

# Des prérogatives respectives du CE et du CHSCT et de l'articulation des réunions d'information et de consultation

(à propos d'une ordonnance de référé du TGI de Paris du 13 juillet 2007)

par *Pierre Bouaziz*, Avocat au Barreau de Paris

## PLAN

### I. Sur les circonstances de fait

- A. L'absence de consultation du CHSCT
- B. Les deux thèses en présence
- C. La solution retenue par le juge des référés

### II. Sur l'articulation de la procédure d'information en vue de la consultation du CE et du CHSCT

- A. L'obligation d'informer et de consulter les deux institutions représentatives du personnel
- B. Qui doit émettre son avis premier ?

**L'ordonnance de référé du Tribunal de grande instance de Paris, commentée ci-après (et reproduite p. 510) a été rendue dans une affaire opposant la société Monoprix à la secrétaire du CHSCT. Les données complexes et contradictoires du problème sont les suivantes :**

**- un projet qui doit être soumis tant au comité d'établissement qu'au CHSCT,**

**- une direction qui décide de ne pas procéder à l'information en vue de la consultation du CHSCT sur ce projet mais uniquement à celle du comité d'entreprise,**

**- un comité d'entreprise qui décide, compte tenu de cette attitude, de confier au CHSCT une mission d'étude sur le projet,**

**- une direction qui, après dépôt du rapport de l'expert du CHSCT, veut exiger du CHSCT qu'il émette un avis sur son projet. Refus de la secrétaire de mettre ce point à l'ordre du jour, motif pris de ce que le CHSCT n'avait pas été saisi par la direction.**

**Dans quelles conditions et à quels moments le CHSCT et le CE doivent émettre un avis ? C'est à cette question, quelque peu originale, que répond la décision commentée.**

## I. Sur les circonstances de fait

La société Monoprix Exploitation, qui a plus de cent cinquante établissements répartis sur le territoire national, a élaboré un projet dénommé « Ariane » qui, selon la direction, devait avoir pour conséquence d'« améliorer les méthodes de travail et de management des salariés de l'entreprise ». Il s'agissait notamment d'une modification de certains outils de travail afin de « les rendre plus ergonomiques et ainsi, faciliter le travail des salariés (chariots de mise en rayons, tables de préparation textile, décompteuse de monnaie) ».

Dans un premier temps, ce projet a fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité central d'entreprise. Puis, la direction a décidé qu'il serait mis en place, à titre expérimental, dans certains établissements, dont celui du « Monoprix – Soldat Laboureur » situé dans le 14<sup>ème</sup> arrondissement de Paris.

### A. L'absence de consultation du CHSCT

La direction a, alors, décidé d'informer et de consulter le comité d'établissement. Elle n'a cependant pas envisagé d'informer et de consulter, préalablement, le CHSCT. Elle n'a pas davantage fourni aux élus du comité d'établissement d'information sur les conséquences que pouvait avoir le projet quant à l'organisation et aux conditions de travail des salariés.

Les élus ont donc voté une délibération confiant au CHSCT une mission d'étude sur les conséquences du projet quant à ces points (1) et ont précisé qu'ils attendraient les conclusions de la mission ainsi confiée au CHSCT avant d'émettre leur avis sur le projet. Le comité d'établissement s'est ainsi, en quelque sorte, substitué à l'employeur défaillant.

(1) Art. L.432-3 al 3 C. Tr. devenu L.2323-28 ; M. Cohen, L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8<sup>ème</sup> éd., 2005, LGDJ, p. 665.

La direction n'avait, à ce stade, toujours pas pris, malgré l'obligation légale qui lui en était faite, l'initiative d'informer, en vue de sa consultation ultérieure, le CHSCT sur ce projet.

A l'étude des documents qui lui ont été transmis par le comité d'établissement, le CHSCT a désigné un expert agréé conformément aux dispositions de l'article L. 236-9 (devenu art. L. 4614-12 CT). Postérieurement au dépôt du rapport de l'expert, et alors qu'elle ne l'avait toujours pas saisi de son projet, la direction de Monoprix a voulu exiger du CHSCT qu'il émette un avis.

La secrétaire du CHSCT ayant refusé, de façon motivée, que ce point soit inscrit à l'ordre du jour, la direction a saisi le juge des référés afin qu'il fixe l'ordre du jour de la réunion du CHSCT avec un point relatif au recueil de son avis sur le projet. Les dispositions de l'article L. 434-3 al. 2 issu de la loi du 18 janvier 2005 (2) ne sont, en effet, pas applicables au CHSCT, le président ne peut que saisir le juge des référés pour être autorisé à réunir, sur l'ordre du jour souhaité, les membres du CHSCT.

## B. Les deux thèses en présence

La société Monoprix a soutenu :

- qu'à compter du dépôt du rapport de l'expert, il lui incombait, en vertu des dispositions légales, d'organiser une réunion ayant pour objet de présenter aux membres du CHSCT le rapport établi par l'expert et surtout de le consulter sur le projet ;

- qu'était abusif le refus de la secrétaire du CHSCT de signer un ordre du jour portant sur « le recueil de l'avis des élus sur les conséquences de la mise en œuvre du projet Ariane dans le magasin au niveau des conditions de travail ».

Pour la direction, l'abus était caractérisé par le fait, qu'ayant l'obligation d'informer et de consulter les institutions représentatives du personnel avant de mettre en œuvre son projet, rien ne justifiait que la secrétaire du CHSCT refuse d'inscrire ce point à l'ordre du jour.

Elle soutenait que le processus d'information et de consultation du CHSCT était ensermé dans des « limites temporelles », celles de l'expertise qui ne peut excéder quarante-cinq jours (article L. 236-9, devenu R. 4614-18 CT) et qu'en conséquence « La consultation des membres

du CHSCT doit s'opérer dans ce même délai » afin de permettre au comité d'entreprise d'émettre le sien.

La secrétaire du CHSCT a, pour sa part, fait valoir :

- qu'il n'était pas contesté que le projet de la direction devait être soumis à l'information et à la consultation du CHSCT avant sa mise en œuvre et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 236-2 (devenu art. L. 4612-8 CT),

- qu'en l'espèce, le CHSCT n'avait pas été saisi par la direction dans le cadre de son obligation légale, mais que le processus avait été initié par le comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L.432-3 al. 3 (devenu art. L. 2323-2 CT), celui-ci réservant son avis sur le projet dans l'attente du résultat de la mission confiée au CHSCT,

- qu'en conséquence, la demande d'avis du CHSCT était prématurée puisque le CE devait préalablement émettre son avis.

## C. La solution retenue par le juge des référés

Le juge des référés a rejeté les prétentions de la direction en relevant :

« Qu'ainsi, la procédure instaurée par l'article L. 432-3 du code du travail qui permet au comité d'établissement d'étudier les incidences du projet de l'employeur sur les conditions de travail et de formuler des propositions tendant ainsi à l'instauration d'un dialogue avec la direction et à l'établissement d'un projet abouti susceptible d'être immédiatement appliqué sur lequel le CHSCT sera amené à donner son avis dans le cadre de l'article L.236-2 du Code du travail n'est pas achevée ;

Qu'il s'ensuit que la demande de convocation du CHSCT aux fins de recueil de l'avis des élus sur les conséquences de la mise en œuvre du projet Ariane dans le magasin en vertu de l'article L. 236-2 du Code du travail, présente un caractère prématuré et doit être rejetée. »

Cette décision, qui est définitive, ne s'explique qu'en raison des conditions atypiques dans lesquelles la direction a géré son projet et présenté sa demande au juge. En effet, le comité d'entreprise ne peut émettre un avis sur un projet, qui doit être soumis au CHSCT, tant qu'il n'a pas l'avis de ce dernier.

## II. Sur l'articulation de la procédure d'information en vue de la consultation du CE et du CHSCT

En l'espèce, la situation présentait une originalité déjà relevée puisque ce n'est pas la direction qui avait oublié de prendre l'initiative d'informer et de consulter le CHSCT

sur son projet, mais le comité d'établissement qui avait saisi le CHSCT sur le fondement des dispositions de l'article L. 432-3 al. 3 (devenu L. 2323-28).

(2) Devenu art. L. 2325-15 ; sur ce sujet v. TGI Angers 3 mars 2005 Dr. Ouv. 2005 p. 436 n. F.S.

La solution aurait été différente si la direction avait pris l'initiative, même en cours de processus, de présenter son projet au CHSCT dans le cadre des dispositions du Code du travail, c'est-à-dire en l'informant, afin de pouvoir recueillir son avis avant de retourner devant le comité d'établissement.

## **A. L'obligation d'informer et de consulter les deux institutions représentatives du personnel**

Tous les projets importants touchant à l'organisation ou aux conditions de travail doivent être soumis tant au CHSCT qu'au comité d'entreprise pour information en vue de leur consultation.

### **1) La compétence du comité d'entreprise n'était, en l'espèce, pas contestable**

**a)** Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-1 (ancien article L. 431-4), le comité d'entreprise « *a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leur intérêt 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.* ».

**b)** Aux termes de l'article L. 2323-2 (ancien article L. 431-5 al. 1), « *la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise* ». Afin de pouvoir formuler un avis motivé celui-ci « *doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations* » (article L. 2323-4 anciennement L. 431-5 al. 2). Le comité peut « *entreprendre des études et recherches nécessaires à sa mission* » (ce dernier alinéa n'a pas été repris dans la codification à droit constant puisque ce pouvoir va de soi).

**c)** Enfin, et plus spécifiquement, aux termes de l'article L. 2323-27 al. 1 du Code (ancien article L. 432-3 al. 1), « *le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération* ».

L'alinéa 2 du même texte précise qu'à « *cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis* ».

L'article L.2323-28 poursuit ainsi : « *Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité.* » (ancien article L.432-3 alinéa 3, dans la nouvelle codification cet alinéa a été codifié avec un numéro spécifique distinct des deux alinéas précédents).

### **2 ) La compétence du CHSCT était tout aussi évidente**

Aux termes de l'article L.4612-1 (ancien article L. 236-2 al. 1), le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés. D'après l'article L. 4612-8 (ancien art. L. 236-2 al.7), il doit être consulté « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation de travail...* ».

## **B. Qui doit émettre son avis le premier ?**

### **1) Le CHSCT a la primeur**

La question posée peut paraître incongrue puisque le comité d'entreprise est informé et consulté sur un projet ayant plusieurs facettes, dont l'une d'elles est ses incidences sur les conditions de travail, alors que le CHSCT n'est informé et consulté que sur ces seules et mêmes incidences.

L'avis du CHSCT, éventuellement après expertise, donne aux élus du comité d'entreprise un éclairage spécifique particulièrement important sur un projet.

La finalité de l'analyse et de l'avis du CHSCT veut, même si aucun texte ne pose cette obligation, que le CHSCT émette son avis le premier, puisqu'il n'intervient que sur un aspect d'un projet sur lequel le comité d'entreprise doit émettre un avis plus général et que celui-ci a le droit et le besoin de connaître l'avis du CHSCT.

Certains accords prévoient cette articulation, comme par exemple, dans la métallurgie, l'accord national du 12 juin 1987 « *sur les problèmes généraux de l'emploi* » qui prévoit à propos des projets d'introduction de nouvelles technologies que le CHSCT est réuni préalablement à la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise est consulté sur « *les effets prévisibles des nouvelles technologies à l'égard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel* », l'avis du CHSCT devant être transmis au comité d'entreprise avant la réunion (article 15 de l'accord).

C'est cette articulation qui a été retenue par les juges en présence d'un projet :

- d'une caisse primaire d'assurance-maladie de scannérisation des feuilles de soins (3),
- d'un grand magasin modifiant le système des rémunérations (4),
- d'une caisse primaire d'assurance-maladie ramenant de 45 à 36 le nombre de centres, avec le redéploiement de près de 100 salariés, la mise en place d'une boîte postale unique pour le traitement du courrier, le regroupement sur un centre unique du traitement des accidents du travail et des maladies professionnelles (5),
- d'un centre d'appels dénonçant les accords d'entreprise (6),
- d'une association d'institutions de retraite et de prévoyance mettant en place des entretiens annuels d'évaluation (7).

## 2) Le CHSCT peut avoir à émettre deux avis

Dans certains cas, la situation peut être plus complexe en raison de projets « à étapes » qui le sont tout autant. L'obligation d'informer en vue de consulter le CHSCT peut, alors, se situer à deux étapes du processus décisionnel, lorsque celui-ci est « complexe ».

**a) Durant la phase d'information en vue de la consultation du comité d'entreprise**

A ce stade, la direction n'a pas encore pris de décision définitive sur son projet, celui-ci pouvant être amendé au vu des observations des élus.

Le rôle du CHSCT est alors d'évaluer les incidences du projet sur les conditions de travail des salariés et de donner aux élus du comité d'entreprise son éclairage spécifique, avant que ne soit prise une quelconque décision.

**b) Après l'avis du comité d'entreprise**

Une fois recueilli l'avis du comité d'entreprise, la direction est alors en droit de mettre en œuvre son projet. Mais celui-ci peut nécessiter des modalités d'applications pratiques qui n'ont pas été, parce qu'elles ne pouvaient l'être avant, soumises au CHSCT et qui ne ressortent pas de la compétence du comité d'entreprise (compétence limitée aux « problèmes généraux... »).

En l'espèce, il est concevable que le CHSCT soit tout d'abord consulté sur le projet lui-même, c'est-à-dire celui

de modifier certains outils de travail afin de « *les rendre plus ergonomiques et ainsi, faciliter le travail des salariés (chariots de mise en rayons, tables de préparation textile, décompteuse de monnaie)* », puisqu'après que le comité d'établissement ait émis son avis, il soit informé et consulté par exemple sur la hauteur des chariots ou des tables de présentations, sujet qui ne concerne *a priori* pas le comité d'établissement, mais uniquement le CHSCT.

Le CHSCT doit donc être de nouveau informé et consulté lors des applications pratiques du projet.

En fait, la situation est comparable à celle rencontrée en cas de projet à étapes soumis au comité d'entreprise : la direction doit l'informer sur le projet global puis à chaque étape du processus (8). Dans ce cas, le CHSCT n'émet pas réellement un avis *après* celui du comité d'entreprise. Il en émet deux : un avant lui, sur le projet d'ensemble ou global qui concerne également le comité d'entreprise et un après sur un aspect qui concerne exclusivement le CHSCT. Mais ce cas de figure est rare et la plupart des projets ne nécessitent qu'un seul avis du CHSCT sans que ce dernier n'ait besoin d'examiner, par la suite, leurs modalités pratiques d'application.

Cette situation doit être distinguée de celle dans laquelle, compte tenu de la nature du projet de la direction, seul le CHSCT doit être informé et consulté et non le comité d'entreprise (par exemple changement d'emplacement d'un poste de travail, projet relatif à la protection des machines ou à l'utilisation de produits dangereux ou plus généralement parce que le comité d'entreprise n'est informé et consulté que sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail..., etc.).

## 3) Peut-on envisager l'information et la consultation du CHSCT après que le comité d'entreprise régulièrement informé et consulté ait émis un avis ?

Un tel processus quelle que soit l'hypothèse envisagée aboutit nécessairement à une violation des prérogatives des institutions représentatives du personnel.

**a) L'employeur est en droit dès l'avis motivé du comité d'entreprise émis et après réponse à cet avis motivé, de mettre en œuvre son projet qui devient une décision exécutoire.**

(3) TGI Paris (référé) 3 mai 2001, *CE CPAM de Paris c/ CPAM de Paris*, Dr. Ouv. 2001 p. 382.

(4) CA Paris (14<sup>e</sup> ch.) 30 octobre 2002, *BHV c/ CHSCT du BHV*, Dr. Ouv. 2003 p. 332 n. M. Carles.

(5) CA Paris (14<sup>e</sup> ch. B) 19 novembre 2004, *CPAM de Paris c/ CE de la CPAM de Paris*, Dr. Ouv. 2005 p. 438 n. A. de Senga.

(6) TGI Nanterre (référé) 12 novembre 2004, n° 04/03395, *CE Timing et Autres c/ EURL Timing*, Semaine Sociale Lamy n° 1288 p. 12.

(7) Soc. 28 novembre 2007, *AGME*, Dr. Ouv. 2008 p. 43 rapp. Jean-Marc Béraud ; les décisions de la Cour d'appel et du TGI dans cette affaire ont été publiées respectivement Dr. Ouv. 2007 p. 339 et Dr. Ouv. 2006 p. 480.

(8) Soc. 7 février 1996, *CCE Sté Générale c/ Auboiron et a.*, Dr. Ouv. 1996 p. 168, Droit Social 1996 p. 539 n. Maurice Cohen.

En effet, un projet ne peut, sauf voie de fait constitutive d'un trouble manifestement illicite justifiant l'intervention du juge des référés et constitutive d'un délit d'entrave, justifiant celle du juge pénal, être mis en œuvre que lorsque le comité d'entreprise (ou d'établissement) a émis son avis.

S'il entend informer et consulter le CHSCT ensuite, l'employeur viole les prérogatives du CHSCT puisqu'il ne l'interroge pas sur un projet mais sur une décision.

**b)** *L'employeur est en droit après l'avis du comité d'entreprise, de différer la prise de décision*

S'il envisage alors d'informer et de consulter le CHSCT, avant de prendre sa décision et sur un projet, il viole les prérogatives du comité d'entreprise.

L'information fournie au comité d'entreprise n'est pas complète et loyale puisque son avis aura été sollicité sans qu'il ait eu connaissance du traitement de l'information par le CHSCT, et de l'avis de ce dernier.

Dans ce cas de figure, il y a également violation des prérogatives des institutions représentatives du personnel.

**c)** *Dernière hypothèse : l'employeur après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise recueille l'avis du CHSCT et tient compte de cet avis pour modifier son projet qu'il transforme en décision.*

Dans ce cas de figure, il y a encore entrave au fonctionnement normal des institutions représentatives du personnel puisque le comité d'entreprise aura émis un avis non pas dans le dernier état du projet élaboré mais dans une étape intermédiaire et qu'il n'y a pas eu retour devant lui pour recueillir son avis définitif.

En résumé, on en revient toujours au principe de base du processus d'élaboration d'une décision de l'employeur : il ne peut mettre en œuvre un projet qu'après avoir informé et consulté les institutions représentatives du personnel, étant entendu que c'est l'avis du comité d'entreprise qui constitue la dernière étape du processus. Une direction, lorsqu'elle est en possession de cet avis, n'est bien évidemment pas obligée de mettre à exécution son projet puisqu'elle peut y renoncer, mais c'est l'avis du

comité d'entreprise (ou d'établissement) qui constitue le « feu vert » (sous réserve des hypothèses dans lesquelles le conseil d'administration de l'entreprise doit lui-même prendre la décision finale), permettant la mise en œuvre du projet qui devient alors une décision.

#### **4) Le cas particulier des études confiées par le comité d'entreprise au CHSCT**

Enfin, une quatrième situation doit être envisagée, c'est justement celle ayant donné lieu à l'ordonnance commentée.

Rappelons qu'en l'espèce :

- la direction avait décidé, jusqu'au bout du processus, de ne pas prendre l'initiative d'informer et de consulter le CHSCT (elle aurait dû le faire après la délibération du comité d'établissement de confier une mission d'étude au CHSCT, ce qui aurait évité le litige),

- les élus du comité d'entreprise auraient pu décider de subordonner leur avis au respect par la direction de son obligation d'informer et de consulter le CHSCT, c'est-à-dire que le CHSCT émette son avis en premier.

En cas de litiges, soit sur le principe même de l'obligation (ce que la direction n'a, finalement, pas contesté devant le juge des référés) soit sur l'ordre des consultations, le juge aurait tranché.

Le choix fait par les élus, et non contesté en fait par la direction, a été différent. Les élus ont décidé, conformément aux dispositions de l'article L. 432-3 al. 3 (devenu article L. 2323-28) du Code du travail de confier au CHSCT une mission d'étude sur le projet qui leur est soumis. Ce type de demande est, semble-t-il, relativement rare et n'a pas fait l'objet de décisions publiées.

La faible utilisation par les comités de ce droit s'explique sans doute par l'importance et la spécificité du rôle du CHSCT, qui doit obligatoirement être informé et consulté par l'employeur sur de très nombreux sujets (à l'occasion d'une réorganisation ou en dehors de toute réorganisation), ce qui limite le recours à cette disposition.

La doctrine ne s'y est pas trompée en analysant les décisions rendues (9).

(9) Une revue titrait « *Le CHSCT devient un acteur incontournable des réorganisations* » en commentant un arrêt de la Cour d'appel de Versailles qui, à propos de la réorganisation d'une partie des services de la tour de la Société Générale à La Défense, a notamment approuvé la désignation d'un expert en raison de « *problème de coexistence de salariés sous-traitants à côté de salariés de la Société Générale au sein d'un même service pour les mêmes tâches* » (Versailles 14<sup>e</sup> ch. 4 janvier 2006 n° 05/07820 La Semaine Sociale Lamy 30 janvier 2006 n° 1246) ;

- cette même revue, quelques mois plus tard titrait « *CHSCT, une ascension fulgurante* » à propos de différentes décisions de juges du fond dont l'une rendue à l'occasion d'un projet d'une direction de dénoncer des accords d'entreprise, une telle dénonciation devant, avant d'être soumise au comité d'entreprise, l'être au CHSCT qui devait être informé et consulté ;

- Pierre-Yves Verkindt, à propos de l'arrêt *Groupe Mornay (AGME)* du 28 novembre 2007 (obligation d'informer et de consulter le CHSCT avant la mise en place d'entretiens annuels d'évaluation) parle de « *La montée en puissance du CHSCT* » (SSL 10 décembre 2007 n° 1332 p. 10) ;

- commentant cette même décision, Patrice Adam annonce « *Une considérable expansion des cas où le CHSCT devra être consulté* » et prend différents exemples comme « *le recours à des formes d'évaluation des salariés à 360° ou un système d'individualisation des salaires ... Plus largement, devrait y être soumis l'ensemble des projets qui relèvent de « la gestion au mérite » ! et d'autres encore...* » (Revue de Droit du travail mars 2008 p. 180 et s.) ;

- une autre revue à propos d'un article consacré aux pouvoirs des CHSCT a choisi comme titre « *Le CHSCT, nouvelle bête noire des employeurs* » (Liaisons sociales Magazine, mai 2008).

C'est en s'appuyant, notamment, sur l'étude faite par le CHSCT, que la Cour de cassation a approuvé une Cour d'appel d'avoir ordonné la suspension de la réorganisation mise en place par une entreprise, en relevant que « *l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* » (10).

Enfin le rapport de MM. Nasse et Légeron sur « *la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* » du 12 mars 2008, propose, notamment de renforcer la formation des membres du CHSCT ainsi que leurs prérogatives et pouvoirs (11).

Compte tenu du développement du rôle des CHSCT, on peut d'ailleurs se poser la question de savoir quel cadre peut encore s'exercer le droit pour le comité de confier une mission d'étude au CHSCT. Ce droit peut-il être exercé en toutes circonstances, même lorsqu'il y a une obligation pour l'employeur d'informer et de consulter le CHSCT ou doit-il être réservé aux seules situations dans lesquelles le processus d'information consultation n'est pas enclenché ?

Entre l'obligation faite à l'employeur d'informer et de consulter le CHSCT et le droit pour le CE de solliciter le CHSCT, la marge est étroite.

En effet, une contradiction peut apparaître, et c'est le cas dans l'affaire Monoprix, entre le droit qu'a le CHSCT d'être informé et consulté directement par l'employeur et la mission confiée par le comité d'établissement. Dans ce cas, le comité d'entreprise ne demande bien évidemment pas au CHSCT d'émettre un avis, au sens juridique du terme sur un projet puisqu'il s'agit d'un droit exclusif appartenant à l'employeur. Le comité d'entreprise demande uniquement au CHSCT de procéder à une étude ou une analyse du projet compte tenu de ses compétences spécifiques et de lui faire un rapport pour qu'il puisse lui-même émettre son avis.

En définitive et c'est la solution retenue par le juge des référés dans l'ordonnance analysée, si un comité demande au CHSCT de lui présenter un rapport à l'occasion d'un processus d'information/consultation, le CHSCT ne doit transmettre son analyse qu'au seul comité et n'a pas à émettre un avis à la demande de l'employeur qui ne l'avait pas réuni pour l'informer et le consulter.

Ceci est d'une orthodoxie juridique parfaite. Il ne peut y avoir demande d'avis que s'il y a eu préalablement une information complète permettant aux élus d'émettre un avis après avoir été pleinement informés pour être valablement consultés. Le juge des référés a considéré que tel n'était pas le cas en l'espèce.

**Pierre Bouaziz**

(10) Soc 5 mars 2008, Snecma, Dr. Ouv. 2008 p. 424 n. F. Héas.

(11) P. Adam "La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français" Dr. Ouv. 2008 p. 313.

## Annexe

### **CHSCT – Attributions – Mission confiée par le comité d'entreprise (L. 2323-8) – Procédure de consultation – Assimilation (non).**

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (référé) 13 juillet 2007

**Monoprix exploitation contre Secrétaire du CHSCT**

Attendu qu'à la suite de la réunion du 29 novembre 2006 de présentation du projet "Ariane" tendant à la mise en place d'une nouvelle méthode de travail avec l'introduction de nouveaux outils, dont il n'est pas contesté qu'il constitue un projet important ; le comité d'établissement du magasin Monoprix Soldat Laboureur consulté sur ce projet le 20 décembre 2006, confiait au CHSCT une mission d'étude sur les conséquences de ce projet sur l'organisation et les conditions de travail des salariés dans le cadre des dispositions de l'article L. 432-3 du Code du travail, indiquant qu'il ne remettrait son avis qu'après avoir pris connaissance des conclusions de cette mission ;

Attendu que suivant délibération du 10 janvier 2007, les représentants du personnel au CHSCT de l'établissement

Monoprix Soldat Laboureur, consultés sur les conséquences de la mise en œuvre du projet Ariane au niveau des conditions de travail, décidaient : "considérant les conséquences de ce projet sur l'organisation du travail au sein du magasin, en particulier sur le contenu et la charge de travail, les conditions concrètes d'exécution du travail des salariés touchés par ce projet" et "considérant la demande du comité d'établissement du 20 décembre 2006 de confier une mission d'étude au CHSCT conformément à l'article L 432-3 du Code du travail sur les conséquences du projet Ariane" de désigner, "conformément aux articles L 236-2 et L 236-9 du Code du travail... le cabinet Degest, expert agréé, pour les assister dans leur mission d'étude" et indiquait reporter leur avis "après que l'expertise ait été réalisée et que le CHSCT ait été valablement informé" ;

Qu'ainsi une convention d'étude était conclue le 21 mars 2007 entre le CHSCT et la société Degest ;

Que le 10 mai suivant, cette dernière remettait son rapport à la direction de l'établissement ;

Attendu que depuis lors, Mme Chaffoy, en sa qualité de secrétaire du CHSCT, se refuse à signer l'ordre du jour de la prochaine réunion relatif à la présentation du rapport de l'expert et au recueil de l'avis des élus sur les conséquences de la mise en oeuvre du projet Ariane dans le magasin au niveau des conditions de travail et notamment,

- projet de mise en oeuvre du chariot de mise en rayon,
- projet de mise en oeuvre de la table de préparation textile,
- projet de mise en oeuvre de la compteuse monnaie,

en dépit du courrier recommandé avec avis de réception que lui a adressé le directeur du magasin le 20 juin 2007 ;

Attendu que par courrier du 20 juin 2007 dont le directeur du magasin a accusé réception le 23 juin suivant, Mme Chaffoy prise en sa qualité de secrétaire du CHSCT estime d'une part la consultation du CHSCT prématurée, ce dernier devant, selon l'article L. 432-3 du Code du travail et la jurisprudence, rendre compte de sa mission au comité d'établissement afin de lui permettre d'être consulté et d'autre part, contestait son interprétation quant à la périodicité des réunions en vertu de l'article L 236-2-1 du Code du travail ;

\*\*

Attendu que la société Monoprix exploitation qui fait valoir que le CHSCT doit être consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant notamment les conditions de travail sur le fondement de l'article L 236-2 du Code du travail et que la faculté offerte à ce comité de se faire assister par un expert est encadrée dans des délais stricts par les dispositions de l'article L 236-9 du Code du travail afin de limiter la durée de la procédure d'information-consultation de l'institution, soutient que la consultation des membres du CHSCT doit s'opérer dans le même délai, qu'il est ainsi fondé en sa demande de convocation du comité pour prendre connaissance du rapport d'expertise et donner son avis tandis que la secrétaire du CHSCT ne saurait y faire obstruction en refusant de signer l'ordre du jour de cette réunion ;

Attendu que Mme Chaffoy soutient au contraire que le CHSCT n'a pas à rendre d'avis dans la mesure où il n'est pas saisi dans le cadre du dispositif de l'article L 236-2 du Code du travail mais par le comité d'établissement dans le cadre de l'article L 432-3 du Code du travail au regard de l'étude à laquelle il lui a confié le soin de procéder ;

Attendu que si le CHSCT doit être consulté en cas de projet important relatif aux conditions de travail conformément aux dispositions de l'article L 236-2 du Code du travail, force est de constater que la direction a préalablement sollicité l'avis du comité d'établissement sur le projet Ariane dans le cadre de l'article L 432-3 du Code du travail qui dispose : *"le comité d'entreprise est consulté et informé sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération"* ;

Que le comité d'établissement, consulté le 20 décembre 2006, a confié au CHSCT une mission d'étude sur les conséquences de ce projet sur l'organisation et les conditions de travail, suspendant son avis à la présentation des résultats de cette étude ;

Qu'il est constant que le CHSCT n'a pas encore transmis au comité d'établissement les résultats de sa mission, étant observé qu'à cet égard, le CHSCT se déclare disposé à remettre ses conclusions au comité d'établissement sur le projet "Ariane", dès que le cabinet Degest sera invité à présenter son rapport ;

Qu'ainsi, la procédure instaurée par l'article L 432-3 du Code du travail qui permet au comité d'établissement d'étudier les incidences du projet de l'employeur sur les conditions de travail et de formuler des propositions, tendant ainsi à l'instauration d'un dialogue avec la direction et à l'établissement d'un projet abouti susceptible d'être immédiatement appliqué sur lequel le CHSCT sera amené à donner son avis dans le cadre de l'article L 236-2 du Code du travail, n'est pas achevée ;

Qu'il s'ensuit que la demande de convocation du CHSCT aux fins de recueil de l'avis des élus sur les conséquences de la mise en oeuvre du projet Ariane dans le magasin en vertu de l'article L 236-2 du Code du travail, présente un caractère prématuré et doit être rejetée ;

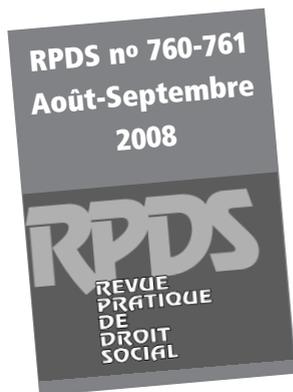
Attendu que la somme de 2 500 € sera allouée à Mme Chaffoy, prise en sa qualité de secrétaire du CHSCT, en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Déboutons la société Monoprix exploitation de ses demandes ;

Condamnons la société Monoprix exploitation à payer à Mme Chaffoy, prise en sa qualité de secrétaire du CHSCT, la somme de 2 500 € en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

(Mme Dallery, prés. - Mes d'Aleman, Kadri, av.)



## RPDS n° 760-761 - Août-Septembre 2008

NUMERO SPECIAL :

### Comment bien utiliser le Code du travail

- \* Retrouver les droits après la recodification
- \* Des conseils pratiques pour maîtriser le nouveau code
- \* De nombreux modèles de lettres prêts à l'emploi incluant les références à la nouvelle codification

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, il peut être commandé à :

NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches-en-Ouche

Prix du numéro : 13,60 € (+ forfait de 3 € par envoi).

Abonnement : 71 € par an à NSA La Vie Ouvrière, BP n° 50119, 92244 Malakoff cedex.

Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet : [www.librairie-nvo.com](http://www.librairie-nvo.com)