

syndicales de se positionner sur le projet de protocole d'accord préélectoral communiqué l'avant-veille et sans que celles-ci n'aient été en mesure de contrôler les effectifs. La Cour de cassation approuve, dès lors, le tribunal d'avoir retenu que les sociétés composant l'UES avaient manqué à leur obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, ce dont il a exactement déduit que le DIRECCTE ne pouvait décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

En tirant toutes les conséquences (en termes de négociation préalable obligatoire et de loyauté dans la négociation) de la

primauté de l'accord sur la décision de l'employeur et sur la compétence de l'autorité administrative, la Cour de cassation s'attache à donner un contenu véritable à la primauté de l'accord collectif et un sens à la célébration contemporaine du dialogue social.

Élections professionnelles ; Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et répartition du personnel dans les collèges électoraux ; Saisine du DREETS ; Conditions

Aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail : quel niveau de consultation ? BJT201s0

Gwennhaël FRANÇOIS

Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11935, F-L

NOTE

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, la société Enedeis a élaboré, comme beaucoup d'entreprises, un plan de reprise d'activité à la suite du premier confinement. Ce plan définissait, notamment, les modalités de sortie progressive du confinement et de retour progressif des équipes à compter du 11 mai 2020 sur une période de quatre à six semaines. Ce type de mesure suppose sans aucun doute la consultation du comité social et économique en ce qu'il constitue, au sens de l'article L. 2312-8, 4°, du Code du travail, un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il n'y a pas eu, par ailleurs, de véritable débat sur ce point dans la présente affaire tant le caractère important du projet semblait évident au regard du nombre élevé de salariés concernés et des changements, en termes de conditions de travail, qu'impliquait la reprise du travail dans un contexte sanitaire dégradé (on rappellera que selon la jurisprudence rendue à l'époque du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le nombre de salariés concernés par le projet ne détermine pas à lui seul son importance : Cass. soc., 10 févr. 2010, n° 08-15086). En conséquence, si le principe d'une consultation semblait aller de soi (sur la consultation ponctuelle du comité en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et les conditions de travail : M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe*, LGDJ, 16^e éd., 2021, n° 1145), la question s'est posée de savoir à quel niveau la consultation devait être organisée au sein de cette entreprise à structure complexe.

En l'espèce, le plan de reprise d'activité avait été présenté pour consultation au comité social et économique central le 4 mai 2020, soit quelques jours avant le projet de sortie progressive du confinement. Sur la base de ce plan d'activité élaboré au niveau de l'entreprise, une direction d'établissement (direction régionale Pyrénées Landes) avait élaboré et transmis aux membres du comité social et économique d'établissement un plan de reprise des activités au niveau local. Néanmoins, celui-ci devait saisir la formation des référés du tribunal judiciaire, afin qu'il soit enjoint à la direction d'établissement, sous astreinte, de procéder auprès de lui à une véritable consultation. Le comité social et économique d'établissement invoquait deux arguments. D'une part, il considérait que le plan de reprise d'activité élaboré par la direction d'établissement était une mesure d'adaptation spécifique du cadrage établi au niveau de l'entreprise, relevant de la compétence du chef d'établissement. D'autre part, il rappelait que ce plan établi au niveau local était un aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail des agents, justifiant une consultation au niveau de l'établissement. La cour d'appel ayant rejeté la demande du comité social et économique d'établissement, celui-ci a formé un pourvoi en cassation contre sa décision. Sur le fondement des articles L. 2316-1, alinéa 2, 4°, et L. 2316-20 du Code du travail, la Cour de cassation décide de rejeter le pourvoi du comité social et économique d'établissement en posant un principe clair, qui synthétise les règles énoncées dans les deux articles précités : « 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