



Notice au rapport relative à l'arrêt n°344 du 29 mars 2023 Pourvoi n° 21-17.729 – Chambre sociale

Par l'arrêt du 29 mars 2023, la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur l'interprétation de l'article L. 2312-14, alinéa 3, du code du travail et, plus précisément, sur le domaine de l'exclusion de consultation du comité social et économique que cette disposition prévoit dans le cas où un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été conclu.

Cet article L. 2312-14 a été créé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, puis modifié par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Dans sa rédaction issue de cette dernière ordonnance, il prévoit, d'abord, à son alinéa 1, que « les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité social et économique, sauf, en application de l'article L. 2312-49, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition », ensuite, à son alinéa 2, que « les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont pas soumis à la consultation du comité » et, enfin, à son alinéa 3, 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 ».

L'article L. 2312-14 reprend, à ses alinéas 1 et 2, l'article L. 2323-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui, précédemment, s'appliquait au comité d'entreprise.

Cette loi a mis un terme à la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle si un employeur prenait l'initiative de proposer ou d'accepter de négocier un accord collectif avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, il devait consulter le comité d'entreprise sur ce projet quand l'objet de l'accord relevait de la compétence consultative du comité et ce, au plus tard, avant de signer l'accord¹. Selon cette jurisprudence, il incombait également à l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur la reconduction d'un accord², comme sur sa dénonciation³.

Cependant, la Cour de cassation a jugé que, en vertu de l'article L. 2323-6 du code du travail, dont les termes sont repris, pour le comité social et économique, à l'article L. 2312-8 de ce code, « 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 »⁴.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 29 mars 2023, le pourvoi, par son premier moyen, pris en sa première branche, invitait la Cour de cassation à affirmer que les décisions de l'employeur, dès lors qu'elles entraient dans le champ d'application d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou relevaient de sa mise en œuvre, n'étaient pas soumises, en vertu de l'article L. 2312-14, alinéa 3, du code du travail, à l'obligation de consultation de l'article L. 2312-8 du même code sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

La Cour de cassation avait ainsi à se prononcer sur l'interprétation des termes « dans ce domaine » au sens de cet article L. 2312-14, alinéa 3, pour déterminer l'objet de la dispense de consultation que celui-ci prévoit.

Cette question a été considérée au regard de la finalité de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, de la lettre de l'article L. 2312-14 du code du travail, ainsi que de l'effet

¹ [Soc., 5 mai 1998, pourvoi n° 96-13.498, Bull. 1998, V, n° 219, publié au Rapport annuel.](#)

² [Crim., 28 novembre 2006, pourvoi n° 06-82.314.](#)

³ [Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 07-40.273, Bull. 2008, V, n° 49, publié au Rapport annuel.](#)

⁴ [Soc., 21 novembre 2012, pourvoi n° 11-10.625, Bull. 2012, V, n° 302.](#)

utile de l'obligation d'information et de consultation rappelé à l'article 1^{er}, § 2, 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 dans la Communauté européenne.

À cet égard, il peut être d'abord relevé qu'il résulte, tant de l'exposé des motifs de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, selon lequel l'introduction de la gestion anticipée de l'emploi et des compétences dans le champ de la négociation obligatoire a pour finalité d'inciter les entreprises « à adopter une démarche d'anticipation et à traiter en amont, par le dialogue social, les évolutions de l'emploi », que de l'article L. 2242-20 du code du travail, que les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont un objet qui, par son caractère prospectif, se distingue de celui des mesures mentionnées aux articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du code du travail.

Ensuite, l'article L. 2312-24 du code du travail relatif aux consultations récurrentes sur les orientations stratégiques y intègre spécifiquement la consultation « sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

Enfin, si, selon l'article 5 de la directive 2002/14 précitée, « les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs », en vertu de l'article 1^{er}, § 2, de cette directive, « les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche ».

Dès lors, il a été retenu que, en application de l'article L. 2312-14, alinéa 3, du code du travail, interprété à la lumière des articles 1^{er}, § 2, et 5 de la directive 2002/14, 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 œuvre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.