

[Jurisprudence] Articulation entre consultation du CSE sur les orientations stratégiques et consultation ponctuelle

Réf. : Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-23.660, FS-B+R [N° Lexbase : A25208KK](#)

N2935BZQ



par Jonathan CADOT, avocat associé, Lepany & Associés

le 12 Octobre 2022

Mots-clés : CSE • IRP • consultation • orientations stratégiques • projet • modification de l'organisation de l'entreprise • restructuration • compression des effectifs

La consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La consultation sur les orientations stratégiques a été instituée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, sur la sécurisation et de l'emploi [N° Lexbase : L0394IXU](#), dite loi « LES » qui s'inscrivait dans la continuité de l'ANI du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des emplois et des parcours professionnels des salariés.

L'objectif des partenaires sociaux était louable :

« comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et les contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées. »

Il faut bien reconnaître que la consultation sur les orientations stratégiques a suscité, et continue de susciter, de

multiples interrogations.

À ce jour, sous l'empire des textes régissant le CSE, il est prévu que « le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences » [1].

La seule lecture de l'article L. 2312-24, alinéa 1^{er} du Code du travail **N° Lexbase : L9906LLH** permet d'établir l'étendue et l'importance de cette consultation annuelle (avec la possibilité de prévoir une consultation triennale par accord collectif). C'est l'occasion pour les élus de CSE d'appréhender et de comprendre la situation de l'entreprise avec une vision prospective et dynamique.

Pour ce faire, le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable pour les aider dans cette analyse, même s'il est à regretter que le législateur soit venu prévoir un co-financement de l'employeur et du CSE (c'est-à-dire 20 % du coût de l'expertise restant à la charge du CSE).

C'est d'autant plus important, qu'outre l'avis rendu sur les orientations stratégiques, le CSE peut proposer des orientations alternatives. Dans cette hypothèse, l'avis du CSE est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée, le comité en recevant communication et pouvant y répondre [2].

La question s'est régulièrement posée s'agissant de l'articulation entre consultation sur les orientations stratégiques et les projets ponctuels soumis à consultation du CSE sans que la Cour de cassation n'ait jusqu'à lors eu à trancher cette question.

Sur ce point, plusieurs décisions de juges du fond divergeaient sur le sujet [3].

C'est dans ce contexte qu'intervient l'arrêt de la Cour de cassation du 21 septembre 2022.

I. Des faits propices à faire trancher la question de l'articulation entre la consultation sur les orientations stratégiques et la consultation ponctuelle

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 21 septembre 2022, un organisme de gestion d'un établissement d'enseignement catholique (OGEC) avait engagé une procédure d'information-consultation de son CSE sur un projet de fermeture d'un lycée professionnel et la résiliation du contrat d'association correspondant avec le ministère de l'Agriculture.

Le hasard du calendrier voulait que l'OGEC démarrât peu après l'ouverture de cette consultation, celle sur les orientations stratégiques.

C'est dans ce contexte que le CSE de l'OGEC saisissait la justice pour obtenir la suspension de la procédure d'information-consultation sur le projet de fermeture et de résiliation du contrat jusqu'à ce que la consultation sur les orientations stratégiques ait pris fin.

La cour d'appel de Paris [4] devait ordonner la suspension de la consultation sur la résiliation du contrat avec le ministère de l'Agriculture jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques. Pour la cour d'appel, la décision envisagée était « un choix stratégique » et donc une déclinaison concrète d'une orientation stratégique » qui devait préalablement être soumise au CSE.

L'OGEC devait se pourvoir en cassation arguant du caractère autonome de la consultation sur les orientations stratégiques distincte des consultations dites ponctuelles.

Aux termes de son arrêt, la Cour de cassation suit cette analyse en considérant que la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Il est à noter que la Cour de cassation a entendu donner une certaine publicité à son arrêt qui est estampillé « B-R » sans compter que la Haute Juridiction a pris le soin de rédiger une note explicative de sa décision [5].

II. Des consultations avec un objet et une temporalité différente selon la Cour de cassation

Aux termes de son arrêt, la Cour de cassation prend le soin de bien distinguer :

- les articles L. 2312-8 [N° Lexbase : L6660L7S](#) et L. 2312-37 [N° Lexbase : L1434LKC](#) du Code du travail qui viennent prévoir l'obligation de consulter le CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion, et la marche générale de l'entreprise, notamment, sur la modification de son organisation économique ou juridique ou en cas de restructuration et compression des effectifs ;
- l'article L. 2312-24 du Code du travail [N° Lexbase : L9906LLH](#) régissant les orientations stratégiques.

Pour la Haute Juridiction, il s'agit de deux consultations distinctes et autonomes, la consultation sur les orientations stratégiques n'étant pas un préalable obligatoire et nécessaire à une consultation ponctuelle.

Une telle position peut surprendre dès lors que les projets ponctuels présentés par la Direction sont autant de choix stratégiques s'inscrivant dans les orientations stratégiques de l'entreprise.

Comment le CSE peut être en mesure de comprendre une décision ponctuelle sans pouvoir l'appréhender dans le cadre des orientations stratégiques ?

Cette forme de décorrélation entre orientations stratégiques et décisions stratégiques vide, pour partie, de substance l'étendue de la consultation du CSE.

Pourtant, la Cour de cassation a finalement considéré que la consultation sur les orientations stratégiques n'est pas un préalable à la consultation ponctuelle arguant d'un projet intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Pour justifier cette position, la Cour de cassation entend rappeler dans sa note explicative que la consultation sur les orientations stratégiques vise à promouvoir l'anticipation dans les entreprises tout en associant le CSE au processus de définition des orientations stratégiques.

Il s'agit toujours, selon elle, d'offrir « un cadre à une discussion prospective sur l'avenir général de l'entreprise distincte des consultations ponctuelles du comité social et économique relatives à un projet déterminé de l'employeur ayant des répercussions sur l'emploi, notamment, en matière de restructurations »

III. Un arrêt dans la continuité de positions passées de la Cour de cassation

Il faut reconnaître que cet arrêt, bien que critiquable, ne surprend pas au regard de certaines positions passées de la Cour de cassation.

D'ailleurs, à ce sujet, la note explicative relative à l'arrêt du 21 septembre 2022 rappelle que la Cour de cassation avait déjà considéré que la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement pour motif économique n'était pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications prévues à l'article L. 2323-56 du Code du travail [N° Lexbase : L5590KG7](#), alors applicable, et, de celle d'engager tous les trois ans une négociation portant sur la GPEC [\[6\]](#).

La Cour de cassation a le mérite d'avoir une certaine constance dans ses raisonnements...

Des questions qui restent en suspens, sources de potentiels contentieux

Certains considéreront, peut-être hâtivement, que cet arrêt met fin aux débats et litiges ayant trait à la consultation sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles .

À notre sens, plusieurs questions méritent encore d'être soulevées et débattues :

- la situation d'une consultation sur un projet structurant quant au devenir de l'entreprise sans que l'employeur n'ait rempli ses obligations en termes de consultation annuelle sur les orientations stratégiques les années précédentes ;
- l'atteinte aux prérogatives du CSE et la déloyauté dans la consultation si à l'occasion d'une consultation ponctuelle, les élus découvraient que l'employeur avait dissimulé des informations en présentant les orientations stratégiques de l'entreprise.

En ce sens, le tribunal judiciaire de Paris a pu juger qu'« il n'en demeure pas, que les informations et les orientations données par l'employeur dans le cadre de la procédure de consultation doivent être sincères et correspondre exactement à la réalité des perspectives envisagées au moment de leur communication aux organisations syndicales. [...] Le fait pour l'employeur d'avoir dissimulé les données et perspectives dont il avait déjà connaissance pour les communiquer quatre mois plus arguant de motifs dont il ne justifie pas, caractérise la déloyauté de la direction dans la procédure d'information/consultation » [\[1\]](#).

- la possibilité pour le CSE dans le cadre d'une consultation ponctuelle non pas de demander la suspension de la consultation dans l'attente de la consultation sur les orientations stratégiques, mais d'obtenir des éléments d'information en lien avec la stratégie et à son évolution, surtout, si le projet est en contradiction avec les orientations stratégiques précédemment présentées ;
- le fait qu'un projet d'entreprise qui a fait l'objet de la consultation du CSE au titre des orientations stratégiques doit également donner lieu à la consultation au titre du projet au stade de son déploiement [\[2\]](#).

La consultation sur les orientations stratégiques n'a pas fini de faire parler d'elle.

[\[1\]](#) TJ Paris, 21 septembre 2021, n° 21/05295, SFR

[\[2\]](#) V. en ce sens : TJ Créteil, référé, n° 22/00315, FNAC

[\[1\]](#) C. trav., art. L. 2312-24, alinéa 1^{er} [N° Lexbase : L9906LLH](#).

[\[2\]](#) C. trav., art. L. 2312-24, alinéa 2.

[\[3\]](#) v. CA Paris, 3 mai 2018, n° 17/09307 [N° Lexbase : A2509XMU](#) ; TGI Nanterre, référé, 30 mai 2018, n° 18/0052 [\[en ligne\]](#).

[4] CA Paris, 29 octobre 2020, n° 20/04265 [N° Lexbase : A78533ZU](#).

[5] [en ligne](#).

[6] Cass. soc., 30 septembre 2009, n° 07-20.525, FS-P+B+R [N° Lexbase : A5779ELM](#), Bull. civ., V, 2009, n° 217.

© *Reproduction interdite, sauf autorisation écrite préalable*