

## Jurisprudence Sociale Lamy, N° 447, 9 février 2018

### - Combinaison des délais de consultation du CE et du CHSCT en cas de double consultation

Mise à jour

Philippe Pacotte  
Avocat associé Cabinet Delsol  
Caroline Margerin  
Avocat Cabinet Delsol

[ Cass. soc., 15 nov. 2017, pourvoi n° 15-26.338, arrêt n° 2447 FS-P+B ]

#### Les faits

Une société appartenant à un groupe finlandais connaît des difficultés financières depuis plusieurs années. La société a donc été amenée à rechercher un repreneur, un fond d'investissement allemand. Dans le cadre de la cession de l'entreprise française, une procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel a été engagée les 29 et 30 juin 2015. Le comité d'entreprise et le CHSCT ont été consultés sur ce projet. Les premiers documents ont été remis au comité d'entreprise le 9 juillet 2015, le jour de la première réunion du comité. Les deux instances ont chacune désigné un expert pour les assister dans le cadre de la procédure d'information-consultation.

Le CHSCT a demandé à l'employeur de fournir des documents complémentaires sur le projet, sans lesquels il n'était pas en mesure de rendre un avis. L'employeur a refusé, indiquant à l'instance que le délai de trois mois qui lui était imparti pour rendre un avis était écoulé, l'instance disposant jusqu'au 30 septembre 2015. Le comité d'entreprise, le CHSCT et la société désignée par le CHSCT comme expert ont assigné la société en référé d'heure à heure devant le TGI de Lisieux, aux fins de communication de certains documents et de prolongation des délais impartis pour rendre leur avis sur la cession envisagée.

#### Les demandes et argumentations

Le TGI a donné raison aux instances représentatives du personnel et à l'expert désigné par le CHSCT en retenant un délit d'entrave à leur fonctionnement. La juridiction a enjoint la société de communiquer les pièces listées et a ordonné la prolongation pour une durée de deux mois des délais impartis au comité d'entreprise et au CHSCT pour rendre leur avis.

La société a interjeté appel de l'ordonnance de référé ainsi rendue. Elle fait valoir que le point de départ du délai de trois mois dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis court à partir de la première réception des documents utiles, et non à compter de la date à laquelle le comité d'entreprise se réunit, comme l'a estimé le TGI de Lisieux. La société conteste également toute difficulté dans l'accès aux informations utiles. L'expert qui assistait le CHSCT avait indiqué être en mesure de rendre son rapport pour le 17 septembre, ce qui démontrerait qu'il était en possession des pièces utiles à l'accomplissement de sa mission.

La Cour d'appel de Caen a infirmé la décision de première instance et a fait droit aux demandes de la société (CA Caen, 27 oct. 2015, n° 15/03635). La Cour d'appel a estimé que le CHSCT était irrecevable en ses demandes, au motif que le point de départ du délai de trois mois dont dispose le comité d'entreprise pour rendre un avis devait être fixé au 9 juillet 2015, date à laquelle les documents utiles lui ont été remis. Il en résultait que le comité d'entreprise devait rendre son avis avant le 9 octobre 2015 à minuit. Le CHSCT doit quant à lui rendre son avis au plus tard sept jours avant l'expiration du délai accordé au comité d'entreprise, ce dont il résulte que le CHSCT était enfermé dans un délai préfix de trois mois moins sept jours. Il devait donc rendre un avis avant le 2 octobre 2015. Au moment de l'assignation en référé le 8 octobre 2015, le CHSCT ne pouvait plus se prévaloir d'un trouble manifestement illicite découlant notamment de l'absence de communication de pièces estimées utiles à l'accomplissement de sa mission.

Le CHSCT a formé un pourvoi en cassation en soutenant que :

le délai qui lui était imparti pour rendre son avis n'avait pas commencé à courir, en raison de l'absence de communication des documents estimés utiles à l'accomplissement de sa mission ;  
le CHSCT bénéficie d'un droit propre et autonome à être informé, ce qui ne pouvait simplement résulter du fait que l'expert s'estimait être en mesure de rendre son rapport.

#### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation confirme la décision rendue par la Cour d'appel de Caen et considère que :

« il résulte de la combinaison des articles R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du Code du travail, alors applicables, que pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 du même code pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise est de trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT et que l'avis du ou des CHSCT est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai ; qu'ayant constaté que le CHSCT avait saisi le juge des référés d'une demande de communication par l'employeur d'un certain nombre de pièces et d'informations après l'expiration du délai de trois mois imparti au comité d'entreprise pour donner son avis, la cour d'appel en a exactement déduit que les demandes du CHSCT étaient irrecevables. »

La Cour de cassation se prononce donc sur l'articulation des délais de consultations du CHSCT. Ces délais étaient strictement encadrés par le Code du travail, jusqu'à la publication de l'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

#### ● Articulation des délais de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT

L'article L. 2323-3 du Code du travail modifié par loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 puis par la Loi el-Khomri du 8 août 2016

dispose que :

« Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

Il dispose d'un délai d'examen suffisant ».

Sous réserve du respect de certaines conditions, un accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise peut fixer les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre de sa consultation. Les délais ainsi prévus ne peuvent être inférieurs à 15 jours, afin de permettre à l'instance d'exercer utilement sa compétence et au CHSCT d'être éventuellement consulté si le sujet relève de sa compétence.

À défaut d'accord, l'article R. 2323-1-1 du Code du travail prévoit que le comité d'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour rendre son avis. Ce délai est porté à :

- deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- trois mois en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT ;
- quatre mois si une instance de coordination des CHSCT a été mise en place.

L'article R. 2323-1 du Code du travail donne le point de départ du délai de consultation du comité d'entreprise. Ce délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues ou de leur mise à disposition dans la base de données économiques et sociales.

Le même raisonnement s'applique au CHSCT, puisqu'il est prévu par l'article R. 4614-5-2 du Code du travail que le délai de consultation du CHSCT court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues pour son information ou sa consultation, ou de leur mise à disposition dans la base de données économique et sociale.

Ce n'est que depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 que le Code du travail a fixé un délai dans lequel le CHSCT doit rendre son avis. Ce délai a été aligné sur celui du comité d'entreprise. Le CHSCT doit lui aussi rendre un avis au terme d'un délai d'un mois, selon l'article R. 4614-5-3 du Code du travail. Ce délai est porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert.

Selon la législation applicable au moment des faits de l'espèce, ce délai n'existait pas encore. Le délai dont disposait le CHSCT pour rendre son avis était simplement calculé en fonction de celui du comité d'entreprise : les articles R. 2323-1-1 et R. 4614-5-3 du Code du travail imposent au CHSCT de transmettre son avis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai imparti au comité pour rendre son avis.

Il ne faut pas oublier non plus que le CHSCT doit être convoqué au moins huit jours avant la réunion. Cela suppose de convoquer cette instance avant le comité d'entreprise, pour lui laisser ensuite le temps nécessaire pour rendre son avis et d'exercer utilement sa compétence.

Selon l'article L. 2323-4 du Code du travail dans sa rédaction en vigueur au moment de l'espèce commentée, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur pour lui permettre de formuler un avis motivé.

En application de l'article L. 2323-4 du Code du travail, si les membres élus du comité estiment que les éléments dont il dispose ne sont pas suffisants pour lui permettre de rendre un avis, ils peuvent saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge doit statuer sous huit jours. La saisine du TGI n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Ce n'est qu'en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise que le juge peut décider de prolonger le délai imparti, en application de l'article L. 2323-4 du Code du travail.

À l'expiration des délais conventionnels ou réglementaires, le comité d'entreprise et le CHSCT sont réputés avoir été consultés et avoir rendu un avis négatif.

#### ● L'impact des ordonnances Macron

La Cour de cassation a combiné les différents délais évoqués ci-dessus. Elle s'est fondée pour rendre sa décision sur le délai « principal » de trois mois dont disposait le comité d'entreprise pour rendre un avis. Le CHSCT devait lui aussi être consulté. Mais le seul fait que le CHSCT ait attendu l'expiration du délai de trois mois pour saisir le juge des référés a suffi à la Cour de cassation pour considérer que la procédure de consultation était terminée. Dès lors, en l'absence d'avis donné dans le délai par le CHSCT, celui-ci était réputé avoir rendu un avis négatif. Et ce, même si le CHSCT s'estimait insuffisamment informé.

L'action du CHSCT aurait pu aboutir si elle avait été formée avant la fin du délai de consultation de trois mois dont disposait le comité d'entreprise.

Le temps imparti au CHSCT pour sa propre consultation était donc, au moment des faits, enfermé dans les délais imposés à une autre instance, le comité d'entreprise. Le délai imparti au comité d'entreprise cadre celui qui s'impose au CHSCT. La Cour de cassation ne fait donc pas droit à l'argumentation du CHSCT qui consiste à faire valoir son droit propre et autonome à être consulté sur les sujets qui relèvent de sa compétence.

Lors d'une double consultation CE/CHSCT, les exigences formelles imposées pour la consultation des instances peuvent entraîner des conséquences différentes dans la gestion des délais selon l'instance qui engagera une procédure judiciaire. En particulier, si le CHSCT s'estime insuffisamment informé et qu'il décide de saisir le tribunal de grande instance, la loi prévoit que cette saisine n'a pas pour effet de reporter le délai de consultation du CHSCT. Par conséquent, le délai dont dispose le comité d'entreprise n'en serait pas impacté. À l'inverse, si une telle action était introduite par le comité d'entreprise et que le juge accordait un allongement du délai de consultation, cela aurait également pour conséquence de prolonger le délai de consultation du CHSCT d'autant.

L'ordonnance Macron n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 est venue chambouler toute la législation antérieure en fusionnant l'ensemble des instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel et CHSCT) dans une nouvelle instance unique : le comité social et économique (CSE). Ces dispositions entrent en vigueur, progressivement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le CSE exercera les attributions de l'ancien comité d'entreprise, mais aussi des attributions du CHSCT par l'intermédiaire d'une commission dédiée à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Mais cette commission s'imposera uniquement dans les entreprises de plus de 300 salariés, en application de l'article L. 2315-36 du Code du travail, en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le CHSCT était auparavant obligatoire dès que le seuil de 50 salariés était atteint au sein de l'entreprise. Un accord d'entreprise peut prévoir l'instauration de cette commission. La mise en place de cette commission s'impose aussi dans les entreprises plus petites dès lors qu'elles comprennent une installation nucléaire ou classées Seveso, ainsi qu'en cas de demande de l'inspection du travail en raison de la nature des activités, de

l'agencement ou de l'équipement des locaux, selon l'article L. 2315-37 du Code du travail.

Il n'en reste pas moins que le CHSCT n'existe plus en tant qu'instance représentative du personnel autonome depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les compétences propres auparavant dévolues à une instance spécialisée seront à présent noyées dans les compétences générales du CSE. Les représentants siégeant à cette commission ne disposeront peut-être pas de la formation et des connaissances nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail, ne permettant pas à la commission de jouer un rôle aussi important sur ces sujets. Les premières mises en place de CSE et de commission santé, sécurité et conditions de travail ne manqueront pas d'être scrutées avec attention...

#### **TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant en référé, que la société Metsäliitto Cooperative, société mère de droit finlandais du groupe Metsä, envisageant de céder la société Metsä Wood France, à la société de droit allemand Mutares Holding 22 AG, a engagé les 29 et 30 juin 2015, une procédure d'information consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (le CHSCT) de la société Metsä Wood France ; que sur assignation d'heure à heure, le comité d'entreprise, le CHSCT et la société Sésame ergonomie, désignée par le CHSCT pour l'assister comme expert, ont saisi le juge des référés aux fins, notamment, de prolongation des délais impartis pour rendre leur avis sur la cession envisagée ;

Sur le troisième moyen du même pourvoi :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt de déclarer le CHSCT de la société Metsä Wood France irrecevable en ses demandes alors, selon le moyen :

que la cassation à intervenir sur la sixième branche du premier moyen s'étendra, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, au présent chef de dispositif ;

que le délai imparti au CHSCT pour rendre son avis lorsqu'il est consulté ne court que du jour où il est en possession d'informations précises lui permettant de rendre un avis utile ; qu'en l'espèce, l'arrêt a retenu que le CHSCT devait rendre son avis avant le 2 octobre, date à laquelle la cession n'était pas effective et qu'à la date de l'assignation d'heure à heure (le 8 octobre), il ne pouvait se prévaloir d'un trouble manifestement illicite découlant notamment de l'absence de communication de pièces estimées utiles à l'accomplissement de sa mission ; qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de communication de pièces estimées utiles à l'accomplissement de sa mission, le délai qui lui était imparti pour rendre son avis n'avait pas commencé à courir, la cour d'appel a violé les articles L. 4612-8, L. 4612-8-1, L. 4742-1 du code du travail, 809 du code de procédure civile ; que le CHSCT bénéficie d'un droit propre et autonome à être informé ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante que son expert, la société Sésame énergie, avait indiqué à l'employeur être en mesure de présenter son rapport définitif le 17 septembre, ce dont il résulterait qu'il s'estimait suffisamment informé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4612-8, L. 4612-81, L. 4742-1 du code du travail, 809 du code de procédure civile ;

que le juge a l'obligation d'indiquer les éléments de preuve sur lesquels il se fonde pour affirmer l'existence d'un fait ; qu'en ayant affirmé que la société Sésame énergie avait indiqué à l'employeur être en mesure de présenter son rapport définitif le 17 septembre, ce dont il résulterait qu'il s'estimait suffisamment informé, sans avoir indiqué quelle pièce versée aux débats permettait d'établir qu'au 17 septembre 2015, la société Sésame s'estimait suffisamment informée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

que les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'à l'appui de leurs prétentions, les exposants avaient produit et analysé dans leurs conclusions des courriers mettant en évidence que le cabinet n'avait pu obtenir de l'employeur les éléments d'information nécessaires à l'accomplissement de sa mission ; qu'en statuant sans avoir examiné ces éléments déterminants proposés par le comité d'entreprise, le CHSCT et la SAS Sésame ergonomie, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail, alors applicables, que pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 du même code pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise est de trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT et que l'avis du ou des CHSCT est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai ; qu'ayant constaté que le CHSCT avait saisi le juge des référés d'une demande de communication par l'employeur d'un certain nombre de pièces et d'informations après l'expiration du délai de trois mois imparti au comité d'entreprise pour donner son avis, la cour d'appel en a exactement déduit que les demandes du CHSCT étaient irrecevables ;