

CHSCT. Pour la Cour d'appel de Paris, lorsque, en raison de son incidence sur les conditions de travail, une réorganisation nécessite la consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, l'employeur ne peut pas exiger du CE qu'il rende son avis alors que le CHSCT ne s'est pas encore prononcé sur le projet.

En matière de conditions de travail, l'avis du CE est subordonné à celui du CHSCT

« **R**edéploiement » des postes, recentrage sur certaines activités, modification des fonctions, réaménagement des processus de production : rares sont les réorganisations qui n'entraînent pas de conséquences sur les conditions de travail des salariés. Or, lorsqu'il est saisi d'un tel projet, le comité d'entreprise dispose d'un partenaire naturel : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Un tandem qui, selon la Cour d'appel de Paris, doit pouvoir exercer toutes ses prérogatives.

DEUX PROCÉDURES PARALLÈLES DE CONSULTATION

En mai 2008, une des sociétés du groupe France Télécom – France Télécom réseaux et systèmes d'information (RSI) – présente à son comité d'établissement un projet de réorganisation de la « *Direction de l'exploitation du système d'information* » (DESI). Il est ainsi envisagé de regrouper des activités et d'en fermer d'autres, avec à la clé un « redéploiement » des postes (suppression, création et redéfinition d'un certain nombre de fonctions). Notons que le projet dépasse apparemment le cadre de France Télécom RSI, puisqu'il donne lieu à une procédure d'information-consultation au niveau du comité central d'entreprise.

Ayant pris connaissance du projet, le comité d'établissement de France Télécom RSI commande une expertise auprès d'un cabinet indépendant et demande par ailleurs à l'employeur des éclaircissements et des informations complémentaires.

Le processus d'information-consultation dure ainsi quatre mois, durant lesquels le comité prend connaissance du rapport de l'expert et reçoit les informations demandées. En octobre, la direction demande en conséquence aux élus du personnel de se prononcer. Ceux-ci estiment toutefois qu'ils ne disposent toujours pas de suffisamment d'éléments pour rendre un avis éclairé. En effet, parallèlement à cette procé-

dure, trois CHSCT ont été informés et consultés sur les répercussions du projet sur les conditions de travail des salariés. Or, ces trois comités sont dans l'attente des expertises qu'ils ont eux-mêmes commandées et n'ont par conséquent pas rendu leur avis. Le comité d'établissement considère dès lors qu'il ne peut pas se prononcer sur le projet de réorganisation.

Face à ce qu'elle considère comme une manœuvre dilatoire, la direction estime que le comité d'établissement a refusé de rendre son avis. Pour France Télécom, la procédure d'information-consultation est donc close et la réorganisation peut entrer en application. Seuls les volets du projet entrant dans le périmètre des CHSCT restent en attente.

Dénonçant un passage en force, les élus du personnel saisissent en référé le Tribunal de grande instance de Paris pour que celui-ci suspende la réorganisation tant que le comité d'établissement n'aura pas été valablement consulté et qu'il n'aura pas reçu les avis des CHSCT. N'obtenant pas satisfaction en première instance, les élus font appel.

LE TANDEM CE/CHSCT

Notons au préalable que, à ce stade, la décision n'a qu'une portée de principe. En effet, depuis l'appel, la procédure d'information-consultation des CHSCT s'est achevée, de sorte que le comité d'établissement a finalement rendu son avis et que la réorganisation a été menée à bien. La Cour d'appel de Paris précise toutefois d'emblée que cela ne l'empêcherait pas de se pencher sur la décision du TGI pour décider si, au jour de l'ordonnance de référé, la procédure devait ou non être suspendue.

► Les thèses en présence

Pour l'employeur, les deux procédures d'information-consultation sont indépendantes. Il convient en effet de distinguer la compétence générale du comité d'établissement de celle du CHSCT, qui est centrée sur l'hygiène,

la sécurité et les conditions de travail. Sur ce point, la direction note d'ailleurs que son projet était « *sans incidence majeure* » sur les conditions de travail. Elle ajoute que le comité n'aurait pu subordonner son avis à celui des CHSCT que s'il leur avait commandé, en application de l'article L. 2323-28, une étude sur l'impact de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés. Or, ce n'était pas le cas. Il ne s'agissait donc que d'une « *attitude dilatoire [visant] à retarder la mise en œuvre du projet sans aucune raison* ».

Les élus du personnel estiment pour leur part que la possibilité offerte au CE de solliciter une étude du CHSCT démontre justement que ces deux institutions ont naturellement vocation à agir en tandem. Une interprétation corroborée par l'article L. 2323-27, qui indique que le comité étudie l'incidence des projets de l'employeur sur les conditions de travail avec le « *concours* » du CHSCT, dont les avis lui sont transmis.

► Un trouble manifestement illicite

La Cour d'appel de Paris souscrit au raisonnement du comité d'établissement après avoir rejeté point par point les arguments avancés par l'employeur.

Tout d'abord, il ne faisait aucun doute que le projet de France Télécom était susceptible d'avoir des répercussions sur les conditions de travail des salariés. Ce constat résulte non seulement de la nature du projet, qui impliquait une nouvelle organisation du travail et un redéploiement des postes, mais aussi de l'attitude même de la direction, qui avait pris soin de consulter trois de ses CHSCT. Elle avait donc estimé que « *ces projets avaient des incidences, de portée générale, sur les conditions de travail, et qu'ils constituaient des aménagements importants modifiant les conditions de travail des salariés travaillant dans les périmètres de compétence respectifs de trois de ses CHSCT* ».

Ce point étant établi, le comité d'établissement pouvait-il valablement se prononcer sur le projet, sans que les

CHSCT aient donné leur avis ? La Cour d'appel admet que, si la loi exige de l'employeur qu'il fournisse des informations précises et écrites au comité (C. trav., art. L. 2323-4), elle « n'énumère pas la liste des documents qui doivent être communiqués au comité d'entreprise ou d'établissement pour qu'il soit considéré qu'il ait disposé d'informations suffisantes ». Tout dépend donc des circonstances de l'espèce. Or, dans le cas présent, compte tenu de la mission générale du comité – « assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts » (C. trav., art. L. 2323-1) – celui-ci était en droit de « bénéficier d'un concours des CHSCT concernés et du résultat de leur examen, par le biais d'expertises, des incidences locales des projets considérés avant d'émettre un avis général ».

La Cour ajoute que, contrairement à ce que soutenait la direction, le comité n'avait pas à mobiliser l'article L. 2323-28 en commandant des études aux

CHSCT puisque « il savait que ces derniers étaient, en même temps que lui, en cours de consultation, et que des expertises décidées par eux pouvaient utilement se substituer à de telles études ». Autrement dit, dès l'instant que les deux institutions, CE et CHSCT, sont informées et consultées, le couplage des procédures va de soi. Il n'est pas subordonné à une demande d'étude de la part du comité d'entreprise.

La direction ne pouvait donc pas passer outre la requête des élus du personnel. Si elle se prévaut, à juste titre, selon la cour d'appel de « l'importance et de la qualité de l'information qu'elle a communiquée à son comité d'établissement et le soin qu'elle a mis à engager les procédures de consultation-information au profit des institutions représentatives du personnel, elle ne pouvait considérer que l'exigence légitime, par l'appelant, d'une information complémentaire définie et nécessaire, avant que de se prononcer, traduisait un refus définitif et abusif de sa

part, justifiant qu'il soit dit que la procédure d'information-consultation était achevée et réputée valable ». L'attitude de l'employeur constituait donc un trouble manifestement illicite.

Cet arrêt fournit une nouvelle illustration à la « montée en puissance du CHSCT » (v. P.-Y. Verkindt, *Semaine sociale Lamy*, n° 1332, p. 10) : doté d'un champ de compétences toujours plus large, le CHSCT apparaît comme le partenaire incontournable du comité d'entreprise dans l'examen des projets susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions de travail des salariés. ■

► CA Paris, 14^e ch., sect. A, 13 mai 2009, n° 08/23442

François Vélot

Retrouvez cet article sur :

 www.WK-RH.fr

Quand le CE implique le CHSCT dans le processus d'information-consultation

Dans une affaire proche de celle tranchée par la Cour d'appel de Paris et qui concernait aussi une réorganisation au sein de France Télécom, le Tribunal de grande instance de Paris a confirmé le rôle prépondérant du CHSCT.

À l'origine du litige, une procédure de consultation menée tambour battant, avec seulement deux réunions en 48 heures, au terme de laquelle le comité d'établissement avait demandé des informations complémentaires et expressément commandé au CHSCT d'étudier les conséquences de ce projet sur les conditions de travail (C. trav., art. L. 2323-28). L'employeur avait pourtant lancé la réorganisation, estimant que la procédure d'information-consultation était close et que le comité avait refusé de donner un avis. Sans surprise, le TGI de Paris a ordonné, en référé, la suspension du processus de réorganisation tant que le comité n'aurait pas été valablement consulté. Si cette décision est essentiellement fondée sur l'insuffisance des informations fournies au comité d'établissement, elle indique aussi, en filigrane, que l'employeur ne pouvait considérer que la procédure de consultation était close alors que le comité venait de solliciter le concours du CHSCT. Surtout, le TGI note que « la possibilité offerte au comité d'entreprise [de commander une étude au CHSCT] n'est soumise qu'à une condition, à savoir que cette étude porte sur les matières de la compétence du CHSCT », soit l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Dès lors que cette condition est remplie, l'employeur ne peut donc pas contester la « saisine » du CHSCT par le comité et doit attendre que celui-ci ait rendu son étude pour pouvoir mener la procédure de consultation à son terme.

► TGI Paris, réf., 12 mai 2009, n° 09/53777