

## Textes parus aux journaux officiels

### Textes généraux

#### Loi

■ **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (rectificatif) (JO n°223 du 24 septembre 2016)

#### Décrets

■ **Décret n° 2016-1074 du 3 août 2016** relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques (JO n°182 du 6 août 2016)

■ **Décret n° 2016-1193 du 1er septembre 2016** fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés (JO n°205 du 3 septembre 2016)

■ **Décret n° 2016-1188 du 1er septembre 2016** relatif à la liquidation unique des pensions de retraite de base des pensionnés affiliés au régime général de sécurité sociale, au régime des salariés agricoles et aux régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales et au Fonds de solidarité vieillesse (JO n°204 du 2 septembre 2016)

■ **Décret n° 2016-1189 du 1er septembre 2016** relatif à la compensation financière entre régimes au titre de la liquidation unique des pensions de retraite de base (JO n°204 du 2 septembre 2016)

■ **Décret n° 2016-1223 du 14 septembre 2016** portant modification de la composition du Conseil supérieur de la prud'homie (JO n°216 du 16 septembre 2016)

### Textes particuliers

#### Secteur « aérien »

■ **Arrêté du 26 septembre 2016** portant création d'une expérimentation d'évolutions de l'organisation du travail des contrôleurs de la circulation aérienne du centre en route de la navigation aérienne Sud-Ouest (JO n°228 du 30 septembre 2016)

#### Secteur « Equipement »

■ **Décret n° 2016-1184 du 31 août 2016** instituant à titre expérimental une prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo prévue à l'article L. 3261-3-1 du code du travail relative aux trajets

effectués à vélo par les agents relevant des ministères chargés du développement durable et du logement ainsi que de leurs établissements publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (JO n°203 du 1 septembre 2016).

#### Secteur « Route »

■ **Arrêté du 28 septembre 2016** modifiant l'arrêté du 2 février 2016 relatif à la formation et à l'examen de conducteur de voiture de transport avec chauffeur (JO n°227 du 29 septembre 2016).



### A travail égal, salaire égal – Coût de la vie – Différences de barème de rémunération entre différents établissements (oui)

**Soc. 14 septembre 2016, n°15-11.386 (FS-PBRI) : Syndicat Sud Renault c/ la s<sup>te</sup> Renault**

Le coût de la vie permet de justifier des disparités salariales entre établissements. C'est ce que vient d'affirmer la Cour de cassation le 14 septembre dernier. Avec cet arrêt, la Cour de cassation continue de dessiner le cadre d'application du principe « A travail égal, salaire égal » notamment à travers la détermination des raisons objectives qui peuvent justifier des atteintes à ce principe.

Les faits à l'origine sont des plus simples.

La société Renault applique, dans ses établissements situés en Ile-de-France, des barèmes de rémunération supérieurs à ceux qu'elle applique notamment au sein de son établissement de Douai. Le syndicat Sud Renault saisit le tribunal de grande instance d'une demande de constater que cette pratique porte atteinte au principe de l'égalité de traitement.

La Cour d'appel retient la position de l'employeur : la différence de traitement entre les zones géographiques, s'explique uniquement

par la disparité du coût de la vie. Il s'agit bien d'une raison objective et pertinente.

Ce que conteste le syndicat Sud Renault devant la Cour de Cassation.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel.

Elle rappelle dans un premier temps ce qu'est le principe « A travail égal, salaire égal » : « **Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence** ».

La cour rajoute donc un critère aux raisons objectives pouvant justifier une différence de traitement : la disparité du coût de la vie.

« Ayant constaté que **la disparité du coût de la vie invoquée par l'employeur pour justifier la différence de traitement qu'il avait mise en place entre les salariés d'un établissement situé en Ile-de-France et ceux d'un établissement de Douai était établie**, la Cour d'appel en a exactement déduit **que cette différence de traitement reposait sur une justification objective et pertinente** ».

### Délais de consultation du CE – Délai préfix – Expiration des délais – Suspension de la procédure (non) – Prorogation du délai (non)

**Soc. 21 septembre 2016, n°15-13.363 (FS-PBI) : S<sup>tés</sup> GDF Suez et GDF Suez Energie c/ le comité central d'entreprise GDF Suez**

**Soc. 21 septembre 2016, n°15-19.003 (FS-PBI) : CCE de la Banque des Antilles françaises et a. c/ la banque des Antilles françaises**

#### Le délai de consultation du comité s'impose au juge.

Une fois qu'il est expiré, le juge ne peut statuer sur une demande de suspension de la procédure (première espèce) ou ne peut prolonger le délai de consultation. C'est ce qu'a affirmé la Cour de cassation dans deux arrêts rendus le même jour.

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi, le comité d'entreprise qui n'a pas rendu son avis à l'expiration du délai qui lui est imparti, est réputé avoir rendu un avis négatif. Ce délai est d'un mois, il peut être de deux mois en cas de recours à un expert, de trois mois en cas de saisine du CHS-CT, ou de quatre mois si saisine de l'instance de coordination des CHS-CT lorsque plusieurs CHS-CT sont concernés.

Pour rappel, ce délai de consultation imparti au comité d'entreprise

est un **délai préfix**, c'est-à-dire un délai qui court suspension ni interruption.

**La première espèce** concerne la consultation du Comité Central d'entreprise (CCE) GDF Suez sur un projet de création d'une entité managériale commune à deux filiales.

Les faits sont importants.

La procédure débute le **17 mars 2014** lors de la communication par l'employeur d'informations précises et écrites sur l'opération projetée. D'après l'employeur, à défaut d'accord, la base de consultation devait s'achever un mois plus tard, délai prévu par l'article R. 2323-1-1 du code du travail.

Lors de la réunion où il était prévu que le CE donne son avis, **soit le 23 avril 2014**, le CCE fait valoir que le projet devait être préalablement soumis à la consultation du CHS-CT concerné, compte tenu de son impact sur les conditions de travail. Le délai de consultation doit donc passer de un à trois mois comme l'article R. 2323-1-1 du code du travail.

L'employeur ne voulant pas consulter les CHS-CT, le CCE saisit le Tribunal de grande instance (TGI) en la forme des référés **le 21 mai 2014**, soit dans le délai de 3 mois, afin que soit ordonné la

suspension de la mise en œuvre du projet et celle de la consultation du CCE jusqu'à ce que les CHS-CT concernés aient été consultés.

**Le 9 juillet 2014**, le TGI fait droit aux demandes du CCE. Ce que conteste l'employeur devant la Cour d'appel.

La cour d'appel confirme l'ordonnance de suspension de la mise en œuvre du projet et de la consultation du CCE.

La cour de cassation censure l'arrêt de la Cour d'appel. Elle relève : « *Qu'en se déterminant ainsi, **sans rechercher si le délai de trois mois dont disposait le comité central d'entreprise pour donner son avis sur le projet de création d'une entité managériale commune à deux filiales du groupe, sur lequel il avait reçu communication par l'employeur des informations précises et écrites le 17 mars 2014 et, s'agissant d'un projet relatif à l'organisation du travail, souhaitait disposer de l'avis des CHS-CT concernés, n'était pas expiré au moment où le premier juge a statué, le 9 juillet 2014, en sorte que ce dernier ne pouvait plus statuer sur les demandes, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale*** ».

Pour la Cour de cassation, le juge ne pouvait plus se prononcer parce que le délai des trois mois impartis au CCE pour donner son avis, était expiré. **Le délai de trois mois commence à courir à compter de la remise des informations claires et précises par l'employeur à savoir le 17 mars 2014. L'ordonnance est intervenue plus de quatre mois après.**

**La deuxième espèce** porte sur la consultation du CCE de la BDAF sur un projet de fusion entre plusieurs entités juridiques.

La chronologie des faits est la suivante :

- **le 1<sup>er</sup> octobre 2014**, le CCE est réuni pour évoquer le projet. A cette occasion un document d'information lui a été remis
- au cours de cette réunion, le CCE désigne un cabinet d'expert-comptable pour l'assister
- **le 15 et le 18 décembre**, le CCE saisit le TGI dans la forme de référé d'une demande de communication d'une liste de documents complémentaires afin qu'il puisse rendre un avis éclairé et motivé. Il demande en outre que soit prolongé la procédure de consultation de CCE ainsi que l'interdiction sous astreinte de toute mise en œuvre du projet.

La Cour d'appel ne fait pas droit aux demandes du CCE et des syndicats qui sont intervenus directement à l'audience.

La saisine du TGI par le CCE intervient 15 jours après l'expiration du délai de deux mois impartis au CCE (deux mois si désignation d'un expert-comptable), **soit après le 1<sup>er</sup> décembre 2014**.

Le CCE et les organisations syndicales se pourvoient en cassation. Ils convoquent à l'appui de leur pourvoi, que la direction ayant programmé une réunion le 16 décembre 2014 sur le projet : le délai avait été prolongé de fait.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel.

Elles apportent certaines limites à cette possibilité de prolongation des délais, prévue à l'article L. 2323-4 du code du travail.

Elle relève que : « **Le CCE ayant été réuni une première fois sur le projet le 1<sup>er</sup> octobre 2014 qu'au cours de cette réunion, un document intitulé 'information et consultation du comité d'entreprise portant sur le projet...' rappelant notamment en introduction les finalités et les deux phases envisagées de l'opération, avec un nouveau processus de consultation à mettre en œuvre au terme de la fusion juridique, lui a été remis par l'employeur, que cette remise a été précédé d'une présentation globale de l'opération de fusion-absorption, et que, conformément au souhait du comité central d'entreprise, un cabinet d'expert-comptable a été désigné lors de cette même réunion, la cour d'appel en a exactement déduit que, le comité étant, dès cette date, en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le Président du tribunal de grande instance s'il estimait que l'information communiquée était insuffisante, le délai de deux mois résultant des articles L. 2323-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause et R. 2323-1-1 du même code, à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir donné son avis, expirait le 1<sup>er</sup> décembre 2014 de sorte que l'action engagée par le CCE, le 15 décembre 2014 était tardive.**

D'où pour la Cour de cassation, il n'y a pas eu de demandes complémentaires d'information.

Elle ajoute ensuite que :

« *La cour d'appel a exactement décidé que, si en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider de la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3 du code du travail, aucune disposition légale ne l'autorise à accorder un nouveau délai après l'expiration du délai initial* ».

En l'espèce, le délai est expiré au moment de la saisine du tribunal de grande instance.

Et enfin elle relève que :

« *Il résulte des articles L. 2323-3 et R. 2323-1 du code du travail qu'un accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise, ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du CE, peut allonger le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir rendu son avis ; que la Cour d'appel en a exactement déduit qu'en l'absence de vote dans les conditions de ces articles, le comité central d'entreprise ne pouvait se prévaloir de la tenue d'une réunion le 16 décembre 2014 pour établir que le délai de deux mois aurait été prolongé jusqu'à cette date* ».

Par voie de conséquence, la réunion qui s'est tenue ensuite, faute d'accord entre le CE et l'employeur, ne peut permettre de considérer que le délai a été prolongé. Il ne peut y avoir de prolongation tacite. ■

## **Expertise – Consultation Orientations stratégiques entreprise – accès aux orientations stratégiques du groupe – délai d'avis du Comité d'entreprise – inopposabilité**

CA Paris pôle 1, ch.8, 15 juillet 2016, n°15/2432 : SAS Laboratoire Merck Sharp & Dohme Chibret c/ Comité d'entreprise des Laboratoire MSD Chibret

L'expert-comptable du comité d'entreprise peut demander à accéder aux orientations stratégiques du groupe pour les besoins de sa mission bien que dans le cadre de la loi, sa mission est restreinte aux orientations stratégiques de l'entreprise.

C'est ce qu'a jugé la Cour d'appel de Paris dans un arrêt rendu le 15 juillet 2016.

Cet arrêt intervient à propos de la consultation sur les orientations stratégiques du comité d'entreprise (CE) d'une SAS appartenant à un groupe international pharmaceutique, organisé en trois divisions opérationnelles.

Les faits à l'origine de l'arrêt se résument ainsi.

Conformément à l'article L. 2323-10 du code du travail, le CE désigne un expert comptable. L'expert comptable adresse une lettre de mission au CE ainsi qu'une demande de communication de pièces à l'intention du président du comité d'entreprise, notamment le plan stratégique à trois ans du groupe.

Le président du CE refuse de communiquer certaines pièces.

A cet effet, il décide d'assigner en référé les autres sociétés du groupe ainsi que le cabinet d'expertise devant le tribunal de grande instance aux fins de juger que la SAS n'a pas à communiquer les documents relatifs au groupe, à l'expert comptable.

Par une ordonnance du 11 décembre 2015, le tribunal de grande instance déboute l'employeur et lui ordonne de communiquer certaines pièces concernant la stratégie du groupe à l'expert-comptable.

L'employeur conteste l'ordonnance de référé devant la Cour d'appel.

**Il considère qu'il y a un problème de périmètre de consultation** et qu'il n'a pas à fournir des documents relatifs à d'autres sociétés du groupe ou sur le groupe lui-même puisque le champ de la consultation sur les orientations stratégiques porte uniquement sur le périmètre de l'entreprise (soit la SAS).

Pour l'expert-comptable, **la question posée à la Cour n'est pas un problème de périmètre de consultation du CE mais celle du champ d'investigation de l'expert.**

Certains documents relatifs au groupe peuvent être utiles pour pouvoir analyser et comprendre la stratégie de l'entreprise.

La Cour d'appel confirme la teneur de l'ordonnance rendue par le tribunal.

Elle rappelle dans un premier temps quel est le champ d'investigation de l'expert. Elle dit que : « *En application de l'article L. 2325-36 du code du travail, la mission de l'expert-comptable*

*porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social, nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise et de l'articles L. 2325-37 du code du travail que l'expert a accès aux mêmes documents que le commissaire au compte lequel peut, en vertu de l'article 823-14 du code du commerce, étendre ses investigations auprès des sociétés mères ou filiales ».*

Elle ajoute qu'*'il résulte en outre de l'esprit de la loi du 17 août 2015 dont le titre I a pour objet d'améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise' et des dispositions de l'article L. 2325-35 du code du travail modifié par cette loi, qu'il appartient au seul expert-comptable désigné pour assister le comité d'entreprise de déterminer les documents utiles à sa mission en l'occurrence les orientations stratégiques de l'entreprise ».*

De plus la Cour opère une distinction selon les informations à remettre au Comité d'entreprise. Elle relève « *qu'il convient de distinguer d'une part les informations qui doivent être obligatoirement communiquées au comité d'entreprise et celles, notamment relatives au groupe auquel appartient la société concernée, dont l'expert peut demander la communication pour mener à bien sa mission ».*

L'expert comptable peut donc demander d'accéder aux documents relatifs à la stratégie du groupe, non pas en toutes circonstances, mais lorsque ceux-ci sont nécessaires à l'analyse et à la compréhension de la stratégie de l'entreprise. Par exemple, lorsque les activités des sociétés du groupe sont étroitement liées entre-elles. Ce qui était le cas en l'espèce.

Il faut signaler, que la consultation sur les orientations stratégiques peut se faire sur le périmètre du groupe, il faut au préalable qu'un accord de groupe le prévoit.

**Dans cette affaire, une autre question subsidiaire était posée aux juges : la question du report ou de la suspension des délais de consultation du CE.**

L'ordonnance en première instance avait accordé une prolongation d'un mois de ce délai à compter du moment où l'expert recevrait les documents que l'employeur doit lui remettre.

La Cour d'appel **infirme sur ce point l'ordonnance** rendue par le juge de première instance.

Elle constate qu' : « *En application des dispositions combinées des articles R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail, issus du décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise, le CE dispose d'un délai de deux mois pour se prononcer en cas d'intervention d'un expert,*

**ce délai étant toutefois inopposable en cas de défaut d'exhaustivité et/ou d'actualisation de la base de données ».**

Pour la Cour d'appel le délai des deux mois n'a pas commencé à courir.

Il est à noter qu'on n'est pas dans le même contexte que celui des arrêts de la Cour de cassation du 21 septembre 2016 (voir ci-dessus) :

- au regard des faits (même si la chronologie n'est pas strictement reprise par la Cour d'appel), **lorsque l'ordonnance du juge**

**Intervient, le délai de consultation impartie semble ne pas être expiré ;**

- L'expert a demandé **la communication d'informations complémentaires** (c'est même l'objet du départ de l'affaire) ;

- La Cour d'appel ne parle ni de suspension, ni de prorogation du délai préfix **mais d'inopposabilité de ce délai**. Le délai impartie au CE n'a pu commencer à courir.

Espérons que cette notion d'inopposabilité du délai utilisée par la Cour d'appel de Paris soit confirmée ultérieurement par la Cour de cassation.

## Point sur la législation

### **Décret n° 2016-1193 du 1er septembre 2016 fixant la période durant laquelle se déroule le scrutin visant à la mesure de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés**

La **période** durant laquelle **est ouvert le scrutin** dans le cadre des élections Très petites entreprises est fixée :

1° S'agissant du **vote électronique, du lundi 28 novembre 2016** à 9 heures **au lundi 12 décembre 2016** à 19 heures, heure de Paris ;

2° S'agissant **du vote par correspondance, du lundi 28 novembre 2016 au lundi 12 décembre 2016** inclus.

Pour rappel, le résultat de ces élections sera pris en compte pour la détermination de la représentativité au niveau interprofessionnel et au niveau des branches respectives.

Il déterminera aussi la répartition des sièges entre chaque organisation syndicale représentative au sein des nouvelles Commissions interprofessionnelles paritaires et régionales, nouvelle instances de représentation du personnel pour les entreprises de moins de onze salariés.

### **Détermination de la représentativité**

En 2017, vont être publiés aux Journaux officiels les arrêtés fixant pour les quatre années suivantes, les OS qui seront représentatives (ainsi que leur poids respectif) au niveau de la branche professionnelle ou de l'interprofessionnel.

Ces arrêtés tiendront compte :

→ du résultat du scrutin TPE de novembre 2016 ;

→ des résultats des élections collectés sur la période entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2016.

#### **Chaque voix compte !!!**

Le ministère du travail met un service dédié au collectage de tous les PV CERFA des élections (plus particulièrement du premier tour des « titulaires » du comité d'entreprise, ou Délégation Unique du Personnel, ou à défaut des Délégués du personnel). Il ouvre aussi la possibilité d'enregistrer vos résultats sur un site spécifique.

Pensez à aller vérifier sur le site si vos résultats ont été pris en compte. Si ce n'est pas le cas, enregistrez-les. S'ils sont erronés, une procédure de rectification est prévue.

**Adresse du site :**

**[www.elections.professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections.professionnelles.travail.gouv.fr)**