

- Pas de consultation du CSE d'établissement sur des mesures concernant plusieurs établissements

[Pas de consultation du CSE d'établissement sur des mesures concernant plusieurs établissements](#)

[Les faits](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • Rappel des principes : pas de consultation du CSEE sans mesure d'adaptation spécifique

La décision, son analyse et sa portée • La « marge de manœuvre » du chef d'établissement en perspective

Le comité social et économique d'établissement (CSEE) est informé et consulté sur toute mesure d'adaptation, relevant de la compétence de ce chef d'établissement et spécifique à cet établissement, des aménagements importants modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail arrêtés au niveau de l'entreprise, dès lors que cette mesure d'adaptation n'est pas commune à plusieurs établissements.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Arthur Lampert

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 21-11.935, arrêt n° 796 F+L]

Les faits

La société Enedis avait élaboré un plan de reprise d'activité définissant les modalités de sortie progressive du confinement à compter du 11 mai 2020 (1) . Le 4 mai 2020, ce plan avait été présenté au comité social et économique central (CSEC).

En perspective d'une réunion fixée le 11 mai 2020, la direction régionale PYRÉNÉES et Landes de la société a élaboré et transmis aux membres du CSEE plusieurs documents : un « plan de reprise des activités DR Pyrénées Landes », une « prévision du taux de présence sur site DR PYL » et douze « fiches réflexes ». La transmission de ces documents ne s'inscrivait toutefois pas dans le cadre d'une consultation de l'instance.

Les demandes et argumentations

Le CSEE de la direction régionale Pyrénées et Landes a sollicité devant la formation des référés du tribunal judiciaire que la société Enedis engage auprès de lui la procédure d'information et de consultation sous astreinte. Le comité estimait que le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale relevait d'une « *mesure d'adaptation spécifique* » du cadrage national, relevant de la compétence du chef d'établissement et constituait un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des agents, justifiant sa consultation.

La cour d'appel a quant à elle considéré que le défaut de consultation du CSEE ne constituait pas un trouble manifestement illicite et a rejeté ses demandes. Le CSEE a alors formé un pourvoi en cassation.

La décision, son analyse et sa portée

- **Rappel des principes : pas de consultation du CSEE sans mesure d'adaptation spécifique**

La Cour de cassation rejette le pourvoi aux termes d'un arrêt particulièrement motivé où elle fait la part belle aux textes de loi fixant les règles d'articulation des consultations entre CSEC et CSEE. Elle rappelle les dispositions selon lesquelles le CSEE a les mêmes attributions que le CSEC dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement et qu'il est consulté sur les mesures d'adaptation spécifiques qui relèvent de la compétence du chef d'établissement (2) . Elle reproduit ensuite les textes en vertu desquels le CSE est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (3) , étant précisé que le CSEC est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements desdits projets d'aménagement (4) .

La Cour de cassation en déduit, dans une formule pédagogique, que « *le CSEE est informé et consulté sur toute mesure d'adaptation, relevant de la compétence de ce chef d'établissement et spécifique à cet établissement, des aménagements importants modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou les conditions de travail arrêtés au niveau de l'entreprise, dès lors que cette mesure d'adaptation n'est pas commune à plusieurs établissements* ».

Sur la base de ces principes, la Cour de cassation s'attache à analyser le contenu des documents ayant conduit au litige pour conclure, au cas présent, à l'absence de consultation obligatoire du CSEE.

D'un côté, le plan de reprise d'activité de la société visait, sur le plan sanitaire, « *des règles communes et homogènes* » et insistait sur « *un cadre de cohérence nationale* ». D'un autre côté, le plan de reprise d'activité de la direction régionale indiquait qu'il déclinait « *sans subsidiarité* » le projet de reprise d'activité de la société et que le planning de retour sur les sites se ferait « *conformément à la note d'orientation générale* » en tenant compte de plusieurs paramètres dont le « *cadre national d'Enedis* ». Enfin, le volume prévisionnel d'activité s'inscrivait dans le plan de reprise d'activité de la société. Ainsi, en apparence, le plan régional présentée au CSEE avait vocation à n'être qu'une sorte de « copier-coller » du plan national présenté au CSEC, ne justifiant pas de consultation des élus dans le périmètre de l'établissement.

Mais d'autres éléments, invoqués par le CSEE dans son pourvoi, auraient pu conduire les magistrats à trancher différemment. Le plan de reprise de la société précisait que le retour progressif des équipes était « *à adapter selon les contraintes d'environnement* » et avec une différenciation par territoire, en prenant en compte le « *contexte local de chaque direction* ». Par ailleurs, outre le cadre national d'Enedis, le plan de reprise d'activité régional visait d'autres paramètres pour organiser le retour sur les sites, lesquels n'ont pas été analysés.

En définitive, l'absence de mesure d'adaptation spécifique du plan de reprise d'activité au niveau de la direction régionale Pyrénées et Landes n'était pas si évidente. Au soutien de son raisonnement, la Cour de cassation ajoute un élément important : le chef d'établissement ne disposait pas, par ailleurs, de marge de manœuvre dans la mise en œuvre du plan de reprise.

• La « *marge de manœuvre* » du chef d'établissement en perspective

La Cour de cassation reprend la formule utilisée par les juges du fond selon laquelle « *aucun élément ne permet d'établir que le chef d'établissement disposait d'une quelconque marge de manœuvre dans l'exercice de son pouvoir de décision quant aux modalités de la reprise de l'activité au sein de son établissement telles qu'elles avaient été arrêtées au niveau de l'entreprise* ».

Dit autrement, le chef d'établissement ne disposait, selon les juges, d'aucun pouvoir d'adaptation sur les modalités de déploiement du plan national de reprise.

Reste que, là encore, la formule judiciaire n'est pas en parfaite cohérence avec l'analyse des faits d'espèce. La lecture de l'arrêt de la Cour d'appel de Pau (RG n° 20/02012) révèle en effet que la direction régionale avait proposé aux salariés des modalités d'organisation du travail et des aménagements horaires « *dans le cadre des relations de travail individuelles* », avait procédé à l'aménagement de locaux ou des véhicules et avait instauré un référent Covid sous la

forme d'un binôme au sein de l'établissement.

Ces mesures, il est vrai, témoignent d'une prise de décision limitée du chef d'établissement (5) dans le déploiement du plan de reprise d'activité. Fallait-il néanmoins y percevoir une absence totale de marge de manœuvre de ce dernier ? La Cour d'appel de Pau avait considéré que le chef d'établissement ne disposait pas de marge de manœuvre, au motif que certaines mesures prises au niveau local ne constituaient pas « *des mesures spécifiques contraires aux mesures décidées par le PRA national mais de simples modalités de leur mise en œuvre* ». Il s'agit là d'une vision restrictive de la notion de « *mesures d'adaptation spécifique* » car « adapter » ne signifie certes pas nécessairement

« déroger ». Mais adapter, pour autant, implique d'« *ajuster* » (6) et suppose une transformation pour rendre une mesure compatible avec un environnement spécifique. Ainsi, la seule application d'une politique déterminée au niveau national, sans travail sur l'organisation impliquant une prise de décision locale, constituerait une simple mesure de déploiement et non une mesure d'« *adaptation* ».

L'arrêt commenté fait écho à un arrêt récent, aux termes duquel la Cour de cassation a considéré que l'absence de consultation d'un comité d'établissement ne constituait pas un trouble manifestement illicite dès lors qu'il n'existait pas de « *mesures concrètes d'adaptation spécifiques* » audit établissement (7) . Dans cette affaire concernant la société SNCF réseau, un comité d'établissement avait demandé à être consulté sur un contrat pluriannuel de performance entre l'État et la société. À la différence de la cour d'appel, la Cour de cassation a écarté le principe de la consultation en retenant que le contrat pluriannuel de performance contenait des objectifs à long terme et des moyens généraux devant être mis en œuvre.

En conclusion, il appartient aux juges de délimiter les mesures d'adaptation spécifiques et la marge de manœuvre du chef d'établissement dans le contentieux portant sur l'articulation de consultations conduites au niveau du CSEC et des CSEE. L'exercice n'est guère aisé et une recherche d'équilibre est souhaitable. La publicité donnée à l'arrêt du 29 juin 2022, destiné à la publication à la lettre de la Chambre sociale de la Cour de cassation, laisse percevoir une tendance de la Chambre sociale à réduire le champ des consultations du CSEE dans l'hypothèse du déploiement de projets d'entreprises.

Cette tendance visant à distinguer les mesures d'adaptation et les mesures de déploiement est salutaire : elle permet de clarifier les niveaux de consultation et de donner une lisibilité aux acteurs de l'entreprise dans la gestion des relations sociales qui s'en trouveront très probablement apaisées.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Pau, 10 décembre 2020), statuant en référé, la société Enedis (la société) a élaboré un plan de reprise d'activité, définissant les modalités de la sortie progressive du confinement à compter du 11 mai 2020.
2. Ce plan a été présenté, pour consultation, au comité social et économique central le 4 mai 2020.
3. La direction régionale Pyrénées et Landes a élaboré et transmis aux membres du comité social et économique de cet établissement trois documents intitulés « plan de reprise des activités DR Pyrénées Landes », « prévision du taux de présence sur site DR PYL », « volume prévisionnel d'activité » et douze « fiches réflexes ».
4. Par acte du 10 juin 2020, le comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes de la société Enedis a sollicité qu'il soit enjoint à la société, à peine d'astreinte, d'engager le processus d'information et de consultation de ce comité en le convoquant à une première réunion d'information et que celle-ci soit condamnée au paiement d'une certaine somme à titre de provision à valoir sur des dommages-intérêts pour entrave.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident et sur le moyen, pris en sa quatrième branche, du pourvoi principal, ci-après annexés

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen du pourvoi incident qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation et sur le moyen, pris en sa quatrième branche, du pourvoi principal, qui est irrecevable.

Sur le moyen, pris en ses première à troisième branches, du pourvoi principal

Énoncé du moyen

6. Le comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes de la société fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à dire et juger que le plan de reprise d'activités élaboré par cette direction est une mesure d'adaptation spécifique du cadrage national relevant de la compétence et du pouvoir du chef d'établissement de ladite direction et un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des agents, à constater que l'absence d'information et de consultation de ce comité social et économique d'établissement sur le plan de reprise d'activité et notamment sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser, à constater que la violation des dispositions légales du code du travail et des stipulations de l'accord relatif à l'organisation des consultations des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019, et ainsi aux prérogatives consultatives du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'est pas sérieusement contestable et, en conséquence, à enjoindre sous astreinte à la société d'engager un processus d'information et de consultation de ce comité social et économique d'établissement et à condamner la société au paiement d'une certaine somme à titre de provision à valoir sur dommages-intérêts en raison de l'entrave portée au fonctionnement régulier du comité social et économique, alors :

« 1^o/ que le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ; qu'en l'espèce, pour considérer que la consultation du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'était pas requise sur le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale Pyrénées et Landes, la cour d'appel a relevé qu'il ne résultait pas des pièces produites que le PRA élaboré par l'entreprise comportait des mesures d'adaptation spécifiques à cet établissement et qui relevaient exclusivement de la compétence du chef de cet établissement ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2316-1 et L. 2316-20 du Code du travail ensemble celles de l'article 3 de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019 ;

2^o/ que le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ; qu'au cas présent, il ressort des constatations de la cour d'appel que le cadre national du plan de relance des activités défini par la société ENEDIS devait être "décliné localement" et prévoyait notamment, pour les ressources humaines, un retour progressif des équipes à partir du 11 mai sur une période de 4 à 6 semaines avec en cible, le retour physique de la moitié du collectif de travail d'ici le mois de juillet "à adapter selon les contraintes d'environnement" et l'énonciation du principe d'un rythme de reprise "adapté à chaque direction mais dans le séquençage du plan de relance national, d'une différenciation par territoires (rouge/vert) avec la prise en compte du contexte local de chaque direction" ; qu'il s'en déduisait qu'il appartenait à chaque direction régionale d'adapter les directives générales posées au niveau national en fonction des contraintes et particularités locales ; qu'en considérant néanmoins que la consultation du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'était pas requise sur le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale Pyrénées et Landes au motif qu'aucun élément ne permettait d'établir que le chef d'établissement disposait d'une quelconque marge de manœuvre dans l'exercice de son pouvoir de décision quant

aux modalités de la reprise d'activité au sein de son établissement telles qu'elles avaient été arrêtées au niveau de l'entreprise, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les dispositions des articles L. 2316-1 et L. 2316-20 du code du travail ensemble celles de l'article 3 de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019 ;

3^o/ que le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la cour d'appel que les mesures envisagées de manière prévisionnelle en matière de volume d'activité pendant la reprise avaient pour vocation de décliner les mesures d'adaptation communes décidées au niveau central en tenant compte notamment des contingences locales telles que la disponibilité des salariés et les niveaux d'activité de chaque service et que les mesures d'aménagement des locaux et des véhicules ainsi que l'instauration d'un référent Covid sous la forme d'un binôme constituaient des modalités de mise en œuvre des mesures décidées par le plan de reprise d'activité national ; qu'en considérant néanmoins que la consultation du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'était pas requise sur le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale Pyrénées et Landes au motif que les mesures susvisées s'inscrivaient dans le plan de reprise d'activité national et ne constituaient pas des mesures contraires à celles prévues par ce plan, la cour d'appel a de nouveau violé les dispositions des articles L. 2316-1 et L. 2316-20 du code du travail ensemble celles de l'article 3 de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019. »

Réponse de la Cour

7. Aux termes de l'article L. 2316-20 du code du travail, le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

8. Selon l'article L. 2312-8, 4^o, de ce code, dans sa rédaction alors applicable, le comité social et économique d'entreprise est informé et consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

9. Selon l'article L. 2316-1, alinéa 2, 4^o, du même code, dans sa rédaction alors applicable, le comité social et économique central d'entreprise est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4^o de l'article L. 2312-8.

10. Il en résulte que le comité social et économique d'établissement est informé et consulté sur toute mesure d'adaptation, relevant de la compétence de ce chef d'établissement et spécifique à cet établissement, des aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail arrêtés au niveau de l'entreprise, dès lors que cette mesure d'adaptation n'est pas commune à plusieurs établissements.

11. D'abord, l'arrêt relève que le plan de reprise d'activité de la société prévoit, premièrement, concernant le « volet sanitaire », des règles applicables en matière de santé et de sécurité communes et homogènes, en précisant les mesures sanitaires générales en matière de déplacement et de transport, la prise en charge des personnes contact, ainsi que les mesures concernant les salariés sur site, à distance, seuls ou en équipe ou en cas de co-activité, deuxièmement, pour les ressources humaines, un retour progressif des équipes à partir du 11 mai sur une période de quatre à six semaines, avec « en cible », le « retour physique de la moitié du collectif de travail d'ici le mois de juillet à adapter selon les contraintes d'environnement », troisièmement, l'énonciation du principe d'un rythme de reprise adapté dans le

séquencement du plan de relance national et d'une différenciation par territoires (rouge/vert) avec la prise en compte du contexte local de chaque direction ainsi que d'une progressivité accrue appuyée sur le maintien du travail à distance comme un des modes normaux d'activité, quatrièmement, pour la dimension métier, la définition d'un « cadre de cohérence national » avec la nécessité de prioriser les activités par grands métiers (« opérations », « raccordement et ingénierie », « client », « programme Linky »).

12. Ensuite, l'arrêt énonce, d'une part, que le plan de reprise d'activité de la direction régionale Pyrénées et Landes, qui précise qu'il décline sans subsidiarité le projet de reprise d'activité de la société, comporte une présentation du dispositif de reprise d'activité dans l'établissement, qui rappelle les mesures sanitaires et les modalités pour assurer leur respect, ainsi qu'un « planning de retour sur les sites », dont il est indiqué qu'il se fera « conformément à la note d'orientation générale pour la relance des activités du distributeur » et qu'il sera « progressif » et tiendra compte de plusieurs paramètres dont « l'évolution des décisions des pouvoirs publics et le cadrage national d'Enedis contenu dans le PRA », et détaille, de plus, les modalités de reprise des activités en fonction des équipes (« tertiaires », « terrain ») et des métiers en indiquant les spécificités de chacun et en déduisant soit la possibilité d'un retour sur site de manière progressive et dans le respect des mesures sanitaires soit l'exécution du travail à distance, lequel est considéré comme « mode de fonctionnement privilégié ». Il constate, d'autre part, que le document intitulé « Volume prévisionnel d'activités pendant la reprise », établi par la direction régionale Pyrénées et Landes, s'inscrit dans le plan de reprise d'activité de la société.

13. Enfin, l'arrêt ajoute qu'aucun élément ne permet d'établir que le chef d'établissement disposait d'une quelconque marge de manœuvre dans l'exercice de son pouvoir de décision quant aux modalités de la reprise de l'activité au sein de son établissement telles qu'elles avaient été arrêtées au niveau de l'entreprise.

14. En l'état de ces constatations, la cour d'appel a pu retenir que le plan de reprise d'activité de la direction régionale Pyrénées et Landes ne constituait pas une mesure d'adaptation spécifique à cet établissement du plan de reprise d'activité de la société.

15. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne le comité social économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes de la société Enedis aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf juin deux mille vingt-deux.

(1) Cette date correspond à la fin des premières mesures de confinement décidées par les pouvoirs publics en lien avec l'épidémie de Covid-19.

(2) C. trav., art. L. 2316-20.

(3) C. trav., art. L. 2312-8.

(4) C. trav., art. L. 2316-1.

(5) L'article L. 2313-4 du Code du travail précise qu'« en l'absence d'accord (...), l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

(6) Dictionnaire Larousse de la langue française, version en ligne.

(7) Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-18.806. Pour rappel, le terme « concrètes » ne figure dans le texte de loi.
