Image not found or type unknown

CHSCT : les cas de consultation ne cessent de s'étendre

publié le **12/06/2014**, vu **2509 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

Si certains articles du Code du travail confèrent au CHSCT une compétence dans des domaines spécifiques, d'autres sont beaucoup plus larges (vagues…) et permettent à la Cour de cassation d'étendre les cas de consultation de cette instance. Une décision récente en fait application en matière de classification.

1. **Rappel sur les missions générales du CHSCT**

Il résulte de l'article L. 4612-1 du Code du travail que le CHSCT a trois types de missions :

- 1° Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- 2° Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- 3° Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le législateur a souhaité que le CHSCT ne soit pas une instance de décision, mais une véritable instance de concertation, chargée d'émettre des avis et de formuler des propositions destinées à informer l'employeur.

Par ailleurs, le Code du travail prévoit l'obligation, pour l'employeur, de consulter le CHSCT dans de nombreux cas particuliers et, notamment, en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav. art. L. 4612-8).

La généralité de ce texte, mais aussi de l'article L. 4612-1 susvisé, permet à la Cour de cassation d'étendre les cas de recours au CHSCT.

2. **Des cas de recours multiples**

Dans un arrêt du 30 juin 2010 (n° 09-13640), la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et nécessitant la consultation du CHSCT le regroupement en un même lieu d'un service commun réparti sur plusieurs sites.

La décision semble logique, dès lors que le regroupement professionnel et géographique d'activité concerne manifestement « *les conditions de travail*. »

La généralité de cette notion permet d'ailleurs de s'interroger : les conditions de travail ne concerneraient-elles pas tout l'environnement professionnel du salarié ?

De fait, la Cour de cassation multiplie les motifs de recours au CHSCT, en se fondant sur les

articles très généraux du Code du travail.

C’est ainsi que, dans un arrêt du 28 novembre 2007 (n° 06-21964), la Cour de cassation a jugé que les évaluations annuelles, pouvant avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, et dont les modalités et les enjeux sont manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail, nécessitent la consultation préalable du CHSCT.

Les juges ont fondé leur décision sur l’article L. 236-1, al. 1er du Code du travail (aujourd’hui L. 4612-1), duquel il résulte que le CHSCT a pour mission, notamment de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l’établissement et à l’amélioration des conditions de travail.

Très récemment, la Cour de cassation vient de juger que l'instauration d'une nouvelle grille de classification des emplois dans l'entreprise doit faire l'objet d'une consultation du CHSCT, dès lors qu'elle entraine des répercussions sur les conditions de travail des salariés (Cass. soc. 7 mai 2014, n° 12-35009).

En l’espèce, l’employeur avait sollicité l’avis d’un comité central d’entreprise (CCE) sur une nouvelle classification conventionnelle ayant pour objectif « *de regrouper tous les postes de travail de même nature existant dans l’entreprise au sein d’emplois et de profils d’emplois, lesquels seront regroupés à leur tour en métiers.* »

Le CCE avait sollicité de la Cour d’appel la suspension du projet de l’employeur, au motif que les CHSCT des établissements de l’entreprise n’avaient pas été consultés.

La Cour de cassation a donné raison à la Cour d’appel, considérant que le projet s’inscrivait dans une démarche de flexibilité des emplois et de définition de nouveaux métiers, de sorte qu’il s’agissait d’un projet important ayant des répercussions sur les conditions de travail des salariés imposant la consultation des CHSCT.

3. **Articulation des consultations**

Finalement, le critère de consultation du CHSCT tient plus à l’importance du projet envisagé par l’employeur qu’à la nature de ce projet.

En d’autres termes, dès l’instant où l’employeur envisage l’introduction d’un projet en matière de ressources humaines, il doit se poser la question de la consultation du CHSCT si ce projet est de portée collective.

Seules les mesures purement individuelles ou de faible importance peuvent dispenser l’employeur d’une saisine préalable du CHSCT.

Au-delà de cette question se pose celle de l’articulation entre la consultation du CHSCT et celle du CE : laquelle doit précéder l’autre ?

La Cour de cassation a jugé que lorsqu'il est consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le CE doit disposer d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT (Cass. soc. 4 juillet 2012, n° 11-19678).

Il en résulte que l’employeur doit préalablement obtenir un avis du CHSCT, avant de poursuivre sa procédure d’information/consultation auprès du CE.

Cette solution résulte désormais explicitement des dispositions du Code du travail (art. R2323-1 et

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

R 2323-1-1 issus du décret n°2013-1305 du 27 décembre 2013 relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise).

En conclusion, les praticiens des ressources humaines ont intérêt à s’interroger sur la nécessité d’informer/consulter le CHSCT, plutôt que d’attendre trop tard la prochaine décision de la Cour de cassation sur le sujet.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés