



Société d'Avocats

ACTUALITES DROIT SOCIAL  
au 6 janvier 2010

Coblence et associés  
24, rue Clément Marot - 75008 Paris  
Tél : 01.53.67.24.24

## I. Les textes

- **Arrêté min. du 7 octobre 2009 sur la portabilité de la prévoyance, JO du 15 oct. 2009**

Cet arrêté vient étendre la portabilité de la prévoyance à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008.

Pour les entreprises non adhérentes à une organisation signataire patronale, l'avenant s'applique donc depuis le 15 octobre dernier. Les entreprises du secteur agricole ou celles des professions libérales ne seront concernées que si un arrêté d'élargissement est publié.

- **Arrêté du 18 novembre 2009**

Cet arrêté fixe à 2885 € par mois le plafond de la sécurité sociale pour l'ensemble de l'année 2010. Cela équivaut à une revalorisation du plafond de 0.9 %.

- **Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Après avoir été validée par le Conseil constitutionnel, la loi sur la formation, en l'absence de dispositions particulières, est entrée en vigueur le 26 novembre dernier.

Elle reprend en grande partie l'ANI du 7 janvier 2009 sur la formation et a pour ambition de rénover le système de la formation professionnelle.

- Sur la portabilité du DIF
  - ♣ Utilisation du DIF après la rupture du contrat

Tout salarié licencié peut bénéficier de ses heures de DIF non prises. Jusqu'à présent, les salariés licenciés pour faute grave ou lourde étaient exclus de ce dispositif.

Aujourd'hui seule la faute lourde prive le salarié de ce droit.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule sur le temps de travail obligatoirement.

Le législateur avait déjà prévu que, dans la lettre de licenciement, l'employeur devait mentionner les droits acquis au titre du DIF. Maintenant, en cas de licenciement économique, et proposition d'une CRP, l'employeur doit également y indiquer:

- que les actions de CRP peuvent être mises en œuvre et financées par le DIF non utilisé par le salarié,
- que la durée des droits plafonnés à 120 h est doublée.

Enfin, le certificat de travail devra mentionner les heures acquises au titre du DIF et l'OPCA compétent.

- ♣ Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Les heures de DIF non utilisées peuvent être utilisées chez le nouvel employeur au cours des 2 années suivant son embauche.

Pour cela, le salarié ne doit pas avoir été licencié pour faute lourde et doit avoir droit à la prise en charge par l'assurance chômage.

Sont donc concernées les ruptures telles que la démission légitime, la rupture conventionnelle ou encore la fin d'un CDD.

- ♣ Utilisation du DIF pendant une période de chômage

Cela est possible dans les mêmes conditions que chez un nouvel employeur.

- ♣ Salarié démissionnaire

Il peut demander à bénéficier de son DIF, sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

- ♣ Départ à la retraite

La portabilité est exclue en cas de départ à la retraite.

- Plan de formation, CIF, etc.

Le plan de formation qui est présenté au CE est simplifié, il ne comporte plus que deux actions de formation au lieu de trois.

Le CIF est ouvert aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Un bilan d'étape professionnel a été créé au profit des salariés ayant 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise. Réalisé en commun par le salarié et l'employeur, il a vocation à permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et à l'employeur d'identifier ses besoins de formation.

Enfin, dès lors que l'inaptitude professionnelle d'un salarié est déclaré, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le médecin du travail doit formuler des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

- **Emploi des seniors**

Le ministre du Travail, Xavier Darcos, a annoncé fin décembre qu'un délai supplémentaire de 3 mois sera accordé aux PME de 50 à 300 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche « *pour qu'elles négocient un accord ou, à défaut, qu'elles élaborent un plan d'action dans l'entreprise* » en faveur de l'emploi des seniors.

Rappelons qu'à partir du 1er janvier les entreprises de moins de 50 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action de trois ans en faveur de l'emploi des seniors. À défaut, elles seront redevables d'une pénalité égale à 1% de leur masse salariale.

En outre, rappelons également que depuis le 1er janvier, la mise à la retraite avant 65 ans n'est plus autorisée.

## II. Relations individuelles

- **Cass. soc., 23 septembre 2009 n°07-44.200, M. Jean-Luc Boussin, FS-P+B+R: une clause imposant la mobilité dans les filiales d'un groupe est nulle**

Dans cette affaire, un salarié signe, à l'occasion d'une promotion, un avenant à son contrat de travail comportant l'adjonction d'une clause de mobilité. Cette clause précise que la mobilité s'accompagnera de la signature d'un nouveau contrat de travail avec le nouvel employeur.

Quelque temps après, le salarié refuse une mutation dans une autre société du groupe en application de la clause. Il est licencié pour ce motif.

La cour d'appel de Caen juge le licenciement fondé, estimant que le changement d'affectation est conforme à la clause de mobilité régulièrement insérée dans son contrat et que la filiale de Strasbourg, qui constitue le nouveau lieu d'affectation, existait lors de la signature de l'avenant.

L'arrêt rendu est censuré par la Cour de cassation:

*"Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale, est nulle, la cour d'appel a violé le texte susvisé."*

- **Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-41.377, M. Houssou c/ sté François Charles Oberthur fiduciaire, FS-P+B+R: la charge de la preuve des jours travaillés fixés par la convention de forfait jours ne repose pas que sur le seul salarié**

Un salarié au forfait jours, ayant été licencié a saisi la juridiction prud'homale d'un certain nombre de demandes dont un rappel de salaire au titre de dépassement du nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait jours.

La Cour d'appel rejette sa demande au motif qu'il n'apporte pas la preuve qui lui incombe de ce qu'il a travaillé au delà du temps prévu.

La Cour de cassation casse cette décision:

*" en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail effectués par le salarié dans le cadre d'une convention de forfait jours, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié; qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'ainsi la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties, et le juge ne peut, pour rejeter une demande de paiement de jours travaillés, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées*

*par le salarié mais doit examiner les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés par le salarié et que l'employeur est tenu de lui fournir;*

*"..."*

*Qu'en statuant comme elle a fait, en faisant reposer sur le seul salarié la charge de la preuve des jours travaillés en dépassement des 215 jours fixés par la convention de forfait jours, la cour d'appel a violé les textes susvisés "*

- **Cass. soc., 30 septembre 2009, n° 07-20.525, Comité central d'entreprise de la Serca, FS-P+B+R: un licenciement économique n'a pas à être précédé de négociations GPEC**

En l'espèce, une société, envisage de fermer l'un de ses établissements qui employant 56 salariés. Elle saisit le comité central d'entreprise d'un projet de licenciement pour motif économique de 26 personnes.

A l'issue de la suspension d'une de ses séances, les membres du CCE ont refusé de reprendre la tenue de la réunion et le comité a saisi le juge des référés d'une demande de suspension de la procédure de licenciement jusqu'à ce que l'employeur respecte son obligation de négocier une GPEC.

Les juges du fond puis la Cour de cassation déboutent le CCE au motif que la consultation triennale sur la négociation de la GPEC est indépendante de la consultation obligatoire dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif:

*"la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications prévue par l'article L. 2323 56 du code du travail ni de celle d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences imposée par l'article 2242 15 du même code."*

Cette solution met fin aux positions divergentes qui existaient entre les différentes cours d'appel et est conforme à l'ANI du 14 novembre 2008 sur la GPEC (cet accord n'a pas été étendu à ce jour).

- **Cass. soc., 14 octobre 2009, n°08-42.878, M. David Pascal Lazaro Guerreiro c/ Société Point P, FS-P+B+R: Reclassement du salarié inapte: la charge du respect de l'obligation de sécurité de résultat pèse sur l'employeur**

Un salarié, cariste magasinier, victime d'un accident est en arrêt de travail pendant 10 mois. Au cours de la 1<sup>ère</sup> visite de reprise, le médecin du travail le déclare partiellement inapte à son emploi et recommande en attendant l'issue de la 2<sup>nd</sup>e visite qu'il soit affecté à un poste excluant le port de charges supérieures à 10 kg.

L'employeur le maintient malgré cela à son poste habituel.

Considérant que son employeur n'a pas tenu compte de cette préconisation le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail dans l'attente de la seconde visite.

Au cours de la 2<sup>nd</sup>e visite, le médecin du travail confirme l'inaptitude du salarié et les préconisations faites au cours de la 1<sup>ère</sup> visite.

Le salarié rétracte alors sa prise d'acte et se voit licencié pour faute grave.

Il saisit alors la juridiction prud'homale.

La cour d'appel de Paris a débouté le salarié de ses demandes. Elle a considéré d'une part, que la prise d'acte de celui-ci s'analysait en une démission et, d'autre part, que le salarié ne démontrait que la société n'avait pas respecté les prescriptions temporaires du médecin du travail mentionnées dans la fiche d'aptitude.

La Cour de cassation saisie de l'affaire répond en 2 points au pourvoi du salarié:

Elle décide d'abord que:

*"Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'il s'ensuit qu'elle ne peut être rétractée et que le moyen qui invoque, en ses deux premières branches, la dénaturation d'une prétendue rétractation par le salarié de sa prise d'acte de la rupture est inopérant"*

Puis après avoir rappelé *"que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité ; qu'il doit prendre en compte les recommandations du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ; qu'il en résulte que, lorsque le salarié fait valoir que l'employeur n'a pas adapté son poste de travail conformément aux recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a procédé à une telle adaptation",*

Elle casse l'arrêt rendu en indiquant *"que le salarié avait été déclaré partiellement inapte à son emploi à l'issue du premier examen médical de reprise par le médecin du travail, et qu'il appartenait à l'employeur qui avait réaffecté le salarié à son emploi habituel de justifier de l'adaptation du poste de travail du salarié ou des raisons pour lesquelles une telle adaptation était impossible".*

- **Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-42.286, M. Mohamed Abdoulattuf, FS-P+B+R: la demande de modification du prénom constitue une pratique discriminatoire**

Dans cette affaire, un salarié prénommé Mohamed avait été engagé par une société qui lui a demandé de se faire prénommer Laurent. Au bout de deux ans, le salarié en question a obtenu de l'employeur la possibilité de reprendre l'usage de son véritable prénom.

Par un arrêt rendu le 18 septembre 2007, le salarié avait été débouté par la cour d'appel d'Aix-en-Provence de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination, au motif qu'il avait accepté le changement de prénom lors de son embauche, qu'au moment de la signature du contrat, quatre salariés de la maison de retraite se prénommaient Mohamed et qu'aucun comportement discriminatoire ne pouvait être reproché à l'employeur.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation casse l'arrêt rendu:

*"Qu'en statuant ainsi alors que le fait de demander au salarié de changer son prénom de Mohamed pour celui de Laurent est de nature à constituer une discrimination à raison de son*

*origine et alors que la circonstance que plusieurs salariés portaient le prénom de Mohamed n'était pas de nature à caractériser l'existence d'un élément objectif susceptible de la justifier, la cour d'appel a violé le texte susvisé."*

- **Cass. soc. 10 novembre 2009, n°07-45.321, association Salon Vacances Loisirs, FS-P+B: des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral**

Un salarié, présent depuis de nombreuses années dans une entreprise, a dénoncé au cours d'une visite médicale le harcèlement moral dont il fait l'objet de la part du nouveau directeur.

Après deux arrêts maladie successifs, il a été licencié pour inaptitude après avis du médecin du travail l'ayant déclaré inapte à tout poste dans l'établissement, mais apte à un poste sans contact avec le directeur actuel.

Considérant que l'avis d'inaptitude n'était que la conséquence de la situation de harcèlement, la cour d'appel de Grenoble a annulé ce licenciement et alloué des dommages intérêts au salarié.

Contestant cette décision, l'employeur affirmait qu'une méthode de gestion du personnel conduisant à donner des directives à un subordonné par l'intermédiaire de tableaux ou à communiquer des ordres directement à un exécutant ne caractérisait pas un harcèlement moral, et qu'ayant pris des dispositions en vue de prévenir les actes de harcèlement dénoncés, il ne pouvait se voir imputer les conséquences du licenciement.

Le pourvoi est rejeté par la Haute juridiction. A la question de savoir si des méthodes de gestion du personnel peuvent constituer un harcèlement, la Chambre sociale répond ici par l'affirmative:

*"Mais attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."*

- **Cass. soc., 2 décembre 2009, n°08-42.037, Société Federal express corporation c/ M. Karim Benmabrouk, n° 08-43.466, Société Mory Team c/ M. Daniel Chevereau, FS-P+B+R: une IRP ne peut être privé de salaire dans l'attente de l'autorisation de licenciement**

Dans la première affaire, un manutentionnaire, délégué du personnel suppléant, travaillant sur la zone aéroportuaire de Roissy-Charles de Gaulle, s'était vu retirer son badge d'autorisation d'accès, à la suite d'un retrait d'habilitation prononcé par le sous-préfet de Seine-Saint-Denis.

Son employeur lui avait notifié la suspension de son contrat de travail et de sa rémunération, avant d'engager la procédure spéciale de licenciement.

Cette suspension a duré un an, l'inspecteur du travail ayant, dans un premier temps, refusé le licenciement, avant de l'autoriser.

Dans la 2<sup>nd</sup>e, suite à un contrôle positif d'alcoolémie, un chauffeur routier, délégué syndical, délégué du personnel et membre titulaire du comité d'entreprise, avait été privé de son permis de conduire pour six mois.

L'employeur avait engagé la procédure de licenciement, et dans l'attente, avait suspendu le contrat.

Là encore, le versement des salaires avait été interrompu pendant plusieurs mois.

Dans ces 2 affaires, la Cour de cassation saisie de pourvois énonce, dans un 1<sup>er</sup> temps, que l'employeur doit "conserver" le salarié malgré l'impossibilité de ce dernier à exercer ses fonctions:

*"Mais attendu que les dispositions relatives au licenciement des salariés investis de fonctions représentatives instituent au profit de ces salariés , et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail sans respecter le dispositif destiné à garantir cette protection ; qu'il en résulte qu'en cas de retrait de l'habilitation administrative nécessaire à l'exercice de ses fonctions, l'employeur est tenu non seulement de conserver le salarié dans l'entreprise"*

Et, dans un 2<sup>nd</sup> temps, qu'il ne peut suspendre le paiement du salaire pendant la période d'attente de la décision de l'inspecteur du travail:

*"... mais encore de le rémunérer jusqu'à l'obtention de l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspecteur du travail."*

- **Cass. soc., 15 décembre 2009, n° 07-44.264, M. Bruno Buzon, FS-P+B+R: les fichiers informatiques du salarié sont présumés avoir un caractère professionnel sauf si le salarié les identifie comme étant personnels**

Un salarié a été engagé en qualité de clerc de notaire et licencié 5 ans après pour faute grave après la découverte, en son absence, sur son ordinateur professionnel, de fichiers contenant notamment des courriers dénigrant l'étude auprès de tiers.

Contestant cette mesure, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de son licenciement et la condamnation de l'employeur au paiement de ses indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel le déboute de sa demande en admettant la licéité des preuves avancées par l'employeur.

Le salarié forme alors un pourvoi qui est rejeté par la Cour de cassation:

*"Mais attendu d'abord que les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail étant présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, la cour d'appel, qui a constaté que les fichiers ouverts par l'employeur étaient intitulés "essais divers, essais divers B, essais divers restaurés", en a justement déduit que ceux-ci n'ayant pas un caractère personnel, l'employeur était en droit de les ouvrir hors de la présence de l'intéressé ;*

*Attendu ensuite que la cour d'appel a exactement considéré que les correspondances adressées au président de la Chambre des notaires, à la caisse de retraite et de prévoyance et à l'URSSAF pour dénoncer le comportement de l'employeur dans la gestion de l'étude ne revêtaient pas un caractère privé et pouvaient être retenues au soutien d'une procédure disciplinaire,  
Rejette le pourvoi."*

### III. Relations collectives

- **Cass. soc., 23 septembre 2009, n°08-60.535, société RATP, FS-P+B+R+I: Les litiges préélectoraux peuvent désormais être soumis à la Cour de cassation**

En l'espèce, le syndicat SUD avait saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du protocole d'accord préélectoral signé dans un établissement de la RATP en vue de l'élection des DP.

Le tribunal d'instance a annulé ce protocole.

La RATP a, alors, formé un pourvoi contre le jugement du TI. La Cour de cassation a déclaré ce pourvoi recevable au motif que:

*"Attendu que le pourvoi en cassation contre une décision rendue en dernier ressort est une voie de recours qui constitue pour les justiciables une garantie fondamentale  
Qu'il s'ensuit que la décision du tribunal d'instance statuant en matière de contestation préélectorale, rendue en dernier ressort, est susceptible de pourvoi en cassation "*

Il s'agit là d'un revirement de jurisprudence par rapport à la position adoptée par la Cour de cassation depuis 2002.

- **Cass. soc., 30 septembre 2009, n° 07-20.525, Comité central d'entreprise de la Serca c/ Société Serca, FS-P+B+R (précité p.5): l'avis donné par un seul membre du CCE est valable à défaut de quorum**

En l'espèce, une société envisageant de fermer l'un de ses établissements qui employait 56 salariés avait saisi son CCE d'un projet de licenciement pour motif économique de 26 personnes. A la suite de la suspension d'une séance, les membres du CCE refusent de reprendre la tenue de la séance de consultation à l'exception d'un seul. Celui-ci se prononce au nom du CCE et émet un avis négatif.

Le comité saisit alors le juge des référés d'une demande de suspension de la procédure de consultation depuis son origine en alléguant diverses irrégularités dont le fait que l'avis du CCE ne peut être valablement émis par un seul membre demeuré en séance.

La Cour de cassation confirme la position de la Cour d'appel et rejette en conséquence l'argumentation du CCE:

*"Mais attendu, d'abord, qu'aucun quorum n'étant fixé pour l'adoption d'une résolution, d'une décision ou d'un avis du comité d'entreprise, la délibération prise par un seul de ses membres du comité à la suite du départ des autres membres est régulière."*

- **Cass. soc., 4 novembre 2009, n°09-60.066, société Essilor international - Etablissement de la Compasserie, FS-P+B: Elections professionnelles : calcul du nombre d'élus revenant à chaque organisation syndicale en présence d'une liste commune**

En l'espèce, deux syndicats, la CGT et la CFTC, présentent une liste commune pour les élections du CE.

Quelques jours après les élections, la CFTC procéda à la désignation d'un représentant syndical au comité. La CGT lui emboîta le pas en désignant son délégué syndical comme représentant au comité par la voie d'une télécopie.

L'employeur saisit le tribunal d'instance afin de contester ces désignations au motif que, dans le cas où deux syndicats ont présenté une liste commune aux élections des membres du comité d'établissement, un seul représentant syndical peut être désigné d'un commun accord entre ces deux syndicats.

Le Tribunal d'instance valide pourtant ces désignations.

L'employeur forme alors un pourvoi que la Chambre sociale rejette le pourvoi :

*"Attendu, ensuite, qu'en application de l'article L. 2324-2 du code du travail une organisation syndicale ne peut désigner un représentant au comité d'entreprise ou d'établissement que si elle a au moins deux élus au sein de ce comité ; qu'en cas de constitution d'une liste commune pour les élections au comité d'entreprise ou d'établissement, le nombre d'élus obtenu par chaque organisation syndicale s'apprécie sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste et, à défaut, se répartit par parts égales entre les organisations concernées ;*

*Qu'il s'ensuit que le tribunal d'instance, qui a relevé que la liste commune constituée par les syndicats CGT et CFTC avait obtenu quatre élus, sans qu'il soit invoqué devant lui un accord de répartition lors du dépôt de la liste, a exactement décidé que chacun des deux syndicats pouvait désigner un représentant syndical au comité d'établissement "*

- **Cass. soc., 4 novembre 2009, n°09-60.075, Hôpital européen La Roseraie, FS-P+B+R: la présence de deux adhérents dans l'entreprise suffit au syndicat pour constituer une section syndicale**

Le syndicat Sud a informé une entreprise, en décembre 2008, de la constitution d'une section syndicale et de la désignation d'une salariée en qualité de représentante de la section.

Contestant que le syndicat Sud remplisse les conditions pour constituer une section syndicale, notamment un nombre suffisant d'adhérents eu égard à l'effectif de l'entreprise, l'entreprise a saisi le tribunal d'instance.

Le Tribunal valide pourtant la désignation de la salariée.

L'entreprise forme alors un pourvoi contre la décision rendue qui est rejeté par la Cour de cassation:

*"Mais attendu que l'article L. 2142-1 du code du travail, qui autorise la constitution d'une section syndicale par des syndicats, qu'ils soient représentatifs ou non, n'exige, pour cette*

*constitution, que la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, peu important les effectifs de celle-ci ;*

*Qu'il s'ensuit que le jugement, qui a constaté que le syndicat Sud justifiait de l'existence de neuf adhérents dans l'entreprise, a statué à bon droit".*

- **Cass. soc., 18 novembre 2009, n°08-16.260, société Carrefour hypermarchés, FS-P+B+R: le comité d'établissement peut avoir recours à un expert comptable pour l'analyse des comptes**

Dans cette affaire, un comité d'établissement d'une société a désigné un expert comptable en vue de procéder à l'examen des comptes de l'année 2006 de son établissement du sud ouest.

La société conteste, dans son principe, le droit du CCE de procéder à une telle expertise.

La cour d'appel de Toulouse déboute la société de ses demandes et lui enjoint, pour son établissement du sud ouest, de communiquer les documents demandés par l'expert-comptable.

La société forme alors un pourvoi qui est rejeté par la Haute juridiction:

*"Mais attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article L. 2327-15 du code du travail, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement ; que la mise en place d'un tel comité suppose que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement ;*

*Et attendu, ensuite, qu'en application des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du code du travail, le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 2323-8 du code du travail, ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert comptable chargé de lui fournir tous éléments d'ordre économique social et financier nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation ;*

*D'où il suit que la cour d'appel a exactement décidé que le comité d'établissement du SAVR-SO pouvait se faire assister d'un expert comptable pour l'examen annuel des comptes de celui-ci."*