

COMITE D'ENTREPRISE Attributions économiques – Examen annuel des comptes – Expert-comptable

– Mission – 1° Etude des charges du personnel et du système de rémunération – Communication des éléments au format électronique – 2° Analyse de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise – Conditions.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 janvier 2012

Cap Gemini Ouest contre Comité d'établissement Cap Gemini (pourvoi n° 10-21.270)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 27 avril 2010), statuant en la forme des référés, que, le 28 février 2008 le comité d'établissement de la société Cap Gemini Ouest a désigné la société Sextant expertise, expert-comptable, afin de l'assister dans l'examen des comptes de l'année 2007 et des comptes prévisionnels de l'année 2008 ; que, le 26 septembre 2008, la société Cap Gemini Ouest et M. X., en qualité de président du comité d'établissement, ont assigné le comité d'établissement et la société Sextant expertise en référé pour dire que la mission d'expertise ne portera pas sur l'analyse de la structure des rémunérations ni sur l'égalité entre les hommes et les femmes ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la société Cap Gemini Ouest et de M. X. ès qualités :

Attendu que la société Cap Gemini Ouest et M. X. ès qualités font grief à l'arrêt de dire que la mission d'expertise portera également sur la structure des rémunérations, alors, selon le moyen :

1°/ que la mission de l'expert-comptable, désigné pour assister le comité d'entreprise lors de l'examen du bilan, porte sur les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à

l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que la mission de l'expert-comptable ne peut avoir pour objet l'étude de la structure des rémunérations des salariés, une telle étude n'étant pas nécessaire à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que, dès lors en l'espèce, en disant que la mission confiée à l'expert-comptable porterait également sur l'analyse de la structure des rémunérations, la cour d'appel a violé les articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail ;

2°/ qu'à titre subsidiaire qu'en disant que la mission confiée à l'expert-comptable porterait également sur l'analyse de la structure des rémunérations, sans rechercher, comme il lui était demandé, si cette analyse n'était pas destinée à permettre au comité d'établissement de remettre en cause la politique salariale menée par l'entreprise, comme il le reconnaissait lui-même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail ;

3°/ qu'à titre également subsidiaire que la lettre de mission du 8 avril 2008 disposait qu' "au-delà de l'évolution et les mouvements d'effectifs (par BU, par Division, par service ou selon toute autre répartition pertinente dans

l'établissement), le cabinet Sextant cherchera à analyser les éléments suivants : Les rémunérations et les classifications au sein de l'établissement, notamment sous les aspects suivants : Répartition des effectifs H/F par emploi ou par métier, selon la classification conventionnelle et selon la grille de classification interne à l'entreprise (le système des "Roles" et le nouveau dispositif qui le remplace en 2008) ; Amplitude et médiane des rémunérations par métier ou par emploi (H/F) ; Dispersion des augmentations de salaire FY07 (H/F) ; suivant l'âge et l'ancienneté ; en fonction de "type" métier si cela est possible (conseils, intégration...) ; Prime, bonus, etc. versés en FY07 (dispersion, montant médian par métier, etc.) ; Analyse de la part variable de la rémunération pour les métiers concernés (méthode de fixation des objectifs, taux d'atteinte des objectifs par métier, etc.)" ; qu'en se fondant non pas sur cette lettre de mission mais sur le "Détail du budget prévisionnel par intervenant et élément analyse", annexé à la lettre de mission, pour considérer que la mission confiée à l'expert-comptable entraine dans le périmètre de l'expertise prévue à l'article L. 2325-35 du Code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard dudit article et de l'article L. 2325-36 du Code du travail ;

Mais attendu que la mission de l'expert-comptable désigné en application de l'article L. 2325-36 du Code du travail porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que relève de cette mission l'étude de la structure des rémunérations du personnel destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel, sans avoir à effectuer d'autres recherches, a décidé que l'étude des charges du personnel et du système de rémunération permettait au comité d'appréhender les éléments d'ordre social nécessaires à l'examen de la masse salariale et à son évolution ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le second moyen du pourvoi principal :

Attendu que la société Cap Gemini Ouest et M. X. ès qualités font encore grief à l'arrêt d'ordonner la communication à la société Sextant expertise de la déclaration annuelle des données sociales sous forme électronique, alors, selon le moyen, que l'expert-comptable peut seulement se faire communiquer sur place toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission et qu'il ne peut exiger de l'employeur qu'il les lui envoie ; qu'en décidant le contraire, pour ordonner à la société Cap Gemini Ouest de communiquer à la société Sextant expertise la DADS sous forme électronique, la cour d'appel a ajouté aux dispositions de l'article L. 2325-37 du Code du travail ainsi violées ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que les dispositions de l'article L. 2325-37 du Code du travail ne font pas obstacle à la communication à l'expert-comptable de la déclaration annuelle des données sociales sous forme électronique ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident du comité d'établissement de la société Cap Gemini Ouest et de la société Sextant expertise :

Attendu que le comité d'établissement de la société Cap Gemini Ouest et la société Sextant expertise font grief à l'arrêt d'exclure de la mission d'expertise l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'établissement, alors, selon le moyen, que la mission de l'expert-comptable désigné en application de l'article L. 2325-35 1° du Code du travail, porte sur tous les documents d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation économique de l'entreprise ; que relève de cette mission

l'étude de la situation comparée hommes/femmes destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise ; qu'en excluant cette question de la mission de l'expert-comptable Sextant, la cour d'appel a violé les articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a décidé à juste titre que l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, telle qu'elle était demandée, n'entraîne pas dans les prévisions des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du même code ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette les pourvois principal et incident ;

(M. Lacabarats, prés. - M. Huglo, rapp. - M. Weissmann, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP de Chaisemartin et Courjon, av.)

Note.

Au fur et à mesure que les représentants du personnel s'emparent plus et mieux du droit à l'expertise que leur confère la loi (1), le contentieux à l'initiative des entreprises connaît une envolée. Les recours portent sur le droit de désigner l'expert, l'étendue de sa mission ou encore sur le montant de ses honoraires, avec toujours le même objectif d'empêcher la représentation du personnel de bénéficier de données complètes et précises sur l'entreprise, ainsi que d'une analyse approfondie de celles-ci (2).

La présente décision, publiée au Bulletin, s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence antérieure, qui s'est refusé à vider le droit à l'expertise du comité d'entreprise de son contenu et apporte une précision intéressante sur la limite de la mission de l'expert.

1. La Cour de cassation répond tout d'abord positivement à deux questions : l'expert-comptable désigné pour assister le comité d'entreprise à l'occasion de l'examen annuel des comptes peut-il procéder à une analyse de la structure des rémunérations ? Peut-il exiger d'obtenir la communication des données sous une forme dématérialisée ?

L'article L. 2325-36 du Code du travail dispose que « *la mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre (...) social nécessaires (...) à l'appréciation de la situation de l'entreprise* ». Cette « *appréciation* » passe nécessairement par la compréhension des mécanismes de détermination des niveaux des rémunérations (au regard notamment des classifications), de leur structure (en distinguant rémunération de base, primes conventionnelles, gratifications individuelles), ainsi que des critères de répartition des augmentations, qui induisent la capacité de l'entreprise à attirer et garder les compétences, à motiver les équipes et permettent au comité de vérifier que l'entreprise respecte bien le principe d'égalité de traitement en matière salariale, posé aux articles L. 3221-2 et suivants du Code du travail. C'est donc fort logiquement que la Cour décide que « *relève de cette mission l'étude de la structure des*

(1) article L. 2325-35 et suivants s'agissant du CE et L. 4614-12 et suivant s'agissant du CHSCT.

(2) A. Ottan « Les principales difficultés rencontrées dans l'accès aux informations sollicitées par les experts des comités d'entreprise

et l'intervention du juge », Dr. Ouv. 2010, p. 176 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e éd., 2009, LGDJ.

rémunérations du personnel destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise ». Ce faisant, elle reprend la position déjà retenue par des juges du fond (3).

S'agissant de la seconde question, la Cour de cassation s'inscrit dans la continuité de sa jurisprudence antérieure (4) qui, rendue au visa de l'article L. 823-13 du Code de commerce (« A toute époque de l'année, les commissaires aux comptes, ensemble ou séparément, opèrent toutes vérifications et tous contrôles qu'ils jugent opportuns et peuvent se faire communiquer sur place toutes les pièces qu'ils estiment utiles à l'exercice de leur mission et notamment tous contrats, livres, documents comptables et registres des procès-verbaux. »), assimile les moyens d'investigation de l'expert-comptable du comité d'entreprise à ceux du commissaire aux comptes.

Ainsi, lorsque l'entreprise a enregistré les données sous forme électronique, l'expert-comptable du comité d'entreprise, à l'instar du commissaire aux comptes, est en droit de se les faire communiquer sous cette forme (5).

Il est intéressant de noter que la question du droit pour un comité d'établissement, en plus du CCE, de désigner l'expert-comptable à l'occasion de l'examen annuel des comptes, qui avait généré un volumineux contentieux tranché en faveur des comités d'établissement (6), n'était pas contesté en l'espèce. La solution semble donc désormais admise par les entreprises.

2. La Cour de cassation confirme la décision de la Cour d'appel qui avait exclu de la mission d'expertise l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'établissement. La Cour de cassation prend soin d'ajouter que ce rejet porte sur l'étude « telle qu'elle était demandée en espèce ».

En effet, la mission de l'expert-comptable, telle qu'elle était définie, revenait à lui faire établir un rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes, dont la rédaction incombe au seul employeur (7). Cependant, rien n'exclut, bien au contraire, que l'analyse des structures de rémunération prenne en compte le critère hommes/femmes (8).

3. Cette décision met en lumière les enjeux d'une utilisation judicieuse du droit à expertise-comptable par le comité d'entreprise et la volonté des employeurs de limiter cette expertise à un simple commentaire de bilan.

L'utilisation des prérogatives d'investigation de l'expert-comptable du comité pour analyser les politiques de rémunérations est quasiment le seul moyen de mettre en lumière les dérives des politiques des entreprises d'individualisation des rémunérations. Les entreprises

estiment à tort que le droit qui leur est reconnu d'individualiser les rémunérations leur permet de les fixer de façon arbitraire.

Pourtant, le principe est celui de l'égalité salariale entre tous les travailleurs de l'un ou l'autre sexe réalisant « un même travail ou un travail de valeur égale... » (9). L'article L. 3221 - 4 du Code du travail précise que « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Or, si les représentants du personnel ont la plupart du temps connaissance, notamment à l'occasion de la NAO, du montant des salaires réels minimaux, maximaux et médians répartis par sexe et par coefficient, ainsi que du nombre de salariés relevant de chaque coefficient, deux séries de données font défaut pour comprendre la politique de rémunération de l'entreprise, vérifier le respect du principe d'égalité de traitement et, s'agissant des organisations syndicales, pour négocier :

- le classement des emplois en fonction de la valeur du travail, qui permet de mettre en relation rémunérations d'une part et classifications conventionnelles de branche, d'entreprise, métiers et fonctions d'autre part, sachant que des salariés occupant des fonctions différentes peuvent réaliser un travail d'égale valeur (10) ;

- les critères appliqués par l'entreprise pour accorder des avantages particuliers à certains salariés, car si l'employeur est en droit de gratifier un salarié plutôt qu'un autre, c'est « à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique puissent bénéficier de l'avantage ainsi accordé et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables » (11).

Ainsi, cette décision rappelle opportunément que l'expertise décidée à l'occasion de l'examen annuel des comptes peut ne pas se limiter à une analyse de la comptabilité de la société, mais couvre tous les domaines nécessaires à la compréhension de la situation de l'entreprise. Les comités d'entreprise peuvent donc, par exemple, missionner l'expert pour analyser, outre la structure des rémunérations, le temps de travail (pratique des heures supplémentaires et recours au travail temporaire), l'emploi (politiques d'embauche, de rupture des contrats de travail, mesure du turn-over...).

Christophe Baumgarten,
Avocat au Barreau de Bobigny

(3) CA Versailles 15 mars 2006, Dr. Ouv. 2007, p. 472.

(4) Cass. Soc. 15 décembre 2009, n° 08-18.228.

(5) Pour la communication du registre électronique de paie, v. CA Versailles, préc.

(6) Cass. Soc. 18 novembre 2009, n° 08-16.260 ; Cass. Soc. 8 décembre 2009, n° 08-17.718 ; Cass. Soc. 31 mars 2010, n° 09-11.065 ; Cass. Soc. 19 mai 2010, n° 09-14.282.

(7) Article L. 2323-57 du Code du travail.

(8) Cass. Soc. 15 décembre 2009, n° 08-18228, préc.

(9) Article L. 3221-2 du Code du travail.

(10) Soc., 6 juillet 2010, n° 09-40.021.

(11) Soc. 18 janvier 2000, n° 98-44.745 et n° 98-44.753.