

M. DUQUESNE

3^e année licence DROIT

A à K + Salariés

DROIT DU TRAVAIL 2 - Pratique

Durée de l'épreuve : 3 heures.

SUJET SUR 2 PAGES

Document autorisé : CODE DU TRAVAIL (Dalloz, LexisNexis ou Prat-éditions exclusivement)

Sujet : Commentaire d'arrêt

Cours de cassation, chambre sociale 9 mars 2022 n° 20-19.974 B

1. Selon le jugement attaqué (président du tribunal judiciaire de Dijon, 26 août 2020), rendu suivant la procédure accélérée au fond, par délibération du 4 mars 2020, le comité social et économique de l'établissement de [Localité 2] de la société Kuehne+Nagel a décidé du recours à une expertise en vue de la consultation sur la politique sociale de cet établissement et a désigné à cette fin le cabinet CE consultant.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

2. La société fait grief au jugement de la débouter de sa demande d'annulation de la délibération du comité social et économique de l'établissement de [Localité 2] du 4 mars 2020, alors « que, en vertu de l'article L. 2312-19 du code du travail, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations, le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27, qui ne peut être inférieur à six, les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation et les délais mentionnés à l'article L. 2312-15 dans lesquels les avis du comité sont rendus ; que cette faculté donnée aux partenaires sociaux de fixer par accord les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation a pour objet et pour effet, lorsqu'elle est mise en oeuvre pour réserver au comité social et économique central les consultations concernant la marche générale de l'entreprise et n'impliquant pas l'examen de la situation spécifique d'un ou plusieurs établissements ni de mesure spécifiques à ce niveau, de faire obstacle à ce que le comité social et économique d'établissement exerce les attributions réservées par l'accord collectif au comité social et économique central, notamment au titre de la désignation d'un expert-comptable pour l'assister au titre d'une consultation récurrente ; qu'en l'espèce, le président du tribunal judiciaire a constaté qu' "un accord collectif sur le fonctionnement des comités sociaux et économiques et la représentation du personnel au sein de la société Kuehne+Nagel SAS a été passé le 28 novembre 2018 ; il prévoit, à l'article 2.3.3, que le CSEC exerce les attributions qui concernent la marche générale d'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement et qu'il est seul consulté sur les projets et consultations récurrentes décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en oeuvre qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié ne sont pas encore définies" ; qu'il a encore constaté que "l'article 3.2 de cet accord précise que les CSEE ont les mêmes attributions que le CSE central dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement mais mentionne que les parties entendent rappeler que le comité économique et social central est seul informé et consulté sur les sujets qui relèvent de la marche générale de l'entreprise notamment toute mesure, projet envisagé par la direction de l'entreprise,

concernant tous les établissements ou plusieurs d'entre eux et n'ayant aucune implication spécifique pour l'établissement sans que cette liste ne soit exhaustive", et enfin qu' "il est encore indiqué que les procédures d'information et consultation récurrentes relatives à la politique sociale de l'entreprise, la situation économique de l'entreprise et les orientations stratégiques de l'entreprise relèvent exclusivement de la compétence du CSEC" ; qu'en affirmant, pour rejeter la demande d'annulation de la délibération litigieuse, que le CSEE invoque à bon droit les dispositions de l'article L. 2316-20 suivant lequel le CSEE a les mêmes attributions que le CSEC dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement et qu'il peut ainsi décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi par application des dispositions de l'article L. 2315-91 du code du travail, ce qui revient à vider de toute substance et de toute portée la faculté prévue par la loi de définir par accord collectif les niveaux de consultation et leur articulation, le président du tribunal judiciaire a violé par fausse application les articles L. 2316-20 et L. 2315-91 du code du travail, et par refus d'application l'article L. 2312-19 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2316-21 et L. 2312-19, 3°, du code du travail et l'article 3.2, alinéa 4, de l'accord collectif, du 28 novembre 2018, sur le fonctionnement des comités sociaux et économiques et la représentation du personnel au sein de la société Kuehne+Nagel, relatif aux attributions des comités sociaux et économiques d'établissement :

3. Aux termes du premier de ces textes, le comité social et économique d'établissement peut faire appel à un expert prévu à la sous-section 10 de la section III du chapitre V du titre relatif au comité social et économique lorsqu'il est compétent conformément aux dispositions du code du travail.

4. Selon l'article L. 2312-19, 3°, du même code, un accord d'entreprise peut définir les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.

5. Aux termes de l'article 3.2, alinéa 4, de l'accord collectif du 28 novembre 2018, les procédures d'information et de consultation récurrentes relatives à la politique sociale de l'entreprise, la situation économique de l'entreprise et les orientations stratégiques de l'entreprise relèvent exclusivement de la compétence du comité social et économique central.

6. Pour débouter la société de sa demande d'annulation de la décision du comité social et économique de l'établissement de [Localité 2] de désignation d'un expert dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, le jugement retient que la compétence exclusive du comité social et économique central n'est prévue qu'en ce qui concerne les consultations ou projets décidés au niveau de l'entreprise et que ce comité social et économique d'établissement invoque à bon droit les dispositions de l'article L. 2316-20 du code du travail suivant lesquelles le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique central dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement.

7. En statuant ainsi, alors que, en application de l'accord collectif du 28 novembre 2018, les consultations récurrentes ressortaient au seul comité social et économique central de la société de sorte que le comité social et économique de l'établissement de [Localité 2] ne pouvait procéder à la désignation d'un expert à cet égard, le président du tribunal judiciaire a violé les articles susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

8. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

9. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE,

Mme SCHMITT

3^e année licence droit
Cours de L à Z

DROIT DU TRAVAIL - Pratique

Durée de l'épreuve : 3 heures.

SUJET SUR 3 PAGES

Document autorisé : CODE DU TRAVAIL (Dalloz, Lexisnexis)

Sujet : **Commentaire d'arrêt**

Cour de cassation, Chambre sociale, 16 février 2022, 20-17.644, Publié au bulletin

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

La société IDEX énergies, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 5], a formé le pourvoi n° S 20-17.644 contre l'arrêt rendu le 14 mai 2020 par la cour d'appel de Versailles (6^e chambre), dans le litige l'opposant :

- 1°/ à la Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD (FNCSB-CFTD), dont le siège est [Adresse 1],
 - 2°/ à la Fédération CFTC de la chimie, des mines, du textile et de l'énergie (CFTC-CMTE), dont le siège est [Adresse 2],
 - 3°/ à l'Union fédérale de l'industrie et de la construction UNSA (UFIC-UNSA), dont le siège est [Adresse 3],
 - 4°/ à la Fédération nationale des salariés de la construction bois ameublement CGT, dont le siège est [Adresse 4],
- défenderesses à la cassation.
(...)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 mai 2020), la société IDEX énergies (la société) et l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, soit la FNCSB-CFTD, la CGT, la CFTC-CMTE et l'UFIC-UNSA, ont conclu le 22 mars 2016 un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le titre 11 de cet accord prévoyait que, dans le cadre des dispositions des articles L. 5125-1 et suivants du code du travail, issus de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, l'employeur s'engageait pendant la durée de validité de l'accord à ne pas procéder à des licenciements économiques dès lors que les salariés occupant certains emplois soumis à des pertes de marché acceptaient les éventuels aménagements relatifs à la durée du travail, à ses modalités d'organisation et de répartition, à la rémunération et au lieu de travail.

2. La Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD et la Fédération CFTC de la chimie, des mines, du textile et de l'énergie ont saisi le tribunal de grande instance d'une demande d'annulation du titre 11 de l'accord.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

3. La société fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du titre 11 de l'accord d'entreprise, signé en son sein le 22 mars 2016, relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, alors :

« 1°/ que l'accord de maintien de l'emploi prévu par les articles L. 5125- 1 et suivants du code du travail, dans leur version issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, permet à l'employeur qui est confronté à de graves difficultés économiques d'aménager, pendant une période limitée, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition et la rémunération de certains salariés, en contrepartie de l'engagement de maintenir leurs emplois pendant cette même période ; qu'en conséquence, ne constitue pas un accord de maintien de l'emploi, l'accord conclu dans le cadre de la négociation triennale sur la gestion des emplois et des compétences par une entreprise dont l'activité est régulièrement affectée par la perte de marchés impliquant la réaffectation des salariés sur d'autres sites et qui, pour faire face à ces pertes de marché, adopte un dispositif offrant aux salariés diverses garanties en vue de leur réaffectation à proximité de leur domicile ou de leur reclassement sur un site plus éloigné ; que la circonstance qu'un tel accord comporte un engagement de maintien de l'emploi des salariés qui acceptent ses mesures et prévoit, en cas de refus d'un salarié, le prononcé d'un licenciement pour motif économique selon la procédure de licenciement individuel ne permet pas de l'assimiler à un accord de maintien de l'emploi ; qu'en l'espèce, il est constant que les dispositions conventionnelles litigieuses, formant le titre 11 "maintien de l'emploi à travers le traitement social des pertes de marchés", s'insèrent dans un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et visent, compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise déployée sur le site des clients dans le cadre de marchés d'une durée limitée, à encadrer la mobilité géographique des salariés affectés par une perte de marché, en leur offrant diverses garanties en termes d'affectation prioritaire sur un site à proximité, d'application de critères objectifs de choix des réaffectations sur un site à proximité et d'aides financières et matérielles en cas de reclassement impliquant un changement de domicile ; qu'en affirmant néanmoins que le titre 11 de cet accord collectif constitue un accord de maintien de l'emploi, au motif invoquant qu'il vise l'article L. 5125-1 du code du travail, comporte un engagement de maintien de l'emploi et prévoit, en cas de refus par un salarié de l'application de ses dispositions, le prononcé d'un licenciement pour motif économique selon la procédure applicable en cas de licenciement individuel, pour ensuite prononcer la nullité de ce titre 11 au motif qu'il ne remplit aucune des conditions de fond et de forme d'un accord de maintien de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 5125-1 (dans sa version issue de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015) et L. 2242-13 (dans sa version issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015) du code du travail, ensemble le titre 11 de l'accord collectif du 22 mars 2016 ;

2°/ que les dispositions d'un accord collectif qui définissent les modalités de réaffectation des salariés sur un autre site en cas de perte de marché afin de garantir le maintien de l'emploi nonobstant les évolutions de l'activité de l'entreprise, et qui comportent un engagement de maintien de l'emploi pour les salariés qui acceptent son application, doivent être comparées, globalement, aux dispositions légales applicables en cas de perte d'un marché ; qu'en l'espèce, le titre 11 de l'accord collectif du 22 mars 2016 vise, dans l'intérêt commun des salariés et de l'entreprise, à assurer le maintien de l'emploi moyennant la mobilité interne des salariés facilitée par diverses mesures d'accompagnement ; qu'à cet effet, il définit, de manière objective, la sphère géographique dans laquelle les salariés doivent être réaffectés en priorité et les critères professionnels et sociaux qui seront appliqués pour choisir les salariés bénéficiant d'une telle réaffectation, en cas d'insuffisance de postes situés à proximité du marché perdu ; qu'il prévoit par ailleurs l'information et la consultation trimestrielle du comité d'entreprise sur les conséquences prévisibles en matière d'emploi des renégociations de contrats, un examen entre la Direction et la commission de GPEC des propositions de poste pouvant être faites aux salariés à chaque perte de marché, la communication de l'accord à chaque salarié pour l'informer des mesures prévues par cet accord et lui permettre de s'opposer éventuellement à son application, l'envoi à chaque salarié d'une proposition individuelle de reclassement sur un autre site avec la liste de l'ensemble des postes disponibles dans le groupe sur lesquels il peut postuler, ainsi que l'octroi de diverses aides financières et matérielles, bénéficiant au salarié et à son conjoint, en cas de reclassement impliquant un changement de domicile ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si ces dispositions qui permettent aux salariés de bénéficier de garanties diverses et l'engagement de maintien de l'emploi qui les complète ne sont pas globalement plus favorables que le régime légal applicable en cas de perte de marché, dont le contenu fluctue selon les stipulations contractuelles éventuelles sur la mobilité géographique et selon le nombre de salariés refusant une modification de leur contrat, et qui n'obligent en tout état de cause l'employeur à prévoir des mesures d'accompagnement au reclassement qu'en cas de refus d'une modification de contrat par au moins dix salariés, au motif que "l'obligation de reclassement s'impose en tout état de cause à l'employeur ainsi que celle d'établir un PSE comportant des mesures d'accompagnement lorsque les conditions fixées par la loi sont réunies", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2251-1 du code du travail. »

réponse de la Cour

4. D'une part, il résulte de l'article L. 2254-1 du code du travail qu'un accord collectif ne peut modifier, sans l'accord des salariés concernés, les droits qu'ils tiennent de leur contrat de travail.

5. D'autre part, selon l'article L. 2251-1 du même code, un accord collectif ne peut déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public telles que celles relatives à la cause du licenciement.

6. Il en résulte que, sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne peut suspendre les clauses contractuelles des contrats de travail qui lui seraient contraires et prévoir que le licenciement des salariés ayant refusé l'application de cet accord entraînant une modification de leur contrat de travail reposerait sur un motif de licenciement et serait prononcé, indépendamment du nombre de salariés concernés, selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique.

7. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt, qui a constaté que le titre 11 de l'accord d'entreprise signé au sein de la société, le 22 mars 2016, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, prévoyait que le salarié ayant refusé, à la suite d'une perte de marché, la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord collectif, ferait l'objet d'un licenciement pour motif économique, la procédure applicable devant être celle d'un licenciement individuel, se trouve légalement justifié en ce qu'il prononce la nullité de l'ensemble des dispositions indivisibles du titre 11 de cet accord.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;