

// le dossier
jurisprudence thèmeAttributions et fonctionnement
des IRP

CE/CSE, CHSCT

En attendant que la jurisprudence sur le comité social et économique ne s'étoffe, les arrêts relatifs au fonctionnement et aux attributions du comité d'entreprise et du CHSCT se sont multipliés au cours des derniers mois. Les solutions sont, pour la plupart, transposables dans le cadre du comité social et économique (CSE). Ce dossier de jurisprudence réunit les principales décisions rendues par la Cour de cassation sur les huit derniers mois.

// Ce qu'il faut retenir

Tous les membres du comité d'entreprise doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité.

Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-23.157 F-PB

La condition de majorité permettant aux membres du comité d'entreprise de demander la tenue d'une seconde réunion, s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative.

Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-27.889 FS-PB

La fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice.

Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-31.304 F-PB

Le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement.

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.660 FS-PB

Le comité d'entreprise de la société ayant fait l'objet d'une opération de fusion-absorption et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante peut décider la dévolution de son patrimoine au comité d'entreprise de cette dernière.

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.993 F-PB

En l'absence de comité d'entreprise européen instauré par un accord précisant les modalités de l'articulation des consultations, l'institution représentative du personnel d'une société contrôlée par une société mère ayant son siège dans un autre État membre de l'UE doit être consultée sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, y compris lorsqu'une OPA porte sur les titres de la société mère.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-14.520 FS-PBRI

Si les dispositions applicables au CHSCT ne s'opposent pas à ce que le recours à l'expertise, la fixation de son périmètre ainsi que la désignation de l'expert fassent l'objet de délibérations distinctes, le délai de quinze jours pour contester les modalités de l'expertise ou son étendue ne court qu'à compter du jour de la délibération les ayant fixées.

Cass. soc., 20 mars 2019, n° 17-23.027 FS-PB

À CLASSER SOUS

IRP

09 / 19

 Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur www.liaisons-sociales.fr

Seul le règlement intérieur du CE peut limiter l'accès de ses membres aux archives

La solution

Tous les membres du comité d'entreprise doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité. Il en résulte qu'en l'absence de dispositions dans le règlement intérieur, doit être censurée la décision du juge des référés qui limite à quelques heures par semaine les heures de consultation des documents intéressant l'activité du comité d'entreprise par des membres du comité d'entreprise, élus d'une liste syndicale, dans les locaux où ces documents étaient entreposés, occupés par le secrétaire et le trésorier dudit comité, élus d'une autre liste syndicale.

Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-23.157 F-PB

Le commentaire

Le comité d'entreprise dispose d'un ensemble d'archives et de documents : procès-verbaux de réunions, rapports d'expertise, ou encore comptes de gestion pour ne prendre que quelques exemples. Il n'existe pas de disposition légale relative à la mise à disposition de ces documents aux membres du CE. Il revient donc au comité lui-même d'en fixer les modalités de consultation dans son règlement intérieur (C. trav., art. L. 2325-2 ancien). Une tâche qui incombe également au comité social et économique (CSE) dans les entreprises de plus de 50 salariés (C. trav., art. L. 2315-24).

Mais *quid* lorsqu'aucune disposition du règlement intérieur ne porte sur l'accès et la communication de ces documents ? Envisageant ce cas de figure, un arrêt rendu le 7 novembre 2018 par la Cour de cassation précise qu'il n'appartient pas au juge de limiter l'exercice du droit de consultation dont disposent les membres du comité, *a fortiori* lorsque les restrictions qu'il impose concernent seulement certains élus.

DES HORAIRES DE CONSULTATION FIXÉS PAR LA COUR D'APPEL

En l'espèce, les documents et archives du comité d'entreprise étaient conservés dans des locaux servant également de bureaux à sa secrétaire et à sa trésorière, toutes deux élues FO. La secrétaire en ayant refusé l'accès à des élus CGT, ces derniers ont alors saisi le TGI en référé pour obtenir, sous astreinte, un accès à ces locaux afin de pouvoir consulter et prendre copie des documents et archives du comité qui y étaient entreposés.

Si le TGI les a déboutés, la cour d'appel a pour sa part reconnu l'existence d'un trouble manifestement illicite. Après avoir rappelé le droit des élus de consulter les archives et les documents administratifs et comptables intéressant l'activité du comité, elle a toutefois décidé que, pour concilier ce droit avec les exigences d'un bon fonctionnement de la structure, le droit de consultation des requérants ne pourra s'exercer que les mardis entre 14h00 et 16h00 ainsi que l'avant-veille des réunions du comité d'entreprise ou de ses commissions sur la même plage horaire.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a partiellement cassé la décision, notamment en ce qu'elle a limité le droit à consultation des documents.

LES MEMBRES DU CE DISPOSENT D'UN ÉGAL ACCÈS AUX DOCUMENTS ET ARCHIVES...

La Cour de cassation commence par rappeler le principe : « tous les membres du comité d'entreprise doivent avoir égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables dudit comité ».

La règle n'est pas nouvelle mais n'avait, jusqu'à présent, été appliquée qu'afin de préciser que l'employeur, en sa qualité de président du comité, « a accès, comme tous les autres membres, aux archives et aux documents comptables dudit comité » (Cass. soc., 19 décembre 1990, n° 88-17.677 PB ; Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-15.384 D). C'est la première fois, à notre connaissance, que la chambre sociale est saisie de la question dans le cadre d'un litige opposant des élus siégeant au CE sous des étiquettes syndicales différentes. Qu'importe donc le ou les membres du CE concernés : tous, sans distinction, doivent pouvoir consulter les documents de l'instance. Sur ce point, la cour d'appel et la Cour de cassation sont au diapason.

... SANS AUTRE RESTRICTION QUE CE QUE PRÉVOIT LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CE

En revanche, les deux cours ne s'accordent pas sur les modalités d'exercice du droit de consultation. En effet, pour la Haute juridiction, « en l'absence de dispositions dans le règlement intérieur du comité d'entreprise, il n'appartenait pas au juge des référés de limiter l'exercice par certains membres du comité de leur droit à consultation des archives et des documents comptables et financiers de celui-ci ».

En d'autres termes, en imposant des plages horaires de consultation, la cour d'appel est, d'une part, intervenue dans un domaine relevant du règlement intérieur du comité, seul à même de poser des restrictions en la matière. D'autre part, en imposant de tels horaires aux

requérants, la cour d'appel a **limité l'exercice** du droit de consultation de « certains membres » du comité, alors même que le principe est celui d'un **égal accès** de tous les membres aux documents et archives du comité. En pratique, en l'**absence de précision** dans le **règlement intérieur**, le principe est donc celui de l'**accès libre** de tous les élus à tous les documents du CE à tout moment. Si le règlement intérieur s'est emparé de la question

pour poser des restrictions, notamment en termes d'horaires de consultation, celles-ci doivent être les mêmes pour tous les membres du comité quelle que soit leur étiquette syndicale. La solution devrait, à notre sens, s'appliquer au CSE.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Demande de réunion extraordinaire du CE : seuls les élus ayant voix délibérative sont pris en compte

La solution

Il résulte des articles L. 2323-1, L. 2324-28 et L. 2325-14 du Code du travail alors applicables que la majorité des membres du comité d'entreprise visée à l'article L. 2325-14 du Code du travail s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative. Violent dès lors ces textes la cour d'appel qui enjoint à l'employeur d'organiser une seconde réunion du comité d'entreprise par application de l'article L. 2325-14 du Code du travail en retenant qu'il convient d'apprécier cette majorité au regard de tous les membres composant le comité, intégrant les élus titulaires, les suppléants, le représentant syndical et le représentant du chef d'entreprise. Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-27.889 FS-PB

Le commentaire

Le CE (comité d'entreprise) peut solliciter la tenue d'une **réunion extraordinaire** « à la **demande** de la **majorité** de ses **membres** » (*C. trav., art. L. 2325-14 ancien*). **Qui faut-il exactement inclure** parmi ces « membres » ? La Cour de cassation se prononce pour la première fois sur ce point, dans un arrêt du 13 février 2019 : il s'agit de la majorité des membres élus ayant voix délibérative. C'est-à-dire les élus titulaires.

CALCUL DE LA MAJORITÉ REQUISE POUR UNE DEMANDE DE RÉUNION EXTRAORDINAIRE

En l'occurrence, le CE était composé au total de 11 membres : six élus titulaires, trois suppléants, un représentant syndical et le représentant de l'employeur. En 2017, une **réunion** extraordinaire a été **sollicitée** par **trois titulaires, deux suppléants et le représentant syndical**. Pour la **Cour d'appel de Paris**, la notion de **majorité** des membres du comité d'entreprise devait s'entendre de **tous les membres** composant le **comité**, ce qui comprenait les titulaires, les suppléants, le représentant syndical et le représentant du chef d'entreprise. Dès lors, la **demande** a été jugée **recevable** puisqu'émanant de six membres sur 11 (*CA Paris, pôle 6, ch. 1, 20 octobre 2017, n° 17/10513*).

La **Cour de cassation** a **cassé sans renvoi** cette décision et a, au contraire, décidé de rejeter, faute de majorité, la demande de convocation.

MAJORITÉ INTÉGRANT UNIQUEMENT LES ÉLUS TITULAIRES

L'arrêt du 13 février 2019 pose en effet pour principe que « la **majorité** des membres du comité d'entreprise

visée à l'article L. 2325-14 du Code du travail **s'entend** de la **majorité** des membres élus ayant voix délibérative ». Ces membres **élus ayant voix délibérative** sont les titulaires. Ne sont donc **pas pris en compte** dans le calcul de la majorité :

- les **représentants syndicaux** (qui ne sont pas des élus et n'ont qu'une voix consultative) ;
- les élus **suppléants** (qui ont simplement voix consultative). Toutefois, un suppléant pourra être pris en compte s'il assure le remplacement d'un titulaire en cas de cessation des fonctions ou d'absence momentanée de ce dernier. Il devient en effet titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité (*C. trav., art. L. 2324-28 ancien*) ;
- le **président du comité** (qui est destinataire de la demande).

En l'espèce, la demande de réunion extraordinaire devait donc émaner d'au moins quatre titulaires sur six pour s'imposer à l'employeur. Or, seuls trois titulaires du comité d'entreprise s'étaient positionnés en faveur de la demande de réunion exceptionnelle, ce qui était insuffisant.

SOLUTION TRANPOSABLE AU CSE

On notera qu'à l'égard du comité social et économique (CSE), la **solution peut être aisément transposée**. En effet, les dispositions supplétives qui lui sont applicables prévoient également la possibilité de demander la tenue d'une réunion extraordinaire à « la majorité de ses membres » (*C. trav., art. L. 2315-28* applicable dans les entreprises d'au moins 50 salariés). En toute logique, il s'agit là également de la majorité des membres élus ayant voix délibérative, c'est-à-dire les titulaires.

Fixation du lieu de réunion du CE : une prérogative patronale qui ne doit pas dégénérer en abus

La solution

La fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice.

Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-31.304 F-PB

Le commentaire

En 2013, la Cour de cassation a tranché la problématique de la **fixation** de la **date** des **réunions** du comité d'entreprise : il s'agit d'une **prérogative** de l'**employeur**, qui trouve sa limite dans un éventuel abus (*Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-28.324 PB; v. l'actualité n° 16274 du 30 janvier 2013*).

Dans un arrêt du 3 avril 2019, la Cour de cassation **transpose** la **même logique** de raisonnement à la question de la fixation du **lieu** des **réunions** obligatoires. Ainsi, s'agissant d'une prérogative patronale, l'employeur est en droit d'imposer aux **élus** le lieu des réunions. En revanche, ces derniers peuvent toujours **saisir** le **juge** en cas d'**exercice abusif** de ce **droit**, notamment lorsque le lieu choisi est anormalement éloigné.

DÉPLACEMENT DU LIEU DES RÉUNIONS EN RÉGION PARISIENNE

Cette affaire concerne une société disposant de **deux cliniques** situées en **Haute-Savoie** (74). Après le **rachat** de celle-ci par un **groupe**, il a été décidé que les **réunions** mensuelles du comité d'entreprise auraient désormais lieu au siège administratif du groupe, situé en **région parisienne** (92).

Les **élus** ont **contesté** cette nouvelle localisation distante de plus de 500 km du lieu habituel de réunion, générant des temps de transport excessifs, sources de fatigue, et impliquant chaque mois une journée d'absence complète au poste de travail. L'**employeur** faisait valoir, pour sa part, qu'il n'était **pas abusif** d'organiser les réunions au siège du groupe et qu'en tout état de cause, les **frais de déplacement** des élus étaient **intégralement pris en charge**.

L'affaire a été portée devant le Tribunal de grande instance de Bonneville, puis la Cour d'appel de Chambéry et, enfin, devant la Cour de cassation. Les élus ont, à chaque fois, obtenu gain de cause.

PRÉROGATIVE PATRONALE

Dans le **silence** des **textes** quant à la fixation du lieu des réunions obligatoires, la Cour de cassation pose ici la règle à suivre : « la **fixation** du **lieu des réunions** du comité d'entreprise relève des **prérogatives** de l'**employeur**, **sauf** pour celui-ci à répondre d'un **éventuel abus** dans leur exercice ».

Une précision utile, dans la mesure où la jurisprudence n'avait jamais clairement tranché cette question. De plus, le **principe valable** pour les réunions du comité d'entreprise l'est également pour celle du **CSE** (comité social et économique), les textes actuels n'étant pas plus précis sur ce point.

De même qu'il fixe la date des réunions, c'est donc l'employeur qui en détermine également le lieu. Mais cette liberté ainsi reconnue s'exerce sous le contrôle du juge judiciaire, compétent pour reconnaître l'existence d'un éventuel abus.

CONTRÔLE DU JUGE EN CAS D'ABUS

Il appartient **aux élus** qui estimerait que l'employeur a commis un **abus** dans la fixation du **lieu** des réunions de le **prouver** devant le **tribunal de grande instance**.

En l'espèce, les **éléments** constitutifs d'un abus ont été jugés **réunis** : temps de déplacement anormalement élevé, entrave à l'exercice des compétences de l'instance, absence de recherche de solutions alternatives (visioconférence, alternance des réunions entre le siège et le site d'implantation du comité, prise en charge de nuits d'hôtel en cas de réunions longues).

Pour ordonner le rétablissement du lieu de réunion sur le site habituel de Haute-Savoie (sous astreinte de 20 000 € par mois de retard), les juges du fond, approuvés par la Haute juridiction, ont ainsi retenu que :

- les réunions sont organisées en **région parisienne** alors qu'**aucun salarié** de la société **n'y travaille** ;
- le **temps de transport** est particulièrement **élevé** et de nature à **décourager** les **vocations** des **candidats** à l'élection ;
- le lieu choisi (plus de 500 km du lieu habituel de réunion) est de nature à avoir des incidences sur la **qualité** des **délibérations** à prendre par le comité d'entreprise (notamment en raison de l'absentéisme) alors que les enjeux sont particulièrement importants, notamment en termes de conditions de travail dans le domaine médico-social ;
- des solutions alternatives n'avaient pas été véritablement recherchées.

Le comité d'entreprise a par ailleurs obtenu 500 € de dommages-intérêts.

 CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Consultation sur la situation économique et financière : droit à expertise du comité d'établissement

La solution

Aux termes de l'article L. 2327-15 du Code du travail, alors applicable, le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement ; la mise en place d'un tel comité suppose que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement.

En application des articles L. 2323-12, L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail, alors applicables, le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer.

Il s'ensuit qu'une cour d'appel a exactement décidé que le comité d'établissement pouvait se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes de l'établissement.

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.660 FS-PB

Le commentaire

La jurisprudence permet de longue date au **comité d'établissement** de **recourir** à un **expert-comptable** pour l'**examen annuel des comptes** de l'établissement et ce, **même** en cas de **désignation**, par le **comité central d'entreprise** (CCE), d'un **expert-comptable** pour l'examen des comptes globaux de l'entreprise (Cass. soc., 18 novembre 2009, n° 08-16.260). Compte tenu de l'autonomie dont dispose par définition l'établissement, ces **deux niveaux de recours** ne sont **pas exclusifs** l'un de l'autre, même en l'absence de comptabilité propre de l'établissement, centralisée à un niveau supérieur.

La **Cour de cassation** a été amenée à **réinterroger** cette **jurisprudence** après l'intervention de la **loi Rebsamen** du 17 août 2015 qui a **regroupé**, au 1^{er} janvier 2016, les multiples hypothèses de **consultations récurrentes en trois grands rendez-vous** annuels (orientations stratégiques, situation économique et financière de l'entreprise, politique sociale). Dans chacun de ces trois domaines, c'est le comité d'entreprise qui s'est vu attribuer par les textes un droit de recourir à l'assistance d'un expert-comptable, sans que les comités d'établissement ne soient expressément visés. Compte tenu de l'objectif de rationalisation et de simplification voulue par la loi nouvelle, maintenir en l'état la jurisprudence antérieure était relativement incertain. La Cour de cassation y est toutefois parvenue dans un arrêt du 16 janvier 2019.

EXPERTISE-COMPTABLE VOTÉE DANS LE CADRE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dans cette affaire, l'**employeur** réclamait l'**annulation** d'une **délégation** d'un **comité d'établissement** ayant mandaté, en juillet 2016, un **expert-comptable** pour l'examen des comptes annuels de l'établissement. L'employeur faisait valoir que depuis la **loi Rebsamen**, la désignation de l'expert-comptable relevait sur ce

point de la **compétence exclusive** du **comité central d'entreprise**, dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. L'article **L. 2325-35** (qui reste applicable aux entreprises non encore dotées d'un comité social et économique) prévoit en effet que le **comité d'entreprise** peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise. Or, pour l'employeur, lorsque l'entreprise est dotée d'une représentation du personnel organisée autour d'un comité central d'entreprise et de comités d'établissement, cette consultation doit être menée au niveau central dans la mesure où la loi Rebsamen a redistribué les compétences en prévoyant que « le **comité central** d'entreprise exerce les **attributions économiques** qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui **excèdent** les limites des pouvoirs des chefs d'établissement » (C. trav., art. L. 2327-2). Par conséquent, le recours à l'expert-comptable ne concernerait de la même façon que le comité central d'entreprise, à l'exclusion des comités d'établissement qui ne sont d'ailleurs pas expressément visés par le texte de l'article L. 2325-35.

L'employeur a été **débouté** par la cour d'appel, rappelant notamment que l'article L. 2327-2 s'applique aux **consultations ponctuelles** et non aux consultations récurrentes. La Cour de cassation n'a pas davantage souscrit au raisonnement proposé et a au contraire **réaffirmé** le **droit du comité d'établissement** d'être assisté par un expert-comptable.

AUTONOMIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Dans son arrêt du 16 janvier 2019, la Cour de cassation reprend son attendu habituel, tout en l'adaptant à la nouvelle architecture des consultations : « le droit du

comité central d'entreprise d'être **assisté** pour l'examen annuel de la **situation économique** et **financière** de l'entreprise ne **prive pas** le **comité d'établissement** du droit d'être **assisté** par un **expert-comptable** afin de lui permettre de connaître la **situation** économique, sociale et financière de l'**établissement** dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer».

Les **fondements** du droit du comité d'établissement d'être ainsi assisté par un expert-comptable pour l'examen de la situation économique et financière de l'établissement sont **identiques** à ceux retenus par la **jurisprudence antérieure** en matière d'examen annuel des comptes. L'arrêt rappelle ainsi :

– d'une part, qu'aux termes de l'article L. 2327-15 du Code du travail, « le **comité d'établissement** a les **mêmes attributions** que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement » ;

– d'autre part, que « la **mise en place** d'un tel **comité suppose** que cet établissement **dispose** d'une **autonomie suffisante** en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement ». C'est cette autonomie qui justifie tout à la fois l'existence du comité d'établissement et l'exercice des droits de celui-ci dans son propre périmètre, peu important l'absence de comptabilité propre.

LE CAS DU CSE

Faut-il transposer également cette jurisprudence dans les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE) central et de CSE d'établissement ? Précisons d'emblée que le présent arrêt ne se prononce pas sous l'empire des dispositions applicables depuis les ordonnances, lesquelles prévoient également de façon générale que « le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consul-

tation sur la situation économique et financière » (*C. trav., art. L. 2315-88*).

Certes, le **Code du travail prévoit toujours** que « le **comité social et économique d'établissement** a les **mêmes attributions** que le **comité social et économique d'entreprise**, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement » (*C. trav., art. L. 2316-20*). Par ailleurs, la **mise en place** d'un **comité social et économique d'établissement**, en l'absence d'accord, **suppose toujours** une **autonomie suffisante** « en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service » (*C. trav., art. L. 2313-4 ; v. Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655*). Les **fondements** de la solution sont donc **toujours présents**.

Néanmoins, en matière de **consultations récurrentes**, il est également prévu que « les **niveaux** auxquels sont conduites les consultations » peuvent être **fixés par accord** collectif ou conclu avec le CSE (*C. trav., art. L. 2312-19*), de sorte que le recours à l'expert-comptable sera logiquement envisagé dans ce cadre. En revanche, en l'**absence d'accord**, il est expressément prévu que la consultation sur la situation économique et financière est « conduite au **niveau de l'entreprise**, sauf si l'**employeur** en décide autrement » (contrairement à ce qui est prévu en matière de consultation sur la politique sociale, laquelle se déroule au niveau du CSEC et des CSE d'établissement pour les mesures d'adaptation ; *C. trav., art. L. 2312-22 ; Questions/réponses, ministère du Travail, avril 2018, n° 59*).

La Cour de cassation admettrait-elle – alors que la consultation doit être menée au niveau central – qu'un comité social et économique d'établissement fasse appel à un expert-comptable pour l'examen de la situation financière de l'établissement ? Un nouvel arrêt devra clarifier ce point.

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
liaisons-sociales.fr

Fusion-absorption : le CE dissous peut transférer ses créances au CE de l'entreprise absorbante

La solution

Le comité d'entreprise de la société ayant fait l'objet d'une opération de fusion-absorption et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante peut décider la dévolution de son patrimoine au comité d'entreprise de cette dernière.

Doit en conséquence être approuvée la cour d'appel qui, constatant la dévolution du patrimoine, après sa dissolution, du comité d'entreprise de la société absorbée au comité d'entreprise de la société absorbante, en déduit que l'action tendant au paiement d'un rappel de subvention et de contribution de l'employeur au titre des années antérieures à l'opération de fusion-absorption a été transmise à cette instance par l'effet de cette dissolution.

Cass. soc., 16 janvier 2019, n° 17-26.993 F-PB

Le commentaire

C'est un fait, si l'entreprise n'existe plus, son comité d'entreprise (CE) est appelé à disparaître avec elle. Lorsque l'entreprise est transférée et qu'elle perd son

autonomie juridique et, par là même, son identité propre, le comité qui y est installé ne peut subsister. Il ne peut qu'être dissous. Mais reste à savoir s'il peut orga-

niser sa fin de vie et comment. À cet égard, le **Code du travail n'envisage** que l'hypothèse d'une « **cessation définitive de l'activité de l'entreprise** » : le **comité assure** alors la **liquidation des biens** dont il dispose sous la surveillance du Direccte et doit opérer la **dévolution du solde** de ceux-ci au crédit soit d'un autre comité, soit d'institutions sociales d'intérêt général (*C. trav., art. R. 2323-39 ancien*).

Mais il arrive que l'entreprise perde son identité propre sans que son activité cesse pour autant. Lorsqu'elle a fait l'objet d'une **fusion-absorption** et que les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante par exemple. La Cour de cassation a jugé, le 16 janvier dernier que, dans cette situation, l'article R. 2323-39 devait être écarté. Et elle en a déduit que le comité peut aller au-delà d'une simple dévolution du solde de ses biens, et décider de la **dévolution de l'intégralité de son patrimoine** au **comité de l'entreprise absorbante** : l'ensemble de ses biens et de ses droits peuvent ainsi lui être transmis. Concrètement, cela signifie que le comité de l'entreprise absorbante est alors titulaire des droits de créance et peut **agir en paiement d'un rappel de dotations patronales** au titre des années antérieures à l'opération de fusion-absorption.

FUSION-ABSORPTION ET TRANSFERT DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE ABSORBANTE

Dans le cadre d'une opération de fusion-absorption, les contrats de travail des salariés de deux sociétés ont été transférés à une troisième (la société absorbante). Afin d'organiser leur disparition, les **CE des sociétés absorbées ont dévolu** la totalité de leur **patrimoine** au **CE de la société absorbante**.

Ce dernier a ensuite **saisi le tribunal** de grande instance d'une **demande** de paiement d'un **rappel** de la **subvention** de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles des CE dissous, au titre des **années antérieures** à l'opération de **fusion-absorption**. Peine perdue d'après le **TGI**, qui a déclaré cette **demande irrecevable**. Un raisonnement que n'a pas partagé la **Cour d'appel** de Paris. Saisie de l'affaire, celle-ci a en effet jugé que l'article **R. 2323-39** devait être **écarté**, l'**activité des sociétés absorbées n'ayant pas définitivement cessé** comme l'exige ce texte. Les comités dissous n'ont donc procédé à **aucune liquidation** de leur patrimoine et ont **dévolu**, non pas le solde de leurs biens, mais la **totalité de leur patrimoine** au comité de l'absorbante, y compris donc les créances liées aux dotations patronales. Conclusion : l'**action** était bien **recevable**, ce que la Cour de cassation a confirmé.

L'ARTICLE R. 2323-39 DOIT ÊTRE ÉCARTÉ

Pour la Haute juridiction, « la cour d'appel a à bon droit **écarté** l'application de l'article **R. 2323-39** du Code du travail alors en vigueur à la situation du comité d'entreprise de la société ayant fait l'objet d'une opération de **fusion-absorption** et dont les salariés ont été transférés au sein de la société absorbante ». De fait, l'article R. 2323-39 n'a vocation à s'appliquer qu'en cas de « cessation définitive de l'activité de l'entreprise ». Or, pour la Cour de cassation, tel n'était pas le cas dans cette affaire.

Il faut en effet comprendre qu'une opération de **fusion-absorption n'entraîne pas la cessation totale et définitive de l'activité** des sociétés absorbées. Elles sont certes dis-

soutes, mais sans liquidation. L'intégralité de leur patrimoine est transférée à la société absorbante, entraînant le transfert des contrats de travail de leurs salariés. Même si elles ne conservent pas leur identité propre, leur activité est poursuivie dans le cadre de la fusion-absorption (*C. com., art. L. 236-3; v. par exemple Cass. soc., 22 septembre 2015, n° 13-25.429*). Ainsi, il résultait, en l'espèce, de la fusion, une perte certaine de l'identité propre des sociétés dissoutes. Mais il s'en déduisait simplement la disparition de leurs CE, non de leur activité.

En résumé, l'article **R. 2323-39 ne s'applique que lorsque** les conditions suivantes sont réunies :

- le **CE** concerné a **disparu** à la suite de la **perte d'autonomie juridique** de l'**entreprise** l'ayant mis en place ;
- l'**activité** de cette entreprise **doit** également avoir **cessé**, ce qui ne découle pas nécessairement de sa perte d'identité propre.

Si la **Cour de cassation** n'avait pas encore eu l'occasion de se prononcer dans le cadre d'une fusion-absorption, elle a en revanche **déjà écarté** l'application de cet article en cas de **fermeture d'un établissement avec transfert de salariés vers un autre** établissement de l'entreprise (*Cass. soc., 23 janvier 1996, n° 93-16.799*). Désormais, c'est également le cas lorsqu'une entreprise fait l'objet d'une opération de fusion-absorption. Et notons que le nouvel article R. 2312-52 du Code du travail ayant repris l'ancien article R. 2323-39, ces **solutions** devraient, à notre sens, également **s'appliquer** aux CSE.

LA DÉVOLUTION DU PATRIMOINE AU COMITÉ DE L'ENTREPRISE ABSORBANTE EST POSSIBLE

Tirant les conséquences de cette première affirmation, la Haute juridiction poursuit en énonçant que « le comité d'entreprise de l'entreprise absorbée **peut décider la dévolution** de son patrimoine au **comité d'entreprise de l'entreprise absorbante** ».

Le raisonnement est logique : les patrimoines des comités sont certes autonomes par rapport à ceux des sociétés, mais il n'en reste pas moins que les **biens du CE appartiennent aux salariés**. Il existe un lien indéniable entre le transfert de ces patrimoines et le transfert de personnel. La cour d'appel l'explique clairement : « les biens du comité d'entreprise de la société absorbée, qui sont la propriété de la collectivité des travailleurs qu'il représente, **doivent nécessairement être affectés** au **comité d'entreprise de la société absorbante** et cette affectation emporte dévolution du patrimoine des comités dissous au comité de la société absorbante chargé désormais de représenter leur intérêt ».

La Cour de cassation achève le raisonnement : « les comités d'entreprise des sociétés absorbées avaient par suite de leur dissolution dévolu leur patrimoine au comité d'entreprise de la société absorbante au sein de laquelle les salariés avaient été transférés, ce dont il résultait que l'**ensemble de leurs biens et droits** avaient été **transmis** ». En conséquence, « l'**action** tendant au **paiement d'un rappel de subvention** et de contribution de l'employeur au titre des **années antérieures** à l'opération de **fusion-absorption** avait été **transmise** à cette **institution représentative** par l'effet de cette dissolution ».

Dans un arrêt daté du 12 novembre 2015, la Cour de cassation avait déjà laissé entendre que la créance de dommages-intérêts d'un comité d'établissement dissous ayant dévolu son patrimoine à un autre comité d'établissement pouvait être transférée à cet établissement (*Cass. soc., 12 novembre 2015, n° 14-13.966 D*).

OPA sur une société mère étrangère : la filiale affectée par l'offre doit consulter ses élus

La solution

Il résulte des dispositions des articles L. 2323-1 et L. 2323-33 du Code du travail, alors applicables, interprétés à la lumière de l'article 4 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 et de l'article L. 2341-9 du même code, qu'en l'absence de comité d'entreprise européen instauré par un accord précisant les modalités de l'articulation des consultations en application de l'article L. 2342-9, 4°, du Code du travail, l'institution représentative du personnel d'une société contrôlée par une société mère ayant son siège dans un autre État membre de l'Union européenne doit être consultée sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs résultant des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, y compris lorsqu'une offre publique d'acquisition porte sur les titres de la société mère.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 18-14.520 FS-PBRI

Le commentaire

À la lecture de la **directive** 2004/25/CE du 21 avril 2004 relative aux **OPA**, on aurait pu croire que seule l'institution représentative du personnel de la société dont les titres font l'objet de l'offre devait être consultée. Pourtant, dans un arrêt daté du 19 décembre 2018, la Cour de cassation en a décidé autrement. Selon elle, cette directive **doit être combinée avec la directive** 2002/14/CE du 11 mars 2002 relative à l'**information-consultation des travailleurs**, ainsi qu'avec la **directive** 2009/38/CE du 6 mai 2009 qui traite notamment de l'information-consultation dans les **groupes d'entreprises de dimension communautaire**.

Ainsi, si une OPA sur la société mère est susceptible d'affecter, même indirectement, une filiale, son comité d'entreprise (ou CSE) doit être consulté. La Cour de cassation fait en effet preuve de pragmatisme. Plusieurs entreprises appartenant au même groupe de dimension communautaire peuvent être impactées par le projet. Le personnel de ces entreprises doit donc, par le biais de ses représentants, avoir voix au chapitre. Tout dépend cependant de la mise en place ou non d'un comité d'entreprise européen.

Par ordonnance du 22 mars 2018, ce dernier a donné **gain de cause** au CCE et a **ordonné la communication** d'un certain nombre de documents relatifs à l'OPA (calendrier, conditions de l'offre, caractéristiques de l'auteur, etc.), **au motif** que l'OPA déposée sur la société mère **affectait indirectement la filiale** contrôlée à 99,99 % par celle-ci. Le raisonnement du TGI n'est pas totalement inédit. Il correspond en effet à une jurisprudence récente de la Cour de cassation ayant jugé, s'agissant également d'une offre publique d'acquisition, que l'opération projetée avait pour effet de supprimer l'un des acteurs du marché et avait une incidence sur la situation des salariés des sociétés qui, indirectement, en étaient la cible, de sorte que le CCE de l'UES constituée par ces sociétés était fondé à recourir à l'assistance d'un expert-comptable chargé d'analyser le projet (*Cass. soc.*, 26 octobre 2010, n° 09-65.565 PBR; *v. aussi*: *Cass. soc.*, 2 juillet 2014, n° 13-17.357 PB).

Saisie d'un pourvoi contre l'ordonnance du TGI, la Cour de cassation a donc logiquement validé la décision, en explicitant toutefois sa position s'agissant d'un groupe de dimension communautaire.

UNE FILIALE FRANÇAISE IMPACTÉE PAR L'OPA LANCÉE SUR LA HOLDING NÉERLANDAISE

Dans cette affaire, la société **Thales** a **déposé**, en décembre 2017, une **OPA** auprès de la société **Gemalto NV**, société de droit néerlandais ayant son siège social aux Pays-Bas, **holding** de la **filiale française** Gemalto SA détenue à 99,99 %.

En parallèle, la **filiale française** souhaitant mettre en œuvre un **projet de réorganisation** accompagné d'un **PSE**, a procédé à la **consultation** de son **CCE** (comité central d'entreprise). À cette occasion, le CCE a alors **sollicité des informations** sur l'OPA. La direction de la filiale n'ayant pas donné suite à cette demande, le CCE a saisi le **TGI de Nanterre** en référé.

OBLIGATION D'INFORMATION-CONSULTATION DU CE/CSE DE LA FILIALE

À l'appui de son pourvoi, la direction de la filiale se prévalait notamment de l'article 9 § 5 de la directive 2004/25/CE, transposé, pour ce qui concerne la consultation des IRP dans le cadre d'une OPA, aux articles **L. 2323-39** (s'agissant du CE ou du CCE) et **L. 2312-46** du Code du travail (s'agissant du comité social et économique – CSE). En vertu de ces textes, **seul le comité de l'entreprise qui fait l'objet de l'offre peut invoquer** les articles relatifs à l'obligation de consultation, arguait-elle. Certes, la **Cour de cassation le confirme** : « il est donc impossible de fonder une obligation d'information et de consultation de l'institution représentative du per-

sonnel d'une société filiale sur l'article **L. 2323-39** du Code du travail ».

Mais la Haute juridiction n'en confirme pas moins l'ordonnance du TGI sur un **autre fondement**. Exit la directive de 2004 et l'article L. 2323-39 du Code du travail. Se fondant sur les directives précitées de 2002 et de 2009 – intégrées en droit français aux articles **L. 2323-1, L. 2323-33 et L. 2341-9** du Code du travail (L. 2312-8 s'agissant du CSE) –, la chambre sociale explique « qu'en l'absence de **comité d'entreprise européen** instauré par un accord précisant les modalités de l'articulation des consultations en application de l'article L. 2342-9, 4°, du Code du travail, l'**institution représentative du personnel** d'une **société contrôlée** par une **société mère** ayant son siège dans un **autre État membre** de l'Union européenne **doit être consultée** sur tout projet concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs résultant des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, **y compris** lorsqu'une **offre publique d'acquisition** porte sur les **titres** de la **société mère** ».

En résumé, lorsqu'un **projet d'OPA** porte sur les **titres** de la **société mère** d'un groupe de **dimension communautaire** :

– **s'il existe un CEE** et que l'**accord de mise en place** a fixé les modalités de l'articulation de l'information-consultation de ce comité et des autres instances repré-

sentatives nationales en application de l'article L. 2342-9, 4° du Code du travail, **il faut s'y référer** ;

– si un **CEE** a été mis en place **mais que** les modalités d'**articulation** des consultations des différentes instances n'ont **pas été définies par accord**, le CEE ainsi que les **instances nationales des filiales impactées**, directement ou indirectement par le projet, **doivent être consultés** (*C. trav., art. L. 2341-9, al. 2*) ;

– si, comme en l'espèce, **aucun CEE** n'a été mis en place, dès lors qu'une **filiale** française est susceptible d'être **impactée** par le projet d'OPA de la société mère, ses instances représentatives doivent être **consultées** au titre des articles L. 2323-1 (visant les mesures affectant le volume ou la structure des effectifs) et L. 2323-33 du Code du travail (au titre des modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise). Pour le CSE, la consultation s'opérera au titre de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

En l'espèce, la Cour de cassation a jugé que le CCE de la filiale française devait être consulté. Contrôlée à 99,99 % par la société mère, elle était en effet indirectement affectée par le projet « au regard des incidences sur l'emploi des salariés ». Son comité était donc « fondé à demander des informations sur l'OPA et, en cas de refus, à en saisir la juridiction compétente ».



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Expertises du CHSCT : point de départ du délai de contestation en cas de délibérations successives

La solution

Aux termes de l'article L. 4614-13 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur qui entend contester la nécessité ou l'étendue de l'expertise saisit le juge judiciaire dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Si ce texte ne s'oppose pas à ce que le recours à l'expertise et la fixation de son périmètre ainsi que la désignation de l'expert fassent l'objet de délibérations distinctes du CHSCT, le délai de quinze jours pour contester les modalités de l'expertise ou son étendue ne court qu'à compter du jour de la délibération les ayant fixées.

La contestation par l'employeur du périmètre de l'expertise dans le délai imparti par l'article L. 4614-13 du Code du travail alors applicable induit nécessairement le droit de contester le coût prévisionnel de celle-ci.

Cass. soc., 20 mars 2019, n° 17-23.027 FS-PB

Le commentaire

L'article L. 4614-13 du Code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, reste applicable au CHSCT dans l'attente de la mise en place du CSE. Il prévoit que si l'employeur entend **contester** la nécessité de l'**expertise**, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise, il dispose d'un **délai de 15 jours** pour agir « à compter de la **délibération** du **CHSCT** ». Une disposition pour le moins ambiguë, qui alimente fréquemment le contentieux (*v. Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-28.561 PB* : s'agissant

de l'application de ce délai à l'action en contestation du coût prévisionnel). **Quid**, par exemple, lorsque le recours à l'expertise et ses modalités de mise en œuvre ont fait l'objet de **deux délibérations successives** ? Quelle délibération faut-il alors retenir comme point de départ du délai de forclusion ? Dans un arrêt du 20 mars 2019, la Cour de cassation adopte une solution pragmatique : le délai de 15 jours court à compter de la **délibération** dans laquelle figure l'**élément** qui fait l'**objet** de la **contestation**.

Elle précise par ailleurs que la contestation, dans le délai requis, du périmètre de l'expertise induit nécessairement le droit de contester le coût prévisionnel de l'expertise en cours d'instance.

DEUX DÉLIBÉRATIONS POUR VOTER LE RECOURS À L'EXPERTISE ET SES MODALITÉS

Dans cette affaire, le **principe du recours** à une expertise pour risque grave avait été **voté** par les membres du CHSCT le **14 septembre 2016**. Lors de cette réunion, les élus avaient prévu d'organiser une réunion extraordinaire afin de « cadrer la procédure ». Celle-ci s'est tenue le **18 octobre** suivant et a abouti à une **seconde délibération** portant sur le choix de l'expert, le périmètre de l'expertise, ses objectifs, et la désignation d'un élu pour représenter le CHSCT.

Le **31 octobre 2016**, l'**employeur** a **contesté** la nécessité et l'étendue de l'expertise en sollicitant l'annulation de la délibération du 18 octobre 2016. Le président du **TGI** a toutefois déclaré la **demande irrecevable** : dès lors qu'il contestait la nécessité de l'expertise en sus de ses modalités de mise en œuvre, l'employeur aurait dû agir dans les **15 jours suivant la première délibération**. La demande subsidiaire de réduction du coût prévisionnel de l'expertise a également été rejetée, pour avoir été formée tardivement, en cours d'instance. Sur ces deux points, la Cour de cassation n'a pas validé l'ordonnance du président du tribunal de grande instance et a renvoyé l'affaire.

RECEVABILITÉ DE LA CONTESTATION RELATIVE AUX MODALITÉS DE L'EXPERTISE...

La Haute juridiction valide en premier lieu le recours à des délibérations successives par le CHSCT, en affirmant que « [l'article L. 4614-13 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016] ne s'oppose pas à ce que le recours à l'expertise et la fixation de son périmètre ainsi que la désignation de l'expert fassent l'objet de délibérations distinctes du CHSCT ».

Puis elle en tire les conséquences s'agissant du délai de contestation : « le **délai** de quinze jours **pour contester les modalités de l'expertise** ou son **étendue** ne court qu'à compter du **jour** de la **délibération** les ayant **fixées** ». L'arrêt en conclut que l'employeur qui « contestait l'expertise au regard de ses modalités de mise en œuvre qui ne figuraient pas dans la première délibération du CHSCT » était donc recevable à solliciter à cette fin l'annulation de la **seconde délibération**, en agissant dans les 15 jours suivant celle-ci.

Cette décision est à rapprocher de **deux récents arrêts**, non publiés, par lesquels la Haute juridiction avait déjà admis la possibilité pour le CHSCT de procéder à des **délibérations distinctes**, sans toutefois se prononcer sur l'incidence de cette pratique sur le délai de contestation (*v. Cass. soc.*, 5 juillet 2018, n° 17-11.829, n° 17-13.306 D; *v. le dossier jurisprudence hebdo* n° 139/2018 du 31 juillet

2018). C'est désormais chose faite. L'arrêt du 20 mars dernier invitait, dans ce cas, à distinguer selon l'objet de la contestation et le contenu de la délibération :

- pour **contester la nécessité** de l'expertise, le **point de départ** du délai de contestation est fixé à la date de la **première délibération** ayant voté le principe du recours à l'expert;

- pour contester les **modalités** de l'expertise ou son **étendue**, le délai commence à courir à compter de la **seconde délibération**, qui les a fixées.

Le fait que l'employeur ait laissé passer le délai de 15 jours suivant la première délibération pour contester la nécessité de l'expertise, ne l'empêche donc pas de contester les modalités de l'expertise fixées dans la seconde à condition d'agir dans les 15 jours suivant cette dernière.

Cette solution permet d'assurer une certaine cohérence, durant la période transitoire, avec les dispositions applicables au **comité social et économique**. S'agissant du délai de contestation des expertises votées par ce dernier, le nouvel article **L. 2315-86** du Code du travail retient également des **points de départ différents** selon l'**objet** de la **contestations** : pour contester la nécessité de l'expertise, le délai court à compter de la délibération décidant le recours à l'expertise ; pour contester le choix de l'expert, le délai court à compter de sa désignation par le CSE ; pour contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise, le délai court à compter de la notification de ces éléments à l'employeur.

... ET AU COÛT PRÉVISIONNEL DE L'EXPERTISE

S'agissant de la contestation, en cours d'instance, du coût prévisionnel de l'expertise, la Cour de cassation pose par ailleurs pour principe que « la contestation par l'employeur du périmètre de l'expertise dans le délai imparti par [l'article L. 4614-13] induit nécessairement le droit de contester le coût prévisionnel de celle-ci ».

Autrement dit, la chambre sociale reprend l'argument de l'employeur selon lequel la **demande de réduction** du montant des **honoraires** de l'expert est une **demande incidente** virtuellement **comprise** dans la **demande principale** relative à la remise en cause de l'étendue de la mission de l'expert.

De fait, lorsque l'employeur conteste le périmètre de l'expertise votée par le CHSCT, il doit veiller à observer le délai de 15 jours courant à compter de la délibération ayant fixé ce périmètre. Il pourra ensuite présenter sa **demande de réduction du coût prévisionnel** de l'expertise **en cours d'instance**, peu important que ce point n'ait pas été soulevé dès la saisine de la juridiction.

Bien que le nouvel article L. 2315-86 du Code du travail ne le prévoit pas expressément, il devrait également en aller de même en matière de contestation des expertises du comité social et économique.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

CHSCT

Consultation concomitante CE/CHSCT : le CHSCT peut se joindre à l'action introduite par le CE en vue d'obtenir des éléments manquants

Le CHSCT, qui dans le cadre d'une procédure d'information-consultation doit rendre son avis au comité d'établissement, a qualité pour agir devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés aux fins de communication par l'employeur d'éléments d'information supplémentaires.

Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-20.301 F-PB

Les dispositions encadrant les délais de **consultation** du **comité d'entreprise** imposent à l'employeur de fournir aux élus des **informations précises et écrites**. À défaut, le comité peut **saisir** le président du TGI statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication des éléments manquants, sans que cette saisine ne prolonge le délai de consultation (*C. trav., art. L. 2323-4 ancien*). Il est également fréquent que le **CHSCT** soit **consulté concomitamment** sur le même projet, en raison de ses incidences sur les conditions de travail, son avis devant alors être remis au CE sept jours avant l'expiration du délai de consultation imparti à ce dernier (*C. trav., art. R. 2323-1-1 ancien*). Le présent arrêt admet, dans ce cas de figure, que le **CHSCT** est également parfaitement **recevable à agir** devant le président du TGI statuant en la forme des référés, en vue d'obtenir la communication de pièces et documents manquants.

En l'espèce, dans le cadre d'un projet de modification de l'implantation de ses différents sites, une entreprise avait engagé, en mai 2016, une procédure d'information-consultation de ses deux comités d'établissement ainsi que de ses 26 CHSCT. Estimant ne pas disposer d'informations suffisantes pour rendre un avis motivé, les deux comités d'établissements et 17 CHSCT ont saisi le président du TGI en la forme des référés. Huit CHSCT sont par ailleurs intervenus volontairement à cette instance. Pour l'employeur, les CHSCT étaient toutefois irrecevables à agir, tant en leur action jointe à celle des comités d'établissement, qu'en leur intervention volontaire à l'instance. Il s'appuyait sur un argument de texte : l'article L. 2323-4 du Code du travail ne vise que le comité d'entreprise, de sorte que le CHSCT ne tiendrait d'aucune disposition la possibilité de saisir le président du TGI en la forme des référés aux fins d'obtenir la communication d'éléments manquants, ni celle d'intervenir dans son propre intérêt dans l'instance ouverte par une demande du comité d'entreprise.

La **Cour de cassation** n'a pas retenu l'argument. Le **CHSCT pouvait** parfaitement **agir aux côtés du CE**, soit **par voie d'action**, soit **par voie d'intervention volontaire** à l'instance introduite par ce dernier : « le CHSCT, qui dans le cadre d'une procédure d'information-consultation doit rendre son avis au comité d'établissement, a qualité pour agir devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés aux fins de communication par l'employeur d'éléments d'information supplémentaires ». Insistant également sur l'interdépendance des consultations, la Cour de cassation avait déjà précisé que le CHSCT n'est pas recevable à agir en référé sur le fondement d'un trouble manifestement illicite, lorsque le délai imparti au comité d'entreprise pour se prononcer a expiré (*Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 15-26.338*).

Délai de contestation des expertises du CHSCT : la prescription réduite issue de la loi Travail s'est appliquée aux prescriptions en cours

Ayant relevé que l'action de l'employeur en contestation de l'expertise décidée par le CHSCT le 30 juin 2016 était soumise au délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du Code civil et que l'article L. 4614-13 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 réduisant à quinze jours ce délai était, en l'absence de dispositions particulières, entré en vigueur le 10 août 2016, l'ordonnance a retenu à bon droit que la contestation formée le 7 janvier 2017 était irrecevable.

Cass. soc., 20 septembre 2018, n° 17-16.434 F-D

L'**expertise** avait été votée le 30 juin 2016, à une époque où le recours en **contestations** de l'employeur **se prescrivait par cinq ans**. L'employeur a saisi le juge le 7 janvier 2017. Mais, **dans l'intervalle**, la **loi Travail** du 8 août 2016 a **ramené la prescription à 15 jours** suivant la délibération du CHSCT. De fait, le recours de l'employeur a été jugé prescrit car en cas de réduction de la durée d'un délai de prescription, le **nouveau délai** court à compter du jour de l'**entrée en vigueur** de la **loi nouvelle**, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue antérieurement (*C. civ., art. 2222*). La prescription réduite s'est donc appliquée **dès le 10 août 2016**, l'employeur disposant d'un délai de 15 jours à compter de cette date pour agir.

Expertise : le « projet important » peut résulter aussi bien d'une décision unilatérale que de la mise en œuvre d'un accord d'entreprise

Il résulte des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail alors applicable que le CHSCT peut faire appel à un expert agréé en cas de mise en œuvre d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1 Code du travail alors applicable, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que ce projet procède d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord d'entreprise.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-23.150 FS-PB

Dès lors qu'un projet important a des répercussions sur les conditions de travail des salariés, le CHSCT peut recourir à une **expertise** financée par l'employeur (*C. trav., art. L. 4614-12 ancien*). Cette prérogative a été transposée au CSE, la prise en charge du coût de l'expertise étant cofinancée (*C. trav., art. L. 2315-94, 2°*). Statuant à propos du CHSCT, la Cour de cassation apporte une précision inédite en indiquant que le **projet important peut résulter d'une décision unilatérale** de l'employeur ou d'un **accord collectif**. Cela n'a aucune incidence sur le droit au recours à une expertise.

Il semble que dans cette affaire, l'employeur entendait faire un parallèle avec les dispositions relatives à l'information-consultation du CHSCT, laquelle doit notamment intervenir « avant **toute décision** d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (*C. trav., art. L. 4612-8-1 ancien*). **Pour l'employeur**, le terme de **décision visait exclusivement une décision unilatérale** de l'employeur et non un accord collectif négocié et signé par les organisations syndicales représentatives. Cette **interprétation restrictive** n'a pas été **validée** par la Haute juridiction. En l'occur-

rence, un **accord collectif** sur l'amélioration des conditions de travail et l'évolution des métiers **avait été conclu** en février 2017. En août suivant, le CHSCT avait voté le **recours à un expert** agréé, considérant que de nombreuses mesures de cet accord collectif constituaient des modifications importantes des conditions de travail. La Cour de cassation a estimé ce recours **justifié**.

Comité d'entreprise

Conditions de prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des élus aux réunions des commissions internes du CE

En l'absence de dispositions le prévoyant, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais de déplacement et d'hébergement exposés pour se rendre aux réunions des commissions internes au comité d'entreprise, dès lors que les réunions de ces commissions ne sont pas légalement obligatoires ou ne sont pas organisées à l'initiative de l'employeur.

Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-13.256 FS-PB

Dans le silence des textes, la jurisprudence est intervenue à plusieurs reprises pour préciser que les frais de déplacement (transport, hébergement) engagés par les membres du comité d'entreprise pour se rendre aux réunions organisées soit à l'initiative de l'employeur soit à la demande de la majorité des membres du comité, doivent être pris en charge par l'employeur (*Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-43.990; Cass. soc., 10 octobre 2002, n° 01-03.336*). Il s'agit d'une jurisprudence constante, fondée sur l'idée qu'un représentant du personnel ne doit subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de son mandat (*Cass. soc., 26 mai 2015, n° 13-22.866 D*).

S'agissant des **frais engagés** pour se rendre aux **réunions des commissions internes** du comité, les textes sont également muets et la jurisprudence ne s'était pas encore clairement prononcée. Ce point est désormais réglé : la **prise en charge patronale** est **limitée** aux frais exposés pour se rendre aux **réunions légalement obligatoires** des commissions, ou à celles qui sont **organisées** à l'initiative de l'**employeur**. Une prise en charge plus large des frais de déplacement aux réunions des commissions peut toutefois être prévue par des dispositions spécifiques, notamment par accord collectif.

Les nouvelles dispositions relatives au **CSE** n'envisageant pas la question de la prise en charge des frais de déplacement aux réunions du CSE ou de ses commissions, cette construction jurisprudentielle paraît tout à fait **transposable** à cette nouvelle instance. Ainsi, les frais de déplacement exposés par les élus pour se rendre aux réunions des commissions internes au CSE ne pèseront sur l'employeur qu'en cas de réunions obligatoires ou organisées à l'initiative de ce dernier. Pour éviter tout contentieux, la question pourrait être utilement réglée par accord collectif (*C. trav., art. L. 2315-41 et L. 2315-45*), voire par le règlement intérieur du CSE (*C. trav., art. L. 2315-44*). Attention toutefois car, sauf accord de l'employeur, le règlement intérieur du CSE ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales (*C. trav., art. L. 2315-24*). Une clause du règlement intérieur prévoyant la prise en charge des frais de déplacement pour toute réunion des commissions, sans distinction, devrait donc être préalablement soumise à un accord de l'employeur.

Budgets: la part des indemnités de rupture soumise à cotisations de sécurité sociale entre dans le calcul des contributions dues au CE

Certaines indemnités versées à l'occasion de la rupture étant pour partie assujetties au paiement de cotisations sociales, notamment les indemnités de licenciement ou de départ volontaire qui sont soumises à ces prélèvements pour leur part dépassant deux fois le plafond annuel de cotisations sociales et pour leur totalité lorsqu'elles dépassent dix fois ce plafond, la cour d'appel en a exactement déduit que celles-ci étaient comprises dans l'assiette de calcul de la subvention au fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise au titre des années 2011 et 2012 pour leur part assujettie aux cotisations de sécurité sociale.

Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-22.583 FS-PB

Le **calcul** des **contributions** versées par l'employeur afin d'alimenter les **deux budgets** du **comité d'entreprise** (fonctionnement et activités sociales et culturelles) a pour **assiette** la masse salariale de l'entreprise. En février 2018, la jurisprudence a précisé que, sauf engagement plus favorable, cette masse salariale s'entend de la **masse salariale brute** constituée par l'ensemble des **gains** et **rémunérations soumis à cotisations** de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (*Cass. soc., 7 février 2018, n° 16-24.231, n° 16-16.086 PBRI*).

Il en résulte que les **indemnités de rupture**, lorsqu'elles bénéficient d'un régime social d'**exonération**, sont **exclues** du calcul des deux contributions. Elles sont en revanche réintégrées dans l'assiette de calcul lorsqu'elles sont assujetties à cotisations en application du Code de la sécurité sociale. C'est ce que confirme la Cour de cassation dans ce nouvel arrêt du 19 décembre 2018.

En pratique, l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que les **indemnités de rupture**, fiscalement exonérées (*CGI, art. 80 duodecies*), n'entrent dans l'assiette des cotisations que pour leur seule **part excédant** deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Cette part excédentaire doit donc **entrer** dans l'**assiette** de calcul des contributions dues au comité d'entreprise, affirme l'arrêt. De même, l'article L. 242-1 prévoit que ces indemnités sont **intégralement assujetties** lorsqu'elles dépassent dix fois le plafond annuel précité, ce qui conduira également à les prendre en compte intégralement dans l'assiette de calcul des budgets du comité d'entreprise.

On notera que s'agissant des budgets du **comité social et économique**, les nouvelles dispositions introduites dans le Code du travail prévoient que la masse salariale brute (qui sert toujours d'assiette de calcul des contributions patronales) est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, « à l'**exception** des indemnités versées à l'occasion de la **rupture** du **contrat de travail** à durée indéterminée » (*C. trav., art. L. 2315-61 et L. 2312-83*). En toute logique, il résulte de cette nouvelle rédaction qu'à la **différence** de la solution posée ici pour le comité d'entreprise, les indemnités de rupture du CDI sont **totale-ment exclues** de l'assiette de calcul des budgets, y compris lorsqu'elles dépassent les limites d'exonération de cotisations posées par l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.