

Comité d'entreprise

1138 Le pouvoir de fixer la date des réunions périodiques échappe au règlement intérieur du comité d'entreprise

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant ; le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur. Si, en application de l'article L. 2325-2 du Code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, ce texte ne lui permet pas d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice.

Cass. soc., 15 janv. 2013, n° 11-28.324, FS-P+B, Comité d'établissement de la SA Saint-Gobain emballage c/ SA Saint-Gobain emballage : JurisData n° 2013-000300

LA COUR – (...)

Sur le moyen unique :

● Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 18 octobre 2011), que le comité d'établissement de la société Saint-Gobain emballage, de Châteaubernard, a, lors de sa réunion mensuelle du 19 janvier 2011, modifié les dispositions de l'article 19 de son règlement intérieur de la façon suivante : « La réunion mensuelle du comité est fixée le troisième jeudi de chaque mois à 9 h 00 ; sauf cas exceptionnel jour férié, réunion exceptionnelle, elle sera fixée conjointement par le président et le secrétaire » ; que, par acte d'huissier en date du 16 mai 2011, la société Saint-Gobain emballage a saisi le tribunal de grande instance aux fins d'annulation des dispositions de l'article 19 du règlement intérieur, ainsi modifié ;

● Attendu que le comité d'établissement de la société Saint-Gobain emballage fait grief à l'arrêt d'annuler l'article 19 du règlement intérieur alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 2325-2 du Code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre ; qu'il s'ensuit que le règlement intérieur du comité d'établissement peut prévoir la réunion mensuelle du comité d'établissement à une date périodique fixe ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2325-2, L. 2325-3, L. 2325-14, L. 2325-15 et L. 2327-19 du Code du travail ;

2°/ que l'article L. 2325-14 du Code du travail, qui donne uniquement à l'employeur le pouvoir de « convoquer » les membres du comité d'établissement aux réunions mensuelles, ne lui confère pas le pouvoir de déterminer la date de ces réunions et n'interdit pas au règlement intérieur du comité de prévoir la réunion mensuelle à une date périodique fixe ; qu'en retenant au contraire que les dispositions de l'article 19 du règlement intérieur adoptées par le comité d'établissement le 19 janvier 2011 fixant la réunion mensuelle le troisième jeudi de chaque mois à 9 heures sont illégales, la cour d'appel a violé l'article L. 2325-14 du Code du travail ;

3°/ que pour déclarer illégales les dispositions du règlement intérieur du comité d'entreprise fixant sa réunion mensuelle le troisième jeudi de chaque mois à 9 heures, la cour d'appel retenu que le pouvoir de convoquer le comité d'entreprise, incluant nécessairement celui de fixer la date de la réunion, relève, sauf meilleur accord des parties ou abus de droit, des prérogatives de l'employeur ; qu'en statuant ainsi sans rechercher si l'adoption de ces nouvelles dispositions à la majorité des voix des membres du comité d'établissement, vote auquel le chef d'établissement a régulièrement pris part, ne constituait pas un tel accord des parties, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2325-2, L. 2325-3, L. 2325-14, L. 2325-15 et L. 2327-19 du Code du travail ;

● Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 2325-14 du Code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur, et que si, en application de l'article L. 2325-2 du Code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, ce texte ne lui permet pas d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice ; que le moyen, qui manque en fait en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

● Rejette (...)

NOTE

L'unique article du Code du travail consacré au règlement intérieur du comité d'entreprise précise simplement que « le comité détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées » (C. trav., art. L. 2325-2).

Prévue par le Code du travail, l'élaboration du règlement intérieur du comité d'entreprise n'est assortie d'aucune sanction. Le défaut d'initiative du chef d'entreprise en la matière ne saurait lui être reproché. Il commettrait néanmoins le délit d'entrave s'il s'opposait à l'adoption d'un règlement intérieur voulu par la majorité (CA Toulouse, 25 mai 1977 : Dr. ouvrier 1978, p. 179).

L'absence de règlement intérieur n'empêchera certes pas le comité d'entreprise de fonctionner, mais certaines questions pratiques concernant son fonctionnement interne et ses relations avec les salariés pourront apparaître difficiles à résoudre et obliger, sous la menace pesante du délit d'entrave, à recourir au juge.

Utile en pratique pour répondre au souci légitime de favoriser l'exercice par le comité d'entreprise de sa mission de représentation, le règlement intérieur n'a pas de contenu précisément fixé au-delà d'une référence aux modalités de son fonctionnement et à celles de ses rapports avec les salariés. De la composition du bureau ou de celle des commissions, en passant par l'organisation des réunions, l'utilisation

des moyens de fonctionnement, les mécanismes destinés à faciliter la circulation des informations, les thèmes ouverts au comité d'entreprise lui offrent une certaine latitude. De cette latitude, les membres du comité d'entreprise usent parfois sans modération au détriment de l'exercice normal par le chef d'entreprise de ses prérogatives.

● **Le domaine du règlement intérieur du comité d'entreprise n'est pas infini**

Adopté à la majorité des membres du comité d'entreprise, avec l'éventuelle participation du président (*rép. min. n° 17698 : JOAN Q 16 févr. 1987, p. 835*), le règlement peut en définitive contenir une multiplicité de clauses, pour autant qu'il ne sorte pas des limites de son objet, n'impose au chef d'entreprise aucune charge supplémentaire sans son accord et ne contienne aucune disposition contraire à l'ordre public (*Cass. crim., 24 janv. 1974, n° 73-90.807*, le juge, après avoir neutralisé la disposition du règlement intérieur mettant à la charge du secrétaire, au lieu de l'employeur, l'obligation de convoquer les membres du comité aux réunions retient la responsabilité du chef d'entreprise au titre des non-convocations).

Le règlement intérieur ne peut imposer à l'employeur des obligations non prévues par la loi ou comporter des dispositions excédant le cadre légal concernant les attributions et le fonctionnement du comité d'entreprise.

Ne pouvant modifier les structures légales du comité, le règlement intérieur ne saurait transformer des suppléants en titulaires, avec voix consultative (*TILille, 18 oct. 1960 : Gaz. Pal. 1961, 1, 241*), modifier les règles de désignation des représentants au conseil d'administration (*TGI Paris, 26 sept. 1979 : Jurispr. soc. UIMM 1980, p. 65 ; RPDS 1980, somm. p. 275*), prévoir que les membres d'un comité sortant assument l'intérim jusqu'à la mise en place du nouveau comité (*Cass. soc., 13 juin 1990, n° 89-60.974*), mettre à la charge du chef d'entreprise l'obligation de convoquer aux réunions toute personne sollicitée par le comité (*Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368 : Bull. civ. 1988, V, n° 613 ; RJS 1989 n° 43*), organiser la convocation des membres du comité d'entreprise par le secrétaire du comité au lieu de l'employeur (*Cass. soc., 24 janv. 1974, n° 73-90.807*), fixer un *quorum* spécifique lors des votes du comité d'entreprise (*Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 93-12.843. – Cass. crim., 6 mars 1975, n° 74-90.322. – CE, 31 mars 1989, n° 74242*) ou encore déroger aux dispositions légales relatives à l'élection des membres du comité central (*Cass. soc., 4 juin 2003, n° 01-60.909 : RJS 2003, n° 1185*). En annulant la clause du règlement intérieur du comité d'entreprise énonçant que les consultations ne peuvent avoir lieu que si au moins la moitié des élus titulaires et suppléants sont présents lors de la réunion, le tribunal de grande instance a fait une exacte application du droit applicable (*CA Paris, ch. 6-2, 10 sept. 2009, n° 08-14508 : RJS 2009, n° 954*).

Lorsque le comité a valablement adopté son règlement intérieur, celui-ci s'impose à tous, y compris à l'employeur (*Cass. soc., 9 mai 1989 : RJS 1989, n° 513*). Ce dernier pourra toujours demander l'annulation des clauses qu'il estime illicites. Il ne pourra ni les modifier de lui-même, ni refuser de les appliquer, ce refus pouvant caractériser le délit d'enlèvement (*Cass. crim., 10 juill. 1979, n° 78-91.623*, à propos du refus opposé à l'organisation d'une réunion préparatoire du comité prévue par le règlement).

Le règlement intérieur du comité d'entreprise n'est pas censé assujettir l'employeur à des obligations non prévues par la loi. L'employeur peut néanmoins volontairement accepter la charge d'obligations supplémentaires et consentir à l'enrichissement du cadre normatif s'imposant à lui au travers du règlement intérieur du comité d'entreprise. De telles obligations procéderaient alors d'un véritable engagement unilatéral de l'employeur (*Cass. soc., 8 janv. 2002, n° 00-12.252 : JurisData n° 2002-012492 : Bull. civ. 2002, V, n° 4 ; RJS 2002, n° 586*). Que la volonté de s'engager de l'employeur

fasse défaut, et le règlement intérieur devra demeurer dans le cadre légal.

À défaut de volonté de s'engager, l'employeur peut demander l'annulation de la disposition litigieuse devant le tribunal de grande instance ; le juge ayant le pouvoir d'annuler les clauses illicites mais non de les modifier (*Cass. soc., 22 nov. 1988, n° 86-13.368*). Indépendamment de l'action en contestation du chef d'entreprise, un salarié est recevable à soulever par voie d'exception l'illégalité du règlement intérieur du comité d'entreprise qui lui fait grief (*Cass. soc., 11 avr. 2012, n° 11-14.476 : JurisData n° 2012-006898 ; RJS 2012, n° 531 ; JCPS 2012, 1262, note E. Jeansen*).

Ouvert, le domaine du règlement intérieur n'est pas infini, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 15 janvier 2013 précisant que la fixation de la date des réunions périodiques du comité d'entreprise est une prérogative de l'employeur, qui ne peut être aménagée par les élus dans une clause du règlement intérieur de l'institution.

Dans cette affaire, le comité d'établissement de la société Saint-Gobain Emballage avait modifié son règlement intérieur pour y intégrer disposition prévoyant que « la réunion mensuelle du comité est fixée le troisième jeudi de chaque mois à 9 h 00 ; sauf cas exceptionnel, jour férié, réunion exceptionnelle, elle sera fixée conjointement par le président et le secrétaire ». Le chef d'établissement, qui avait manifesté son opposition à la clause lors du vote d'approbation du document (en raison de nombreuses réunions professionnelles se tenant en matinée), a saisi la justice pour faire annuler les dispositions ainsi modifiées considérant que la fixation de la date de la réunion relève des prérogatives de l'employeur et ne peut à ce titre être prévue par le règlement intérieur du comité.

La Cour de cassation confirmant la position de la cour d'appel de Bordeaux rappelle « qu'aux termes de l'article L. 2325-14 du Code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur, et que si, en application de l'article L. 2325-2 du Code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, ce texte ne lui permet pas d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice ».

Les dispositions contestées du règlement intérieur étant illégales, elles ne pouvaient qu'être annulées.

Le comité d'établissement pourtant avait fait grief à l'arrêt de la cour d'appel de Bordeaux d'avoir annulé l'article litigieux du règlement intérieur alors que l'article L. 2325-14 du Code du travail, qui donne uniquement à l'employeur le pouvoir de convoquer les membres du comité d'entreprise aux réunions mensuelles, ne lui confère pas le pouvoir de déterminer la date de ces réunions et n'interdit pas au règlement intérieur du comité d'entreprise de prévoir la réunion mensuelle à une date périodique fixe.

Selon la Cour de cassation, le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise est une prérogative attribuée légalement à l'employeur puisque c'est à lui ou à son représentant, aux termes de l'article L. 2325-14 du Code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus (ce qui était le cas en l'espèce), qu'il revient de convoquer le comité d'entreprise au moins une fois par mois.

Si le comité d'entreprise détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, l'article L. 2325-2 du Code du travail ne lui permet pas d'y inclure des dispositions concernant une

mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus.

Le règlement intérieur, adopté à la majorité des membres du comité d'entreprise, ne peut imposer à l'employeur légitimement récalant une date préfixe de réunion mensuelle, sous peine d'annulation de la clause. En revanche, que l'employeur accepte de s'entendre avec la majorité des élus du comité pour organiser les réunions du comité à une date prédéterminée, et la clause lui sera opposable puisque « le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité et l'employeur ».

En l'espèce, l'employeur avait participé au vote mais en votant contre la clause, de sorte que celle-ci ne pouvait lui être opposée.

● **Le pouvoir de fixer la date des réunions périodiques du comité d'entreprise n'est pas sans limite**

Le pouvoir de fixer la date des réunions périodiques est de longue date reconnu exclusivement à l'employeur (*CA Paris, 18^e C, 13 déc. 2007, n° 06/22540*). Il lui appartient de fixer la date de la réunion et d'organiser la convocation des membres du comité sans avoir à recueillir leur accord. En l'absence de convocation du comité d'entreprise par le chef d'entreprise, le défaut de réunion est imputable à celui-ci, coupable d'entrave au fonctionnement régulier du comité. Ni le fait pour le chef d'entreprise d'avoir été absent, ni la circonstance que les représentants du personnel aient pu, à certains moments, refuser de fixer les dates de réunion ou de siéger ne l'exemptaient de convoquer chaque mois le comité comme la loi lui en fait obligation

(*Cass. crim., 11 févr. 1992, n° 90-87.500 : JurisData n° 1992-001811 ; Bull. crim. 1992, n° 68 ; RJS 1992 n° 1120, D. 1992, inf. rap. p. 174*).

Si le chef d'entreprise peut fixer seul dans la convocation la date et l'heure de la réunion, il lui revient certainement de veiller autant que possible aux impératifs du secrétaire et des autres membres du comité. L'objectif demeure de favoriser le bon fonctionnement du comité d'entreprise qui s'accommodera probablement mieux de la présence de la majorité de ses membres le jour choisi. L'employeur qui maintiendrait la réunion du comité à la date prévue fixée par lui malgré l'opposition des représentants du personnel souhaitant pouvoir s'absenter ce même jour ne commettrait pas le délit d'entrave dès lors que les membres du comité n'ayant pas participé à la séance ne justifient d'aucun empêchement véritable (*Cass. crim., 17 juin 1986, n° 85-91.956*).

La Cour de cassation rappelle les limites à l'exercice de cette prérogative patronale en réservant classiquement l'hypothèse de l'abus, lequel ne saurait être caractérisé du seul fait du refus du chef d'entreprise de se plier aux exigences d'élus parfois divas.

Jérôme DANIEL,
avocat associé, docteur en droit, conseil en droit social,
cabinet Eonomie Avocats

MOTS-CLÉS : Comité d'entreprise - Réunion - Fixation de la date - Date fixée par le règlement intérieur - Prérogative de l'employeur - Règlement intérieur irrégulier

TEXTES : C. trav., art. L. 2325-2

JURISCLASSEUR : Travail Traité, Fasc. 15-11, par Yannick Pagnerre