

CHSCT Fonctionnement et prérogatives (trois espèces) – Licenciement économique – Licenciements collectifs – Accord de PSE – Validation par la Direccte – Contestation – Annulation – 1° Réorganisation modifiant les conditions de travail des salariés – Contrôle de l'administration – Nécessité d'une consultation préalable du CHSCT – 2° Recevabilité de la contestation – CHSCT (non) – Syndicat (oui) (première espèce) – Recours à un expert – Frais à la charge de l'employeur même lorsque l'expertise est annulée à la suite d'un recours judiciaire – QPC – Recours à un expert découlant du principe de participation (8^{ème} alinéa Préambule 1946) et de la protection de la santé des travailleurs (11^{ème} al.) – Contestation patronale en justice – Recours dépourvu d'effet suspensif et absence de délai pour statuer – Absence de garanties juridictionnelles (art. 16 DDHC) – Atteinte au droit de propriété (deuxième espèce) – Convocation aux séances – Formalisme – Voie électronique – Validité (oui) (troisième espèce).

Première espèce :

CONSEIL D'ÉTAT (4^{ème} / 5^{ème} ssr) 21 octobre 2015

CGT SKF Montigny et a. (req. n°386.123, tables Lebon)

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que la société SKF France a engagé en 2013 une opération de réorganisation de ses deux établissements de Montigny-le-Bretonneux et de Saint-Cyr-sur-Loire qui comportait un projet de licenciement collectif pour motif économique ; que, par une décision du 25 février 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a validé l'accord collectif majoritaire du 11 février 2014 fixant le plan de sauvegarde de l'emploi correspondant à ce projet ; que le syndicat CGT SKF Montigny, l'union locale CGT de Trappes, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du site SKF de Montigny et deux salariés de l'entreprise se pourvoient en cassation contre l'arrêt du 30 septembre 2014 par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté leur requête tendant à l'annulation du jugement du 4 juillet 2014 du tribunal administratif de Versailles rejetant leur demande d'annulation de cette décision ;

Sur l'arrêt attaqué :

2. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. (...) » ; que l'article L. 1233-24-1 du même code prévoit que le contenu de ce plan de sauvegarde de l'emploi peut être déterminé par un accord collectif d'entreprise et que son article L. 1233-57-2 dispose, dans sa rédaction en vigueur à la date de la décision litigieuse : « L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : (...) 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 » ; qu'enfin, aux termes de l'article L. 4612-8 du même code, dans sa rédaction alors en vigueur : « Le comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou 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 produits ou de l'organisation du travail (...) » ; qu'il résulte de l'ensemble de ces dispositions que lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article L. 4616-1 du code du travail : « Lorsque les consultations (...) portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique (...) et qui peut rendre un avis (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 4616-3 du même code : « L'expert mentionné à l'article L. 4616-1 est désigné lors de la première réunion de l'instance de coordination. // Il remet son rapport et l'instance de coordination se prononce, le cas échéant, dans les délais prévus par un décret en Conseil d'Etat. (...) / Le rapport de l'expert et, le cas échéant, l'avis de l'instance de coordination sont transmis par l'employeur aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par le projet ayant justifié la mise en place de l'instance de coordination, qui rendent leurs avis » ; qu'il résulte de ces dispositions, dans leur rédaction alors applicable, que, lorsque l'employeur est tenu de consulter, sur un projet commun à plusieurs établissements de l'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de ces différents établissements, la faculté que lui offre l'article L. 4616-1 de mettre

en place une instance temporaire de coordination de ces mêmes comités ne le dispense pas de procéder à la consultation de chacun d'eux, y compris lorsque l'instance temporaire de coordination rend elle-même un avis ;

4. Considérant, par suite, qu'en jugeant que les appelants ne pouvaient utilement faire valoir que chacun des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire aurait dû être consulté, au motif qu'une instance temporaire de coordination avait été mise en place, pour l'ensemble des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société SKF sur le fondement des dispositions de l'article L.4616-1 du code du travail et que cette instance temporaire de coordination avait été consultée sur l'opération projetée, la cour administrative d'appel de Versailles a commis une erreur de droit ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, son arrêt doit être annulé ;

5. Considérant que, le délai de trois mois imparti à la cour administrative d'appel pour statuer par les dispositions de l'article L.1235-7-1 du code du travail étant expiré, il y a lieu pour le Conseil d'Etat, en application des mêmes dispositions, de statuer immédiatement sur l'appel formé par le syndicat CGT SKF Montigny et autres dirigé contre le jugement du 4 juillet 2014 du tribunal administratif de Versailles ;

Sur l'appel en tant qu'il émane du CHSCT du site SKF de Montigny-le-Bretonneux :

6. Considérant qu'aux termes du troisième alinéa de l'article L.1235-7-1 du code du travail, relatif aux délais de contestation et aux voies de recours contre les décisions administratives de validation ou d'homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi : « *Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L.1233-57-4* » ; qu'il résulte de ces dispositions que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour lesquels l'article L.1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre ces décisions ; que, sans qu'il soit besoin de statuer sur l'autre fin de non-recevoir tirée de l'irrégularité du mandat des représentants du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Montigny-le-Bretonneux, la société SKF France est fondée à soutenir que la demande de première instance n'était pas recevable en tant qu'elle émanait de ce comité ; que dès lors, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Montigny-le-Bretonneux n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Versailles a rejeté sa demande ;

Sur la requête des autres appelants :

7. Considérant, d'une part, qu'il ressort des pièces du dossier que le projet d'accord collectif portant sur le plan de sauvegarde de l'emploi de la société SKF France, qui prévoit notamment l'arrêt d'une des activités du site de Saint-Cyr-sur-Loire représentant 93 postes de travail sur les 1250 de ce site, le transfert sur ce site de 47 salariés de l'établissement de Montigny-le-Bretonneux et de 51 salariés d'une société-soeur de la société SKF France, ainsi qu'un projet d'ensemble visant à faire de cet établissement l'unique pôle industriel du groupe SKF en France était, eu égard à ses conséquences sur les conditions de travail des salariés de l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire, au nombre des décisions pour lesquelles la consultation des trois comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de cet établissement était requise en application des dispositions de l'article L.4612-8 du code du travail ;

8. Considérant, d'autre part, qu'il ressort des pièces du dossier que, pour ce qui concerne l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire, seule une structure dite « de coordination », composée de membres issus des trois comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement, ainsi que l'instance temporaire de coordination mise en place en application de l'article L.4616-1 du code du travail, ont rendu des avis sur l'opération projetée ; que, de telles consultations n'étant pas de nature à tenir lieu de consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'établissement de Saint-Cyr-sur-Loire, la consultation prévue par l'article L.4612-8 du code du travail n'a pas été régulièrement effectuée ;

9. Considérant que, eu égard à ce qui a été dit au point 2 ci-dessus, cette irrégularité faisait obstacle à ce que, par sa décision du 25 février 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France valide l'accord collectif majoritaire du 11 février 2014 ; que, dès lors, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de leur requête, le syndicat CGT SKF Montigny et autres sont fondés à soutenir que c'est à tort que le tribunal administratif de Versailles a rejeté leur demande tendant à l'annulation de la décision du 25 février 2014 du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France ; (...)

Décide :

Article 1^{er} : L'arrêt du 30 septembre 2014 de la cour administrative d'appel de Versailles est annulé.

Article 2 : Le jugement du 4 juillet 2014 du tribunal administratif de Versailles est annulé en tant qu'il rejette les demandes du syndicat CGT SKF Montigny, de l'union locale CGT de Trappes, de M. A... et de M.B....

Article 3 : La décision du 25 février 2014 du DIRECCTE d'Ile-de-France est annulée.

Article 4 : La demande présentée devant le tribunal

administratif de Versailles par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du site SKF de Montigny-le-Bretonneux est rejetée.

(Mme Pannier, rapp. – Mme Dumortier, rapp. pub. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin, Coudray, SCP Célice, Blancpain, Soltner, Texidor, av.)

Deuxième espèce :

CONSEIL CONSTITUTIONNEL 27 novembre 2015

Société Foot Locker France SAS (déc. n° 2015-500 QPC)

1. Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article L.4614-12 du code du travail que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; qu'aux termes de l'article L.4614-13 du même code dans leur rédaction résultant de la loi du 14 juin 2013 susvisée :

« Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

« L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire. Toutefois, lorsque l'expert a été désigné sur le fondement de l'article L.4614-12-1, toute contestation relative à l'expertise avant transmission de la demande de validation ou d'homologation prévue à l'article L.1233-57-4 est adressée à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de cinq jours. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L.1235-7-1 ;

« L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement. Il lui fournit les informations nécessaires à l'exercice de sa mission ;

« L'expert est tenu aux obligations de secret et de discrétion définies à l'article L.4614-9 » ;

2. Considérant que, selon la société requérante et les sociétés intervenantes, il résulte des dispositions contestées telles qu'interprétées par la Cour de cassation que, dès lors qu'une expertise décidée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est engagée, l'employeur est tenu d'acquitter les frais de cette expertise même si la décision d'y recourir est annulée en justice ; qu'il en résulterait une méconnaissance du droit au recours juridictionnel effectif de l'employeur ; qu'il serait également porté atteinte au droit de propriété et à la liberté d'entreprendre de l'employeur ; que la société Auchan, partie intervenante, fait également valoir que l'interprétation constante de la Cour de cassation méconnaîtrait le « droit pour tout justiciable d'être jugé dans le respect de la valeur normative de la loi » ;

3. Considérant que la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L.4614-13 du code du travail ;

4. Considérant qu'il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation que, lorsque le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail décide de faire appel à un expert agréé en application de l'article L.4614-12 du code du

travail, les frais de l'expertise demeurent à la charge de l'employeur, même lorsque ce dernier obtient l'annulation en justice de la délibération ayant décidé de recourir à l'expertise après que l'expert désigné a accompli sa mission ;

5. Considérant qu'en posant une question prioritaire de constitutionnalité, tout justiciable a le droit de contester la constitutionnalité de la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à la disposition législative contestée ;

6. Considérant que la propriété figure au nombre des droits de l'Homme consacrés par les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 ; qu'aux termes de son article 17 : « La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité » ; qu'en l'absence de privation du droit de propriété au sens de cet article, il résulte néanmoins de l'article 2 de la Déclaration de 1789 que les atteintes portées à ce droit doivent être justifiées par un motif d'intérêt général et proportionnées à l'objectif poursuivi ;

7. Considérant qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée ni la séparation des pouvoirs déterminée n'a point de Constitution » ; que sont garantis par cette disposition, le droit des personnes intéressées à exercer un recours juridictionnel effectif, le droit à un procès équitable, ainsi que le principe du contradictoire ;

8. Considérant, en premier lieu, qu'en vertu de l'article L.4614-12 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est compétent pour décider de faire appel à un expert agréé en cas de risque grave dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail ; que les frais de l'expertise décidée par le comité sont, en vertu des dispositions du premier alinéa de l'article L.4614-13 du même code, à la charge de l'employeur ; qu'en adoptant ces dispositions, le législateur a mis en œuvre les exigences constitutionnelles de participation des travailleurs à la détermination des conditions de travail ainsi que de protection de la santé des travailleurs, qui découlent des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

9. Considérant, en deuxième lieu, qu'en vertu des dispositions de la première phrase du deuxième alinéa du même article, l'employeur peut former un

recours devant le juge judiciaire afin de contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise ; qu'en organisant cette voie de droit pour contester la décision de recourir à un expert, le législateur a entendu assurer la conciliation entre les exigences constitutionnelles mentionnées au considérant précédent et les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 ;

10. Considérant toutefois que l'expert peut accomplir sa mission dès que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fait appel à lui, nonobstant un recours formé par l'employeur dans les plus brefs délais contre la décision du comité ; que, s'il résulte des articles R.4614-19 et R. 4614-20 du code du travail que le président du tribunal de grande instance statue en urgence, en la forme des référés, sur le recours formé par l'employeur, ni les dispositions contestées ni aucune autre disposition n'imposent au juge judiciaire saisi d'un recours de l'employeur de statuer dans un délai déterminé ; que l'employeur est tenu de payer les honoraires correspondant aux diligences accomplies par l'expert alors même qu'il a obtenu l'annulation de la décision du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours conduit, dans ces conditions, à ce que l'employeur soit privé de toute protection de son droit de propriété en dépit de l'exercice d'une voie de recours ; qu'il en résulte que la procédure applicable méconnaît les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et prive de garanties légales la protection constitutionnelle du droit de propriété ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L.4614-13 du code du travail doivent être déclarés contraires à la Constitution ;

11. Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 62 de la Constitution : « Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause » ; que, si, en principe, la déclaration d'inconstitutionnalité doit bénéficier à l'auteur de la question prioritaire de constitutionnalité et la disposition déclarée contraire à la Constitution ne peut être appliquée dans les instances en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel, les dispositions de l'article 62 de la Constitution réservent à ce dernier le pouvoir tant de fixer la date de l'abrogation et reporter dans le temps ses effets que de prévoir la remise en cause des effets que la disposition a produits avant l'intervention de cette déclaration ;

12. Considérant que l'abrogation immédiate du premier alinéa et de la première phrase du deuxième alinéa de l'article L.4614-13 du code du travail aurait pour effet de faire disparaître toute voie de droit permettant de contester une décision de recourir à un expert ainsi que toute règle relative à la prise en charge des frais d'expertise ; que, par suite, afin de permettre au législateur de remédier à l'inconstitutionnalité constatée, il y a lieu de reporter au 1^{er} janvier 2017 la date de cette abrogation,

Décide :

Article 1^{er}– Le premier alinéa et la première phrase du deuxième alinéa de l'article L.4614-13 du code du travail sont contraires à la Constitution.

Article 2 – La déclaration d'inconstitutionnalité de l'article 1^{er} prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions fixées au considérant 12.

Troisième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 novembre 2015

Altran technologies contre P. (p. n°14-16.067)

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que par lettre du 28 mai 2013, des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la société Altran Cis, aux droits de laquelle vient la société Altran technologies, ont demandé la convocation d'une réunion extraordinaire du CHSCT avec, pour ordre du jour, la désignation de mandataires du comité aux fins d'agir en justice pour faire constater la commission de délits d'entrave et solliciter des dommages et intérêts ; que les convocations à la réunion et l'ordre du jour de cette réunion ont été envoyées par courriel aux membres du CHSCT au moyen d'une liste de distribution intitulée « chsct.cis-paris.fr » ; que M. P., signataire de la lettre du 28 mai 2013, a saisi le juge des référés du tribunal de grande instance de Paris sur le fondement de l'existence d'un trouble manifestement illicite,

afin qu'il soit ordonné à la société de convoquer individuellement tous les membres du CHSCT à une réunion extraordinaire et qu'elle soit condamnée à lui payer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Altran technologies fait grief à l'arrêt de dire recevable l'action de M. P. et de faire droit à ses demandes, alors, selon le moyen, que toutes les décisions du CHSCT doivent être prises à l'issue d'une délibération collective ; que si le CHSCT est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, c'est au CHSCT, dans l'hypothèse où il estimerait qu'une réunion n'a pas été convoquée et tenue dans des conditions régulières au regard des dispositions de l'article R.4614-3 du

code du travail, de faire constater et sanctionner cette irrégularité ; qu'en estimant que le secrétaire du CHSCT, en qualité de signataire d'une demande de réunion extraordinaire fondée sur l'article L. 4614-10 du code du travail, était recevable à demander à la juridiction des référés d'ordonner, sur le fondement allégué d'une irrégularité affectant la convocation à cette réunion et la transmission de l'ordre du jour, qu'une nouvelle réunion soit tenue avec le même ordre du jour, la Cour d'appel a violé les articles L. 4614-2, L. 4614-6 et L. 4614-10 du code du travail ; Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé qu'en cas de défaillance de l'employeur dans la convocation des membres du CHSCT en vue de la réunion extraordinaire demandée dans les conditions de l'article L. 4614-10 du code du travail, l'auteur de cette demande est recevable à agir en justice pour que soit ordonnée une nouvelle réunion ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 4614-8 et R. 4614-3 du code du travail, ensemble l'article 4 du code de procédure civile ;

Attendu qu'il résulte des deux premiers de ces textes que le président du CHSCT doit transmettre à tous les membres du comité, au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion de ce comité, l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents s'y rapportant, sans que lui soit imposée une forme particulière ; que satisfait à cette obligation, l'envoi de ces documents par voie électronique au moyen d'une liste de distribution ;

Attendu que pour ordonner à la société Altran CIS, sur le fondement de l'article 809 du code de procédure civile, de convoquer individuellement tous les membres du CHSCT, l'arrêt retient que l'employeur doit être en mesure de justifier que chacun des membres du comité a bien été informé par écrit et de façon individuelle de la date de la réunion et de son ordre du jour, qu'il ne ressort pas des pièces communiquées, qu'il s'agisse de la notification par internet de la remise de la convocation à huit des neuf membres du CHSCT ou de la feuille de présence émise lors de la réunion du 2 juillet 2013 faisant ressortir l'absence de deux d'entre eux, dont celui auquel l'envoi de la convocation n'est pas justifié, que la convocation à la réunion exceptionnelle du CHSCT, distribuée via la liste collective chsct.cis-paris.fr, l'ait été dans les formes et délais requis à tous les membres salariés du CHSCT ; qu'il n'est pas non plus justifié de l'envoi de l'ordre du jour joint à la convocation faite à chacun d'entre eux, que la méconnaissance par l'employeur des obligations lui incombant à l'égard des représentants du personnel élus du CHSCT est constitutive d'un trouble manifestement illicite ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'auteur de la demande ne prétendait pas que le président du CHSCT

n'avait pas adressé l'ordre du jour à l'ensemble des membres du comité, mais soutenait que le mode de transmission utilisé ne permettait pas de s'assurer de la régularité de la procédure de convocation, la cour la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu les articles 1382 du code civil et L. 4614-10 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à M. P. une somme à titre de provision sur dommages-intérêts, l'arrêt retient que le refus par la société Altran Cis d'organiser une convocation régulière du CHSCT a nécessairement causé un préjudice à l'auteur de la demande motivée de sa tenue exceptionnelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le manquement de l'employeur à l'obligation de convoquer individuellement les membres du CHSCT en vue de la réunion organisée à la demande motivée de deux de ses membres, n'engendre pas, en soi, pour les auteurs de cette demande, un préjudice personnel et direct, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, sauf en ce qu'il déclare recevable l'action de M. P., l'arrêt rendu le 10 février 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les points restant en litige, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ; (M. Frouin, prés. – Mme Lambremon, rapp. – M. Boyer, av. gén. – SCP Didier et Pinet, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

Note.

Le Conseil d'État, le Conseil constitutionnel et la Cour de cassation ont-ils, en l'espace d'un mois, dépouillé le CHSCT de tout pouvoir effectif pour en faire un roi nu, ou ces décisions, ont-elles une autre portée ?

Dans sa décision *SKF Montigny* en date du 21 octobre 2015 (1), le Conseil d'État juge que le CHSCT n'est pas recevable, dans le cadre d'une restructuration avec PSE, à demander l'annulation d'une décision de validation ou d'homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, aux motifs que le CHSCT n'aurait pas été consulté. Le syndicat est, lui, jugé recevable à faire valoir cette irrégularité à l'appui de sa demande d'annulation et obtient, là où le CHSCT échoue, l'annulation du PSE. Le CHSCT est donc bien titulaire d'un droit à être consulté, mais n'est pas admis à le faire respecter.

(1) CE 21 octobre 2015, n° 386.123, première espèce ci-dessus.

Dans sa décision du 27 novembre 2015 (2), le Conseil constitutionnel, dans le cadre d'une QPC, décide, lui d'abroger, à compter du 1^{er} janvier 2017, le premier alinéa et la première phrase de l'article L.4614-13 du Code du travail, soit le texte suivant « *les frais d'expertise (du CHSCT) sont à la charge de l'employeur. L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise, saisit le juge judiciaire* ». Le Conseil constitutionnel considère, en effet, inconstitutionnel, car portant atteinte au droit de propriété de l'employeur, le fait que le coût de l'expertise diligentée reste à la charge de l'employeur, même après que ce dernier ait obtenu l'annulation en justice de la délibération ayant décidé de recourir à l'expertise. L'employeur ne saurait être contraint de payer ce qui n'a pas (plus) lieu d'être. Coup de grâce et mise à mort ou simple réajustement d'une situation existante ?

Dans sa décision du 25 novembre 2015 (3), la Chambre sociale de la Cour de Cassation juge que, si le CHSCT a bien pour mission d'analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité, cette mission ne lui confère pas un droit à expertise, pas plus que l'expertise ne peut s'inscrire dans l'expertise pour risque grave en l'absence de risque identifié et actuel. Doté d'une importante mission de prévention des risques, le CHSCT est donc privé de cet outil pour remplir sa mission de prévention.

1. La décision *SKF Montigny* du Conseil d'État : un recul ou une avancée ?

La décision *SKF Montigny* rendue par le Conseil d'État peut apparaître, au premier abord, surprenante : le syndicat est recevable à demander l'annulation d'une homologation ou de la validation d'un PSE pour irrégularité de consultation du CHSCT, mais le principal intéressé, le CHSCT, serait, lui, privé de ce droit. En l'espèce, la Société n'avait pas consulté le CHSCT sur le projet de réorganisation aux motifs qu'elle pouvait se contenter de l'instance de coordination.

La Haute juridiction a justifié sa décision par une logique basée sur l'application littérale des textes. Aucun article ne donnant au CHSCT le droit de contester la validation ou l'homologation du PSE, il ne

serait donc pas recevable à saisir le tribunal d'une telle demande : « *considérant qu'aux termes du troisième alinéa de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, relatif aux délais de contestation et aux voies de recours contre les décisions administratives de validation ou d'homologation d'un accord collectif ou d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi : « Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4 » ; qu'il résulte de ces dispositions que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pour lesquels l'article L. 1233-57-4 du même code ne prévoit pas que soient portées à leur connaissance les décisions de validation ou d'homologation, n'ont pas qualité pour agir contre ces décisions* » (ci-dessus, §6).

Ce que le Conseil d'État juge, ce n'est donc pas que le CHSCT est irrecevable à faire valoir une irrégularité de procédure le concernant, mais qu'il n'est pas recevable à demander l'annulation d'un PSE.

Cette solution apparaît légitime au regard de la mission du CHSCT : le PSE contient les mesures d'accompagnement des salariés qui vont quitter l'entreprise, il ne porte aucunement sur les conditions de travail des salariés qui restent dans l'entreprise. Le CHSCT, dans le cadre d'une réorganisation avec PSE n'est pas consulté sur le projet de PSE, mais sur le projet de réorganisation (4). Il n'a donc pas à demander l'annulation d'un PSE qui ne le concerne pas. Par cette décision, le Conseil d'État n'a donc pas retiré un droit au CHSCT, le CHSCT n'ayant jamais eu le pouvoir d'influer sur le contenu et la validité d'un PSE (5).

En revanche, le Conseil d'État reconnaît au syndicat et aux salariés un pouvoir qui n'avait pas antérieurement été affirmé, celui d'annuler un PSE sur le fondement d'une irrégularité de la consultation du CHSCT sur le projet de réorganisation. Ce alors même qu'en l'espèce, c'est un accord d'entreprise qui a déterminé le contenu du PSE. Les signataires ne peuvent donc pas court-circuiter les instances élues et le juge administratif, même en cas d'accord, contrôle le respect de leurs prérogatives.

(2) Cass. Soc. 25 novembre 2015, n° 14-16.067, P+B, deuxième espèce ci-dessus.

(3) Décision n° 2015-500 QPC du 27 novembre 2015, troisième espèce ci-dessus.

(4) Emmanuelle Lafuma, « Prévention des risques et droit des réorganisations : dans les plis de la loi de sécurisation de l'emploi, la santé cherche son juge (propos autour d'une décision TGI Nanterre, 5 février 2015) », Dr. Ouv. 2015, p. 340.

(5) sur les prérogatives générales du CHSCT, on se reportera au numéro spécial, *Le CHSCT*, RPDS septembre-octobre 2012 et au supplément sur l'expertise de février 2014 ; add. également G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, PY. Verkindt, *Le guide du CHSCT*, 2015, Dalloz.

Cette décision donne une portée nouvelle à la non-consultation du CHSCT. Sous l'aune du juge administratif, le spectre d'annulation du PSE est plus étendu qu'à l'ère du juge judiciaire (6).

Le législateur, obsédé par l'idée de retirer au juge judiciaire le contrôle de la régularité de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise et du CHSCT (7), a donné au juge administratif le pouvoir d'annuler un PSE sur le fondement d'une irrégularité de cette procédure d'information/consultation.

Saisi de la seule question de la validation du PSE, le Conseil d'État ne se prononce pas - la question ne lui était évidemment pas posée - sur les actions ouvertes au CHSCT pour faire respecter son droit à consultation, indépendamment d'un contrôle sur le PSE.

Une décision récente de la Cour de cassation rappelle que le CHSCT peut être un acteur de sa consultation. Il n'est pas obligé d'attendre, comme il l'a fait dans l'affaire *SKF Montigny*, la fin d'un processus d'information/consultation pour déplorer, *a posteriori*, une absence de consultation. Rien n'interdit aux élus du CHSCT, par le biais d'une demande de réunion extraordinaire, de solliciter une réunion du CHSCT en vue de leur consultation sur le projet de réorganisation et, à défaut pour l'employeur de convoquer le CHSCT, de demander au tribunal d'y pallier. Dans cette décision du 25 novembre 2015 (8), la Chambre sociale de la Cour de cassation juge « *qu'en cas de défaillance de l'employeur dans la convocation des membres du CHSCT en vue de la réunion extraordinaire demandée dans les conditions de l'article L. 4614-10 du Code du travail, l'auteur de cette demande est recevable à agir en justice pour que soit ordonnée une nouvelle réunion* ». Cette solution est-elle transposable devant le juge judiciaire en cas d'absence de consultation du CHSCT dans le cadre d'un projet de réorganisation avec PSE, ou la demande de consultation du CHSCT devra-t-elle être adressée au Directe par le biais d'une demande d'injonction ?

Un droit (et le CHSCT a un droit à consultation) se doit d'être effectif et son application ne peut se trouver hors du contrôle juridictionnel : les voies restent donc à explorer et le juge à identifier.

2. La décision du Conseil constitutionnel du 27 novembre 2015 : cette décision a-t-elle une incidence réelle au regard des pratiques existantes ?

La décision du Conseil constitutionnel n'a pas la portée de son abrogation.

Ce ne sont pas le droit à l'expertise et à l'expertise payée par l'employeur qui sont abrogés : le Conseil constitutionnel demande au législateur de mettre en place les mesures nécessaires pour que l'expertise n'ait pas à commencer, et à être payée par l'employeur, dès lors que celui-ci conteste son bien-fondé devant les tribunaux.

S'il est impressionnant de voir deux alinéas de l'article L. 4614-13 s'effacer, cette décision n'a, dans les faits, qu'une portée relative et on peut se demander si elle ne vient pas plutôt renforcer les arguments du CHSCT contre l'employeur en cas de saisine tardive des tribunaux par celui-ci.

En pratique, les experts, prudents voire frileux, ne commençaient que rarement l'expertise dès lors que l'employeur annonçait son intention de saisir les tribunaux. Comme avant, ils continueront donc d'attendre que le contentieux soit purgé. Mais cette décision clarifie la situation : elle fait obstacle désormais expressément à l'expert de commencer sa mission dans l'attente de l'issue du contentieux. Elle induit donc que l'employeur doit très rapidement saisir les tribunaux de sa demande d'annulation, puisqu'il prive le CHSCT de son expertise qui ne peut commencer.

Les tribunaux, sans texte le prévoyant expressément, mais en s'appuyant sur l'article L. 4614-13, qui prévoit que « *Le président du tribunal de grande instance statue en urgence sur les contestations de l'employeur relatives à la nécessité de l'expertise* », sur l'article R. 4614-20, qui instaure une procédure spécifique d'urgence « *en la forme des référés* » pour ce contentieux, et sur l'article R. 4614-18, qui prévoit un délai maximum de 45 jours pour l'expertise pour projet important, retenaient que l'action de l'employeur en contestation de l'expertise était irrecevable, dès lors qu'elle était tardive. Ainsi, a été jugée irrecevable une contestation d'expertise pour projet important initiée par une assignation délivrée 46 jours après le vote de l'expertise (9), 49 jours (10), 50 jours (11), 60 jours (12), 72 jours (13).

(6) la vision d'ensemble de la réforme est toutefois plus nuancée : J. Durringer et M. Sweeney, « Les juges administratifs face au PSE : une logique de repli ? », Dr. Ouv. 2015, p. 378.

(7) M. Grévy et P. Henriot, « Le juge, ce génère », RDT 2013 p. 173.

(8) ci-dessus troisième espèce.

(9) TGI Bobigny 20 décembre 2013.

(10) TGI Rouen 25 juillet 2014 ; TGI Tours 15 avril 2014.

(11) TGI Nanterre 18 juin 2014.

(12) TGI Meaux 11 mai 2012.

(13) TGI Versailles 4 décembre 2014.

Désormais, alors que l'expert ne peut officiellement commencer son travail et que le CHSCT est privé de son droit effectif à expertise, les tribunaux devraient exiger de l'employeur qu'il fasse preuve d'une promptitude accrue pour contester judiciairement l'expertise. C'est désormais passé quelques jours qu'il devrait être jugé irrecevable en cas de contestation, tant pour l'expertise risque grave que pour projet important. Il en va de l'effectivité de la protection de la santé des travailleurs.

Cette décision, loin de révolutionner la pratique existante, vient donc renforcer les arguments du CHSCT pour faire juger que le contentieux de la contestation n'est recevable que s'il est mené avec une extrême célérité.

3. La décision de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 : une décision qui confirme une interprétation restrictive du droit à expertise

Des trois décisions commentées, celle de la Cour de cassation en date du 25 novembre 2015 est la seule qui soit révélatrice des faiblesses, ou de la nudité, du CHSCT.

Elle reconnaît que le CHSCT, de par la loi du 9 novembre 2010, s'est vu doté d'une nouvelle mission d'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité, mais ne lui reconnaît pas de droit à expertise à ce titre (14).

Le droit à expertise se doit de rentrer dans les cas prévus par l'article L.4614-12, soit le projet important ou le risque grave. Or la Cour maintient une interprétation stricte de l'expertise pour risque grave ; tant qu'elle définira le risque grave comme « *un risque identifié et actuel* », le CHSCT ne pourra disposer d'aucune expertise pour exercer son rôle de prévention, soit précisément avant que le risque ne devienne actuel. En dehors d'un projet important, le CHSCT est donc dépourvu d'aide pour exercer sa mission de prévention et d'analyse.

Curieux paradoxe où le Code du travail fixe au CHSCT la mission de « *contribuer à la promotion de la prévention des risques* » (article L.4612-3 du Code du travail), élargit son champ d'intervention dans la prévention, mais le laisse bien seul pour accomplir sa tâche.

Savine Bernard,
Avocate au Barreau de Paris

(14) confirmant en cela un arrêt de Cour d'appel infirmant une décision du TGI de Tarascon, 10 janvier 2013, Dr. Ouv., juin 2013, p.389 obs. F. Héas.