

# Représentants du personnel : 10 jurisprudences incontournables

Livre blanc

Janvier 2011



## Introduction

La jurisprudence joue un rôle fondamental pour les représentants du personnel.

Si les tribunaux sont saisis, c'est parce que deux parties (un employeur et un salarié, un délégué du personnel et l'employeur, un comité d'entreprise – CE – et le président du CE, un syndicat et la direction, etc.) n'ont pas réussi à se mettre d'accord à l'amiable sur un sujet donné. Elles demandent donc aux tribunaux de trancher le litige.

Pour juger, les tribunaux s'appuient sur la loi, la convention collective, les usages existant dans l'entreprise, etc. Les juges sont obligés de trouver une solution, même lorsque la loi n'est pas claire (auquel cas ils devront en faire une interprétation) ou lorsqu'elle n'a pas abordé exactement la question dont ils sont saisis.

S'inspirer d'une décision de justice permet de donner des idées sur la manière d'agir. Dans un cas similaire, à qui les juges ont-ils donné raison ? A la personne ou l'organisme qui était dans la même situation que vous ou au contraire à la partie adverse ?

En ayant connaissance des faits et de la solution rendue par les juges, cela peut ainsi soit vous conforter dans vos projets (telle solution transposable en votre faveur pour des faits similaires a déjà été rendue par ailleurs dans le passé), soit les freiner, ce qui vous évite de commettre une erreur.

Un bémol tout de même. Il y a parfois ce que l'on appelle des « revirements de jurisprudence ». Dans cette hypothèse, les juges, interprétant une règle de droit du travail, retiennent une position qui va à l'opposé des solutions qu'ils avaient rendues jusqu'alors. Ils se déjugent en quelque sorte, mais cela n'arrive pas si souvent !

Prenez seulement connaissance des décisions rendues par la Cour de cassation, ses arrêts faisant autorité. Inutile dans la plupart des cas de se reporter aux décisions de conseils de prud'hommes ou de tribunaux d'instance ou de grande instance. Les décisions de cour d'appel ne sont intéressantes pour vous que lorsqu'une loi récente a été promulguée. Cela permet de savoir comment les juges l'interprètent. Mais de toutes les façons, s'il y a un pourvoi en cassation, c'est la Cour de cassation qui aura le dernier mot.

Une solution rendue par les juges est transposable à des cas similaires. D'où l'importance d'en connaître le contenu. C'est donc l'objectif de ce livre blanc et de la publication qui l'accompagne « Dictionnaire des représentants du personnel » aux Editions Tissot.

## Sommaire

### I. L'organisation juridictionnelle en France

- A. Présentation générale
- B. Cas particulier du conseil de prud'hommes

### II. Qu'est-ce que la jurisprudence ?

- A. Définition
- B. La place de la jurisprudence dans la hiérarchie des normes juridiques
- C. Les arrêts de la Cour de cassation

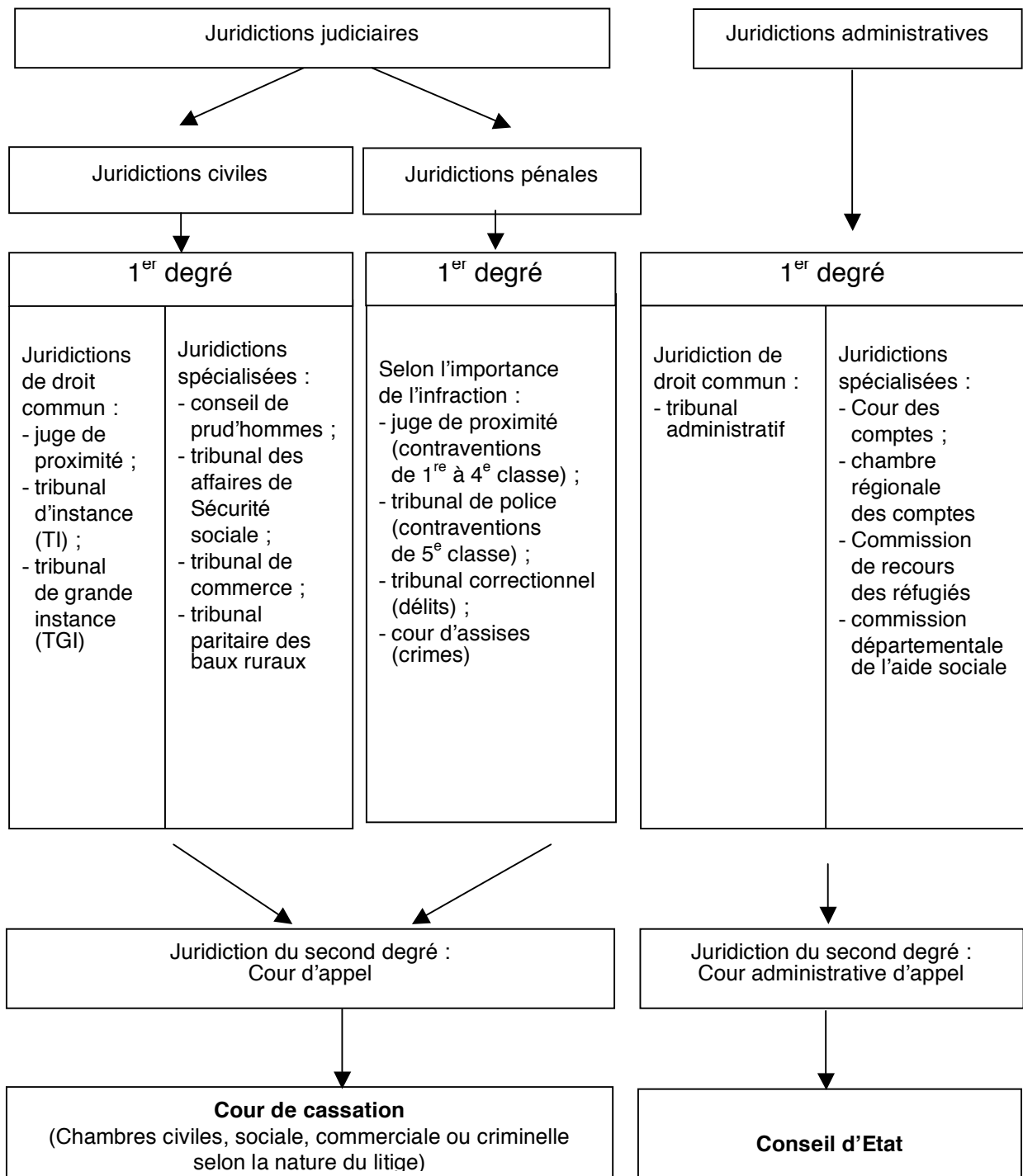
### III. Les dix arrêts à connaître

## I. L'organisation juridictionnelle en France

### A. Présentation générale

Il existe en France deux types de juridictions : les juridictions judiciaires et les juridictions administratives. Au sein de chacun de ces deux ordres coexistent plusieurs juridictions de droit commun ou spécialisées dans certains domaines.

Les juridictions civiles tranchent les conflits liés aux intérêts privés des personnes physiques ou morales. Les juridictions pénales ou répressives sanctionnent les atteintes contre les personnes, les biens et la société. Les juridictions administratives tranchent les litiges entre les personnes privées et l'Administration.



## **B. Cas particulier du conseil de prud'hommes**

Le conseil de prud'hommes tranche uniquement les litiges individuels nés de l'exécution du contrat de travail (licenciement, démission, discipline, durée du travail, etc.). La compétence du conseil concerne tous les types de contrats : contrats à durée déterminée ou indéterminée, contrats de travail temporaire, à temps partiel, mais aussi écrits ou oraux.

La procédure est simple et se caractérise par une tentative de conciliation des parties, préalable au jugement rendu par les conseillers.

En revanche, les différends à caractère collectif ne relèvent pas de la compétence du conseil, c'est-à-dire les litiges liés aux élections professionnelles, aux institutions représentatives du personnel, à l'application et l'interprétation d'un accord collectif, aux charges sociales et à la tarification des accidents du travail.

Les conseillers prud'homaux ne sont pas des professionnels de la justice ni des magistrats de carrière. Avant d'être un juge, le conseiller prud'homal est d'abord un employeur ou un salarié rattaché à la section correspondant à sa profession. Après son élection, il prête serment puis reçoit une formation particulière afin de compléter ses connaissances en droit du travail.

## **II. Qu'est-ce que la jurisprudence ?**

### **A. Définition**

Autrefois, le terme de jurisprudence était utilisé pour désigner largement la science du droit. La définition actuelle est plus précise.

Lorsque les cours et les tribunaux sont interrogés sur une question de droit, les juges se prononcent sur le problème et rendent une décision.

La jurisprudence est l'ensemble des solutions apportées à une situation juridique donnée. Il est alors fréquent de parler de jurisprudence en matière de modification du lieu de travail ou de jurisprudence relative à la tenue vestimentaire, par exemple.

La notion de « jugement » caractérise généralement toute décision rendue par une juridiction du premier degré (conseil de prud'hommes, tribunal de grande instance...).

L'« arrêt » est quant à lui rendu par les juridictions civiles de 2<sup>e</sup> degré, les cours d'appel ou par la Cour de cassation.

### **B. La place de la jurisprudence dans la hiérarchie des normes juridiques**

En France, les différentes sources du droit sont hiérarchisées et généralement représentées dans un schéma pyramidal. La pyramide normative comporte différentes strates de telle sorte que chaque norme inférieure doit être conforme à celle qui lui est supérieure.

Au sommet, se trouvent la Constitution du 4 octobre 1958 et le « bloc de constitutionnalité » (comprenant notamment la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).

Viennent ensuite les traités internationaux signés par l'État avec d'autres acteurs de la scène internationale, puis le droit européen. Ces normes sont dites « supra-législatives » car situées au-dessus de la loi, dans cette pyramide.

## Jurisprudence Représentants du personnel

---

En dessous de la loi, les normes « supra-législatives » sont la coutume (règle issue d'un usage général et prolongé et de la croyance en l'existence d'une sanction en cas de non respect), la jurisprudence et la doctrine (réflexions et analyses des auteurs spécialistes juridiques).

Ainsi, la jurisprudence a une valeur moindre dans la hiérarchie des normes. Cependant, son importance est grande car les juges, en rendant des décisions, mettent en œuvre les normes supérieures et interprètent la loi, et ce, de façon parfois extensive.

### **C. Les arrêts de la Cour de cassation**

La Cour de cassation est une juridiction spécifique pour les raisons suivantes :

- elle est unique. Ce principe fondamental est indissociable de la finalité essentielle de la Cour, qui est d'unifier la jurisprudence, c'est-à-dire de faire en sorte que l'interprétation des textes soit la même sur tout le territoire. Cette unicité de la juridiction permet d'uniformiser l'interprétation sur une problématique particulière. Ainsi, l'élaboration d'une jurisprudence appelée à faire autorité est assurée ;
- elle ne constitue pas, après les tribunaux et les cours d'appel, un troisième degré de juridiction. Sa fonction n'est pas de juger l'affaire, de trancher le fond, mais plutôt de dire si les règles de droit ont été correctement appliquées dans la décision soumise, en fonction des faits qui ont été souverainement appréciés par la juridiction. La Cour de cassation ne vérifie pas si cette dernière a correctement apprécié les faits ou non.

Par conséquent, un arrêt rendu par la Cour de cassation aura un plus grand poids, une plus grande « portée » qu'un jugement rendu par un conseil de prud'hommes. Les juges des juridictions inférieures sont appelés à suivre sa position, cependant il est parfois possible de constater une certaine résistance de leur part. À l'inverse, ces juridictions peuvent également adopter des solutions pertinentes que la Cour de cassation retiendra et consacrera ensuite.

## **III. Les dix arrêts à connaître**

### **1. Dénonciation d'un accord d'entreprise**

#### **Principe**

Lorsque le chef d'entreprise dénonce un accord d'entreprise qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise, il doit consulter en amont le comité d'entreprise, sinon, la dénonciation ne produira pas d'effet.

#### **Que dit le Code du travail ?**

Article L. 2261-9 : La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire

#### **Rappel des faits**

Deux sociétés formant une unité économique et sociale dénoncent, courant 2003 et 2004, leurs accords d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).

## Jurisprudence Représentants du personnel

---

L'une et l'autre instaurent de nouvelles mesures d'ARTT par note de service du 30 novembre 2005, puis consultent le CE commun.

Plusieurs syndicats saisissent le tribunal de grande instance pour faire annuler la note de service en question. Pour eux, l'employeur aurait dû consulter le CE avant de dénoncer ces accords. Puisqu'il ne l'a pas fait, ces accords restent applicables tant que cette formalité n'a pas été accomplie. Les nouvelles mesures concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail, issues de la note de service, ne sont pas applicables.

### **Qu'en disent les juges ?**

Les juges donnent raison aux représentants du personnel.

La jurisprudence considère depuis longtemps que la conclusion d'un accord d'entreprise dont l'objet entre dans les compétences du CE doit donner lieu à consultation du comité d'entreprise. Logiquement, mais c'est dit pour la première fois, il en va de même s'agissant de la dénonciation d'un accord collectif dont l'objet entre dans les compétences du CE.

Les employeurs des deux sociétés auraient dû commencer par consulter le comité d'entreprise avant de dénoncer ces accords, car de tels accords collectifs intéressent l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise.

Tant qu'ils n'ont pas accompli cette formalité, ces accords restent applicables et, avec eux, les modalités d'aménagement du temps de travail.

Les employeurs ne pouvaient pas appliquer les nouvelles mesures d'ARTT par note de service, et ne consulter le CE commun qu'après. En agissant ainsi, ils commettent un trouble manifestement illicite que le juge des référés peut leur demander de faire cesser. C'est pourquoi ils ont été condamnés sous astreinte, à retirer la note de service et à reprendre la procédure consultative.

Le fait que la décision unilatérale, prise pour mettre en place des mesures de remplacement, ait elle-même été précédée d'une consultation du comité d'entreprise ne change rien.

Dès lors, les employeurs peuvent être sanctionnés sur deux terrains :

- pour délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ;
- pour défaut de consultation préalable du CE.

Conséquence : la dénonciation des accords collectifs est sans effet, les accords doivent rester en vigueur. La décision unilatérale des chefs d'entreprise d'appliquer des nouvelles mesures constitue un trouble manifestement illicite auquel il doit être mis fin.

> *Cassation sociale*, 5 mars 2008, n° 07-40.273

## **2. Licenciement d'un élu**

### **Principe**

Lorsqu'un employeur sollicite une autorisation administrative de licenciement à l'encontre d'un représentant du personnel, l'inspecteur du travail doit révéler à l'élu les faits qui lui sont reprochés ainsi que l'identité de ceux qui l'accusent. À défaut, la sanction est nulle.

## **Que dit le Code du travail ?**

Article L. 2411-8 : le licenciement d'un membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

L'ancien membre élu du comité d'entreprise ainsi que l'ancien représentant syndical qui, désigné depuis deux ans, n'est pas reconduit dans ses fonctions lors du renouvellement du comité bénéficient également de cette protection pendant les six premiers mois suivant l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

## **Rappel des faits**

Un employeur voulant licencier un salarié protégé sollicite une autorisation de licenciement à l'inspection du travail. Il joint à l'appui de sa demande deux témoignages de salariés de l'entreprise mettant en cause l'élu. L'inspecteur du travail autorise le licenciement. Le salarié conteste en justice le bien fondé de son licenciement, car il estime ne pas avoir eu toutes les informations lui permettant de se défendre. En effet, pendant son enquête, l'inspecteur du travail s'est limité à organiser une confrontation entre le salarié et l'employeur, sans même porter à la connaissance du représentant du personnel l'existence des deux attestations et de l'identité des témoins.

## **Qu'en disent les juges ?**

Le Conseil d'État donne raison au salarié. Les juges estiment que l'Administration a manqué à son obligation d'information en omettant de porter à la connaissance du représentant du personnel l'existence de deux attestations et l'identité des témoins.

Le salarié protégé n'ayant pas été mis en position de se défendre correctement, les juges concluent à la nullité de son licenciement.

Tout licenciement d'un représentant du personnel requiert l'accord préalable de l'inspecteur du travail. Mais l'autorisation de licenciement peut être annulée si l'inspecteur du travail n'a pas mené une enquête rigoureuse et contradictoire. Dans le cas présent, il aurait dû divulguer au salarié le contenu du témoignage dont il s'est servi pour autoriser le licenciement. Il ne l'a pas fait, le licenciement doit être annulé.

Un seul cas justifie que l'identité des témoins ne soit pas divulguée : lorsque cette divulgation risque de leur porter gravement préjudice (risque d'intimidations, de pressions, voire de représailles). Mais à supposer que l'inspecteur du travail ait estimé que la divulgation de l'identité des auteurs des déclarations ait été de nature à leur porter gravement préjudice, la teneur de ces attestations doit toujours être rapportée au salarié menacé de licenciement.

> *CE, 14 décembre 2009, req. n° 314877*

## **3. Avis du comité d'entreprise**

### **Principe**

L'avis donné par un seul membre du comité d'entreprise est valable, même si les autres membres du CE ont quitté la réunion de consultation sur la procédure de licenciement économique.

### **Que dit le Code du travail ?**

Article L. 2323-3 : Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

### Rappel des faits

Une société qui emploie 56 salariés décide de supprimer 26 postes. Elle saisit le comité central d'entreprise (CCE) pour consultation d'un projet de licenciement pour motif économique. À la suite d'une suspension de séance, tous les membres du CCE, à l'exception d'un seul, refusent de reprendre la séance comme les y a invités le président du CCE. Celui-ci se prononce au nom du CCE et émet un avis négatif.

Le CCE saisit alors le juge des référés d'une demande de suspension de la procédure de licenciement. Il demande que la procédure de consultation soit reprise depuis son origine en alléguant diverses irrégularités.

Il n'obtient pas gain de cause.

### Qu'en disent les juges ?

La question posée aux juges est la suivante : les avis, délibérations et décisions rendus par le comité d'entreprise supposent-ils, pour être valables, la présence d'un nombre minimum de membres du comité d'entreprise ?

Pour le CCE, le chef d'entreprise aurait dû de nouveau convoquer le comité. En effet, les élus considèrent que, sauf à procéder au remplacement des élus titulaires par les suppléants, la séance n'avait pas valablement repris. Conséquence : le seul membre du CE restant en séance ne pouvait pas rendre un avis au nom du CCE.

La Cour de cassation n'est pas d'accord avec cette argumentation. Dans la mesure où aucun *quorum* n'est fixé pour l'adoption d'une résolution, d'une décision ou d'un avis du comité d'entreprise, elle estime que la délibération prise par un seul membre du comité, à la suite du départ des autres membres, est régulière.

Conséquence : l'employeur peut considérer qu'il a valablement consulté le comité d'entreprise et, ainsi, poursuivre la procédure de licenciement économique, sans être obligé d'organiser une nouvelle réunion.

> *Cassation sociale, 30 septembre 2009, n° 07-20.525*

## 4. Bons de délégation

### Principe

Des bons de délégation mis en place, non pour imposer au salarié de demander une autorisation préalable à l'utilisation de ses heures de délégation, mais pour être informé de ses déplacements, ne peuvent être refusés par le salarié, ce refus étant constitutif d'une faute justifiant un licenciement.

### Que dit le Code du travail ?

Article L. 2325-11 : pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### Rappel des faits

Pour l'exercice du droit syndical, la société Gan Vie a mis en place des bons de délégation et un système de badge.

M. X, représentant du personnel, refuse d'utiliser tant les bons de délégation que son badge afin de réaliser sa mission.



## Jurisprudence Représentants du personnel

---

La société demande donc l'autorisation de licencier M.X et, après l'avoir obtenue sur recours hiérarchique devant le ministre du Travail, licencie ce dernier.

M.X saisit le tribunal administratif afin de voir annuler la décision du ministre du Travail.

Il n'obtient pas gain de cause.

### **Qu'en disent les juges ?**

Le ministre du Travail, contrairement à l'inspecteur du travail qui avait refusé d'accorder son autorisation de licenciement, estime que l'article 9 de l'accord d'entreprise étant applicable, M. X ne pouvait refuser d'utiliser les bons de délégation.

De ce fait, le refus d'utilisation des bons de délégation constitue un comportement fautif justifiant l'octroi d'une autorisation de licenciement de ce salarié.

Le Conseil d'État confirme l'arrêt de la cour d'appel.

Les bons de délégation réunissant les conditions de validité, M. X ne pouvait refuser de les utiliser. Son refus est donc constitutif d'une faute.

Conséquence : le licenciement de M.X pouvait donc être autorisé par l'autorité administrative.

> CE, 8 août 2002, req. n°109749

## **5. Crédit d'heures**

### **Principe**

Le crédit d'heures est individuel et ne concerne que les titulaires.

### **Que dit le Code du travail ?**

Article L. 2325-6 : l'employeur laisse le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois :

- 1°) Aux membres titulaires du comité d'entreprise ;
- 2°) Aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, dans les entreprises de cinq cent un salariés et plus ;
- 3°) Aux représentants syndicaux au comité central d'entreprise dans les entreprises de cinq cent un salariés et plus, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil

### **Rappel des faits**

M. A. a été engagé par la société Adèle à compter du 6 février 1989 en qualité de professeur de langues. Il a été élu délégué du personnel titulaire.

Le 5 octobre 1990, invoquant le non-paiement de la totalité des heures de délégation auxquelles il avait droit en qualité de délégué du personnel, il prend acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et demande un paiement de rappel de salaire, des dommages-intérêts pour violation du statut protecteur et des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il faut dire qu'il existait dans cette entreprise un usage voulant que les heures de délégation soient partagées entre les titulaires et les suppléants.

### **Qu'en disent les juges ?**

La cour d'appel déboute le salarié de ses diverses demandes au motif qu'il existait un usage selon lequel les heures de délégation étaient partagées entre le délégué titulaire et le délégué suppléant.

Sur ce fondement, les juges estiment que l'employeur n'avait pas manqué à ses obligations, ni commis le délit d'entrave à la fonction de délégué du personnel et que M. A. devait être considéré comme démissionnaire.

Le raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui rappelle que si le Code du travail prévoit que les délégués syndicaux peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions, cette faculté n'a pas été conférée aux délégués du personnel.

Et d'expliquer que pour ceux-ci, la possibilité d'une telle répartition, entre titulaires et suppléants, a été exclue pour éviter que les premiers ne soient limités dans l'utilisation de leurs heures de délégation, au détriment de leur mandat.

Il n'était donc pas possible de reconnaître force obligatoire à un usage d'entreprise susceptible de porter atteinte au libre exercice du mandat du titulaire. Un tel usage est en soi illicite. Il faut bien rappeler en effet que les suppléants ont pour vocation première de remplacer les titulaires qui cessent leurs fonctions ou qui sont momentanément absents.

L'employeur n'aurait pas dû accepter un partage des heures de délégation entre titulaires et suppléants.

> *Cassation sociale, 10 décembre 1996, n° 95-45.453*

### 6. Fichier du personnel

#### Principe

Si l'employeur est tenu de transférer les activités sociales et culturelles au comité d'entreprise ainsi que les moyens nécessaires pour leur gestion, les renseignements contenus dans le fichier de l'entreprise sur les salariés et leurs familles n'ont pas à leur être fournis, même s'il s'agit de bénéficiaires potentiels.

#### Que dit le Code du travail ?

Article L. 2325-12 : l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

#### Rappel des faits

À partir du 1er janvier 1986, le comité d'établissement de la SNCF gère les activités sociales et culturelles. Il demande donc à la société la transmission de la liste du personnel actif et retraité de la région. La société s'oppose à cette demande.

Le comité d'établissement engage alors une action contre la SNCF et demande la condamnation de cette dernière à :

- informer les salariés et anciens salariés de la transmission au comité d'établissement des renseignements suivants, figurant au fichier de l'entreprise : nom, prénom, date et lieu de naissance, lieu de travail ou résidence administrative, nombre de parts fiscales, état civil du conjoint et des enfants, et de leur droit de s'opposer à cette transmission conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi du 6 janvier 1978 ;
- transmettre au comité dans le délai de un mois à compter de cette information le listing informatique contenant les données mentionnées précédemment.

#### Qu'en disent les juges ?

La question posée aux juges est la suivante : les fichiers du personnel font-ils partie des moyens nécessaires au comité d'entreprise pour exercer sa mission ?

La cour d'appel estime que oui puisque le comité d'entreprise ne peut exercer sa mission sans avoir au préalable les noms des bénéficiaires des activités sociales et culturelles.

Conséquence : la société peut être condamnée à transmettre le fichier au comité d'établissement.

La Cour de cassation ne partage pas l'avis de la cour d'appel. Ainsi, elle estime que les fichiers du personnel ne font pas partie du matériel nécessaire au comité d'entreprise pour exercer sa mission et n'a donc pas à être transmis.

De ce fait, la société n'a pas à fournir les fichiers.

> *Cassation sociale, 2 juin 1993, n°91-13901*

### 7. Local

#### Principe

Les délégués du personnel (DP) doivent disposer d'un local spécifique pour accomplir leur mission et se réunir. Hors cas de force majeure, l'employeur qui ne respecte pas cette obligation est responsable pénalement pour délit d'entrave.

#### Que dit le Code du travail ?

Article L. 2325-12 : l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

#### Rappel des faits

La direction d'un supermarché mettait à la disposition des DP une salle de repos en guise de local, jusqu'à ce qu'elle la supprime et la transforme en bureau pour le chef de magasin.

L'un des syndicats estimant que l'employeur se rend coupable de délit d'entrave au fonctionnement de l'institution saisit le tribunal correctionnel.

#### Qu'en disent les juges ?

La Cour de cassation condamne l'employeur pour délit d'entrave. Elle rappelle que l'employeur doit « mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission, et, notamment, de se réunir ».

Ce n'est pas le fait qu'aucun local spécifique n'ait été attribué aux délégués du personnel qui est condamné. Certes, c'est bien l'employeur qui choisit le local. Il peut imposer aux élus de le partager avec le comité d'entreprise. Mais il doit prévoir un local pour les délégués du personnel, sauf à invoquer l'existence d'une circonstance insurmontable mettant l'employeur dans l'impossibilité absolue de mettre un local à la disposition des délégués du personnel de son entreprise. Ce n'était pas le cas en l'espèce.

> *Cassation criminelle, 26 mai 2009, n° 08-82.979*

### 8. Rémunération

#### Principe

Les décisions de l'employeur qui affectent la rémunération des salariés doivent être précédées d'une consultation du CE. À défaut de consultation, le CE peut demander au juge de suspendre la décision de l'employeur.

### **Que dit le Code du travail ?**

Article L. 2323-27 : Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

### **Rappel des faits**

Une compagnie d'assurance décide de mettre sur le marché un nouveau contrat collectif d'assurance dénommé « Réponse santé ». Estimant que ce nouveau produit emportait une baisse de rémunération des salariés chargés de le commercialiser et que de ce fait il aurait dû être consulté, le CE engage une procédure judiciaire à l'encontre de l'employeur en demandant la suspension de la commercialisation. La Cour de cassation donne gain de cause au comité d'entreprise.

### **Qu'en disent les juges ?**

Que s'est-il passé ? D'après l'article L. 2323-27 du Code du travail, le CE est informé et consulté sur « *les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération* ». C'est ce que l'on appelle la compétence générale du CE.

Or, les taux de commissions offerts aux commerciaux de la compagnie d'assurance pour la vente du nouveau contrat collectif étaient moins élevés que les taux pratiqués pour les anciens contrats. La décision de l'employeur entraînait bien une baisse de rémunération et aurait dû en conséquence être précédée d'une consultation du CE en ce qu'elle affectait les modes de rémunération.

Comment le CE peut-il faire respecter son droit à information et à consultation ? Sur le plan pénal, le défaut de consultation constitue un délit d'entrave puni par une amende de 3.750 euros et/ou un emprisonnement de un an. Cette sanction pénale est peut-être dissuasive pour l'employeur mais ne permet pas réellement au CE de faire respecter ses droits. C'est tout l'intérêt de cette affaire puisque la Cour de cassation a admis dans sa décision que l'employeur devait suspendre l'exécution de sa décision tant qu'il n'aurait pas régulièrement consulté le CE.

Cette solution existait déjà en matière de licenciement économique : lorsque le CE n'est pas régulièrement consulté sur le projet de licenciement économique, il peut demander au juge de suspendre la procédure tant que l'employeur ne régularise pas la situation.

La décision de la Cour de cassation est très importante car on pourrait éventuellement la transposer à tous les cas dans lesquels le CE doit préalablement être consulté. Les juges ont également décidé que la décision de l'employeur, qui avait pour effet de fixer le montant des salaires effectifs d'une catégorie de personnel relevait de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. La question de la rémunération des commerciaux chargés de vendre ce nouveau contrat d'assurance devait donc être négociée avec les délégués syndicaux.

> *Cassation sociale, 28 novembre 2000, n° 98-19.594*

## 9. Réunions du CE

### Principe

Les membres du comité d'entreprise ne peuvent pas s'opposer à la date arrêtée par l'employeur. Même si cette date ne convient pas à tous les membres du comité d'entreprise, l'employeur peut la maintenir.

### Que dit le Code du travail ?

Article L. 2325-14 : Dans les entreprises de cent cinquante salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel, prévue au chapitre 6.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

### Rappel des faits

Lors de la réunion du 26 mai 1981, M. L., président du comité d'établissement, fait savoir aux membres du comité d'établissement que la date de la prochaine réunion plénière est fixée au 9 juin.

Les membres du comité font savoir qu'ils ne peuvent être présents ce jour-là. Malgré cela, l'employeur maintient cette date.

Le comité assigne alors le chef d'entreprise devant le tribunal correctionnel pour entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement.

### Qu'en disent les juges ?

La cour d'appel ne suit pas le raisonnement du comité d'entreprise. Pour les juges, il appartient au seul président de fixer la date de la réunion et d'organiser la convocation des membres du comité sans nécessairement recueillir l'agrément de ces derniers.

La Cour de cassation valide la position des juges de la cour d'appel. L'employeur a une obligation, celle de convoquer chaque mois le CE à une réunion plénière. Les réunions ne doivent pas forcément se tenir à date fixe, seule leur périodicité ayant une importance.

La tenue des réunions est une obligation d'ordre public, ce qui signifie que l'employeur ne peut s'exonérer certains mois d'organiser une réunion, sous peine de commettre un délit d'entrave au fonctionnement régulier du CE.

Pour cette raison, il lui incombe d'envoyer les convocations aux réunions ordinaires ou extraordinaires. L'employeur n'est pas tenu de prendre en considération les souhaits des représentants du personnel quant à la date fixée pour la réunion.

Sur le plan civil, le comité d'entreprise peut en cas d'irrégularité de la convocation demander au tribunal de grande instance d'annuler les décisions prises au cours de cette réunion.

> *Cassation criminelle, 17 juin 1986, n° 85-91.956*

## 10. Secrétaire du comité d'entreprise

### Principe

Le secrétaire du comité d'entreprise qui engage une dépense ayant été soumise au vote dudit comité et n'ayant pas été approuvée par la majorité de ses membres commet un délit d'entrave.

### Que dit le Code du travail ?

Article L. 2325-1 : le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

Le comité désigne un secrétaire dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

### Rappel des faits

Gilbert X, secrétaire du comité d'établissement de la Régie nationale des usines Renault à Douai, a, lors de deux réunions du comité, proposé la distribution à l'ensemble du personnel d'un bon d'achat de 150 francs pour les fêtes de la fin de l'année 1985.

Si sept membres élus du comité ont voté en faveur de cette proposition, les six autres membres élus ainsi que le chef d'entreprise se sont opposés à l'engagement de cette dépense qui n'était pas prévue au budget du comité pour l'année 1985. Cependant, Gilbert X a, au mois de décembre 1985, fait distribuer les bons d'achat au personnel. De même, au mois de mars 1986, et malgré l'absence d'une résolution du comité prise à la majorité des voix, il a fait distribuer à tout le personnel un bon d'achat de 60 francs.

Certains syndicats ont alors porté plainte contre Gilbert X. Le juge d'instruction a renvoyé Gilbert X devant le tribunal correctionnel.

### Qu'en disent les juges ?

Le tribunal correctionnel a condamné Gilbert X pour délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement.

Pour confirmer cette décision les juges de la cour d'appel ont énoncé que Gilbert X avait engagé des dépenses n'ayant pas fait l'objet d'un vote majoritaire et dont le financement n'était pas budgétisé. Les juges reprochent à Gilbert X d'avoir outrepasser ses droits en engageant des dépenses s'élevant à près de 1.500.000 francs, d'avoir agi personnellement en faisant usage de sa qualité de secrétaire du comité et, par son comportement irrégulier, avoir nui au bon fonctionnement du comité.

Gilbert X forme alors un pourvoi en cassation contre cet arrêt confirmatif.

Les juges de la Cour de cassation rejettent le pourvoi formé par Gilbert X. En effet, la Cour de cassation considère que le secrétaire du comité, qui engage une dépense ayant été soumise au vote du comité mais n'ayant pas été approuvée par la majorité des membres de celui-ci, commet le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise.

# Jurisprudence Représentants du personnel

---

**Les Editions Tissot** <<http://www.editions-tissot.fr>> proposent une gamme de solutions pour appliquer le droit du travail de manière simple, composée de publications écrites dans un langage clair et compréhensible par les non-juristes. Les conseils opérationnels permettent de résoudre toutes les problématiques de droit social grâce à une réglementation décryptée, des modèles de lettres et de contrats, de la jurisprudence ainsi que des conseils et les erreurs à éviter...

## **Les publications en ligne**

Pour vous offrir un accès rapide aux informations essentielles, les publications Tissot sont avant tout conçues pour une consultation en ligne. Vos recherches sont facilitées par des outils performants : moteur de recherche, index de mots clés, rubricage thématique... Les modèles de lettre ou de contrat sont téléchargeables au format Word, directement personnalisable et imprimables depuis votre traitement de texte.

## **Les ouvrages papier associés**

Pour ceux qui désirent garder une version papier de leur documentation, toutes nos publications sont associées à un ouvrage de référence. Qu'il s'agisse de guides ou de fiches pratiques, nous privilégions une présentation claire pour vous faciliter toutes vos recherches. Vous disposez d'un index de mots-clés, d'accès thématique, d'annotations en marge, de tableaux explicatifs pour aller à l'essentiel : gagner du temps.

## **Les mises à jour**

En ligne ou sur papier vous disposez de publications actualisées. Enrichies et mises à jour par nos équipes d'auteurs, nos publications vous apportent toute la sécurité nécessaire.

Sur Internet, les publications en ligne sont mises à jour automatiquement. Pour les ouvrages papier, vous recevez des feuillets à intégrer dans votre classeur tout au long de l'année ou un ouvrage complet pour les éditions annuelles.

## **L'actualité**

Les e-newsletters et les lettres d'actualité vous apportent la veille juridique indispensable pour ne pas passer à côté des nouveautés de la réglementation.

Brèves d'actualité, articles conseils, obligations fiscales et sociales, salaires minimaux, actualisation des conventions collectives... vous disposez d'informations à jour pour vous faciliter le respect de la législation.

## **Les engagements des Editions Tissot**

Toutes nos publications sont rédigées dans un langage clair et pratique, loin du jargon juridique mais toujours absolument fiables.

Nos auteurs sont tous des spécialistes dans leur domaine. Juristes, experts, professeurs ou praticiens avérés, chacun d'entre eux œuvre pour vous faire profiter d'informations fiables et pratiques, directement applicables aux cas rencontrés en entreprise.

Site Internet : <http://www.editions-tissot.fr>

Catalogue des publications : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/catalogue.aspx>



**TISSOT**  
éditions  
www.editions-tissot.fr

# **NOUVEAU** *Dictionnaire des représentants du personnel*

Bénéficiez de toutes les informations  
qui vous concernent, de **A** à **Z**



**15 jours  
d'essai gratuit**

Testez gratuitement et  
sans engagement l'ouvrage  
+ l'accès au site Internet

**Téléphonez au  
04 50 64 08 07**

(appel non surtaxé)

### **Gagnez du temps**

Trouvez l'information par  
**mot-clé**, en langage  
courant. Les définitions et  
les explications sont **claires  
et compréhensibles**.

### **Agissez concrètement**

Appuyez-vous sur les  
**retours d'expériences  
d'autres représentants du  
personnel**, pour être sûr  
de vous à 100 % dans la  
pratique de votre mandat.

### **Affirmez votre compétence**

Grâce aux définitions  
+ aux textes officiels  
+ aux jurisprudences,  
**justifiez aisément vos choix**  
auprès de la direction.