depuis 16 ans, il permet à toute personne pouvant justifier de connaissances juridiques, à titre professionnel ou au nom de son engagement syndical ou associatif, d'obtenir un diplôme universitaire. La réussite de cette entreprise repose sur la complémentarité d'une expérience pratique reconnue et d'une formation intensive qui apporte, à des autodidactes, les

connaissances théoriques ainsi que les méthodologies fondamentales et nécessaires à l'obtention de la licence en droit.

Destinée à un large public (conseillers prud'hommes, défenseurs syndicaux, responsables DLA), greffiers, secrétaires d'avocats...), cette formation « sur mesure » accompagne une reconversion professionnelle, une poursuite d'études au niveau master ou, plus simplement, un projet syndical ou de développement personnel.

**La validation des acquis est un droit. Elle est une opportunité pour vous former. Utilisez-la !**

**Prochaine session :** d'octobre 2016 à juin 2017. Durée de la formation : 1 020 heures.

**Financement :** la formation peut être financée par l'obtention d'un congé individuel de formation (CIF) ou dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

### Contacts :

#### Sur la formation :

Faculté Jean-Monnet - Département de la formation continue -  
Bâtiment A - 54, bd Desgranges - 92331 Sceaux Cedex.  
Tél. : 01 40 91 18 20 - E-mail : fc.droit-ecogestion@u-psud.fr

Site internet : [www.jm.u-psud.fr](http://www.jm.u-psud.fr) (rubriques Parcours de formation / Formation continue)

Référent CGT pour cette formation et l'accompagnement des militant-e-s souhaitant préparer ce diplôme :

Jean-Pierre Séguin - Tél. : 06 70 98 22 40 - E-mail : [j.p.seguin@cgt.fr](mailto:j.p.seguin@cgt.fr)

#### Sur le montage financier et la validation des acquis :

Faculté Jean-Monnet - 54, bd Desgranges - 92331 Sceaux Cedex  
Département de la formation continue : Mme Christine Rey - Tél. : 01 40 91 18 21 - E-mail : [christine.rey@u-psud.fr](mailto:christine.rey@u-psud.fr)

Date limite de dépôt du dossier sur la plateforme Validexper ([www.validexper.fr](http://www.validexper.fr)) : 30 juin 2016

## AIDE JURIDICTIONNELLE

**Plafonds de ressources mensuelles sans personnel à charge (revenus 2015):**

Aide totale: 1 000 €  
Aide partielle: de 1 001 à 1 500 €

## AIDE SOCIALE

**Couverture maladie universelle complémentaire**

Plafond de ressources annuelles:

- personne seule: 8 645 €
- deux personnes: 12 967 €
- trois personnes: 15 560 €
- quatre personnes: 18 153 €
- personne en plus: 3 457,80 €

**Revenu de solidarité**

**active (RSA)**

- Personne seule: 524,16 €
- 1 enfant: 786,24 €
- 2 enfants: 943,49 €
- par enfant en plus: + 209,66 €
- Couple: 786,24 €
- 1 enfant: 943,49 €
- 2 enfants: 1 100,74 €
- par enfant en plus: + 209,66 €
- Parent isolé: 1 enfant: 897,44 €
- 2 enfants: 1 121,80 €
- par enfant en plus: + 224,36 €
- femme enceinte: 673,08 €

## CHÔMAGE PARTIEL

**Allocation d'activité partielle versée par l'employeur:**

- 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés;
- 100% du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

**Indemnité versée à l'employeur:**

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

**Garantie mensuelle minimale:**

1 457,55 €

**Contingentement annuel d'heures**

**indemnisables:**

1 000 heures par salarié

## CHÔMAGE TOTAL

**RÉGIME D'ASSURANCE**

**CHÔMAGE**

**Durée d'indemnisation:**

- Égale à la durée d'affiliation dans la limite de 24 mois pour les salariés de moins de 50 ans et 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus. La durée d'indemnisation ne peut dépasser la durée d'affiliation

au régime d'assurance chômage – Maintenir des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique

**Durée minimale d'affiliation:**

- 4 mois; si l'allocataire reprend un emploi dans les douze mois suivant la première ouverture de droit, la durée d'affiliation minimale requise pour avoir droit à une nouvelle indemnisation est de six mois

**Période de référence:**

- 28 mois pour les salariés de moins de 50 ans; 36 mois pour les salariés de 50 ans et plus

**Allocations:**

- 40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + 11,76 € par jour ou, si plus avantageux, 57% du SJR; minimum journalier: 28,67 € dans la limite de 75% du SJR. Bénéficiaires de l'ARE accomplissent une action de formation: allocation plancher de 20,54 €

**RÉGIME DE SOLIDARITÉ**

**Allocation de solidarité**

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail:

- Moins de 55 ans: 16,25 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables)
  - 55 ans et plus: – 16,25 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi; sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546<sup>e</sup> jour d'indemnisation (18 mois) – 23,32 € maximum par jour, pour ceux qui bénéficient de la majoration au 31 décembre 2003 (55 ans et 20 ans d'activité salariée ou 57 ans et 6 mois et 10 ans d'activité salariée); majoration supprimée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004
  - Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité): – personne seule: 1 137,50 €; – couple: 1 787,50 €
- Allocation temporaire d'attente**
- 11,45 € par jour: – détenus libérés – catégories de personnes en attente de réinsertion ou en instance de reclassement

**Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité**

- 35,09 € maximum par jour, soit 1 062,70 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMistes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
- Plafond des ressources mensuelles (y compris le montant de l'allocation): – personne seule: 1 684,32 €; – couple: 2 421,21 €

## COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES

**Salaire:**

- Assurance-maladie: 0,75% sur la totalité du salaire.
- Assurance vieillesse: 6,85% dans la limite du plafond (3 218 € par mois) + 0,30% sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage: 2,40% dans la limite de 4 fois le plafond (12 872 € par mois)

**Revenus**

**de remplacement:**

- Retraites complémentaires: 1% sur la totalité.
  - Préretraites: 1,7% sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous du Smic journalier.
  - Chômage: 3% du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation en dessous de 28,67 €
- Remboursement de la dette sociale (RDS):**
- 0,5% sur 98,25% du salaire brut ou du montant des allocations de chômage et sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite. Exonération si revenu de l'allocataire inférieur au revenu fiscal de référence ou si l'intéressé perçoit un avantage de vieillesse non contributif.

**Contribution sociale**

**généralisée (CSG):**

- 7,5% sur 98,25% du salaire brut et 6,2% sur 98,25% du montant des allocations de chômage – 6,6% sur la totalité des allocations de préretraite et de retraite. Exonération de cette contribution pour les chômeurs, préretraités, retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 10 676 € pour une part de quotient familial + 2 850 € pour demi-part supplémentaire

Taux réduit de 3,8% pour les titulaires de pensions, préretraités et allocations de chômage si revenu fiscal de référence compris entre un montant plancher (10 676 € pour une part de quotient familial + 2 850 € pour demi-part supplémentaire) et un montant plafond (13 956 € pour une part de quotient familial + 3 726 € pour demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

## DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire: 3 ans.
- Litiges sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail: 2 ans
- Traitements des fonctionnaires: 4 ans
- Sommes dues par la Sécurité sociale: 2 ans
- Dommages-intérêts: 5 ans
- Rappel de pension alimentaire: 5 ans
- Impôts sur le revenu: 3 ans
- Impôts locaux: 2 ans

## FONCTIONNAIRES

**Minimum mensuel:**

1 430,76 € brut (indice majoré 309), indemnité de résidence (indice majoré 313): zone 1: 43,47 €; zone 2: 14,49 €

**Seuil d'assujettissement**

**à la contribution de solidarité:**

1 430,76 € (indice majoré 309)

**Supplément familial**

**de traitement:**

- un enfant: 2,29 €
- deux enfants: 73,04 €
- trois enfants: 181,56 €
- par enfant en plus: 129,31 €

## HANDICAPÉS

**Allocation enfant handicapé:**

Allocation de base: 129,99 €

Complément:

1<sup>re</sup> catégorie: 97,49 €

2<sup>e</sup> catégorie: 264,04 €

3<sup>e</sup> catégorie: 373,71 €;

4<sup>e</sup> catégorie: 579,13 €

5<sup>e</sup> catégorie: 740,16 €

6<sup>e</sup> catégorie: 1 103,08 €

**Autres allocations:**

– adulte handicapé: 807,65 €

– ressources annuelles:

• personne seule: 9 691,80 €

• couple: 19 383,60 €

• par enfant à charge: 4 845,90 €

– minimum laissé à la personne en cas d'hospitalisation, d'hébergement ou de détention: 242,30 €  
– majoration pour vie autonome: 104,77 €  
– garantie de ressources (GRRH): 986,96 €

## JEUNES

### Apprentis:

Salaire minimum applicable:  
– 16 à 17 ans:  
1<sup>re</sup> année: 25% du Smic  
2<sup>e</sup> année: 37%  
3<sup>e</sup> année: 53%;  
– 18 à 20 ans:  
1<sup>re</sup> année: 41% du Smic  
2<sup>e</sup> année: 49%  
3<sup>e</sup> année: 65%  
– 21 ans et plus:  
1<sup>re</sup> année: 53% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable  
2<sup>e</sup> année: 61% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable  
3<sup>e</sup> année: 78% du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable

### Contrat unique d'insertion:

Salaire minimum mensuel  
Entre 20 et 35 heures:  
Smic horaire

### Contrat d'accompagnement dans l'emploi:

Salaire minimum mensuel  
– 86,67 heures. Smic horaire

### Contrat de professionnalisation:

Salaire minimum mensuel:  
– 16 à 20 ans:  
• si formation initiale inférieure au bac pro: 55% du Smic  
• si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65% du Smic  
– 21 à 25 ans:  
• si formation initiale inférieure au bac pro: 70% du Smic  
• si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80% du Smic

## MINIMUM GARANTI

Le MG, à ne pas confondre avec le Smic, sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,52 €

## PREAVIS

### Licenciement:

– moins de six mois d'ancienneté:

voir conventions collectives et usages;  
– entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois  
– à partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

## PRÉRETRAITES

Garantie minimale journalière de préretraite ASPF: 31,73 €  
Maximum journalier: 123,36 €

## PRESTATIONS FAMILIALES

### Allocations familiales mensuelles après CRDS:

Revenus annuels ne dépassant pas 55 950 + 5 595 par enfant à charge:

- 2 enfants: 129,35 €
- 3 enfants: 295,05 €
- 4 enfants: 460,77 €
- enfant suppl.: 165,72 €
- majoration pour âge des enfants: 64,67 €

• Forfait d'allocation: 81,78 €  
Revenus se situant entre 55 950 + 5 595 par enfant à charge et 78 300 + 5 595 par enfant à charge:

- 2 enfants: 64,67 €
- 3 enfants: 147,53 €
- 4 enfants: 230,39 €
- enfant suppl.: 82,86 €
- majoration pour âge des enfants: 32,34 €

• Forfait d'allocation: 40,98 €  
Revenus supérieurs à 78 300 + 5 595 par enfant à charge:

- 2 enfants: 32,34 €
- 3 enfants: 73,76 €
- 4 enfants: 115,20 €
- enfant suppl.: 41,44 €
- majoration pour âge des enfants: 16,17 €

• Forfait d'allocation: 20,45 €

### Complément familial:

168,35 € (majoré 202,05 €)  
**Prestation d'accueil au jeune enfant:**  
• prime à la naissance: 923,08 €  
• prime à l'adoption 1 846,15 €  
• allocation de base: 184,62 € (taux plein); 82,31 € (taux partiel)

## RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

**Valeur du point**  
Agric.: 0,4352 €  
Arco: 1,2513 €  
Icantic: 0,47507 €

## SALAIRES

### Plafonds garantis par l'AGS

– salariés de plus de 2 ans

d'ancienneté: 77 232 €  
– salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 64 360 €  
– salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 51 488 €

**Titre-restaurant:** 50 à 60% payés par l'employeur:  
contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,37 €.

## SECURITE SOCIALE

**Plafond mensuel:** 3 218 €

### Avantage en nature:

– nourriture: 4,70 € par repas;  
– logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 branches (rémunération allant de 0,5% à 1,5% ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

### Capital décès:

– max.: 3 400 €

### Indemnité journalière maladie:

– normale: 43,40 €  
– majorée: 57,86 €

### Indemnité journalière AT

– max.: 193,23 €  
à partir du 29<sup>juin</sup>: 257,64 €

### Indemnité journalière maternité:

– max.: 83,58 €  
– mini: 9,26 €

### Invalidité:

– max-pension par mois:  
30% = 965,40 €  
50% = 1 609 €  
allocation supplémentaire par an:  
personne seule: 4 845,17 €  
mariage: 7 995,28 €  
terce personne:  
1 103,08 € par mois.

### Allocation veuvage:

– 602,12 € par mois pendant 24 mois.  
Si conjoint décédé: versement pendant trois années supplémentaires, à condition d'être âgé(e) de 50 ans ou plus  
Maximum trimestriel de ressources: 2 260,20 €

## SMIC

Métropole et départements d'outre-mer: 9,67 €  
Mensuel brut (151,67 heures): 1 466,65 €  
Jeunes salariés:  
– 16 ans: 7,73 €  
– 17 ans: 8,70 €  
– après 6 mois de travail dans une

profession ou à 18 ans: 9,67 €  
Horaire collectif de 39 heures:  
Mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 676,13 €

## TRIBUNAUX

### Compétence en premier ressort:

TI: 10 000 €; au-delà: TGI.

### Compétence en dernier ressort:

Cons. prud. = 4 000 €

TAGS: 4 000 €

TI (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 4 000 €  
Juge de proximité: 4 000 €  
Taux d'intérêt légal: 4,54% pour le 1<sup>er</sup> semestre 2016 (intérêts de retard)

### Délais d'appel:

– prud'hommes TI et TGI: un mois  
– référés, saisie-arrière, etc. quinze jours

– pénal: dix jours  
Ordonnance de non-lieu: dix jours

### Délais cassation:

– affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): deux mois  
– élections: dix jours  
– pénal: cinq jours

## VIEILLESSE

### Allocations:

– allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:  
• personne seule: 800 €  
• couple: 1 242 €  
– allocation AVTS par mois: 261,66 €  
– allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:  
• personne seule: 518,33 €  
• couple marié: 678,67 €  
– ressources annuelles:  
personne seule: 9 600 €  
couple: 14 904 €

### Pensions:

– Maximum annuel théorique: 19 308 €  
– Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50%: 629,62 €  
– Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2015: 688 €

– Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande:

• personne seule: 20 113,60 €  
• couple: 32 181,76 €  
Montant maximum annuel: 10 426,32 €  
Minimum annuel: 3 406,47 €

12<sup>e</sup> ÉDITION

Maurice COHEN - Laurent MILET

# LE DROIT DES COMITÉS D'ENTREPRISE ET DES COMITÉS DE GROUPE

2016

LGDJ

## Lois « Rebsamen » et « Macron »

Cette 12<sup>e</sup> édition tient compte des différentes modifications apportées au droit des CE par les lois des 6 et 17 août 2015 (consultation du CE, délégation unique du personnel, CHSCT, élections, etc.)

## Mise à jour des lois de 2013 et 2014

Les amendements concernent l'accès à l'information du CE et ses attributions économiques ainsi que ses obligations comptables applicables depuis le début de l'année 2015.

# L'ouvrage de référence

mis à jour après les lois des 6 et 17 août 2015



« Un outil indispensable  
et accessible à tous.  
Je commande ! »

## Bon de commande Droit des CE

RÉF	DÉSIGNATION	QUANTITÉ	PRIX	MONTANT
01160252	Le droit des CE		122 €	
+ Frais de port*				
TOTAL				

\*Frais de port : de 1 à 3 ex.= 12 € - de 4 à 7 ex.= 17 € - de 8 à 10 ex.= 22 € - au-delà, nous consulter.

Renvoyez votre bon de commande accompagné de votre règlement

par chèque n°  Banque

à l'ordre de la NVO, à: **Nouvelle SA La Vie Ouvrière, Case 600 - 263 rue de Paris - 93156 Montreuil Cedex**  
commercial@nvo.fr • Contact : 01 49 88 68 50 - Fax 01 49 88 68 66

Société  si nécessaire à l'expédition

Nom

Prénom

N°  rue

Code postal  Ville

E-mail

Tel. Port

si nécessaire à l'expédition

www.nvo.fr

NVO  
mag