

Nouvelle classification des emplois : une consultation élargie du comité d'entreprise

(Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-10.625)

Dans un arrêt du 21 novembre dernier, la Cour de cassation considère que le comité d'entreprise doit être informé et consulté dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle classification professionnelle rendue obligatoire suite à l'extension d'une convention collective de branche.

Il n'y a pas lieu de distinguer selon que la mise en œuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou qu'elle lui soit imposée par un accord collectif étendu. A notre connaissance, cette décision est inédite.

Il apparaît ainsi que le comité d'entreprise ne doit pas seulement être informé et consulté sur les mesures provenant d'une décision ou d'un accord de volonté de l'employeur, mais plus largement sur toute mesure entrant dans son champ de compétences.

En conséquence, l'introduction d'une nouvelle classification conventionnelle rendue obligatoire à la suite de l'extension d'une convention collective doit conduire l'employeur à informer et consulter le comité d'entreprise.

• Une mesure qui s'impose à l'entreprise en application d'un accord de branche étendu...

Dans la présente affaire, il s'agit de la mise en œuvre d'une nouvelle classification rendue obligatoire pour l'employeur à la suite de l'extension d'une convention collective de branche. Plus précisément, il s'agit de l'arrêté d'extension du 16 décembre 2008, qui a rendu obligatoire, à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 30 juin 2000, l'annexe du 31 mars 2008 relative à la classification des différents emplois de la profession.

Le comité central d'entreprise estimait alors devoir être informé et consulté au titre de l'article L. 2323-6 du Code du travail, qui prévoit une information et une consultation du comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (notamment, sur les me-

sures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle).

L'employeur s'y opposait, considérant, pour sa part, que l'obligation de consultation du comité d'entreprise ne concerne que les décisions, projets ou manifestations de volonté de l'employeur. Selon lui, elle ne concernerait donc, par exemple, que les décisions unilatérales ou les accords collectifs d'entreprise.

Ainsi, selon lui, un accord collectif de branche rendu obligatoire par un arrêté d'extension n'entraînerait pas une telle obligation. En revanche, il reconnaît que le comité d'entreprise peut être informé de la mesure, au titre de l'article L. 2262-6 du Code du travail, aux termes duquel l'employeur a, en effet, l'obligation de fournir au comité d'entreprise, chaque année, la liste des modifications apportées aux conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Mais la Cour de cassation n'adopte pas ce raisonnement.

• ...peut conduire à une information et une consultation du comité d'entreprise

En l'espèce, les Hauts magistrats considèrent "qu'en vertu de l'article L. 2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la mise en œuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soit imposée par un accord collectif étendu".

En d'autres termes, peu importe que l'employeur soit ou non à l'origine de la mise en place d'une nouvelle classification, qu'il puisse ou non décider d'appliquer les nouvelles mesures, dès lors que la structure des effectifs est affectée par la nouvelle classification, le comité d'entreprise doit être informé et consulté.

On peut souligner que la mise en œuvre d'une nouvelle classification affecte nécessairement la structure des effectifs.

D'ailleurs, la Cour de cassation relève l'impact de la nouvelle classification : "au sein du groupe Monoprix, le nombre des intitulés d'emplois avait été réduit des deux tiers tant pour le siège que pour les magasins (...)", en outre, "le regroupement de certains emplois sous un même intitulé tel celui d'électricien hautement qualifié devenant agent de maintenance, était susceptible d'avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés, ce dont il se déduisait que les mesures en cause intéressaient la marche générale de l'entreprise et notamment étaient susceptibles d'affecter la structure des effectifs".

Elle en conclut donc que le défaut de consultation du comité central d'entreprise constitue un trouble manifestement illicite, justifiant la saisine du juge des référés, aux fins de faire ordonner la consultation du comité central d'entreprise.

« le comité d'entreprise (...) doit être informé et consulté sur toute mesure entrant dans son champ de compétences. (...) l'introduction d'une nouvelle classification conventionnelle rendue obligatoire à la suite de l'extension d'une convention collective doit conduire l'employeur à informer et consulter le comité d'entreprise. »

On retiendra ainsi, pour conclure, qu'au titre de l'article L. 2323-6 précité, le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur toute mesure entrant dans son champ de compétence, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que sa mise en œuvre résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou qu'elle lui est imposée par un accord collectif étendu.

Au regard de cette jurisprudence, dans un futur proche, la mise en œuvre d'une nouvelle classification au niveau de la branche représentant les Services de santé au travail interentreprises devra être précédée d'une information et d'une consultation des comités d'entreprise de chaque SSTI. ■