



Extract of Sundep-Solidaires Paris

<http://sundep-paris.org/spip.php?article695>

# Jurisprudences concernant le CHSCT

- Solidaires  
- Union syndicale Solidaires



Publication date: dimanche 10 novembre 2013

## **Description:**

Dans ce numéro, Solidaires publie plusieurs jurisprudences ayant trait au CHSCT.

---

**Copyright © Sundep-Solidaires Paris - Tous droits réservés**

---

**Dans ce numéro, Solidaires publie plusieurs jurisprudences ayant trait au CHSCT.**

**Vous pouvez retrouver l'ensemble des bulletins juridiques de Solidaires [à cette adresse](#).**

Dans une, la Cour de Cassation rappelle que la présentation par l'employeur d'un projet de réorganisation doit comporter des indications relatives aux conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés qu'elles soient positives ou négatives. L'employeur ne peut donc pas se contenter de dire qu'il n'en contient aucune ou ne faire état que des impacts positifs.

Dans une autre du 9 octobre, il a été jugé que lorsqu'un salarié est déclaré inapte, le CHSCT n'a pas à être consulté par l'employeur sur la mise en oeuvre de l'obligation de reclassement.

Un arrêt du 16 octobre précise que la candidature d'un salarié au poste de délégué au CHSCT peut être valablement contestée dans la limite d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats. Cela en va ainsi que le salarié ait ou non été désigné.

Le 23 septembre, la Cour de cassation a jugé que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail peu importe que l'employeur ait déjà mené une étude semblable.

Nous publions aussi une décision dans laquelle il est précisé qu'un e-mail peut également être un moyen pour prouver que l'employeur a licencié un salarié sans respecter la procédure.

Enfin, nous jugeons utile de publier un article complet relatif à l'entretien annuel d'évaluation, rendez-vous souvent incontournable de la fin d'année entre le manager et ses collaborateurs. Sa mise en place est encadrée par le Code du travail et les juges. L'employeur ne peut donc pas faire n'importe quoi dans ce domaine.

**Union Syndicale Solidaires**  
144 boulevard de La Villette 75019 Paris  
Téléphone : (33) 1 58 39 30 20 Télécopie : (33) 1 43 67 62 14  
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

BULLETIN JURIDIQUE N°19 4 novembre 2013

### BULLETIN JURIDIQUE de l'Union Syndicale Solidaires



**Quid de l'information incomplète du CHSCT sur la réorganisation d'un service ?**

**Édito**

Dans ce numéro, nous publions plusieurs jurisprudences ayant trait au CHSCT

- Dans une, la Cour de Cassation rappelle que la présentation par l'employeur d'un projet de réorganisation doit comporter des indications relatives aux conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés qu'elles soient positives ou négatives. L'employeur ne peut donc pas se contenter de dire qu'il n'en contient aucune ou ne faire état que des impacts positifs.
- Dans une autre du 9 octobre, il a été jugé que lorsqu'un salarié est déclaré inapte, le CHSCT n'a pas à être consulté par l'employeur sur la mise en œuvre de l'obligation de reclassement.
- Un arrêt du 16 octobre précise que la candidature d'un salarié au poste de délégué au CHSCT peut être valablement contestée dans la limite d'un délai de 15 jours suivant la proclamation des résultats. Cela en va ainsi que le salarié ait ou non été désigné.
- Le 23 septembre, la Cour de cassation a jugé que le CHSCT peut faire appel à un suspect agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail peu importe que l'employeur ait déjà mené une étude semblable.

Nous publions aussi une décision dans laquelle il est précisé qu'un e-mail peut également être un moyen pour prouver que l'employeur a licencié un salarié sans respecter la procédure.

Enfin, nous jugeons utile de publier un article complet relatif à l'entretien annuel d'évaluation, rendez-vous souvent incontournable de la fin d'année entre le manager et ses collaborateurs. Sa mise en place est encadrée par le Code du travail et les Juges. L'employeur ne peut donc pas faire à l'impair quel que soit ce domaine.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Pour que le CHSCT puisse rendre un avis utile sur un projet de réorganisation, l'employeur doit, d'une part, lui présenter son projet de manière détaillée et, d'autre part, traiter de ses conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Dans cette affaire, la direction d'un centre hospitalier consulte son CHSCT sur un projet de réorganisation du service réanimation des grands brûlés. Jusque-là, pas de problème. Sauf qu'à y regarder de plus près, ladite consultation ne se révèle pas aussi parfaite. En effet, elle se résume à la projection d'un Power point de 8 pages contenant une description sommaire du projet dans ses grandes lignes. Bien sûr, la réorganisation n'ayant, selon les dires de l'employeur, aucun impact négatif, celle-ci est présentée sous le seul angle de l'amélioration de la qualité des soins et des conditions de travail.

Pourtant, ce projet comporte des inconvénients prévisibles, notamment la fatigue du personnel. En effet, il est acquis que les cadences seront modifiées. La durée quotidienne du travail passera de 7 h 42 à 12 heures. Cependant, ces aspects ne sont ni présentés ni examinés en réunion CHSCT.

S'estimant donc insuffisamment informé, le CHSCT demande la suspension de la mise en œuvre du projet, requête à laquelle les Juges accèdent. A cette occasion, afin que les membres du CHSCT soient à même de rendre un avis utile, ils précisent que l'employeur doit commencer par présenter un projet détaillé. Ne donner que des informations sommaires au CHSCT n'est pas suffisant.

Ensuite, la présentation du projet doit comporter des indications relatives aux conséquences de la réorganisation sur les conditions de travail des salariés, qu'elles soient positives ou négatives. L'employeur ne peut donc pas se contenter de dire qu'il n'en contient aucune ou ne faire état que des impacts positifs.

**Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-21.747**