



**HAL**  
open science

**”Les limites de la dispense de consultation du CSE en cas de conclusion d’un accord de GPEC”, obs. sous Cass. soc., 29 mars 2023**

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Les limites de la dispense de consultation du CSE en cas de conclusion d’un accord de GPEC”, obs. sous Cass. soc., 29 mars 2023. Bulletin Joly Travail, 2023, n° 5, p. 23 (BJT202j7). hal-04102552

**HAL Id: hal-04102552**

**<https://uca.hal.science/hal-04102552v1>**

Submitted on 22 May 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Les limites de la dispense de consultation du CSE en cas de conclusion d'un accord de GPEC**

**Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729, FS-B+R**

Lorsque le Code du travail traite des zones de contact entre négociation et consultation, il le fait sous deux angles que l'on retrouve mêlés dans l'article L. 2312-14 du Code du travail. D'une part, concernant les liens entre conception ou altération de la norme conventionnelle et compétence consultative du comité social et économique (CSE), le législateur a posé, en réaction à une jurisprudence apparue il y a vingt-cinq ans (Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.498 : Bull. civ. V, n° 219), que l'adoption, la révision ou la dénonciation d'un accord collectif ne déclenche aucun processus consultatif. D'autre part, s'agissant de la question d'une éventuelle dispense de consultation du CSE sur un sujet déjà exploité par la négociation collective, le Code du travail retient que « les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique ». Il restait à déterminer quelle est l'intensité de cette dispense de consultation très spécifique. Le présent arrêt, appelé à figurer au rapport annuel, la cantonne nettement en refusant de la prolonger au stade de la mise en œuvre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

En l'espèce, l'un des CSE d'établissement et le CSE central d'une entreprise, filiale d'un groupe au niveau duquel avait été conclu un accord de GPEC, sont informés par l'employeur de l'avancement d'un plan dénommé « Plan équilibre » concernant certains départements de l'établissement en question et matérialisant le contenu de l'accord de groupe relatif à la GPEC. Or, les deux instances concernées considèrent qu'elles auraient dû être consultées sur ce plan préalablement à sa mise en œuvre, raison pour laquelle elles saisissent, en référé, le tribunal judiciaire sur le fondement du trouble manifestement illicite. Celui-ci étant reconnu par le juge, la société se voit par la suite ordonner, d'abord, d'ouvrir une consultation devant les deux CSE sur le projet de « Plan équilibre », ensuite, de communiquer aux deux instances l'ensemble des informations nécessaires permettant aux élus d'appréhender le projet et ses conséquences sur les conditions de travail et l'emploi des salariés, et, enfin, de suspendre la mise en œuvre du plan tant que la procédure de consultation des deux instances n'aura pas aboutie.

Dans le cadre de son pourvoi – dont seul le premier moyen sera abordé dans le cadre de ce commentaire – la société employeur s’appuie principalement sur la lettre de l’alinéa 3 de l’article L. 2312-14 du Code du travail prévoyant que les entreprises ayant conclu un accord relatif à la GPEC ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l’obligation de consultation du CSE. Plus précisément, le pourvoi soutient que dès lors qu’une décision de l’employeur est la mise en oeuvre d’un accord de GPEC, l’employeur n’est pas tenu de consulter le CSE sur cette décision au titre des dispositions légales relatives à la consultation du CSE, dont l’article L. 2312-8 du code du travail qui dispose que le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise.

Après un rappel des dispositions légales relatives à la dispense de consultation en matière de GPEC (C. trav. art. L. 2312-14, al. 3, préc.), à la consultation récurrente sur les orientations stratégiques (C. trav., art. L. 2312-24), à la compétence générale du CSE sur les questions intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (C. trav., art. L. 2312-8) et, enfin, à sa compétence ciblée en matière de restructuration et de compression des effectifs (C. trav., art. L. 2312-37), la Haute juridiction effectue un détour par le droit de l’Union européenne et notamment par les dispositions de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l’information et la consultation des travailleurs. Et une nouvelle fois en quelques mois (Cass. soc. 23 nov. 2022, n° 20-21.924, publié au Bulletin : BJT févr. 2023, n° BJT202c5, obs. S. Ranc ; JCP S 2023, 1090, note X. Aumeran. – Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2023, n° 21-15.371, publié au Bulletin : BJT mars 2023, n° BJT202e7, obs. G. Auzero ; JCP S 2023, 1054, note E. Jeanssen et Y. Pagnerre), elle livre, grâce aux ressources de l’interprétation conforme, une solution importante donnant, cette fois-ci, les clés de compréhension de la dispense de consultation du CSE en cas de conclusion d’un accord de GPEC. Selon les hauts magistrats « en application de l’article L. 2312-14, alinéa 3, du code du travail, interprété à la lumière des articles 1<sup>er</sup>, § 2, et 5 de la directive 2002/14 précitée, si, en présence d’un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le comité social et économique n’a pas à être consulté sur cette gestion prévisionnelle dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques, sont, en revanche, soumises à consultation les mesures ponctuelles intéressant l’organisation, la gestion et la marche générale de l’entreprise au sens de l’article L. 2312-8 du code du travail, notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, quand bien même elles résulteraient de la mise en oeuvre de l’accord

de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ». Ce faisant, elle restreint l'effet de dispense attaché à la conclusion d'un accord de GPEC aux consultations récurrentes et refuse tout « sauf-conduit » aux mesures patronales ultérieures s'adossant à un accord de GPEC mais correspondant au champ de compétence du CSE.

Dans le champ des consultations récurrentes, seule la consultation sur les orientations stratégiques est amenée, au regard du contenu supplétif qui y est associé (C. trav., art. L. 2312-24), à intégrer des discussions sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Et c'est précisément ici, comme le confirme le présent arrêt, que la dispense légale de consultation est appelée à entrer en scène. On le comprend aisément dès lors qu'une certaine redondance ne manquerait pas de survenir si un dialogue déjà mené et concrétisé dans un accord collectif devait être à nouveau rejoué dans le cadre d'une consultation récurrente. Car l'avis du CSE en matière de GPEC ne présenterait qu'un intérêt limité si cette question a déjà fait l'objet d'une planification par la norme conventionnelle. Pour le souligner, la notice au rapport accompagnant l'arrêt (Notice au rapport relative à l'arrêt n°344 du 29 mars 2023 [Pourvoi n° 21-17.729] – Chambre sociale) relève le « caractère prospectif » de l'objet d'un accord de GPEC, ce même caractère étant prêté à la consultation sur les orientations stratégiques par la Cour de cassation (Notice explicative relative à l'arrêt du 21 septembre 2022 [Pourvoi 20-23.660] – Chambre sociale). Opérant sur le même registre que l'accord collectif mais ne proposant pas la même concrétisation conventionnelle, la consultation récurrente sur les orientations stratégiques doit naturellement être mise en sommeil. Cette paralysie d'une des thématiques de consultation récurrente en présence d'un accord de GPEC est rattachée par la Haute juridiction à l'article 5 de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 qui encourage la libre définition par voie d'accord négocié des modalités d'information et de consultation des travailleurs. En effet, il est bien question de soustraire une thématique à la consultation du CSE en raison de son traitement conventionnel.

Mais la situation n'est plus la même lorsque l'accord de GPEC fait l'objet de mesures patronales de mise en œuvre comme c'était le cas dans la présente affaire. Il apparaissait que l'employeur, sous couvert de mise en application de l'accord de GPEC et à travers le « Plan équilibre » qu'il lui adossait, prévoyait l'adaptation des compétences de quinze à vingt postes de deux départements d'un des établissements de l'entreprise. Si l'employeur contestait également, dans le cadre de son pourvoi, le fait que de telles mesures entrent matériellement dans le champ de compétence du CSE, la cour d'appel n'a pas manqué de relever que ces mesures d'adaptation se traduisaient par des mobilités au sein de l'entreprise et du groupe et

affectaient le volume d'emploi des départements concernés. Dès lors, à supposer que la dispense légale de consultation ne s'enclenche pas, il s'agissait bien en l'espèce d'un projet patronal affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment le volume ou la structure des effectifs. Or, contrairement à ce qui a été dit plus haut concernant la consultation récurrente sur les orientations stratégiques, la conclusion d'un accord de GPEC ne vide pas d'intérêt, ici, le processus consultatif. Il n'est plus question, en effet, d'un dialogue prospectif puisque le CSE est amené, dans le cadre de sa compétence générale, à donner son avis sur des mesures concrètes dont l'impact sur les conditions de travail et l'emploi est clairement identifiable. Ne surprend pas, dès lors, la référence dans l'arrêt à l'article 1er, § 2, de la directive européenne qui s'attache à l'« effet utile » de la démarche d'information-consultation. Car précisément, l'« effet utile » de la consultation du CSE, que l'on peut sérieusement mettre en doute dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques, réapparaît lorsque le registre de la consultation se dissocie de celui de la négociation. À cet égard, nul ne contestera que les négociateurs d'un accord de GPEC ne pouvaient encore dialoguer et se prononcer de façon pertinente sur un projet patronal qui, même s'il matérialise la démarche de GPEC imaginée par les parties, n'a réellement pris corps qu'après la conclusion de l'accord et selon des modalités et un paramétrage choisis par l'employeur. Dans ce cadre, la démarche d'information-consultation reprend tout son sens et permet aux représentants du personnel d'influer sur le projet patronal.

Comme on le voit, en présence d'un accord de GPEC, la dispense de consultation du CSE est soigneusement bornée par la Cour de cassation et ne vaut, par évaluation de l'effet utile du processus consultatif, que si le positionnement des élus ne révèle pas un angle de vue et une capacité d'action plus larges que les négociateurs. Or, ces derniers, s'ils agissent sur la conception générale de la démarche de GPEC ne peuvent encore se prononcer sur les modalités concrètes de sa déclinaison, étape où le processus consultatif est le seul pertinent pour réorienter ou amender la déclinaison patronale de l'accord de GPEC et assurer une prise en compte des intérêts des salariés dans ce qui constitue une nouvelle séquence détachable de la mise en mouvement conventionnelle de la GPEC.

Christophe Mariano