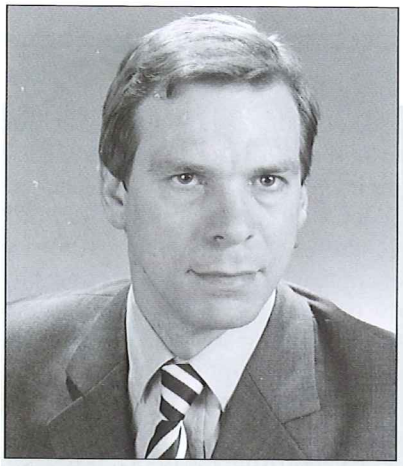
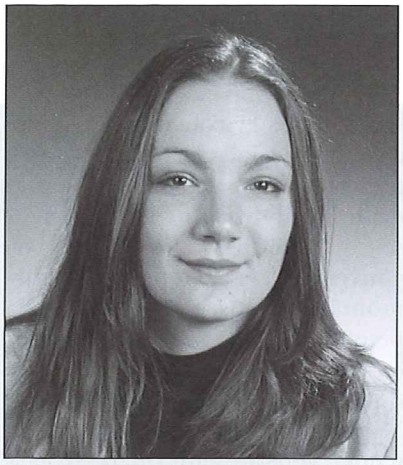
Restructurations : l'incontournable CHSCT et son expert

Encore récemment, les entreprises se contentaient de consulter le Comité d'entreprise avant tout projet de restructuration. La jurisprudence adopte désormais une vision résolument extensive du champ de compétence du CHSCT (avec notamment l'émergence des risques psychosociaux). Cette instance tend à devenir incontournable dans les projets de restructuration au même titre que le Comité d'entreprise.



D.R.

Emeric Sorel, avocat associé



D.R.

Julia Colbeaux, avocat

SUR LES AUTEURS

Emeric Sorel et Julia Colbeaux sont respectivement associé et collaborateur du cabinet Actance qui consacre ses activités au conseil et à l'assistance aux entreprises dans les domaines du droit social et de la protection sociale. Actance dispose d'une expertise lui permettant d'accompagner ses clients dans toutes opérations, y compris les plus complexes.

Selon l'article L. 4612-8 du Code du travail, « *le CHSCT doit être 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 produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail* ».

Le principe de consultation et de l'expertise du CHSCT

Si le principe est clair, l'appréciation pratique du rôle consultatif du CHSCT s'avère ardue. En effet, cela revient à s'interroger sur ce que recouvrent les notions particulièrement vagues de « décision d'aménagement important » ou de « conditions de travail ». Or, malgré l'abondance du contentieux en la matière, la jurisprudence n'a pas défini ces notions, se contentant de statuer au cas par cas, si bien qu'il est aujourd'hui quasiment impossible d'identifier une ligne directrice.

Cette situation, au-delà des débats doctrinaux qu'elle suscite, est génératrice d'une réelle insécurité juridique pour les entreprises. En effet, la question de savoir si un projet de restructuration doit ou non donner lieu à une consultation préalable du CHSCT relève souvent du casse-tête.

Néanmoins, la tendance jurisprudentielle, aussi critiquable soit-elle, s'inscrit incontestablement vers l'extension du rôle consultatif du CHSCT. Il a ainsi été jugé qu'un projet de licenciement collectif pour motif économique devait donner lieu à la consultation préalable du CHSCT au motif que ce dernier emportait des retentissements sur la santé physique et psychique des salariés[1]. Ainsi, le simple fait qu'un projet soit anxiogène pourrait être de nature à imposer la consultation du CHSCT !

Cette tendance apparaît d'autant plus inquiétante que vient s'y greffer la possibilité pour le CHSCT de faire appel à un expert en cas de projet important tel que prévu à l'article L. 4612-8 précité. Sur ce point, la jurisprudence est encore contradictoire : si le fait de consulter le CHSCT n'implique pas un droit incontestable pour celui-ci de recourir à une expertise[2], le contester revient, peu ou prou, à démontrer que le projet litigieux n'est pas un projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail[3]. En d'autres termes, l'employeur peut contester l'expertise sous réserve de démontrer qu'il n'était finalement pas tenu de consulter le CHSCT… À moins qu'il n'existe une graduation dans la notion de projet important qui imposerait l'information-consultation du CHSCT mais pas son droit à expert ?

L'évolution de la jurisprudence vers une consultation quasi généralisée du CHSCT et la difficulté à déterminer si un projet impose cette consultation et autorise le recours à un expert, conduisent bon nombre d'entreprises à intégrer la consultation de cette instance, et le cas échéant, le recours à un expert, dès l'origine dans leur calendrier de procédure, nonobstant les coûts et délais induits ; elles espèrent ainsi se prémunir contre les risques d'un éventuel délit d'entrave ou d'une

LES POINTS CLÉS

Compte tenu de l'évolution de la jurisprudence et de l'émergence des risques psychosociaux, il est désormais nécessaire préalablement à tout projet de restructuration :

- de s'interroger systématiquement sur la nécessité de consulter le CHSCT ;
- le cas échéant, d'intégrer la consultation du CHSCT dans le calendrier de procédure et d'anticiper les difficultés qui pourraient résulter d'un éventuel recours à l'expertise. À titre d'exemple, cette anticipation implique d'obtenir la désignation de l'expert lors de la première réunion.

action judiciaire visant à suspendre la mise en œuvre du projet jusqu'à la consultation effective du CHSCT. Ce constat conduit nécessairement à s'interroger sur l'articulation des procédures d'information consultation du CE et du CHSCT particulièrement en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique.

Articulation des procédures de consultation CE/CHSCT

Le recours par le CE à un expert-comptable en cas de projet de licenciement économique de dix salariés ou plus est strictement encadré. Cette désignation doit intervenir lors de la première réunion du CE et les dates de réunions de cette instance sont légalement fixées. En revanche, la loi ne fixe pas le moment auquel le CHSCT doit décider du recours à l'expert. Ceci peut conduire à des dérives, le CHSCT ne procédant à cette nomination que très tardivement. Si l'entreprise est prête à favoriser l'expertise du CHSCT, on pourrait envisager que l'employeur propose que le recours à l'expertise soit mis à l'ordre du jour de la première réunion. Autre problème : l'expertise CHSCT doit être réalisée dans un délai de 30 jours pouvant être porté à 45 jours en fonction « des nécessités de l'expertise ».

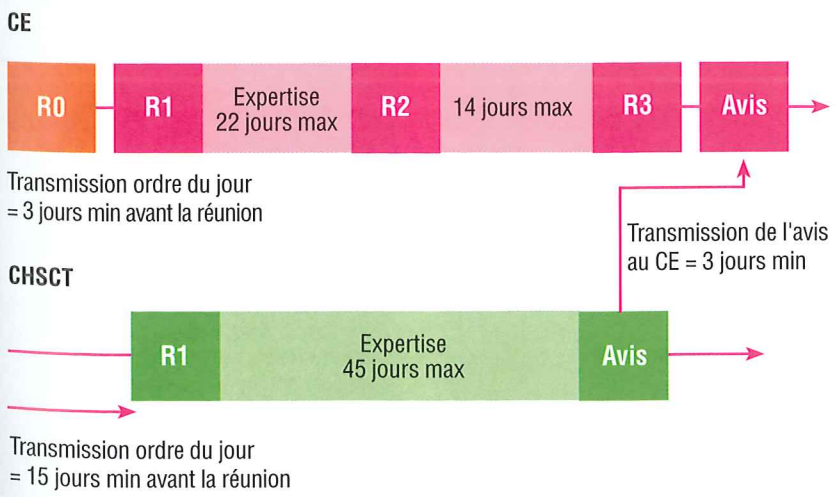
Cette notion n'étant pas définie, les 45 jours sont fréquemment utilisés. En outre, certains tribunaux ont jugé que le délai de 45 jours ne commençait à courir qu'à compter de la date de signature de la lettre de mission[4] qui, par définition, est laissée à la discrétion de l'expert. Or, cette interprétation, de nature à augmenter indûment les délais de procédure, est contraire à l'esprit du législateur et à la position de l'administration selon laquelle le délai court à compter de la nomination de l'expert[5].

Enfin, les entreprises peuvent se retrouver confrontées à une multitude d'experts : l'expert du CE, mais aussi plusieurs experts CHSCT puisque le CHSCT central n'existe pas. Il est judicieux d'entamer la procédure d'information-consultation du CHSCT en même temps que celle du CE au titre du Livre II (ex-Livre IV) du Code du travail. Ceci est d'autant plus important que selon la jurisprudence, le CE ne peut émettre son avis qu'une fois qu'il a pu bénéficier de celui du CHSCT lorsque ceci s'avère nécessaire[6]. En outre, la signature d'un accord de méthode peut utilement être recherchée. Le temps est un élément clé dans les procédures de licenciement collectif pour motif économique, pour l'employeur mais aussi pour le « moral » des salariés. Or la consultation du CHSCT et l'expertise retardent considérablement la procédure d'information-consultation du CE qui, elle, est – en théorie au moins – encadrée dans des délais légaux.

> « En pratique, les entreprises intègrent la consultation et l'expertise CHSCT dans leur calendrier de procédure »

L'instrumentalisation des procédures, parfois à seule fin dilatoire, commande une intervention du législateur pour clarifier les cas de consultation du CHSCT et son recours à un expert ainsi que pour harmoniser les procédures CHSCT/CE.

Calendrier indicatif en cas de projet de réorganisation
entraînant moins de 100 licenciements sur une même période de 30 jours
avec concomitance des procédures Livre II (projet de réorganisation) / Livre I (PSE)



[1] *TGI Toulouse 3 fév. 2011, n°11/114*
[2] *Soc., 25 juin 2003, n° 01-13.826*
[3] *Soc. 26 juin 2001, n° 99-16.096*
[4] *TGI Amiens 17 sept. 2008, n°08/00300.*
[5] *Circ. adm. 25 mars 1993*
[6] *CA Paris 13 mai 2009 n° 08/23442 ; TGI Toulouse 3 fév. 2011 n°11/114*