



ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) : UNE PERIODE RICHE EN JURISPRUDENCE

➤ **Consultation du CSE sur les orientations stratégiques**

La consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise n'est pas un préalable obligatoire à la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs.

(Cass. soc., 21 sept. 2022, no 20-23.660)

➤ **Consultation du CSE : le délai fixé par accord prévaut sur les délais réglementaires**

Les délais réglementaires attribués par le Code du travail au CSE pour rendre son avis dans le cadre d'une procédure d'information-consultation n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord fixant un autre délai ou une autre échéance.

(Cass. soc., 29 juin 2022, no 21-11.077)

➤ **Droit d'alerte économique**

Le droit d'alerte économique appartient seulement au CSE central dans les entreprises divisées en établissements distincts.

(Cass. soc., 15 juin 2022, no 21-13.312)

➤ **Réunion du CSE et modification de l'ordre du jour**

Est régulière la modification de l'ordre du jour, visant à ajouter un point relatif au vote d'un mandat pour ester en justice pour entrave, adoptée en début de séance à l'unanimité des membres présents.

(Cass. crim., 13 sept. 2022, no 21-83.914)

➤ **Litige relatif à une expertise**

Lorsque le CSE mandate l'un de ses membres pour le représenter en justice, pour un litige relatif à une expertise dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, le président du CSE ne participe pas au vote de cette décision.

(Cass. soc., 19 oct. 2022, no 21-18.705)

➤ **CSE central**

L'ordre du jour peut être modifié en début de réunion à l'unanimité des membres présents.

(Cass. crim., 13 sept. 2022, no 21-83.914)

➤ **Établissements distincts**

Seul le CSE central est titulaire du droit d'alerte économique

(Cass. soc., 15 juin 2022, no 21-13.312)

➤ **Recours à un expert**

Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Il incombe au CSE dont la délibération ordonnant une expertise est contestée, de démontrer l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, dans l'établissement.

(Cass. soc., 18 mai 2022, no 20-23.556)

➤ **Inaptitude : le CSE n'a pas à être consulté en cas de dispense de recherche de reclassement**

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel.

(Cass. soc., 8 juin 2022, no 20-22.500)

➤ **Mandatement d'un élu du CSE pour agir en justice dans le cadre d'une expertise**

La décision par laquelle le CHSCT qui, dans le cadre d'une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, a décidé du recours à une expertise, mandate un de ses membres pour agir et le représenter en justice pour garantir l'exécution de la décision de recourir à un expert constitue une délibération sur laquelle les membres élus du CHSCT doivent seuls se prononcer en tant que délégation du personnel, à l'exclusion

du chef d'entreprise, président du comité.

(Cass. soc., 19 oct. 2022, no 21-18.705)

➤ **Recevabilité à agir d'un syndicat pour obtenir la nullité ou l'inopposabilité aux salariés du règlement intérieur non soumis pour avis aux IRP**

La Cour de cassation se prononce sur la recevabilité à agir d'un syndicat, au nom de la défense de l'intérêt collectif de la profession, aux fins d'obtenir la nullité ou l'inopposabilité aux salariés d'une entreprise du règlement intérieur qui n'a pas été soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel.

Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 21-10.718

➤ **Restructuration : la consultation sur les orientations stratégiques n'est pas un préalable obligatoire**

La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

(Cass. soc., 21 sept. 2022, no 20-23.660)

➤ **Inaptitude-Reclassement**

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel (dorénavant le CSE)

(Cass. soc., 16-11-22, n°21-17255).

➤ **Droit d'alerte-CSE**

Il résulte des articles L2312-59 et L 2315-11 du code du travail que le temps passé par des membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, s'impute sur leur crédit d'heures

(Cass. soc., 9-11-22, n°21-16230).

➤ **Elections partielles et sexe surreprésenté**

Le tribunal judiciaire, qui a relevé que le syndicat avait présenté, en vue des élections partielles des membres du CSE de la société, des listes incomplètes composées de quatre hommes et constaté que ces listes comportaient un homme en surnombre au regard de la proportion de femmes et d'hommes figurant dans le protocole d'accord préélectoral établi pour les élections initiales en a déduit à bon droit qu'il convenait d'annuler l'élection du dernier élu du sexe surreprésenté

(Cass. soc. 9-11-2022 n° 21-60.183).

➤ **Elections du CSE**

Les conditions d'ancienneté dans l'entreprise pour être électeur et éligible s'apprécient à la date du premier tour du scrutin. Si un protocole préélectoral ou une convention collective peut, par des dispositions plus favorables, déroger aux conditions d'ancienneté exigées la loi, il ne peut modifier la date d'appréciation de ces conditions.

(Cass. soc. 9-11-2022 n° 21-23.301)