

## DIGITALISATION DU TRAVAIL – DES SOURIS ET DES HOMMES

5. Tracer la frontière du travail face à la mondialisation digitale

# Défendre le salarié quand la digitalisation intensifie la mondialisation

par Isabelle TARAUD, avocate du Barreau du Val-de-Marne

### PLAN

#### I. Les situations constatées sur le terrain sont protéiformes et aux enjeux considérables

- A. Des équipes séparées, mais avec des activités complémentaires au profit d'une même « Entreprise », au sens économique du terme
- B. Des équipes totalement intégrées, partageant les mêmes activités, les mêmes objectifs et un management commun

#### II. Les actions et réactions pouvant être mobilisées pour tenir compte de ces nouvelles réalités de travail sans frontières

**En fonction des secteurs d'activité, du métier et des entreprises, l'intégration du digital dans l'environnement de travail prend plus ou moins d'ampleur, mais c'est une réalité qui touche l'ensemble des milieux professionnels. L'accélération des échanges, l'exigence de réactivité et d'interactivité et le développement du travail à distance font désormais partie du quotidien.**

**La transformation digitale est un processus global de transformation qui conduit « l'entreprise » à revoir ses modalités de collaboration internes et externes, ses processus de travail et parfois même son *business model*. Cette nécessité d'adaptation s'opère le plus souvent dans un sentiment d'urgence, pour ne pas prendre du retard sur cette transition numérique qui, en réalité, s'alimente sans cesse de nouvelles étapes et possibilités, ouvertes au fur et à mesure des avancées technologiques.**

**Au cœur de cette mouvance, « l'entreprise » est en réalité « le groupe ». Car les nouvelles technologies ont aboli les frontières et ont permis aux groupes de se mondialiser dans leurs activités, leurs *process* et leurs équipes. L'éclatement par filiales dans les différents pays d'implantation n'a bien souvent plus qu'une réalité juridique formelle... À l'écran duquel les employeurs restent pourtant visiblement attachés, comme en atteste l'absence de développement du modèle de l'entreprise européenne.**

## I. Les situations constatées sur le terrain sont protéiformes et aux enjeux considérables

Les bornes juridiques apparentes sont restées et sont utilisées pour conserver un morcellement de « l'employeur », alors que les synergies stratégiques et les technologies ont vaincu les frontières et que la mondialisation s'est opérée avec une concentration du pouvoir de décision dans un, ou éventuellement quelques centres stratégiques du groupe, par grandes zones géographiques. Sous cette direction centralisée, les équipes ont été structurées au-delà des frontières, selon différentes modalités.

#### A. Des équipes séparées, mais avec des activités complémentaires au profit d'une même « Entreprise », au sens économique du terme

C'est tout d'abord l'exemple, pratiqué depuis près de deux décennies déjà, des centres de services

partagés traitant des activités supports comme la paye, la comptabilité, l'informatique, la gestion des stocks et des commandes, la logistique, les centres d'appel et autres services clients. Les nouvelles technologies ont permis d'envisager ces nouvelles formes de travail à distance comme une forme de sous-traitance interne dans les groupes, non sans générer, d'ailleurs, des dysfonctionnements techniques à la mise en place et des inconvénients, pour les clients comme pour les salariés, pouvant, du reste, persister et nuire aux conditions de travail comme à la qualité des activités, jusqu'à occasionner parfois quelques retours en arrière. Mais la plupart du temps, les perspectives de réduction des coûts, incontestables, ont primé : meilleure gestion des absences, utilisation d'un logiciel unique, économies de surface, coûts salariaux et de locaux notablement réduits.

Ces choix de délocalisations ont souvent été jugés en France comme ne constituant pas un motif économique réel et sérieux. Pour autant, ils n'ont cessé de se développer, quitte, pour l'employeur, à financer un plan de départs volontaires ou provisionner le risque d'une condamnation prud'homale.

Dans certains groupes, le démembrement des activités est même allé au-delà et a été érigé en choix structurant, dissociant les activités de production, cantonnées dans des filiales distinctes, qui ne sont plus que des centres de coûts perdant toute autonomie financière, des activités « de siège » (marketing, communication, RH, direction administrative et financière...), regroupées dans un centre unique généralement localisé dans un pays choisi pour des considérations d'image et/ou d'optimisation fiscale. Entre filiales de production (ou de ventes) et le siège, les flux des *management fees* ou des prix de transfert viennent habiller (et fausser) les réalités économiques, comme A. Perrin l'explique, avec le point de vue éclairé de l'expertise-comptable (1).

## **B. Des équipes totalement intégrées, partageant les mêmes activités, les mêmes objectifs et un management commun**

C'est l'exemple des salariés de plusieurs filiales imbriqués dans des organigrammes communs, au sein d'équipes uniques. Pour les clients, l'opacité peut être totale : nul ne sait de quelle entreprise vient son interlocuteur. Peu importe, puisque les produits sont identiques, le site internet commun, la marque, les brevets ou l'enseigne uniques

Dans un tel cadre, la transparence à laquelle aspirait la loi *Cherpion* du 28 juillet 2011 sur les situations de prêts de main-d'œuvre (2) est en réalité inefficace : dans le cadre d'équipes mixtes, les groupes échappent à ces obligations, puisqu'ils ne mettent plus en place aucune mise à disposition et se contentent, bien plus simplement, de faire travailler ensemble les salariés de leurs différentes filiales.

Ces équipes transfrontalières conduisent le plus souvent à un double management : l'un qualifié « d'administratif », confié à un cadre issu de la même entreprise que le salarié ; l'autre dit « fonctionnel », confié au manager de l'équipe dont fait partie le salarié, même si ce manager est issu d'une autre filiale et basé à l'étranger. Ce démembrement de la relation

de travail complique évidemment l'évaluation du salarié, l'évolution de son salaire et de sa carrière, le suivi de sa charge de travail, etc. Qui sera mieux placé pour intervenir entre un manager présent dans la même entreprise qui en connaît les réalités et les lois, ou un manager éloigné, mais qui connaît l'activité du salarié ?

Ces risques de tensions pèsent sur le quotidien professionnel dès la gestion des horaires et congés notamment. La gestion des plannings par le manager opérationnel s'avère complexe en tenant compte de statuts collectifs différents d'une filiale à l'autre. C'est pourtant lui qui connaît les besoins de ressources en fonction du service qu'il gère ! Les difficultés de gestion de ces équipes sont tout à la fois basiques et structurantes.

Ainsi, au plan juridique, les enjeux essentiels de l'égalité de traitement butent encore sur les frontières de l'entreprise. Mais au plan managérial, comment faire accepter les différences, parfois considérables, entre des salariés collaborant à des projets communs sur des fonctions identiques ?

Les syndicats se voient imposer de mener des négociations dissociées par filiale, mais négocier la participation et l'intéressement alors que l'activité est mondialisée, ou la GPEC alors que les orientations stratégiques sont dictées par le groupe, peut-il encore se faire de manière pertinente et juste par périmètres juridiques morcelés, alors que l'imbrication économique est en réalité totale ?

La négociation internationale, voire mondiale, commence à se développer, mais elle reste embryonnaire et à vocation souvent purement médiatique. Les groupes développent, par ailleurs, un pouvoir normatif unifié, mais sur des sphères très ciblées, qu'ils choisissent, comme celle des codes éthiques.

Défendre le salarié dans un tel contexte passera parfois par la démonstration d'une situation d'employeurs conjoints. Il n'est pas ici question de se référer à la notion de co-emploi entre une maison-mère et sa filiale, mais d'invoquer le fait que deux filiales se partagent les droits et obligations d'employeurs à l'égard d'un même salarié, embauché administrativement par l'une, mais occupé aux activités de l'autre. Il ne s'agit pas d'imbrication verticale du pouvoir de décision, mais plutôt d'une répartition horizontale (transversale) des prérogatives de l'employeur, dont

(1) V. son intervention dans ce numéro.

(2) Art. L. 8241-2 : « Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées. (...) Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées. Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis

à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2. Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre ».

il faut déduire une responsabilité souvent conjointe, notamment en matière de :

- sécurité, avec le harcèlement moral de dimension transfrontalière, par le manager employé d'une autre filiale, accident du travail dans le cadre d'un déplacement au sein d'une autre filiale ;
- charge de travail, fixée par un manager depuis un autre pays ;
- discipline, lorsque la faute est alléguée par un manager d'une autre filiale ou commise à l'occasion d'un déplacement ou d'un travail pour le compte d'une autre entreprise du groupe.

Le manager fonctionnel étranger connaissant bien mal les règles applicables dans les États et filiales dans lesquels les membres de son équipe travaillent, une dégradation des conditions de travail, et des formes de management dangereuses, peuvent vite se développer. Et lorsqu'il n'existe plus de management de proximité, dont les psychologues spécialistes de la souffrance au travail assurent pourtant qu'il est indispensable à l'équilibre du salarié, le sentiment d'appartenance à l'entreprise se dilue et le travail isolé peut s'avérer très fragilisant. Le manager administratif, salarié dans la même filiale, n'a le plus souvent aucune proximité de métier avec son subordonné, et est bien en peine d'en connaître les missions et performances. Le manager fonctionnel est, quant à lui, le plus souvent éloigné géographiquement et, via les nouvelles technologies, les contacts se font au plus efficaces, sans humanité, en tenant compte plus ou moins bien des décalages horaires. Apparaissent des

risques professionnels propres à des salariés qui, pour rejoindre ou rejoindre leur équipe ou leur supérieur, sont inmanquablement confrontés à des journées de travail sans fin, avec des équipes évoluant sous des fuseaux horaires différents et des nécessités de déplacements plus fréquents et plus longs. Les impacts sur la vie privée et sur la santé sont considérables.

Bien entendu, ce qui affecte les salariés rejaillit aussi sur les représentants du personnel. En cas de harcèlement, moral ou sexuel, les frontières viennent s'interposer et placer dans l'impasse les démarches d'enquête. Le représentant du personnel voit son mandat cantonné aux bornes de son entreprise. Il sera plus compliqué de porter les réclamations des salariés de son équipe issus d'une autre filiale ou contre une hiérarchie étrangère. Les représentants du personnel peinent d'ailleurs souvent eux-mêmes à bien se défendre et faire valoir les contraintes et droits issus de leurs mandats auprès d'une hiérarchie étrangère qui ne connaît pas le droit du travail français !

Enfin, la sphère même du contrat de travail peut être fragilisée, car les fonctions définies contractuellement tiennent rarement compte de la dimension internationale qui fonde l'intérêt du poste et les perspectives de carrière du salarié. En cas de modification (du contrat de travail ou des conditions de travail ?), les difficultés, déjà si complexes à qualifier juridiquement, l'évolution des missions ou des secteurs d'activité au sein d'un même pays, prennent des dimensions plus cruciales encore pour ces salariés évoluant dans des équipes d'envergure internationale.

## II. Les actions et réactions pouvant être mobilisées pour tenir compte de ces nouvelles réalités de travail sans frontières

Il y a tout lieu de croire que les situations de travail qui viennent d'être décrites, et les questionnements juridiques qu'elles posent, nourriront la jurisprudence dans les années à venir, confrontant les juges à la nécessité, une fois encore, de s'interroger sur les frontières de « l'entreprise » et de chercher les moyens de dépasser l'apparence d'éclatement juridique lorsqu'il pénalise la communauté de travail ou les travailleurs. Essayons-nous à identifier ici quelques pistes.

**A. À l'égard de la reconstitution de la communauté de travail et de la représentation du personnel**, la Chambre sociale de la Cour de cassation vient déjà de montrer qu'elle était particulièrement sensible et consciente des problématiques qui nous occupent.

Le 21 novembre 2018, elle a ainsi rendu un arrêt

de principe (3), publié au rapport annuel et sur le site internet de la Cour, dans lequel elle admet qu'une unité économique et sociale puisse être reconnue entre une filiale française et la succursale française de la société italienne en charge des infrastructures du groupe, même si cette entité n'a pas de personnalité morale en France, ce qui était exclu jusqu'à présent. Dans son commentaire, la Chambre sociale a motivé cette évolution de sa jurisprudence en pointant la situation particulière des groupes de sociétés, notamment internationaux, au sein desquels des choix organisationnels et de gestion peuvent conduire à dissocier juridiquement des communautés de travailleurs qui continuent en pratique à travailler ensemble, sous la direction d'un responsable commun, **et qui, par conséquent, relèvent d'une représentation du personnel commune.**

(3) Cass. Soc. 21 novembre 2018, n° 16-27.690, P+B+R+I.

L'objectif de la Cour de cassation est donc bien de donner toute sa portée à la notion de communauté de travail, dans la continuité de l'approche selon laquelle « cette communauté doit être reconnue *dans sa vérité et les institutions représentatives qu'elle génère mises en place* » au niveau approprié. Il s'agit bien d'un signal très intéressant et encourageant de la volonté de la Cour de Cassation d'aménager le droit pour qu'il tienne compte des pratiques concrètes d'organisation des groupes internationaux.

**B.** Ce pragmatisme et cette audace des juges seront particulièrement utiles **en matière de licenciement pour motif économique**, pour faire face aux récentes réformes qui sont venues réduire les droits des salariés, notamment en supprimant la recherche de reclassement à l'étranger et en restreignant au territoire national le cadre d'appréciation du motif économique.

Sur le reclassement, lorsque le salarié voit son emploi supprimé en France et délocalisé dans un autre pays sans qu'il lui soit proposé de suivre son emploi, la démonstration déjà évoquée plus haut de l'existence d'une situation d'employeurs conjoints et d'un lien de subordination avec la filiale qui a rapatrié en son sein le poste peut constituer une voie d'action à la fois légitime et juridiquement pertinente : le poste créé à l'étranger n'est plus un reclassement, mais le transfert de l'emploi du salarié, qui a vocation à l'occuper en priorité s'il souhaite s'investir dans cette mobilité.

Concernant le motif économique, lorsque l'activité économique est organisée dans un cadre de travail transfrontalier avec des équipes internationales, l'employeur français va avoir bien du mal à motiver le licenciement en se contentant d'invoquer une analyse strictement nationale de ses difficultés ou de sa compétitivité... Les élus et leur expert seront bien fondés à réclamer des informations concernant l'ensemble des filiales impliquées dans les équipes transfrontalières touchées par le projet de licenciement économique.

À défaut, l'employeur qui oppose l'écran du nouvel article L.1233-3 du Code du travail pour alléguer un motif économique cantonné à la France et échapper aux conséquences d'une organisation internationale des activités et du travail, pourrait être convaincu de fraude.

Sans se livrer dans cet article, dont ce n'est pas l'objet, au rappel des décisions de justice qui ont déjà, par le passé, mobilisé la notion de fraude dans

le contentieux relatif aux licenciements pour motif économique, on signalera tout de même l'arrêt rendu le 8 novembre 2018 par la Cour d'appel de Grenoble, condamnant la société Schneider Electric à indemniser les salariés d'une ancienne filiale dont elle avait organisé le transfert vers une autre société, spécialement créée en France en vue de la reprise d'une activité, mais avec qui elle avait rapidement cessé toute sous-traitance au profit de sa filiale hongroise, précipitant son ancien partenaire vers la liquidation. La Cour d'appel a constaté des manœuvres intentionnelles et frauduleuses engageant la responsabilité de Schneider (4) et c'est un nouveau signal fort des juges, conscients de la nécessité de ne pas se laisser bloquer par les apparences juridiques.

Il faudra se saisir du terrain de la fraude, non seulement dans les litiges individuels, mais également en amont, pour mettre en lumière la vérité au sein des comités consultés, avec l'aide de leur expert-comptable, à l'égard desquels on observe, malheureusement, un regain de virulence des entreprises pour s'opposer aux demandes de communication des informations.

La digitalisation s'imposant partout, elle est également présente dans la transmission des informations et les experts-comptables de CE et CSE sont de plus en plus souvent renvoyés vers des *data room* électroniques (5) par le truchement desquelles les entreprises leur transmettent des documents, mais sans permettre de les enregistrer, ni de les imprimer, au point que leur traitement devient matériellement impossible. Il convient de rappeler fermement, par la pratique et au besoin par de nouveaux contentieux, que les obligations professionnelles des experts s'opposent à ce que les entreprises les traitent ainsi : ils sont soumis à la confidentialité et à l'obligation de conserver les sources documentaires sur lesquelles ils ont construit leurs rapports. La transmission provisoire de documents qui ne peuvent être imprimés, ni enregistrés n'est pas compatible avec la déontologie des experts et les règles édictées par leur Ordre.

**C.** Changeons encore de domaine et explorons désormais celui de **la rémunération et de la gestion du personnel**. L'entrée en vigueur du Règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) (6) et les exigences renforcées en matière de sécurisation des collectes et flux de données personnelles, peuvent offrir des leviers importants pour s'opposer à l'opacité entretenue jusqu'à présent par les groupes.

(4) CA Grenoble 8 novembre 2018, n° 17-02.199 ; un pourvoi est en cours.

(5) Pièces virtuelles où sont mises à disposition les informations utiles.

(6) V. l'intervention de M.-F. Mazars, dans ce numéro.

Nombre d'entre eux mettent en place, pour leurs cadres, des systèmes de bonus gérés par la maison-mère de manière transnationale, sur lesquels les représentants du personnel et les salariés peinent depuis toujours à obtenir des informations. Pour autant, le traitement de ces bonus réclame nécessairement la collecte et le transfert de données personnelles, et bien souvent en dehors de l'Union Européenne (groupes américains notamment).

Dès lors, les représentants du personnel comme les salariés concernés peuvent demander à connaître les conditions réelles du traitement de ces données : quelles sont les données transmises, sous quel format, vers quel pays, à quelles fins, pour quelle durée de stockage, etc. ? Autant d'informations qu'il serait bon, d'ailleurs, de regrouper dans une rubrique nouvellement créée au sein des bases de données économiques et sociales (BDES), puisque son contenu peut être enrichi par voie d'accord collectif.

Rappelons que la filiale française est responsable de désigner en son sein un responsable de traitement en charge de toutes les manipulations de données, y compris celles qui sont ensuite transmises à l'étranger, dès lors que c'est à son initiative et qu'elle les a collectées en tant qu'employeur. L'employeur français reste responsable de justifier de la finalité des traitements, laquelle ne peut être détournée, ni conduire à la mise en place d'algorithmes et de méthodes de profilage, sans respecter alors la réalisation d'une analyse d'impact spécifique (7). Exercer son droit de vérification à l'égard des données transmises au groupe, sous menace d'une saisine de la CNIL, pourrait bien conduire à identifier des systèmes de *ranking*, pourtant jugés illégaux en France.

Précisons encore que, lorsqu'un salarié exerce ses droits à contestation ou opposition auprès de son employeur, ce dernier doit, en principe, lui répondre sous délai d'un mois et geler l'utilisation des données, qu'il ne doit pas non plus détruire. Il s'agit de droits qui s'exercent individuellement par les salariés, mais qui peuvent être délégués, et prendre ainsi une dimension collective si un groupe de salariés confie à des représentants du personnel, ou à l'expert du CSE, le soin de les exercer en leur nom, dans le respect, évidemment, de leur obligation de confidentialité attachée à leur mandat ou à leur déontologie professionnelle.

**D. Abordons enfin le domaine des conditions de travail, de la santé et de la sécurité :** la défense

collective et individuelle des salariés doit aussi se saisir de ces situations de travail internationales.

Il faut, tout d'abord, exiger d'en analyser rigoureusement les risques professionnels propres dans le cadre du document unique. Postes par postes, il convient d'identifier les situations de travail soumises aux difficultés de la communication à distance, avec des équipes ou une hiérarchie travaillant à l'étranger. Temps de travail, santé mentale sur les postes de travail isolés, impact des déplacements sur la santé et sur l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle, stress généré par les éventuels dysfonctionnements des logiciels, barrière de la langue, etc. Les sujets ne manquent pas pour exiger de l'employeur français qu'il prenne les mesures qui lui incombent dans le cadre de son obligation de sécurité pour adapter les postes de travail et mettre en place des mesures de prévention : formation, fixation des heures de réunion, droit à la déconnexion, suivi hiérarchique local pour les salariés isolés en dehors de toute équipe, évaluation et compensation des temps de trajet, etc. Des thématiques dont peuvent se saisir les élus, et bien entendu la CSSCT du CSE, mais également les syndicats dans le cadre des négociations (accords QVT, droit à la déconnexion, etc.).

À l'égard du temps de travail, c'est, en tout état de cause, à l'employeur français d'assurer l'évaluation et le suivi de la charge de travail des salariés soumis à un forfait en jours, comme c'est souvent le cas de ces collaborateurs en équipes transnationales. Quant aux salariés pouvant réclamer la compensation ou le paiement d'heures supplémentaires, il faut aussi exiger la clarification de la procédure par laquelle une hiérarchie étrangère peut être à l'initiative d'une demande d'en exécuter, explicitement ou implicitement, par les missions, objectifs et échéances qu'elle assigne au collaborateur français, sans bien connaître, ni suivre ces problématiques de temps de travail au regard des règles applicables dans la filiale française.

D'une manière plus globale, les salariés chargés en France de la hiérarchie « administrative » à l'égard de collaborateurs placés sous une hiérarchie fonctionnelle étrangère doivent être spécifiquement formés et accompagnés par les RH, et recevoir une définition claire et exhaustive des obligations qui sont les leurs pour s'assurer que leurs « subordonnés administratifs » sont placés dans une situation de travail respectant l'ensemble des règles applicables au sein de la filiale française. Les représentants du personnel doivent y veiller au regard des plans de

(7) La CNIL a publié, le 7 novembre 2018, la liste des traitements de données liées aux RH qui exigent une analyse d'impact, parmi lesquels figurent les traitement « de détection et de

gestion des hauts potentiels » et, plus généralement, les mises en place de traitement par algorithmes fondés sur des critères d'évaluation et de notation.

formation et de l'adaptation des mécanismes d'évaluation, et aborder ces questions spécifiques dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise.

Les groupes mettent une pression forte et calibrée dans tous les pays, en appliquant notamment les préceptes du « *Lean Management* » et autres doctrines de l'efficacité, mais puisqu'ils conservent une organisation en filiales, c'est bien à l'employeur français de prendre les mesures pour que ce que lui dicte sa maison-mère reste compatible avec les exigences du droit français et la protection de ses salariés.

À cet effet, il faut d'ailleurs continuer de rappeler l'obligation d'utilisation de la langue française, issue de la loi du 4 août 1994, dans les offres d'emploi (8), les documents contractuels (9), pour le règlement intérieur (10) et les notes de services associées, pour tous les documents comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à l'exécution de son travail (11). Même si, sur ce volet, il faut tenir compte de l'exception très

large autorisant l'utilisation de la langue étrangère pour les documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers, elle ne peut cependant pas être opposée en cas d'enjeux de santé et sécurité. Les infractions portant sur le règlement intérieur, les offres d'emploi et sur tout document nécessaire au salarié sont passibles de sanctions pénales.

Enfin, les normes opposables à l'échelle du groupe restent embryonnaires, on l'a dit, mais il faut les connaître et oser s'en saisir lorsqu'elles ouvrent de nouveaux champs d'action. Les codes éthiques mettent ainsi le plus souvent en place des systèmes d'alerte interne. Leur champ n'est pas toujours cantonné aux infractions d'ordre financier et, en cas de situation de harcèlement imputable à une hiérarchie étrangère ou née à l'occasion d'un déplacement international auprès d'une autre filiale, les représentants du personnel français peuvent y puiser un complément ou un prolongement très efficace de leur droit d'alerte français. C'est ce qui s'appelle s'adapter...

**Isabelle Taraud**

(8) Art. L. 5331-4, C. trav.

(9) Art. L. 1221-3, C. trav. ; v. not. Cass. Soc. 2 avril 2014, n° 12-30.191, sur l'inopposabilité des documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle, dès lors qu'ils sont rédigés en anglais.

(10) V. not. Cass. Soc. 3 mai 2018, n° 16-13.736, rappelant cette obligation.

(11) Art. L. 1321-6, C. trav.

## LE DROIT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES ET DES COMITÉS DE GROUPE



**NOUVELLE  
ÉDITION**

### L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

À jour des ordonnances de 2017  
ratifiées en 2018

### Tout ce qui a changé

Cette 14<sup>e</sup> édition prend en compte toutes les nouvelles dispositions relatives au comité social et économique (CSE) — mise en place, fonctionnement, attributions — mais aussi celles applicables aux comités d'entreprise encore en cours de mandat et qui continuent de fonctionner selon les règles en vigueur avant les ordonnances.

### Bien négocier le passage au CSE

La mise en place des CSE, leur fonctionnement et leurs attributions relèvent désormais en priorité des accords d'entreprise. Cet ouvrage est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence afin de négocier au mieux la mise en place des CSE.