

COMITE D'ENTREPRISE – Entrave – Durée du travail – Utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires – Obligation de fournir au comité des informations écrites et individualisées.

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 15 février 2005
Comité d'entreprise de la société Aldi Marché contre K.

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles L. 212-6, L. 212-7, L. 212-8, L. 432-3, L. 431-5 et L. 483-1 du Code du travail, de l'article 593 du Code de procédure pénale, défaut de motifs et manque de base légale ;

"en ce que l'arrêt attaqué a dit que le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, constitué par le refus du président de l'institution de lui remettre le listing des heures supplémentaires par personne, le listing des repos compensateurs par personne et le compteur d'heures d'annualisation par personne, n'était pas constitué et a débouté le comité d'entreprise poursuivant de ses demandes en réparation, de ce chef ;

"aux motifs que le comité d'entreprise Aldi Marché reproche à M. K. d'avoir, de façon réitérée (réunions des 28 novembre, 6 décembre, 13 décembre 2001 et 26 février 2002), refusé de lui remettre les documents suivants : listing des heures supplémentaires par personne, listing des repos compensateurs par personne, le compteur d'heures d'annualisation par personne ; qu'aux termes des articles L. 431-5 et L. 432-1 visés par la partie civile, l'obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise s'entend des mesures touchant à la vie économique (organisation, gestion) ou sociale (volume ou structure des effectifs, durée du travail, conditions d'emploi, conditions de travail, formation professionnelle) de l'entreprise et affectant ainsi les conditions d'emploi du personnel pris dans son ensemble, ce qui exclut, comme demandé dans le cas présent, les informations revêtant un caractère individuel ; que, de même, les articles L. 212-6 et L. 212-7 du Code du travail, également visés par la partie civile, qui stipulent l'existence d'un contingent annuel d'heures supplémentaires et réglementent l'autorisation des heures supplémentaires hors contingent et la modulation du temps de travail, ne prévoient pas l'avis motivé du comité d'entreprise ni donc n'imposent la remise à celui-ci, par la direction, d'informations écrites ; qu'enfin, l'article L. 212-8, dernier article visé par la partie civile, qui ouvre la possibilité d'une modulation du temps de travail et exige l'avis du comité d'entreprise avant la mise en œuvre du programme de modulation et une information annuelle sous forme de bilan de l'application de la modulation, n'édicte pas davantage la remise d'informations individualisées par salarié ; qu'ainsi, en l'absence de texte faisant obligation à l'employeur de communiquer des informations individuelles, les délits d'entrave reprochés et la faute de M. K. ne sont pas caractérisés, l'usage ou la pratique antérieure n'étant pas, en matière pénale, créateur de droits, étant au surplus relevé que la partie civile donne à la circulaire DRT 13-8 du 17 mars 1993 et à la position de principe du ministre du Travail n°5/88 du 29 juillet 1988 une dimension que celles-ci n'ont pas ;

"et aux motifs éventuellement adoptés des premiers juges que les demandes formées portent atteinte à la vie privée de chaque salarié de l'entreprise pour qui les demandes sont nominatives ; qu'aucun texte ne permet au comité d'entreprise d'avoir connaissance de ces informations ; que les infractions reprochées ne sont prévues par aucun texte ;

"alors que les articles L. 212-6, L. 212-7 et L. 212-8 du Code du travail prévoient la consultation du comité d'entreprise et l'avis de celui-ci transmis à l'inspecteur du travail sur le contingent d'heures supplémentaires et la modulation d'une annualisation des heures de travail ; que l'article L. 431-5 du Code du travail exige que, pour formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations

précises et écrites transmises par le chef d'entreprise ; que seuls les documents existants dans l'entreprise qui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié sont de nature à permettre un contrôle des représentants du personnel, de ce chef, et de donner un avis éclairé, sans que ces informations touchent à la vie privée des salariés ; qu'en prononçant autrement, la Cour d'appel a méconnu les textes visés au moyen" ;

Vu l'article 593 du Code de procédure pénale ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que M. K., dirigeant de la société Aldi Marché, a été cité directement devant la juridiction correctionnelle sur le fondement des articles L. 432-1, L. 432-3, L. 435-1, L. 212-6, L. 212-7, L. 212-8 et L. 483-1 du Code du travail à la requête, notamment, du comité d'entreprise de ladite société qui lui reprochait d'avoir, entre le 28 novembre 2001 et le 30 avril 2002, entravé son fonctionnement en refusant de lui communiquer des informations précises et écrites relatives aux heures supplémentaires, au repos compensateur ainsi qu'au compteur d'heures d'annualisation, et ce, pour chaque salarié concerné ;

Attendu que le comité d'entreprise, partie civile, exposait qu'après la conclusion d'un accord de modulation du 23 juillet 2001 ayant entraîné l'annualisation du temps de travail dans l'entreprise, il avait demandé en vain à connaître pour chacun des salariés le "compteur d'annualisation" afin de vérifier l'application de l'accord ; qu'il faisait valoir que, n'ayant reçu qu'une communication orale et globale sur le nombre d'heures supplémentaires, il n'avait pu disposer des informations utiles concernant l'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires, et n'avait pu donner son avis en vue de l'éventuelle utilisation d'heures supplémentaires au-delà de ce contingent ;

Attendu que, le tribunal a relaxé le prévenu et débouté le comité d'entreprise de ses demandes ; que celui-ci a relevé appel de la décision ;

Attendu que, pour confirmer le jugement, l'arrêt attaqué, statuant sur les seuls intérêts civils, énonce que l'obligation d'informer et de consulter prévue par les articles L. 431-5 et L. 432-2 du Code du travail s'entend des mesures touchant la vie économique ou sociale de l'entreprise et affectant ainsi les conditions d'emploi du personnel pris dans son ensemble, à l'exclusion des informations revêtant, comme en l'espèce, un caractère individuel ; que les juges retiennent que les articles L. 212-6 et L. 212-7 du Code du travail ne prévoient pas l'avis motivé du comité d'entreprise ni n'imposent la remise à celui-ci, par la direction, d'informations écrites ; qu'ils ajoutent que l'article L. 212-8 du même code, qui exige l'avis du comité d'entreprise avant la mise en œuvre du programme de modulation du temps de travail et une information annuelle sous forme de bilan de l'application de la modulation, n'édicte pas davantage la remise d'informations individualisées par salarié ; que la Cour d'appel en déduit qu'en l'absence de texte faisant obligation à

l'employeur de communiquer des informations individuelles, M. K. n'a commis, sur le fondement des faits ayant donné lieu à poursuite, aucune faute ouvrant droit à réparation au profit de la partie civile ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi, alors qu'en matière de durée du travail, l'information du comité d'entreprise est nécessairement écrite, ainsi que l'exige l'article L. 431-5,

deuxième alinéa, du Code du travail, et individualisée, la Cour d'appel n'a pas justifié sa décision ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en toutes ses dispositions.

(M. Cotte, prés. - M. Beyer, rapp. - M. Mouton, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Dans l'affaire rapportée (1), le comité d'entreprise souhaitait obtenir de l'employeur des informations en matière d'heures supplémentaires. Devant le refus du président du comité de fournir divers éléments précis (décompte par salarié des heures supplémentaires, repos compensateurs et compteurs d'annualisation), le comité agissait en justice pour faire constater le délit d'entrave (2) en se fondant sur un bouquet d'articles généraux (L 431-5, L 432-1, L 432-3 al. 1^{er} et 4) mais également d'articles propres à la durée du travail (3) :

– l'art. L 212-6 relatif au contingent annuel (quatrième alinéa : *A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise..., à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.*) ;

– l'art. L 212-7 qui concerne les heures supplémentaires hors contingent (al. 1^{er} : *Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, par l'inspecteur du travail après avis... du comité d'entreprise...* ; al. 5 : *Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations [plafond de 48 heures hebdomadaires]*) ;

– et enfin l'art. L 212-8 (al. 6 : *Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise... Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise... un bilan de l'application de la modulation* ; al. 8 : *Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise...*).

La Cour d'appel avait refusé de reconnaître l'entrave au motif notamment que l'information délivrée par l'employeur au comité ne pouvait revêtir qu'un caractère global car affectant les conditions d'emploi du personnel pris dans son ensemble. Le raisonnement légitimait le refus de l'employeur.

La Cour de cassation censure nettement cette interprétation erronée par un attendu de principe : "*en matière de durée du travail, l'information du comité d'entreprise est nécessairement écrite, ainsi que l'exige l'article L. 431-5, deuxième alinéa, du Code du travail, et individualisée*". Une telle solution est parfaitement logique même si, formellement, la question de l'individualisation n'est pas traitée par le code : le contingent annuel d'heures supplémentaires fonctionne selon une base individuelle ; on ne voit pas très bien comment l'institution représentative du personnel aurait pu émettre un quelconque avis si les documents remis ne lui permettaient même pas de déterminer le niveau de recours. En l'absence de fourniture des informations réclamées, le comité était nécessairement tenu dans l'ignorance des effets de l'accord de modulation en contradiction flagrante avec les dispositions légales appelées ci-dessus .

Soutenir cette lecture étroite des textes, faisant disparaître leur effet utile, revient à faire du droit "*un grand livre qu'il suffirait d'ouvrir et de lire et qui offrirait, de manière immédiate, sans qu'il soit besoin de s'inquiéter de la construction des propositions ni du sens des mots, toutes les prescriptions en vigueur*" (4).

A. de S.

(1) Bull. crim. 2005 n° 61 p. 228.

(2) P. Ménétrier, *Le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical et au fonctionnement des IRP*, RPDS 2003 p. 143.

(3) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e ed., 2003, LGDJ, p. 595 ; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 22^e ed., 2004, Précis Dalloz § 721.

(4) A. Lyon-Caen, *La Chambre sociale réécrit-elle la loi ?* L.S. mensuel sept. 1998 p. 62.