Copies exécutoires RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

délivrées aux parties le : AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 2

ARRÊT DU 21 AVRIL 2022

(n° , 21 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 21/09827 - N° Portalis 35L7-V-B7F-CDXM2

Décision déferée à la Cour : Jugement du 25 Mars 2021 -TJ hors JAF, JEX, JLD, J. EXPRO, JCP de BOBIGNY - RG n° 20/05742

APPELANTE

Etablissement Public POLE EMPLOI

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Pierre BONNEAU, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, toque : NAN701

INTIMÉE

Comité d'établissement COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE POLE EMPLOI ILE DE FRANCE

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Mélanie GSTALDER, avocat au barreau de PARIS, toque : C0219

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 02 Mars 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame LAGARDE Christine, conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur FOURMY Olivier, Premier président de chambre

Madame ALZEARI Marie-Paule, présidente

Madame LAGARDE Christine, conseillère

Greffière lors des débats : Mme CAILLIAU Alicia

ARRÊT :

- contradictoire

- mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile

- signé par Olivier FOURMY, Premier président de chambre et par CAILLIAU Alicia, greffière à laquelle la minute de la

décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Par un accord du 5 avril 2019 « sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi », vingt et un comités sociaux et économiques d'établissement ont été mis en place au sein des Pôle emploi, dont le Pôle emploi Île-de-France.

Le comité social et économique de Pôle emploi Ile-de-France (ci-après 'le CSE') a adopté un nouveau règlement intérieur avec prise d'effet au 11 février 2021.

Exposant que ce dernier contient des dispositions contraires à l'article L. 2315-24 du code du travail, le Pôle emploi a saisi le tribunal judiciaire de Bobigny afin qu'il ordonne la suppression comme étant illégales de certaines de ses dispositions.

Le tribunal judiciaire de Bobigny a rendu le 25 mars 2021 son jugement dont le dispositif est le suivant :

« ANNULE les dispositions suivantes du règlement intérieur du CSE, reproduites en caractères gras :

1) II. 1.5. du règlement intérieur du CSE : « Si la demande émane de membres du CSE, ceux-ci doivent recueillir l'accord de la majorité des membres élus titulaires au CSE »; 2) II., 2.1. du règlement intérieur du CSE : « S'il survient un désaccord sur la fixation de l'ordre du jour, en dehors des consultations obligatoires prévues par l'article L2315-29 du code du travail, les points à l'ordre du jour sont inscrits de plein droit par le.la président.e ou le.la secrétaire » ;

3) II., 2.7. du règlement intérieur du CSE :

- « En cas de suspicion de harcèlement et agissements sexistes ou de faits avérés, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit-être intégré.e et participer aux enquêtes. »

- « Le référent harcèlement bénéficie des moyens prévus à l'article 2.8.2.4 de l'accord du 5 avril 2019 »

4) II., 3.2. du règlement intérieur du CSE :

- « Les membres de la commission CSSCT comme membre de droit » ;

- « Les suspensions de séance sont de droit à la demande des membres représentants la Direction Régionale et/ou des élu.e.s ayant voix délibératives au CSE » ;

- « La durée prévisionnelle de la suspension est indiquée par le.la demandeur.se.. » ;

- « Les réunions du CSE se déroulent de 9h30 à 17h30. En cas d'ordre du jour non épuisé la réunion reprend le lendemain matin ou à une date convenue en séance, dans la semaine qui suit. » ;

- « Chaque réunion du CSE extraordinaire et ordinaire, à l'initiative de la Direction, ouvre droit à une journée et demie de préparation/bilan pour l'ensemble des élus et représentants syndicaux » ;

- « Chaque réunion CSE à l'initiative de la Direction ouvre droit à un temps de préparation et de bilan d'un jour et demi pour l'ensemble des élus. » ;

- La référence à « l'article 40.2.2.3 de l'accord du 1er avril 2019 ».

5) II., 3.3. du règlement intérieur du CSE :

- « L'ordre du jour de chaque CSE ordinaire comporte obligatoirement les points suivants : Point CSSCT ; Questions diverses » ;

- « L'ordre du jour comporte une alternance de points Direction et de points représentants des salariés. » ;

- « Pour les réclamations individuelles, les élu.e.s s'engagent à envoyer les questions à la direction au plus tard 5 jours avant la réunion du CSE. Les réponses apportées par la Direction seront écrites afin d'être diffusées à l'ensemble des agents. ».

6) II., 3.6. du règlement intérieur du CSE :

- « La publication du procès-verbal se fait après approbation en CSE et signature par le/la

président.e et le/la secrétaire afin qu'il soit affiché dans les jours qui suivent l'approbation.»

- « Seules les annexes considérées comme confidentielles par le Président ou les élus du CSE (à la majorité) ne seront pas diffusées mais seront remises avec la qualification de « confidentiel » dans les 2 originaux. »

7) II., 3.7. du règlement intérieur du CSE :

- « Les inspections comme les enquêtes sont considérées comme du temps de travail effectif, en dehors des heures de délégations » ;

- « La désignation de cet expert, conditionné à la connaissance de l'ordre du jour, doit être proposée au minimum 2 jours ouvrés avant l'instance aux membres titulaires et président du CSE par voie électronique, avec une liste de diffusion comportant obligatoirement l'ensemble des élus CSE (titulaires et suppléants) ainsi que le Président de l'instance.

L'avis d'opposition à la participation de l'expert, à des fins d'organisation, doit être exprimé au plus tard 1 jour ouvré, par voie électronique avec la même forme de diffusion.

A défaut d'avis ou avis minoritaire ou non-respect de la forme de la réponse, la participation de l'expert est acquise »

8) II., 5.2. du règlement intérieur du CSE : « Ces locaux sont équipés aux frais de Pôle Emploi en matériels informatiques et téléphoniques ainsi que des aménagements prévus pour des élu.e.s en situation de handicap et/ou avec préconisation médicale ».

9) III., 3.1. du règlement intérieur du CSE : « Il comporte obligatoirement l'étude des inspections de sites réalisés par les représentant.e.s de proximité et un bilan trimestriel des fiches LISA. »

10) III., 3.2. du règlement intérieur du CSE : « En cas de litige, chaque membre participant à la réunion concernée peut réécouter l'enregistrement des débats. Aucune autre personne ne peut demander à écouter les débats.

Une fois l'adoption définitive du rapport ou le procès-verbal, l'enregistrement ne peut être détruit.»

11) III., 4.2. du règlement intérieur du CSE : « Le.la président.e de cette commission pourra, s'il.elle le souhaite, créer des sous-commissions. Le nombre et la composition de celles-ci seront déterminés avec le bureau, parmi les 6 membres et les 2 membres non élus. ».

12) IV., 5.2. du règlement intérieur du CSE : « Dans le cadre de leurs activités et lors des inspections et éventuelles visites, les responsables de sites veillent à donner aux RP les moyens leur permettant la confidentialité des échanges (mise à disposition d'un bureau fermé), sous réserve des nécessités de service.

Chaque RP doit disposer sur son site de rattachement d'un moyen de stockage fermé de ses dossiers et un lieu lui permettant de garantir la confidentialité de ses échanges physiques et/ou téléphoniques.

L'établissement met également à sa disposition les moyens numériques permettant d'assurer la confidentialité de documents.

Sur chaque Direction Territoriale doit être mis à disposition un espace de travail réservé aux représentant.e.s de proximité. »

REJETTE les demandes au titre des frais irrépétibles ;

CONDAMNE chacune des parties à supporter ses propres dépens ».

Saisi d'une requête en omission de statuer, le tribunal judiciaire de Bobigny a rendu un jugement le 17 juin 2021 complétant son jugement initial en ajoutant au dispositif : « Rejette le surplus des demandes », et précisant dans sa motivation « les chefs de demande sur lesquels porte la requête ont été tous examinés aux motifs de la décision et rejetés, la décision n'ayant pas été reprise dans le dispositif ».

Le Pôle Emploi a interjeté appel le 12 mai 2021 et le CSE a formé un appel incident le 30 juillet 2021.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Par dernières conclusions transmises par RPVA le 6 octobre 2021, le Pôle emploi demande à la cour de :

« - INFIRMER le jugement du Tribunal judiciaire de Bobigny en ce qu'il a rejeté le surplus des demandes de Pôle emploi.

En conséquence,

- ANNULER les dispositions en gras suivantes du règlement intérieur du CSE de Pôle emploi Ile-de-France :

- au II., 2.7. du règlement intérieur du CSE :

. Il.elle a pour mission de réaliser les actions de sensibilisation, de formation et de mettre en oeuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.

. Dans son rôle de prévention, le.la référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être en capacité d'intervenir, sur l'ensemble de l'établissement, dès qu'une alerte est détectée mais aussi dès qu'une demande est faite par un service, une structure, une agence ou un.e agent.

- au II., 3.1. du règlement intérieur du CSE :

. les mentions suivantes : « porter les réclamations individuelles et collectives du personnel » et « réaliser les inspections périodiques » ;

- au II., 3.7. du règlement intérieur du CSE :

. Toute enquête doit faire l'objet d'un rapport ou plusieurs rapports écrits reprenant les différents avis exprimés lors de l'enquête, signé par la délégation qui s'en est chargée. Le ou les rapports d'enquête sont examinés en réunion plénière ;

. Le CSE procède à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. La fréquence de ces inspections est, d'au moins 4 par an et par site.

- au III., 3. du règlement intérieur du CSE :

. Selon les modalités de l'article 2312-5 du code du travail, les représentants du personnel de la commission CSSCT, peuvent effectuer des visites et inspections des sites ou services dans le cadre de leur mission de prévention en sus de celles effectué par les Représentants de Proximité afin de :

. Chercher les mesures préventives aux situations d'urgence et d'alerte notamment en termes d'observation des postes de travail, en détection des situations à risque,

. Recueillir des informations sur le terrain en termes de veille au respect des prescriptions législatives et réglementaires,

. Proposer des actions d'amélioration et de suivre la mise en 'uvre des actions de prévention.

. Un compte rendu peut être rédigé et transmis directement à tous les membres du CSE afin qu'il soit proposé lors de la prochaine réunion du CSE.

- au III., 3.2. du règlement intérieur du CSE :

Rapport ou Procès-verbal

Chaque réunion de commission donne lieu à un rapport ou un procès-verbal réalisé par un prestataire sous l'égide du.de la secrétaire.

Le rapport ou le procès-verbal est communiqué au.à la président.e et membres de la CSSCT pour modification éventuelle. Lors de la prochaine réunion, le rapport ou le procès-verbal est approuvé en séance. Il est ensuite signé par le.la secrétaire.

Le rapport ou le procès-verbal doit être le reflet synthétique des débats ayant eu lieu à la réunion considérée.

Toutes les questions discutées doivent y figurer sans aucune omission. Nulle rectification ou modification ne saurait y être apportée en ce qui concerne le fond du sujet discuté. Afin de faciliter sa rédaction, les débats des réunions sont enregistrés à l'aide d'une bande numérique (ainsi que d'une bande de secours) et/ou sous forme de sténotypie.

Le rapport ou le procès-verbal est rédigé et envoyé dans les meilleurs délais afin d'assurer l'approbation lors de la réunion de la commission suivante et ainsi permettre une diffusion auprès des membres du CSE.

La publication du rapport ou du procès-verbal peut se faire en annexe du procès-verbal du CSE lorsque le point à l'ordre du jour est abordé

. au III., 3.3. du règlement intérieur du CSE :

« Articulation des travaux entre le CSE et la CSSCT Le résultat des travaux de la CSSCT est communiqué au CSE sous forme de rapport ou de procès-verbal.

Le.la secrétaire ou le.la secrétaire adjoint.e de la CSSCT fait un compte rendu oral des travaux de la commission à toute réunion du CSE où cette question a été inscrite à l'ordre du jour du CSE.

Le rapport ou le procès-verbal de la CSSCT est soumis à la délibération du CSE. »

- au point IV., 4. du règlement intérieur du CSE :

« Les RP seront assistés dans leurs réunions avec la direction par un élu du CSE de leurs organisations syndicales d'appartenance, à moyens constants. Ces derniers deviennent ainsi membres de droit des réunions trimestrielles organisées par la direction ».

- CONFIRMER le jugement du Tribunal judiciaire de Bobigny pour le surplus,

En conséquence,

- REJETER les demandes du CSE de Pôle emploi Ile-de-France :

En tout état de cause,

- CONDAMNER le CSE de Pôle emploi Ile-de-France à lui payer une indemnité de 3.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

- CONDAMNER le CSE de Pôle emploi Ile-de-France aux entiers dépens de l'instance. »

Par dernières conclusions transmises par RPVA le 25 janvier 2021, le CSE demande à la cour de :

« La Cour confirmera partiellement le jugement et le réformera en ce qu'il a annulé les dispositions suivantes du règlement intérieur :

II. 2.7 « Le référent harcèlement bénéficie des moyens prévus à l'article 2.8.4 de l'accord du 5 avril 2009 »

III.3.2 « les suspensions de séance sont de droit à la demande des membres représentants la Direction régionale et/ou des élus ayant voix délibérative ».

« Les réunions du CSE se dérouleront de 9h30 à 17h30. En cas d'ordre du jour non épuisé, la réunion reprend le lendemain matin ou à une date convenue en séance, dans la semaine qui suit. »

II.3.3 « l'ordre du jour comprend une alternance de points Direction et de points représentants des salariés »

II. 5.2 « Ces locaux sont équipés aux frais de Pôle emploi en matériels informatiques et téléphoniques ainsi que des aménagements prévus pour des élu.e.s en situation de handicap et/ou avec préconisation médicale »

III.4.2 « Le.la président.e de cette commission pourra s'il.elle. le souhaite, créer des sous commission. Le nombre et la composition de celles-ci seront déterminés avec le bureau, parmi les 6 membres et les 2 membres non élus »

V. 5.2 « Dans le cadre de leurs activités et lors des inspections et éventuelles visites, les responsables des sites veillent à donner aux RP les moyens leur permettant la confidentialité des échanges (mise à disposition d'un bureau fermé) sous réserve des nécessités de service.

Chaque RP doit disposer sur son site de rattachement d'un moyen de stockage fermé de ses dossiers et un lieu lui permettant de garantir la confidentialité des ses échanges physiques ou téléphoniques. L'établissement met également à sa disposition les moyens numériques permettant d'assurer la confidentialité des documents.

Sur chaque Direction territoriale, doit être mis à disposition un espace de travail réservé aux représentant.e.s de proximité ».

La Cour débouterait Pôle emploi Ile-de-France du surplus de ses demandes.

Par ailleurs il est demandé à la Cour de CONDAMNER Pôle emploi Ile-de-France à verser au Comité d'établissement Pôle emploi Ile-de-France la somme de 4 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNER Pôle emploi Ile-de-France aux entiers dépens ».

La clôture a été prononcée le 28 janvier 2022.

Il est fait expressément référence aux pièces du dossier et aux écritures déposées et visées ci-dessus pour un plus ample exposé des faits de la cause et des prétentions des parties conformément aux dispositions de l'article 455 du code procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

A l'appui de son appel, le Pôle emploi fait valoir que les dispositions dont il sollicite l'annulation sont contraires à l'article L. 2315-24 du code du travail.

Le CSE sollicite la confirmation partielle du jugement et son infirmation en ce qu'il a annulé des dispositions non contraires à la loi ou aux conventions. Il précise que le fonctionnement du comité doit ainsi être compatible avec l'ensemble des normes conventionnelles applicables au sein du Pôle emploi, à savoir :

-l'accord du 16 octobre 2015 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et professionnelle à Pôle emploi ;

- l'accord du 30 septembre 2010 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein de Pôle emploi ;

- l'accord du 5 avril 2019 sur le renouveau des instances de représentation du personnel à Pôle emploi.

Aux termes de l'article L. 2315-24 du code du travail « le comité social et économique détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le chapitre II du présent titre.

Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique. »

II., 2.7. Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (en pages 9 et 10)

Sur les demandes du Pôle emploi

Le Pôle emploi sollicite l'annulation des paragraphes suivants :

« . Il.elle a pour mission de réaliser les actions de sensibilisation, de formation et de mettre en oeuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.

. Dans son rôle de prévention, le.la référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être en capacité d'intervenir, sur l'ensemble de l'établissement, dès qu'une alerte est détectée mais aussi dès qu'une demande est faite par un service, une structure, une agence ou un.e agent. »

Le Pôle emploi fait valoir que :

- ces dispositions mettent à sa charge des obligations qu'il ne doit pas supporter en application de la loi ;

- le rôle du référent harcèlement doit faire l'objet d'une négociation dès lors que ses missions vont au-delà de celles prévues par la loi ce qui ressort du guide pratique et juridique intitulé «Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir et sanctionner » qui précise que les missions supra-légales de ce référent doivent être négociées par les partenaires sociaux ;

- les mentions figurant dans le règlement intérieur entraînent une confusion entre le rôle du référent désigné au sein du Pôle emploi et celui désigné par le CSE.

Le CSE qui sollicite la confirmation soutient que :

- le guide ne prétend à aucun moment qu'il y aurait un devoir de négociation ;

- la loi ne réserve pas l'existence et la détermination du rôle du référent harcèlement à la négociation collective, aucun texte n'a été pris en ce sens ;

- le référent désigné par l'employeur en application de l'article L. 1153-5-1 du code du travail et celui désigné par le CSE ont les mêmes missions mais ne sont pas le même interlocuteur des agents.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 1153-5-1 du code du travail, « dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Aux termes de l'article L. 2312-9 du code du travail, « dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé ».

Aux termes de l'article L. 2314-1 du code du travail, « le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ».

En premier lieu, s'agissant du guide pratique, force est de constater qu'il y est indiqué que la prévention du harcèlement « peut » s'insérer dans le cadre de négociations de sorte que ces dernières ne présentent pas un caractère obligatoire.

En second lieu, la désignation d'un référent désigné par les membres du CSE qui a été élu et est un agent protégé est prévue par l'article L. 2314-1 du code du travail de sorte qu'il n'est pas démontré qu'il soit alloué au référent des missions non prévues par la loi d'autant qu'il est prévu que le CSE « Peut susciter toute initiative qu'il estime utile ».

Le jugement sera confirmé.

Sur les demandes du CSE

Le CSE demande d'infirmier le jugement en ce qu'il a annulé le paragraphe suivant :

« Le référent harcèlement bénéficie des moyens prévus à l'article 2.8.4 de l'accord du 5 avril 2009 ».

Le CSE soutient qu'en application de l'article 2.8.2.1 de l'accord du 5 avril 2019, le référent harcèlement, qui est convoqué obligatoirement à chaque commission, est membre de droit de la commission santé, sécurité et conditions de travail (ci-après 'CSSCT') et doit bénéficier en plus de ses heures en qualité d'élu du CSE du forfait d'heures CSSCT prévu à l'article susvisé de l'accord.

Le Pôle emploi fait valoir que, si le référent harcèlement n'est pas désigné membre de la CSSCT par le CSE parmi ses membres élus titulaires ou suppléants par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, il ne peut bénéficier de l'article 2.8.2.1.

Sur ce,

L'article 2.8.2.1 de l'accord du 5 avril 2019, en page 17/51, précise que « les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres élus titulaires ou suppléants par une résolution adoptée à la majorité des membres présents (...)».

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est convoqué aux réunions de la CSSCT ».

L'article 2.8.2.4 détermine en page 19/51 les moyens attribués aux membres de la CSSCT et s'agissant du forfait conventionnel des membres de la CSSCT il est précisé : « En complément des heures de délégations légales et du forfait conventionnel des membres élus au CSE, les membres de la CSSCT bénéficient d'un 'forfait CSSCT' visant à faciliter l'exercice de leur mission.

Le volume du 'forfait CSSCT' est de 61 heures par an et par membre de la CSSCT, dont 16 heures au maximum utilisables

au titre des temps de déplacement.

Les heures correspondant à ce forfait sont mutualisables entre membres de la CSSCT ».

Il en résulte que par des motifs que la cour adopte, l'article 2.8.2.4 de l'accord du 5 avril 2019 termine les moyens attribués aux membres de la CSSCT et ne peut dès lors bénéficier au référent que si celui-ci est en outre membre de cette dernière.

Or, selon l'article 2.8.2.1 du même accord, si le référent est « convoqué aux réunions de la CSSCT », il n'en est pas pour autant membre de droit de sorte que la clause querellée a aggravé les obligations pesant sur Pôle emploi.

Le jugement sera confirmé.

II., 3.1. Attributions (en pages 10 et 11)

L'article 3.1 'Attributions' stipule que selon les articles L.2312-8 et L.2312-5, du code du travail, le CSE du Pôle emploi Île-de-France dispose notamment des attributions suivantes dont la suppression est sollicitée par le Pôle emploi :

- Porter les réclamations individuelles et collectives du personnel ;
- Réaliser les inspections périodiques.

Le Pôle emploi fait valoir que :

- l'accord collectif du 5 avril 2019 délègue des attributions du CSE aux représentants de proximité (ci-après 'RP') notamment la gestion des réclamations individuelles et collectives ainsi que les inspections périodiques des sites ;
- les élus du CSE ne peuvent exercer les prérogatives qui ont été déléguées par accord collectif aux représentants de proximité.

Le CSE qui sollicite la confirmation soutient que :

- les revendications individuelles et collectives, anciennes missions des délégués du personnel, font désormais partie des attributions du CSE fusionnant les missions des anciennes instances ;
- le CSE n'a pas entendu donner une délégation générale aux RP le privant ainsi de l'ensemble de ses attributions.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2312-8 du code du travail, « le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité social et économique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2. »

Aux termes de l'article L. 2312-5 du code du travail dans sa version applicable au litige, « la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L.2312-59 et L.2312-60.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ».

L'accord collectif du 5 avril 2019 prévoit au paragraphe 4.6 relatif aux « attributions » en pages 29 et 30/51 que :

« Les RP interviennent auprès des agents sur le périmètre d'exercice de leurs attributions, sur délégation du CSE ».

Leurs attributions sont les suivantes :

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ; (souligné par le Pôle emploi dans ses conclusions)

(...)

- Sur délégation du CSE, le RP réalise les inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sur le périmètre d'exercice de ses attributions, dans le respect du calendrier établi par la CSSCT et validé par le CSE. Le RP établit un rapport d'inspection et le transmet à la CSSCT et au CSE. (souligné par le Pôle emploi dans ses conclusions).

Le règlement intérieur stipule :

« 3.1 Attributions

Selon les articles L.2312-8 et L.2312-5, du code du travail, le CSE de Pôle emploi Ile de France dispose notamment des attributions suivantes :

- Porter les réclamations individuelles et collectives du personnel

(...)

- Réaliser les inspections périodiques (...) ».

Force est de constater que l'accord collectif du 5 avril 2019 a institué des représentants de proximité sur délégation du CSE avec des attributions qui sont aussi celles du CSE mentionnées dans le règlement intérieur. En ayant précisé « sur délégation » il appartient au CSE d'organiser la délégation et d'en définir son périmètre.

Ainsi que l'a retenu le tribunal, lorsqu'un accord collectif institue des représentants de proximité qui interviennent dans un champ de compétence plus restreint que celui du CSE, les attributions conférées à ceux-ci dans leur périmètre ne sont pas exclusives de l'exercice concurrent de ces mêmes attributions dans le même périmètre par les membres du CSE lorsque la loi les leur confie, ce qui est le cas s'agissant des missions qui leur sont confiées aux termes des articles de loi susvisés.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

II., 3.2. Organisation des réunions (en pages 11 et 12)

Le CSE sollicite l'infirmité du jugement en ce qu'il annulé les clauses suivantes :

« les suspensions de séance sont de droit à la demande des membres représentant la direction régionale et/ou des élus ayant voix délibérative ».

« Les réunions du CSE se dérouleront de 9h30 à 17h30. En cas d'ordre du jour non épuisé, la réunion reprend le lendemain matin ou à une date convenue en séance, dans la semaine qui suit.».

Le CSE fait valoir que :

- le Pôle emploi affirme de façon péremptoire sans aucune référence textuelle que le président aurait les pouvoirs de police des réunions du CSE ;
- le Pôle emploi n'a pas le pouvoir de s'opposer à une demande de suspension de séance dès lors qu'elle est votée à la majorité; en effet, en l'absence de disposition légale, les suspensions de séance sont accordées soit d'un commun accord soit en cas de refus du président, après délibération adoptée à la majorité ;
- l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail au sein du Pôle emploi Ile-de-France stipule que la journée d'un agent doit être de 7 h 30 et ne peut excéder 9 h, que les élus rattachés à une agence qui est leur lieu de travail habituel doivent se déplacer à [Localité 3], ce qui constitue un délai de trajet considéré comme du temps de travail de sorte que la réunion doit s'organiser en prenant en considération le temps de transport de l'élu le plus éloigné du site de la direction ;
- le règlement intérieur indique que les réunions se tiennent entre 9 h et 17 h et les élus acceptent que les réunions dépassent le cadre conventionnel, dans une certaine mesure ;
- la direction organise systématiquement les réunions à 9 h 30 et refuse de lever la séance à 17 heures et menace de poursuivre la réunion sans les élus qui doivent partir, élément qui justifie en outre que les réunions se tiennent sur deux jours et qu'à tout le moins elles puissent être reprises le lendemain ou à une autre date proche, le cas échéant, pour éviter de venir se surajouter à une autre réunion ;
- le règlement intérieur qui précise que ces suspensions sont de droit, dès lors qu'elles sont demandées par les représentants du personnel, n'est pas extra légal.

Pôle emploi oppose que :

- il appartient à l'employeur ou son représentant d'animer les débats de l'instance et, à ce titre, de déterminer les moments où ceux-ci doivent être suspendus ainsi que la durée de leur suspension ;
- la convocation des membres du CSE incombe à l'employeur ou son représentant ce qui inclut le pouvoir de fixer la date et la durée prévisionnelle de la réunion ;
- s'agissant des horaires il est arrivé exceptionnellement que les horaires de l'accord d'entreprise soient dépassés ce qui a donné lieu à rémunération supplémentaire; une telle situation s'est présentée entre mai et août 2020, les réunions qui se sont tenues en audioconférence ayant porté sur des modalités de mise en 'uvre des mesures liées au déconfinement ;
- il veille à ce que tous les points prévus à l'ordre du jour soient évoqués, le cas échéant lors d'une autre réunion de l'instance, dont il détermine toutefois le jour à laquelle elle doit se tenir.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2315-23 code du travail , « Le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier ».

La cour relève que les horaires des séances que le CSE produit aux débats, et qui se sont déroulées en audioconférence de sorte que le débat relatif au temps de trajet est inopérant, sont les suivants :

- 28 mai 2020 début 10h05, fin 18h20
- 25 juin 2020 début 9 heures, fin 18h15
- 30 juillet 2020 début 9h05, fin 18h25
- 10 août 2020, début 10 heures, fin 19 heures
- 27 août 2020, début 9h45, fin 18h50.

Il résulte de L. 2315-23 code du travail de même que de l'accord collectif, que la présidence des réunions est assurée par l'employeur ce qui inclut leurs horaires, l'organisation des débats et la reprise de la réunion en cas d'ordre du jour non épuisé.

Ainsi, l'organisation des suspensions de séance, les horaires et le délai dans lequel les réunions doivent reprendre ne relèvent pas du règlement intérieur, de sorte qu'il y a lieu à confirmation.

II., 3.3. Ordre du jour (en page 12)

Le CSE sollicite l'infirmité du jugement en ce qu'il a annulé la clause suivantes:

« l'ordre du jour comprend une alternance de points Direction et de points représentants des salariés ».

Le CSE fait valoir que l'ordre du jour devant être établi conjointement il n'est pas extra légal d'indiquer que chacun propose alternativement ses points afin que les points sollicités par le président ne soient pas tous abordés en début de réunion, laissant les points abordés par le secrétaire en fin de réunion quand il n'y a plus ni l'énergie ni le temps pour en discuter.

Le Pôle emploi oppose que cette assertion n'est fondée ni sur une disposition légale, ni sur une disposition conventionnelle.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2015-29 du code du travail « l'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire ».

L'accord collectif du 5 avril 2019 reprend l'énoncé de cet article en page 24/51.

Il en résulte que l'ordre du jour de chaque réunion du CSE étant établi par le président et le secrétaire, le règlement intérieur ne saurait ajouter une obligation à l'employeur en imposant un ordre d'étude des questions de sorte que le jugement sera confirmé.

II., 3.7. Enquêtes et expertises (en page 14)

Le Pôle emploi demande d'infirmier le jugement en ce qu'il n'a pas annulé les clauses suivantes du règlement intérieur :

1) « Toute enquête doit faire l'objet d'un rapport ou plusieurs rapports écrits reprenant les différents avis exprimés lors de l'enquête, signé par la délégation qui s'en est chargée. Le ou les rapports d'enquête sont examinés en réunion plénière ; »

Le Pôle emploi soutient que le principe d'une analyse systématique des rapports d'enquête et expertises en réunion plénière de l'instance contrevient au principe d'établissement conjoint de l'ordre du jour par le président et le secrétaire de l'instance afin de s'assurer que le comité dispose du temps suffisant pour échanger utilement sur les éléments du rapport d'enquête.

Le CSE fait valoir que l'examen des rapports d'enquête en assemblée plénière est conforme au préambule de l'accord collectif du 5 avril 2019.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2312-13 du code du travail, « le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée ».

La cour relève tout d'abord que si le CSE soutient que l'examen des rapports d'enquête en assemblée plénière est conforme au préambule de l'accord collectif du 5 avril 2019 sans se rapporter à des clauses précises, force est de constater qu'aucune mention relative à l'examen de rapport d'enquête n'y figure.

Il n'est pas contesté ensuite qu'un rapport d'enquête du CSE doit être restitué en séance de sorte que l'examen doit en être fait en réunion du CSE.

Pour autant, ainsi que l'a retenu le tribunal, la clause critiquée ne constituant pas l'ordre du jour d'une réunion déterminée, ne porte pas atteinte au principe de l'élaboration conjointe des ordres du jour de sorte que le jugement sera confirmé de ce chef.

2) « Le CSE procède à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. La fréquence de ces inspections est, d'au moins 4 par an et par site. »

Le Pôle emploi fait valoir que :

- la conduite d'inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ayant été déléguée aux représentants de proximité, cette attribution ne peut être exercée de manière concurrente par le CSE, élément qu'il avait signalé aux élus de l'instance ;

- les élus du CSE tentent de démultiplier le nombre d'inspections susceptibles d'être diligentées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, en indiquant que « la fréquence de ces inspections est d'au moins 4 par an et par site » alors que le code du travail prévoit un nombre minimal d'inspections au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Le CSE soutient que si un CSE d'entreprise comptant un seul site doit faire quatre inspections par an c'est pour inspecter quatre fois le lieu de travail et que si l'établissement compte plusieurs sites, chacun doit être inspecté quatre fois.

Sur ce,

Vu l'article L. 2312-13 du code du travail rappelé ci-dessus;

Aux termes de l'article R. 2312-4 du code du travail « La fréquence des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail est au moins égale à celle des réunions prévues au premier alinéa de l'article L. 2315-27 ».

Le premier alinéa de l'article L. 2315-27 de ce même code dispose qu' « au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers ».

L'accord collectif du 5 avril 2019 précise en page 30/51 que : « Sur délégation du CSE, le RP réalise les inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sur le périmètre d'exercice de ses attributions, dans le respect du calendrier établi par la CSSCT et validé par le CSE. Le RP établit un rapport d'inspection et le transmet à la CSSCT et au CSE. L'inspection sur le périmètre est réalisée par un des représentants du périmètre concerné. Ces temps d'inspection ne sont pas déduits des heures de délégation du représentant de proximité ».

L'article 2.8.2.2 de l'accord du 5 avril 2019 stipule en page 18/51 que « conformément aux dispositions légales, chaque CSSCT se voit confier par délégation du CSE tout ou partie de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (...) »

La CSSCT peut, pour l'exercice de ses missions auprès du CSE :

- proposer des actions de lutte contre la discrimination sous toutes ses formes
- alerter le CSE en cas de risques liés à la santé (!)
- solliciter les RP pour ses travaux et assurer l'analyse et la consolidation des formalisations écrites de ces derniers.

En lien avec les RP de son périmètre la CSSCT propose le calendrier des inspections périodiques, ce calendrier est soumis au CSE pour validation avant transmission aux RP.

La CSSCT assure le suivi de la réalisation de ces inspections par les RP sur le périmètre d'exercice de leurs attributions.

Elle consolide les rapports d'inspection.

La CSSCT dit rendre compte de l'ensemble de ses travaux auprès du CSE. »

Ainsi que la cour l'a analysé précédemment, les attributions conférées aux représentants de proximité dans leur périmètre ne sont pas exclusives de l'exercice concurrent de ces mêmes attributions dans le même périmètre par les membres du CSE ce qui se déduit en outre de la mention « en lien avec les RP ».

S'agissant de la fréquence de ces inspections, il n'est pas contesté que la loi ne fixe qu'un minimum de quatre inspections par an sans fixer des maxima, le premier juge a exactement relevé que la clause critiquée n'est pas extra-légale, de sorte que le jugement sera confirmé de ce chef.

II., 5.2. Locaux du CSE (en page 15)

Le CSE sollicite l'infirmité du jugement en ce qu'il annule la clause suivantes:

« Ces locaux sont équipés aux frais de Pôle emploi en matériels informatiques et téléphoniques ainsi que des aménagements prévus pour des élu.e.s en situation de handicap et/ou avec préconisation médicale ».

Le CSE fait valoir que :

- la direction refuse d'équiper les locaux du CSE pour les élus handicapés afin de leur permettre d'exécuter leur mission ce qui constitue une discrimination et ne peut être considéré comme extra légal ou imposant une obligation supplémentaire à l'employeur ;
- Mme [J] élue et aussi membre du bureau du CSE en qualité de secrétaire adjointe, a subi un accident de travail ce qui nécessite un fauteuil avec position assis et debout, un bureau surélevé et une souris ergonomique.

Le Pôle emploi soutient que:

- l'article L. 2315-25 code du travail reprend les dispositions légales qui étaient applicables au comité d'entreprise, au sujet desquelles une circulaire précisait que la mise à disposition d'un local « aménagé » s'entend d'un local « éclairé, chauffé et meublé » ;
- aucune obligation légale ou conventionnelle n'est imposée à l'employeur en ce qui concerne la taille du local ainsi que sa configuration qui est à la charge exclusive du comité.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2315-25 du code du travail, « l'employeur met à la disposition du comité social et économique un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ».

L'accord collectif du 5 avril 2019 stipule en page 16/51 que : « l'employeur met à disposition un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE. Le règlement intérieur du CSE organise cette mise à disposition. »

En outre, l'article L. 5213-6 du code du travail précise qu' « afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3. »

Ainsi, il résulte de la lecture des articles du code du travail ci-dessus que les obligations en matière d'adaptation du poste de travail concernent « les travailleurs ».

C'est par de justes motifs, que la cour approuve que le tribunal a relevé que si les obligations de l'employeur en matière d'adaptation des locaux aux salariés en situation de handicap et/ou avec préconisation médicale ne cessent peut-être pas lorsque ces salariés exercent des fonctions électives dans l'entreprise, cette question est étrangère aux modalités propres de fonctionnement du CSE relevant du règlement intérieur de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

III. 3. Attributions de la CSSCT (en pages 20 et 21)

Le Pôle emploi sollicite l'annulation des mentions suivantes :

« . Selon les modalités de l'article 2312-5 du code du travail, les représentants du personnel de la commission CSSCT, peuvent effectuer des visites et inspections des sites ou services dans le cadre de leur mission de prévention en sus de celles effectuées par les Représentants de Proximité afin de :

- . Chercher les mesures préventives aux situations d'urgence et d'alerte notamment en termes d'observation des postes de travail, en détection des situations à risque,
- . Recueillir des informations sur le terrain en termes de veille au respect des prescriptions législatives et réglementaires,
- . Proposer des actions d'amélioration et de suivre la mise en 'uvre des actions de prévention.
- . Un compte rendu peut être rédigé et transmis directement à tous les membres du CSE afin qu'il soit proposé lors de la prochaine réunion du CSE ».

Le Pôle emploi fait valoir que :

- les élus du CSE, via le règlement intérieur, ont mis à sa charge des obligations plus contraignantes que celles prévues par la loi et par l'accord collectif du 5 avril 2019 ;
- c'est seulement en l'absence d'accord mentionné à l'article L. 2315-44 du code du travail que le CSE fixe les modalités

de mise en place de la CSSCT ce qui n'est pas le cas, l'accord collectif ayant précisé les attributions qui ont été déléguées à cette dernière ;

- la clause critiquée contrevient aux dispositions de l'accord collectif dans la mesure où elle prévoit que les membres de la CSSCT peuvent « effectuer des visites et inspections des sites ou services » alors que cette attribution a été déléguée aux seuls représentants de proximité.

Le CSE oppose que la délégation aux RP ne prive pas le CSE de ses attributions de sorte qu'il n'est pas extra-légal de préciser ces mentions dans le règlement intérieur.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2315-38 du code du travail : « La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité. »

L'article L. 2315-41 2° de ce code précise que : « L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant :

(...)

2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;

(...) ».

Aux termes de l'article L. 2315-44 du code du travail « En l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41.

En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-43, l'employeur peut fixer le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail. Le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1° à 6° de l'article L. 2315-41. »

L'accord collectif du 5 avril 2019 précise en page 18/51 les attributions déléguées à la CSSCT dans les termes suivants :

« (') En lien avec les RP de son périmètre, la CSSCT propose le calendrier des inspections périodiques. Ce calendrier est soumis au CSE pour validation avant transmission aux RP. La CSSCT assure le suivi de la réalisation de ces inspections par les RP sur le périmètre d'exercice de leurs attributions. Elle consolide les rapports d'inspection.

La CSSCT doit rendre compte de l'ensemble de ses travaux auprès du CSE. »

Les attributions conférées aux représentants de proximité dans leur périmètre ne sont pas exclusives de l'exercice concurrent de ces mêmes attributions dans le même périmètre par les membres du CSE ce qui se déduit en outre de la mention « en lien avec les RP ».

En outre, par des motifs que la cour adopte, le premier juge a justement considéré que, l'existence d'un accord collectif définissant les missions déléguées à la CSSCT par le CSE n'interdit pas à ce dernier de procéder à des délégations supplémentaires dès lors que celles-ci ne créent pas pour l'employeur des obligations nouvelles, notamment en termes de rémunération et heures de délégation.

En outre, les représentants de proximité n'ayant pas une compétence exclusive de celle du CSE en matière d'inspections, et le nombre de celles-ci n'étant pas limité, la délégation prévue n'est pas de nature à aggraver les obligations de l'employeur.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

III., 3.2. Rapport ou procès-verbal (en pages 22 et 23)

Le Pôle emploi sollicite l'annulation des mentions en gras suivantes :

« Rapport ou Procès-verbal

Chaque réunion de commission donne lieu à un rapport ou un procès-verbal réalisé par un prestataire sous l'égide du/de la secrétaire.

Le rapport ou le procès-verbal est communiqué au/à la président.e et membres de la CSSCT pour modification éventuelle. Lors de la prochaine réunion, le rapport ou le procès-verbal est approuvé en séance. Il est ensuite signé par le/la secrétaire.

Le rapport ou le procès-verbal doit être le reflet synthétique des débats ayant eu lieu à la réunion considérée.

Toutes les questions discutées doivent y figurer sans aucune omission. Nulle rectification ou modification ne saurait y être apportée en ce qui concerne le fond du sujet discuté. Afin de faciliter sa rédaction, les débats des réunions sont enregistrés à l'aide d'une bande numérique (ainsi que d'une bande de secours) et/ou sous forme de sténotypie.

Le rapport ou le procès-verbal est rédigé et envoyé dans les meilleurs délais afin d'assurer l'approbation lors de la réunion de la commission suivante et ainsi permettre une diffusion auprès des membres du CSE.

La publication du rapport ou du procès-verbal peut se faire en annexe du procès-verbal du CSE lorsque le point à l'ordre du jour est abordé ».

Le Pôle emploi fait valoir que :

- si plusieurs articles du code du travail fixent les modalités de consignation des délibérations du CSE dans des procès-verbaux aux articles L. 2315-34 et suivants et R. 2315-25 et suivants, aucune disposition légale ou conventionnelle n'impose au sein du Pôle emploi la rédaction d'un procès-verbal à l'issue des réunions de la CSSCT, cette dernière n'ayant pas le pouvoir de procéder à des délibérations ;

- tout en reconnaissant que le CSE avait souscrit, dans le cadre de l'instance, à la substitution du terme « compte-rendu » à celui de « procès-verbal », le tribunal a toutefois refusé d'annuler cette disposition illégale, malgré les dispositions légales applicables à 'l'aveu judiciaire' ;

- l'article D. 2315-27 du code du travail relatif à la possibilité d'avoir recours à l'enregistrement renvoie aux seules délibérations du CSE consignées dans un procès-verbal et n'est aucunement applicable aux réunions de la CSSCT ;

- aucune disposition conventionnelle n'impose au Pôle emploi l'enregistrement ou à la sténographie des séances de la CSSCT et en dépit du caractère supra-légal et supra-conventionnel des dispositions du règlement intérieur, le tribunal judiciaire de Bobigny a jugé qu'elles « n[e sont] contraire[s] à aucune disposition impérative et ne crée[nt] pas d'obligation à la charge de l'employeur », sans toutefois s'interroger sur leur source ;

- contrairement à ce qu'indique le CSE il n'a pas été procédé à l'enregistrement lors des trois dernières réunions de la CSSCT.

Le CSE oppose que :

- la direction refuse que le document résumant le contenu des réunions de la CSSCT soit intitulé « procès-verbal » au motif que ce terme serait lié à l'existence de délibérations ;

- la loi ne définit pas ce terme et dès lors que la CSSCT n'a pas de pouvoir consultatif, peu importe la dénomination de ce document ;

- la présence d'un rédacteur aux réunions, de même que leur enregistrement, ont été acceptés par la direction qui ne s'est pas opposée à cette présence et à l'enregistrement lors des trois dernières réunions de la CSSCT.

Sur ce,

Aux termes de l'article D. 2315-27 du code du travail, « l'employeur ou la délégation du personnel du comité social et économique peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du comité social et économique prévu à l'article L. 2315-34.

Lorsque cette décision émane du comité social et économique, l'employeur ne peut s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel au sens de l'article L. 2315-3 et qu'il présente comme telles.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du comité social et économique.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du comité social et économique en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier ».

En premier lieu, l'emploi du terme « procès-verbal », n'est pas limité à des « délibérations » et n'emporte pas nécessairement de conséquences juridiques particulières, de sorte que le vocabulaire employé n'alourdit pas les obligations du Pôle emploi quelque soit le nom donné au document.

S'agissant des enregistrements, les mentions figurant dans le règlement intérieur ne sont pas contraires à l'article D. 2315-27 du code du travail et ne créent pas d'obligations plus étendues pour l'employeur.

Le jugement sera confirmé.

III., 3.3. Articulation des travaux entre le CSE et la CSSCT (en page 23)

Le Pôle emploi sollicite l'annulation des mentions en gras suivantes :

« Articulation des travaux entre le CSE et la CSSCT Le résultat des travaux de la CSSCT est communiqué au CSE sous forme de rapport ou de procès-verbal.

Le.la secrétaire ou le.la secrétaire adjoint.e de la CSSCT fait un compte rendu oral des travaux de la commission à toute réunion du CSE où cette question a été inscrite à l'ordre du jour du CSE.

Le rapport ou le procès-verbal de la CSSCT est soumis à la délibération du CSE. »

Le Pôle emploi fait valoir que :

- ces dispositions ont trait au fonctionnement de la CSSCT qui ressort exclusivement du champ des dispositions de l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts en application de l'article L. 2315-41 du code du travail ;
- en fixant unilatéralement ces modalités, les élus du CSE ont inscrit dans le règlement intérieur des dispositions supra-conventionnelles et par conséquent illégales.

Le CSE ne développe aucun moyen.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2315-41 du code du travail, « L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant :

1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;

2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;

3° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;

4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;

5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;

6° Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission. »

La cour a répondu concernant les critiques liées au terme « procès-verbal » .

S'agissant des autres critiques, force est de constater qu'il n'est pas démontré que ces dispositions mentionnées dans le règlement intérieur ajoutent des charges ou des obligations à l'égard de l'employeur; dès lors elle ne sauraient être annulées sur le fondement de l'article L. 2315-24 du code du travail.

III., 4.2 La commission « politique et sociale » (en page 23)

Le CSE sollicite l'infirmité du jugement en ce qu'il annulé la clause suivante :

« Le.la président.e de cette commission pourra s'il.elle. le souhaite, créer des sous commission. Le nombre et la composition de celles-ci seront déterminés avec le bureau, parmi les 6 membres et les 2 membres non élus ».

Le CSE fait valoir que :

- l'idée de créer des sous-commissions est de spécialiser les élus sur les sujets qui les intéressent ;

- il s'agit uniquement d'une modalité organisationnelle des commissions qui n'ajoute aucun moyen ni aucune heure de délégation.

Le Pôle emploi oppose que la clause ne repose ni sur une disposition légale, ni sur une disposition conventionnelle et doit être annulée étant illégale.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2315-45 du code du travail, «Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

Le cas échéant, l'employeur peut adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article L. 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.».

L'accord collectif prévoit en page 19/51 :

« 2.8.3. Autres commissions

Il est mis en place au sein du CSE :

- Une commission économique ;
- Une commission politique sociale, qui couvre notamment les thèmes de la formation, de l'information et de l'aide au logement, de l'égalité professionnelle, du handicap ;
- Une commission des marchés, lorsque les critères légaux sont réunis ;
- Une commission des activités sociales et culturelles. »

Les dispositions légales et conventionnelles rappelées ci-dessus n'instituant pas de sous-commissions, la clause litigieuse du règlement intérieur qui met à la charge de l'employeur des obligations allant au-delà de ces dernières est illégale, de sorte que c'est à bon droit que le tribunal en a prononcé l'annulation.

Le jugement sera confirmé.

IV., 4. Modalités de fonctionnement (en page 28)

Le Pôle emploi sollicite l'annulation de la mention suivante :

« Les RP seront assistés dans leurs réunions avec la direction par un élu du CSE de leurs organisations syndicales d'appartenance, à moyens constants. Ces derniers deviennent ainsi membres de droit des réunions trimestrielles organisées par la direction ».

Le Pôle emploi fait valoir que :

- l'accord collectif qui fixe le périmètre et le nombre des établissements distincts peut instituer des représentants de proximité et à toute latitude pour adapter leur nombre, leurs attributions et leurs modalités de fonctionnement au regard des besoins identifiés dans l'entreprise en matière de représentation du personnel ;

- l'accord collectif du 5 avril 2019 confie la réalisation des inspections périodiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail exclusivement aux représentants de proximité et charge uniquement la CSSCT d'assurer le suivi de leur réalisation ;

- le règlement intérieur a pourtant prévu que les représentants de proximité du périmètre sont réunis une fois par trimestre à l'initiative de la direction, sans prévoir que ces représentants bénéficient d'un quelconque accompagnement lors de ces réunions ;

- la faculté pour les représentants de proximité d'être assistés d'un élu du CSE lors des réunions organisées à l'initiative de la direction du Pôle emploi n'est pas prévue par l'accord collectif et met à sa charge une obligation supra conventionnelle.

Le CSE ne développe aucun moyen.

Sur ce,

Aux termes de l'article L. 2313-7 du code du travail, « l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'accord définit également :

1° Le nombre de représentants de proximité ;

2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

3° Les modalités de leur désignation ;

4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ».

Vu l'article 2.8.2.2 de l'accord du 5 avril 2019 qui a été repris plus haut ;

C'est par des motifs que la cour adopte que le premier juge a justement considéré que la compétence déléguée des représentants de proximité n'étant pas exclusive de celle du CSE qui la lui délègue, il en résulte que l'assistance des représentants de proximité par des élus du CSE n'est pas illégale et ne crée pas d'obligation nouvelle à la charge de l'employeur de sorte que le jugement sera confirmé de ce chef, puisqu'il est expressément précisé que cette 'assistance ' se fera à 'moyens constants'.

IV. 5.2 Moyens matériels (en page 29)

Le CSE sollicite l'annulation de la clause suivante:

« Dans le cadre de leurs activités et lors des inspections et éventuelles visites, les responsables des sites veillent à donner aux RP les moyens leur permettant la confidentialité des échanges (mise à disposition d'un bureau fermé) sous réserve des nécessités de service.

Chaque RP doit disposer sur son site de rattachement d'un moyen de stockage fermé de ses dossiers et un lieu lui permettant de garantir la confidentialité des ses échanges physiques ou téléphoniques. L'établissement met également à sa disposition les moyens numériques permettant d'assurer la confidentialité des documents.

Sur chaque Direction territoriale, doit être mis à disposition un espace de travail réservé aux représentant.e.s de proximité ».

Le CSE fait valoir que :

- les RP qui assurent le droit de représentation et d'expression des agents doivent disposer de moyens ;
- dans l'agence du Pôle emploi, le conseiller n'a pas de bureau fixe de sorte qu'il en est de même pour le RP qui peut avoir une heure de déplacement entre deux sites relevant de son périmètre alors qu'il doit pouvoir conserver ses documents de travail et échanger au téléphone dans un local fermé ;
- compte tenu de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la confidentialité des travaux du représentant de proximité, le règlement intérieur n'a rien ajouté qui pourrait être supprimé.

Le Pôle emploi oppose que l'inscription de la clause n'est fondée ni sur une disposition légale, ni sur une disposition conventionnelle.

Sur ce,

La cour observe que la clause discutée concerne le IV., 5.2. du règlement intérieur du CSE et non le V.,5.2.

L'article 4.8.2 de l'accord collectif stipule en page 31/51 que « dans le cadre de leurs activités et lors des inspections et éventuelles visites, les responsables de site veillent à donner aux RP les moyens leur permettant la confidentialité des échanges, sous réserve des nécessités de service ».

En prévoyant l'attribution d'un local dédié au RP, le règlement intérieur a créé une obligation supplémentaire à la charge de l'employeur de sorte que le jugement sera confirmé.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Chaque partie succombant pour sa part conservera la charge de ses propres dépens en cause d'appel.

De même, et au regard de la solution du litige en cause d'appel, il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de chacune des parties les frais par elle exposés et non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement rendu par le tribunal judiciaire de Bobigny le 25 mars 2021 en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant :

Dit que chaque partie conservera la charge de ses dépens d'appel ;

Dit n'y avoir lieu à condamnation sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute les parties de toute demande autre, plus ample ou contraire ;

La Greffière, Le Président,