

Bulletin juridique de l'Union Syndicale Solidaires



Édito

Dans ce numéro, nous évoquons une décision selon laquelle un employeur doit prendre en considération les propositions du médecin du travail en cas d'inaptitude physique d'un de ses salariés. Dans l'affaire jugée, le médecin proposait un aménagement du poste dans le **cadre d'un travail à domicile**. N'ayant justifié d'aucune démarche de reclassement de la salariée pour la solution proposée par le médecin, les juges ont décidé que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

Dans un arrêt du 5 février, la Cour de cassation rappelle que lorsque l'emploi dans lequel le salarié doit être réintégré n'existe plus, l'employeur doit lui proposer un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial.

La Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine instaure un nouveau motif de discrimination prohibé : le lieu de résidence. Ainsi, aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte du fait de son lieu de résidence.

Par 5 arrêts en date du 19 février 2014 traitant de situations où s'opèrent des modifications juridiques d'entreprise de types fusion, transfert partiel ou total et absorption, la Cour de cassation vient d'apporter une précision majeure sur la question du calcul de la représentativité.

Dans le cadre de ses attributions sociales et culturelles le comité d'entreprise accorde aux salariés un certain nombre de prestations en argent ou en nature qui n'échappent pas aux règles d'assujettissement à cotisations. Attention au redressement URSSAF en cas de non-respect de ces règles.

4 décisions relatives à la rupture conventionnelle viennent d'être rendues par la Cour de Cassation que nous jugeons utile de publier.

Selon une décision du 19 février, dès lors que l'entreprise comporte un effectif au moins égal à 50 salariés, et un comité d'entreprise unique, tout salarié doit relever d'un CHSCT, et ce, même s'il travaille dans un établissement comportant moins de 50 salariés.

Une décision du 21 février 2014, précise que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la suspension de la décision administrative et de ses effets n'est possible que lorsque l'urgence le justifie.

Obligation de reclassement en cas d'inaptitude du salarié : le télétravail est une option à prendre au sérieux

En cas d'inaptitude physique d'un de ses salariés (qu'elle soit ou non d'origine professionnelle), l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités (c. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10). S'il manque à cette obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 26 novembre 2008, n° 07-44061, BC V n° 231 ; cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44177, BC V n° 1).

Or, le télétravail peut être une solution de reclassement : tel est le sens de la décision rendue le 15 janvier 2014 par la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une salariée, déclarée inapte à son poste, a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le médecin du travail a indiqué dans son second avis d'inaptitude que la salariée pouvait occuper « tout autre poste administratif dans un autre contexte organisationnel ou relationnel ».

Interrogé par l'employeur sur cette préconisation, le médecin du travail avait indiqué ultérieurement, par courrier, qu'un aménagement de l'emploi de la salariée dans le cadre d'un travail à domicile était possible.

Précisons, à cet égard, que ce faisant, le médecin du travail agissait bien dans le cadre de ses attributions. Il peut en effet proposer des mesures individuelles (ex. : mutations ou transformations de postes) justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. **Le télétravail en fait donc partie.**

L'employeur devait donc prendre en considération les propositions du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (c. trav. art. L. 4624-1). N'ayant justifié d'aucune démarche de reclassement de la salariée dans le cadre du travail à domicile, les juges ont décidé qu'il n'avait pas respecté son obligation de reclassement.

Cass. soc. 15 janvier 2014, n° 11-28898 D.

Réintégrer un salarié suite à un licenciement nul dans un emploi équivalent

Lorsque la **réintégration** ne peut se faire dans l'emploi initial, le poste proposé doit être équivalent. Il doit notamment comporter le même niveau de salaire, ce qui est le cas lorsque le niveau global de rémunération du salarié est identique.

Dans cette affaire, un employeur a licencié un salarié engagé en qualité d'agent de service hospitalier et titulaire d'un mandat représentatif du personnel **sans avoir sollicité l'autorisation de l'inspection du travail**.

Il a été condamné à réintégrer le salarié dans l'entreprise et lui a donc proposé un autre emploi d'agent de service hospitalier.

Le salarié, qui a refusé ce nouvel emploi, a été licencié pour faute grave.

Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale en faisant valoir que l'emploi qui lui avait été proposé n'était pas équivalent à celui qu'il occupait avant, puisqu'il ne prévoyait pas le versement de la prime d'assiduité et de la prime d'ancienneté dont il bénéficiait.

La Cour d'appel accueille la demande du salarié et considère que l'employeur n'avait pas rempli son obli-

gation de proposer au salarié un poste équivalent à celui qu'il occupait auparavant.

La Cour de cassation rappelle que lorsque l'emploi dans lequel le salarié doit être réintégré n'existe plus, l'employeur doit lui proposer un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial.

L'employeur qui avait proposé un emploi avec un niveau global de rémunération identique à l'emploi précédemment occupé, avait satisfait à son obligation.

Ce qu'il faut retenir : il faut entendre par "emploi équivalent" celui qui offre au salarié les mêmes perspectives d'évolution que son précédent emploi, la même qualification et le même niveau de rémunération.

La rémunération est de même niveau si le salaire global proposé au salarié est au moins égal à celui qu'il percevait antérieurement, peu importe que certaines primes ne lui soient plus versées. C'est le montant total de la rémunération versée qui doit être pris en compte.

Référence : Cass. Soc. 5 février 2014, n° **13-12651**

Lieu de résidence : un nouveau motif de discrimination prohibé

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine instaure un nouveau motif de discrimination prohibé : le lieu de résidence (c. trav. art. L. 1132-1 modifié).

Ainsi, aucune personne ne pourra désormais être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte du fait de son lieu de résidence. Ce nouveau motif vient donc s'ajouter à liste de ceux déjà présents tels que le sexe, la race, les activités syndicales, etc.).

La loi ajoute également au code du travail une disposi-

tion prévoyant que les mesures favorables aux personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne soient pas considérées comme discriminatoires (c. trav. art. L. 1133-5 nouveau). On pense ici, notamment, aux exonérations de cotisations « zonées » (*zones franches urbaines, etc.).

Loi 2014-173 du 21 février 2014, art.15, JO du 22

***Les zones franches urbaines (ZFU)** sont des périmètres géographiques dans lesquels les entreprises bénéficient d'avantages fiscaux. Elles ont été créées en 1997, puis relancées en 2004. Il en existe 85 en France, dans les zones urbaines sensibles.

Modification du périmètre de l'entreprise et représentativité

I. La Cour de cassation vient de prendre 5 arrêts le 19 février 2014 (n° 13-20069, 12-29354, 13-16750, 13-17445, 13-14608).

Les deux premiers Arrêts concernent deux litiges opposant l'Union syndicale Solidaires Industrie à la société ISS logistique.

Dans cette société multi-établissements, l'Union syndicale SOLIDAIRES Industrie était à l'issue du cycle élec-

toral représentative. Postérieurement à ces élections, un établissement (Bu Courrier) a été cédé à une autre société. L'employeur a alors considéré que la cession de cet établissement modifiait la représentativité du syndicat SOLIDAIRES Industrie très implanté dans cet établissement et avait contesté la désignation d'un délégué syndical central, et d'un représentant syndical au comité central par cette organisation.

Le Tribunal d'instance avait rejeté la contestation de l'employeur.

Modification du périmètre de l'entreprise et représentativité (suite)

Le pourvoi en cassation de l'employeur est rejeté au motif qu'à l'issue du cycle électoral le Syndicat Union syndicale SOLIDAIRES Industrie était représentatif et que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral. La Cour de cassation approuve le jugement du Tribunal d'Instance qui en avait déduit que la représentativité ne pouvait être contestée au motif tiré du transfert des contrats de travail des salariés résultant de la cession de l'un de ses établissements.

Dans l'Arrêt n° 13-16750, la Cour de cassation avait à statuer non pas sur une cession d'établissement, mais sur une adjonction d'établissements et de salariés. En l'espèce le nombre d'établissements avait doublé ainsi que les effectifs.

La Cour de cassation casse le jugement qui avait pris en compte la modification importante des effectifs et des établissements en application du principe que la représentativité est fixée pour toute la durée du cycle.

L'arrêt n° 13-17 445 est identique au précédent.

Le dernier Arrêt (13-14 608) concernait un litige relatif à la désignation au sein d'un établissement de la société Adecco, d'un délégué syndical issu d'un établissement d'une société (Adia) reprise par Adecco (il était DS dans cette société). Ce délégué syndical n'avait donc pas obtenu 10% sur son nom au sein de la société Adecco (étant alors salarié de la société Adia).

Le Syndicat qui l'a désigné ayant par ailleurs présenté des candidats lors des dernières élections au sein de l'établissement de la société Adecco. La Cour de cassation casse le jugement qui avait annulé la désignation du délégué syndical en se fondant sur « les dispositions du deuxième alinéa de l'article L2143-3 du Code du

travail interprété à la lumière des dispositions de l'article 6 de la directive 2001/23/Ce du Conseil du 12 mars 2011.

Pour la Cour de cassation, les dispositions de l'article L 2143-3 du Code du travail au regard de l'obligation d'un score personnel de 10% pour le délégué désigné ne peuvent avoir pour effet ou pour objet « de priver cette organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le Code du travail ou les accords collectifs, dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation. »

II. Madame PECAUT-RIVOLIER, Conseiller à la Chambre sociale de la Cour de cassation a commenté ces cinq arrêts pour le site des Editions législatives.

Madame PECAUT-RIVOLIER note dans sa chronique les difficultés dans le contexte des textes actuels, pour fixer des règles qui auraient pu justifier la prise en compte des modifications du nombre de salariés transférés. Comment définir un critère relatif à « l'importance » du nombre de salariés transférés, ou encore comment définir un critère d'un « pourcentage minimal » de salariés transférés. Il y avait aussi le critère du transfert d'une entité économique autonome (comme le critère de transfert des mandats) lorsque l'autonomie est conservée dans la structure d'accueil, « ne correspondait pas à celui d'établissement distinct, périmètre d'évaluation de la représentativité ».

La Cour de cassation toujours dans sa logique de stabilité a **assoupli son approche de l'article L 2143-3 du Code du travail en permettant, s'agissant du score personnel du DS, aux organisations syndicales qui étaient représentatives dans l'entreprise d'origine et le sont également dans l'entreprise d'accueil de désigner un DS parmi les salariés transférés.**

Elle y expose que les cinq Arrêts s'appuient sur la notion de « cycle électoral » et en quelque sorte, confortent cette approche. En définitive, c'est bien la volonté de la chambre sociale de la Cour de cassation de privilégier la stabilité des relations sociales et qui s'était manifestée par l'adoption du principe de « cycle électoral » qui a prévalu.

III. L'élection encore et toujours doit être la véritable mesure de la représentativité syndicale.

Que l'on soit adepte de la notion de « cycle électoral » ou de la notion d'appréciation de la représentativité « au fil de l'eau », la situation actuelle n'est pas très satisfaisante et conduit à de véritables distorsions entre la représentativité effective et la représentativité reconnue.

En l'état, aucune modification législative ne semble être prévue.

La logique de stabilité qui a prévalu pour la représentativité (cycle électoral) et qui est amplifiée par les arrêts du 19 février 2014 devient une notion très importante.

Même si on était plutôt favorable à une appréciation de la représentativité « au fil de l'eau » pour mieux prendre en compte les choix des salariés, on ne peut que constater que la Cour de cassation a une approche cohérente dans ses arrêts du 19 février 2014.

Le principe de stabilité dégagé par la décision du 13 février 2013 et les décisions du 19 février 2014 ne doit-il pas être étendu ?

On assiste, par l'effet de la loi du 20 août 2008, à une véritable insécurité juridique des mandats désignatifs. Un « détricotage » du statut du salarié protégé (se rapporter aux

Modification du périmètre de l'entreprise et représentativité (suite et fin)

excellents travaux du Professeur VERDIER) est en train de s'installer.

Les risques encourus par les salariés faisant l'objet de mandats désignatifs concourent à restreindre l'engagement et la prise de mandats et en quelque sorte restreignent l'implantation syndicale.

Le refus d'admettre la modification de la représentativité pendant tout le cycle électoral permet de réduire l'ouverture de nouvelles périodes de contestation des mandats. Cette approche doit être poursuivie pour que statut de salarié protégé soit vraiment effectif.

Pour revenir sur la mesure de l'audience effectuée lors des dernières élections, il convient d'attendre de nouvelles élections.

En l'absence de nouvelles élections qui représentent la manifestation de volonté des salariés, il n'y a pas lieu de considérer que les résultats de la dernière election ne seraient plus valables.

La représentativité ne peut pas être gagnée ou perdue en dehors de toute nouvelle election.

Seule la nouvelle election peut revenir sur le score électoral de la dernière election.

Dans l'hypothèse, où il n'y a pas eu de nouvelles élections, il n'y a pas lieu de modifier le score électoral et par suite d'envisager de revenir sur la représentativité et éventuellement sur les mandats désignatifs.

Il convient donc de mettre en place des mécanismes obligatoires d'élections nouvelles.

Les mécanismes actuels ne sont plus adaptés. L'élection complémentaire est soumise à un accord unanime et l'élection partielle obéit à des critères trop restrictifs.

Compte tenu des enjeux liés à la représentativité, l'accord unanime est difficilement atteignable et l'élection partielle est très rare.

Un mécanisme obligatoire à partir d'un pourcentage de modification du corps électoral d'un établissement (CE) serait préférable. A défaut d'accord, le juge pourrait être saisi.

Les œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise sont elles soumises à cotisations ?

Ces prestations en argent ou en nature n'échappent pas aux règles d'assujettissement à cotisations. En cas de non-respect de ces règles, le comité d'entreprise, comme les entreprises, risque de faire l'objet d'un redressement URSSAF.

Selon les dispositions de l'article L2323 83 du code du travail, le comité d'entreprise assure, contrôle et participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement.

Dans le cadre de ses attributions sociales et culturelles le comité d'entreprise est donc amené à accorder aux salariés un certain nombre de prestations.

Ces prestations en argent ou en nature n'échappent pas aux règles d'assujettissement à

cotisations.

En cas de non-respect de ces règles, le comité d'entreprise, comme les entreprises, risque de faire l'objet d'un **redressement URSSAF**.

Le principe est posé par l'article **L.242 1 du code de la sécurité sociale**, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion de leur travail sont soumises à cotisations de sécurité sociale.

La Cour de cassation et l'administration ont été amenées à se prononcer, au cas par cas, sur la question de l'assujettissement ou non des avantages accordés par le comité d'entreprise.

La position de la Cour de cassation et celle de l'administration diffèrent en ce qui concerne le régime social des avantages versés par les comités d'entreprise.

D'une manière générale, la Cour de cassation

Les œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise sont elles soumises à cotisations ? (suite)

adopte une position plus stricte que l'administration.

Ainsi, la Cour de Cassation vise à soumettre à cotisations et contributions sociales des avantages alloués par les comités entreprises à l'exception de ceux ayant le caractère de secours c'est-à-dire à l'exception « des attributions extraordinaires d'une somme d'argent ou d'un bien en nature en raison d'une situation particulièrement *digne d'intérêt* ».

Ainsi, selon la Cour de Cassation **excepté les avantages ayant le caractère de secours, toutes les prestations du comité d'entreprise doivent être soumises à cotisations.**

L'administration a adopté une solution médiane et admis un certain nombre de **tolérances** concernant certaines prestations.

Ainsi, l'URSSAF a édité un **guide paru le 19 février 2014** détaillant au cas par cas les prestations et leur assujettissement aux cotisations de sécurité sociale.

L'URSSAF considère notamment que **les avantages destinés à favoriser ou améliorer les activités extra professionnelles, sociales ou culturelles des salariés et de leurs familles peuvent ne pas être soumis à cotisations.**

Selon le guide édicté par les URSSAF, :

Sont soumises à cotisations :

- l'aide financière en faveur des services à la personne et des gardes d'enfants est exonérée de cotisations si elle n'excède pas 1830 parents et par bénéficiaire,
- les allocations pour enfants à charge, complémentaires aux

indemnités journalières de sécurité sociale,

- les primes allouées à l'occasion de l'anniversaire de l'entreprise,
- la participation du comité d'entreprise au financement de la cantine si la participation salariale au prix du repas est inférieure à 2,30 euros,
- les primes et les bourses d'études, les fêtes patronales, le maintien de tout ou partie du salaire en cas de grève, les primes de logement,
- les indemnités complémentaires aux indemnités journalières de sécurité sociale,
- les primes allouées à l'occasion du mariage, naissance, retraite, rentrée scolaire etc (différent du bon d'achat)
- primes de scolarité

Ne sont pas soumises

- les chèques lire, disques et culture sont exonérés s'ils sont échangeables exclusivement contre des biens et des prestations caractère culturel,
- les classes vertes, classes neige,
- la participation du comité à des colonies de vacances est exonérée de cotisations sous réserve d'attestation d'inscription,
- les sommes allouées à l'occasion du décès d'un membre de la famille est exonérée si elle n'excède pas 156 en 2014, au-delà la preuve du secours doit être apportée,
- participation à l'activité sportive,
- titre restaurant : le montant la participation du comité d'entreprise d'un titre restaurant est exonérée dès lors qu'elle n'excède pas 5,33 euros en 2014,
- les voyages financés par le

comité d'entreprise.

Les cas particuliers

- les bons d'achat, cadeaux en nature, chèques événement.

Si le montant global des bons d'achat et des cadeaux en nature attribués aux salariés n'excède pas 5% du plafond mensuel de sécurité sociale soit 156 en 2014, il est exonéré de cotisations (présomption de notre assujettissement)

Si ce seuil est dépassé, les bons d'achat seront soumis à cotisations dès le premier euro sauf si trois conditions sont remplies : d'une part, le bon d'achat est attribué en relation avec un événement et le salarié doit être concerné par celui-ci, d'autre part, le bon d'achat doit avoir une utilisation déterminée, et enfin, le bon d'achat doit être d'un montant conforme aux usages.

- Les chèques vacances

Si l'aide aux vacances est attribuée par le comité sous forme de participation aux chèques vacances achetés par l'employeur la participation du comité entreprise est soumise à cotisations,

Par contre, si la participation est attribuée sous forme de chèques vacances achetés par le comité, cette aide est exonérée de cotisations

- La mutuelle et la retraite complémentaire

S'il s'agit de la participation du comité au financement d'une mutuelle ou retraite complémentaire à adhésion obligatoire et à caractère collectif, elle est exonérée de cotisations si elle respecte les conditions d'exonéra-

Les œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise sont elles soumises à cotisations ? (suite et fin)

tion prévue par les textes portants réforme des retraites et n'excède pas les plafonds imposés par la sécurité sociale,

En revanche la participation du comité porte sur une mutuelle ou retraite complémentaire individuelle et à caractère facultatif, elle est soumise à cotisations.

- Les loteries et concours :

Les prix en nature gagnés par les salariés dans le cadre de jeux concourent sans relation directe et réelle avec le travail accompli sont exonérés de cotisations.

En revanche ces prix seront soumis à charges sociales s'ils récompensent la performance professionnelle du salarié.

- Les séjours linguistiques

La participation au séjour n'est pas soumise à cotisations. En revanche le financement de stage de perfectionnement en langue est soumis.

Par Me Voiron

Rupture conventionnelle : 4 nouvelles précisions de la Cour de Cassation

Le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institutions représentatives du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par le Préfet n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun.

Le choix du salarié de se faire assister, lors de cet entretien, par son supérieur hiérarchique n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle : dès lors que le salarié avait été assisté à sa demande par son supérieur hiérarchique, la cour d'appel, a pu légitimement estimer qu'aucune pression ou

manœuvre n'avait été exercée sur lui pour l'inciter à conclure la convention de rupture (**Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-27594**).

Lorsque le contrat de travail prévoit que l'interdiction de concurrence peut être dénoncée dans les 15 jours de la première présentation de la notification de la rupture, il s'agit bien sûr de la première présentation de la LRAR de licenciement en cas de licenciement ; en matière de rupture conventionnelle, il s'agit de la date de rupture fixée par la convention de rupture (et donc ni la date de signature de la convention, ni la date d'homologation) (**Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-22116**).

Une erreur commise dans la convention de rupture sur la

date d'expiration du délai de rétractation de 15 jours ne peut entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'un des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit de rétractation. En d'autres termes, cette erreur de calcul dans le délai de rétractation ne constitue pas un vice propre à faire annuler en soi la convention de rupture (**Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-24539**).

L'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel ne constitue pas un vice propre à faire annuler la convention de rupture (**Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-25951**).

Représentation des salariés au CHSCT : grande nouveauté

Selon la Haute juridiction, tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un **CHSCT**.

Dans cette affaire, le **collège désigné** d'un site d'une société a été réuni pour procéder à l'élection des membres de la délégation du personnel du CHSCT de cet établissement. **Contestant cette élection**, un

des syndicats a saisi le Tribunal d'instance.

La société emploie environ 1.000 salariés répartis sur une quarantaine de sites et comporte un comité d'entreprise unique.

L'employeur a mis en place un CHSCT sur l'unique établissement

comportant plus de 50 salariés.

Le tribunal a fait droit à la demande de l'organisation syndicale et a annulé la désignation des membres du CHSCT.

La Cour de cassation rend le même avis que les juges du fond au motif que la décision de l'employeur de ne mettre en

Représentation des salariés au CHSCT : grande nouveauté (suite et fin)

place de CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de 50 salariés, alors que le CHSCT aurait dû couvrir toute l'entreprise, était irrégulière, le CHSCT devant couvrir toute l'entreprise.

Ce qu'il faut retenir : Selon l'article [L4611-1](#) du Code du travail, un CHSCT est constitué dans tout établissement d'au moins 50 salariés.

Or, en l'espèce, la Cour de cassation précise que tout salarié employé par une entreprise dont

l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT.



C'est la première fois que la Haute Cour rend une telle décision qui va avoir un impact sur la représentation du personnel au comité d'hygiène.

Selon cette jurisprudence, dès lors que l'entreprise comporte un tel effectif et un comité d'entreprise unique, tout salarié doit relever d'un CHSCT, et ce, même s'il travaille dans un établissement comportant moins de 50 salariés.

Références : Cass. Soc. 19 février 2014, n° [13-12207](#)

Suspension de la décision du DIRECCTE dans le cadre d'un plan de sauvegarde d'un plan de sauvegarde de l'emploi : l'urgence doit être démontrée

L'employeur doit établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dès lors qu'il envisage de licencier pour motif économique au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours (c. trav. art. [L. 1233-61](#) et [L. 1233-62](#)).

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi, une fois élaboré, le PSE doit être transmis à l'autorité administrative pour validation (lorsqu'il a été issu d'un accord collectif majoritaire) ou homologation (lorsqu'il a été élaboré unilatéralement par l'employeur) (c. trav. art. [L. 1233-24-1](#), [L. 1233-24-4](#) et [L. 1233-57-1](#)).

Comme pour toute décision administrative, le recours en annulation de la décision homologuant ou validant le PSE peut être assorti d'une demande de suspension de son exécution (c. justice administrative art. [L. 521-1](#)).

Dans une affaire jugée le 21 février 2014, le Conseil d'État précise que, dans ce cas, les conditions du référé-suspension doivent cependant être démontrées.

Ainsi, la suspension de la décision administrative et de ses effets n'est possible que lorsque l'urgence le justifie, et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer un doute sérieux quant à la légalité de la décision (c. justice administrative art. [L. 521-1](#)). Selon le Conseil d'État, la condition d'urgence ne doit pas, par principe, être regardée comme remplie mais doit être appréciée objectivement compte tenu de l'ensemble des circonstances. Autrement dit, la possibilité de suspendre des licenciements ne permet pas à elle seule de caractériser l'urgence.

Dans cette affaire où 35 licenciements devaient être notifiés, l'urgence n'a pas été retenue pour deux raisons au moins :

- d'une part, les licenciements avaient été autorisés par le juge-commissaire du tribunal de commerce parce qu'ils présentaient un caractère urgent, inévitable et indispensable (c. com. art. [L. 631-17](#)) ;

- d'autre part, la société devait procéder aux licenciements pour éviter un état de cessation

de paiements et, à terme une liquidation judiciaire.

Tout en soulignant « la gravité des conséquences des suppressions d'emploi envisagées sur la situation professionnelle et patrimoniale des salariés », le Conseil d'État approuve le juge des référés de s'être fondé, entre autres, sur le risque de liquidation judiciaire pour estimer que la condition d'urgence ne pouvait pas être remplie.

CE 21 février 2014, n° [374409](#)

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org>
<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>