

Dans un arrêt du 21 novembre 2012, la Cour de Cassation affirme clairement qu'on ne peut considérer que le comité d'entreprise doit être informé et consulté seulement sur des mesures résultant d'une décision de l'employeur : toute mesure entrant dans son champ de compétence doit lui être soumise, y compris lorsqu'elle résulte d'un accord collectif étendu - en l'occurrence, il s'agissait d'une nouvelle classification conventionnelle.

"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 de ce que la mise en oeuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui est imposée par un accord collectif étendu

."

Cass. soc. 21 novembre 2012, n° 11-10.625 FS-PB