

COMITÉ D'ENTREPRISE Attributions économiques – Consultation – Problèmes généraux intéressant les conditions de travail – Transmission de l'avis du CHSCT – Condition de régularité de la consultation (oui) (deux espèces).

CHSCT Fonctionnement – Expression d'un avis – Forme – Délibération collective (non) – Recueil d'opinions individuelles de ses membres – Régularité (non) (deuxième espèce).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 juillet 2012

Comité d'établissement de l'URE région ouest contre ERDF et GRDF (pourvoi n°11-19.678)

Vu l'article L. 2323-27 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que, lorsqu'il est consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le comité d'entreprise doit disposer de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'il s'ensuit que le comité d'entreprise est recevable à invoquer, dans le cadre de sa propre consultation, l'irrégularité de la procédure de consultation préalable du CHSCT ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant en référé, que le 15 septembre 2009, le directeur de l'unité réseau électricité de Poitou-Charentes a soumis au CHSCT de l'établissement Poitou-Charentes (le CHSCT) un projet de mise en place d'un «domaine patrimoine» ; que le projet a été soumis au comité d'établissement le 22 septembre 2009 ; qu'estimant qu'il n'avait pas été en mesure de donner régulièrement son avis en raison de l'absence de transmission d'un avis régulier du CHSCT, le comité d'établissement a saisi le Tribunal de grande instance statuant en référé d'une demande de suspension de la mise en place du projet d'évolution du domaine patrimoine jusqu'à ce qu'il soit en mesure de recevoir une information complète et de donner valablement son avis ;

Attendu que, pour dire irrecevables les demandes du comité d'établissement, la Cour d'appel retient, d'une part, que le comité d'entreprise ne peut mener une action au nom du

CHSCT, lequel n'a pas cru devoir en engager, d'autre part, que l'avis du comité d'entreprise n'est pas conditionné par un avis préalable du CHSCT et, enfin, qu'il apparaît que le CHSCT a été régulièrement consulté et a émis un avis, fut-il considéré comme négatif, la majorité de ses membres ayant refusé de se prononcer au motif qu'il n'était pas répondu à leurs questions jugées non nécessaires par le représentant de la direction, mais l'un d'eux ayant émis un avis favorable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le comité d'entreprise est recevable à contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT, et qu'il appartenait au juge de vérifier, en conséquence, si ce dernier avait été mis en mesure de donner son avis, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 avril 2011, entre les parties, par la Cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Angers ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Pécaut-Rivolier, rapp. – M. Legoux, av. gén. – M^e Le Prado, SCP Roger et Sevaux, av.)

Deuxième espèce :

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

Fedex contre Comité d'entreprise de Fedex (pourvoi n° 10-23.206)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 14 juin 2010), statuant en référé, que la société Federal Express Corporation (Fedex), qui envisageait d'introduire de nouveaux plannings de travail pour ses agents de tri, a procédé à l'information et à la consultation du comité d'entreprise sur le projet au cours de plusieurs réunions au début de l'année 2009, puis a mis en œuvre les nouveaux plannings au cours de la même année ; que le comité d'entreprise a saisi le juge des référés pour faire constater que la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise était irrégulière et constituait un trouble manifestement illicite et pour demander qu'il soit ordonné à la société de reprendre la procédure et de suspendre la mise en œuvre des nouveaux plannings ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'ordonner à la société la reprise de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise à une réunion en vue de formuler son avis sur les nouveaux plannings des agents de tri, connaissance prise des conclusions de l'expertise réalisée par l'ISAST à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et déposées le 12 avril 2010 alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 2323-27 du code du travail,

l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les questions relevant de sa compétence, doit être transmis au comité d'entreprise dans le cadre de procédure d'information et de consultation de cette instance 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 ; qu'en l'absence de dispositions légales et réglementaires imposant une forme particulière à l'avis que doit donner le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, cet avis peut prendre la forme d'un tour de table au cours duquel chacun de ses membres exprime son avis ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que le 3 mars 2009, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avait été réuni sur le projet de la société Federal Express d'introduire de nouveaux plannings de travail pour ses agents de tri, et que chacun de ses membres, à l'exception d'un seul qui refusait, avait donné son avis sur ce projet lors d'un tour de table, dont il avait été rendu compte au comité d'entreprise lors de sa réunion du 11 mars 2009 ; qu'en jugeant néanmoins que l'avis du CHSCT ne pouvait ressortir que d'une décision

collective à l'issue d'un vote et non, comme en l'espèce, de l'expression des opinions de ses membres, pour en déduire que la société n'avait pas transmis au comité d'entreprise d'avis valable du CHSCT sur le projet litigieux, de sorte que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise réuni les 15 janvier, 12 février, 11 et 24 mars 2009 sur ce projet était irrégulière, la cour d'appel a violé les articles L. 4612-8 et L. 2323-27 du code du travail ;

2°/ que la société Federal Express faisait valoir, ainsi que les premiers juges l'avaient eux-mêmes constaté, que l'expertise sollicitée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 4614-12 du code du travail, l'avait été, non pas au cours de la réunion du CHSCT du 3 mars 2009 destinée à recueillir l'avis de cette instance sur le projet d'introduction des nouveaux plannings, pour le transmettre au comité d'entreprise, mais seulement postérieurement, au terme de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise sur cette question, le 2 avril 2009, ce dont la société Federal Express déduisait qu'il ne pouvait lui être reproché de n'avoir pas attendu le rapport d'expertise pour le communiquer au comité d'entreprise lors de sa consultation, le CHSCT n'ayant pas suspendu la reddition de son propre avis au dépôt de ce rapport d'expertise ; qu'en relevant que le CHSCT avait en l'espèce usé de son pouvoir de recourir à une expertise dont le rapport n'avait été déposé que le 12 avril 2010, pour en déduire que ce rapport n'ayant pu être communiqué au comité d'entreprise, la consultation de ce dernier était irrégulière, sans cependant rechercher, comme elle y était invitée, à quelle date cette expertise avait été sollicitée par le CHSCT, ni caractériser que le CHSCT avait suspendu la reddition de son propre avis au dépôt de ce rapport, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4612-8, L. 4614-12 et L. 2323-27 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé qu'il ressortait du seul procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise en date du 11 mars 2009 que le CHSCT avait été informé du projet, le 3 mars précédent, et que l'avis de ses membres avait été pris lors d'un tour de table à la fin de la réunion, la cour d'appel, qui a retenu à bon droit que l'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions individuelles de ses membres, en a justement déduit que le CHSCT n'avait pas exprimé d'avis ; que le moyen, inopérant en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. - M. Frouin, rapp. - M. Weissmann, av. gén. - SCP Gatineau et Fattacini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

1. L'employeur est tenu de procéder à la consultation du comité d'entreprise (L. 2323-27) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (L. 4612-8) dès

lors qu'il envisage de mettre en œuvre une décision ou un projet important ayant un impact sur les conditions de travail des salariés (1).

Les dispositions de l'article L. 2323-27 du Code du travail énoncent que le comité d'entreprise dispose de l'avis du CHSCT (2^e al.) lorsqu'il 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 rémunérations* » (1^{er} al.). Cette logique est parfaitement transposable aux comités d'établissement qui, en vertu des dispositions de l'article L. 2327-15, ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

C'est l'articulation de l'intervention des deux instances qui apparaît clairement dans ces alinéas (2). Une succession chronologique des consultations donnant le dernier mot au comité d'entreprise paraît s'imposer à la lecture des textes (3) ; des employeurs ont toutefois tenté de résister et reçoivent aujourd'hui une réponse dénuée d'ambiguïté de la Cour de cassation : « *lorsqu'il est consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le comité d'entreprise doit disposer de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* » (ci-dessus première espèce, P+B). On ne peut que se féliciter de la clarté de l'affirmation. Pour en mesurer pleinement la portée, on reviendra sur les circonstances de l'espèce et sur les arguments développés de part et d'autre. Cette décision doit se lire à la lumière de la deuxième espèce rapportée, rendue quelques mois auparavant.

2. Dans la première espèce, la direction d'ERDF projetait une réorganisation du travail. L'avis du CHSCT avait été sollicité, mais ses membres avaient estimé ne pas être en mesure de se prononcer, leurs questions ayant été balayées par le représentant de la direction sans obtenir de réponse.

La direction d'ERDF, très certainement « droite dans ses bottes », jugea qu'il en résultait un avis, négatif mais régulier, du CHSCT, lui permettant dès lors de procéder à la consultation du comité d'établissement. Ce dernier considérait, au contraire, qu'il ne pouvait être valablement saisi, faute d'une expression régulière du CHCT. Devant l'intransigeance de l'employeur mettant en œuvre son projet, le comité d'établissement saisit le juge des référés du Tribunal de grande instance de Nantes d'une demande de suspension de la mise en place du projet (4) jusqu'à ce

(1) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^{ème} éd., 2009, LGDJ, p. 226.

(2) Le CHSCT, numéro spécial RPDS, mars 2009, p. 99.

(3) P. Lokiec, *Droit du travail, Les relations collectives*, PUF, 2011, § 134 ; M. Cohen, L. Milet préc.

(4) Cette suspension est régulièrement prononcée par les juges, le plus souvent en référé : v. par ex. CA Douai, 30 juin 2010, *raffinerie de Flandres*, Dr. Ouv. 2011, p. 109, n. P. Darves-

Bornoz ; CA Versailles 31 mars 2010, Dr. Ouv. 2010, p. 427, n. K. Hamoudi ; Soc. 10 avr. 2008, Dr. Ouv. 2008, p. 472, n. A. Mazières ; TGI Paris 22 janv. 2008, Dr. Ouv. 2008, p. 472, n. S. Günel ; TGI Paris 17 janv. 2008 et TGI Nancy 28 janv. 2008, Dr. Ouv. 2008, p. 334, n. P. Darves-Bornoz. Elle est également efficace lorsque ce sont les droits du CHSCT qui sont bafoués, par ex. TGI Paris 18 déc. 2008 et TGI Marseille 9 janv. 2009 Dr. Ouv. 2009 p. 444 ; TGI Nanterre 5 sept. 2008, *Wolter Kluwers*, Dr. Ouv. 2008, p. 591, n. P. Adam.

qu'il reçoive une information complète lui permettant de donner son avis.

La Cour d'appel d'Angers, confirmant l'ordonnance de première instance, déclara irrecevables les demandes du comité d'établissement, aux motifs, d'une part, que le comité d'entreprise ne pouvait mener une action au nom du CHSCT, d'autre part, que l'avis du comité d'entreprise n'était pas conditionné par un avis préalable du CHSCT ; enfin il apparaissait aux yeux des juges que le CHSCT avait été régulièrement consulté et avait émis un avis, même si négatif. Ces trois arguments, rappelés dans l'arrêt ci-dessus, méritent d'être lus avec attention car ils éclairent la solution contraire adoptée par la Chambre sociale.

3. a. La Cour d'appel a énoncé : « *le comité d'entreprise continue à contester en appel que la consultation du CHSCT ait été régulièrement menée. Cependant, le comité d'entreprise n'est pas compétent pour mener une action au nom du CHSCT, lequel n'a pas cru devoir en engager. Il sera fait droit à la demande des sociétés ERDF GRDF de voir déclarer irrecevables les demandes présentées au nom du CHSCT* » (5). Dès lors que le raisonnement consiste à lire l'action du comité d'entreprise comme une défense des prérogatives du CHSCT, il est logique d'examiner ladite action en termes de recevabilité. C'est toutefois une erreur de perspective que de se placer de la sorte : le comité n'agit pas en défense des droits du CHSCT, mais bien dans son intérêt propre : c'est parce que l'art. L. 2323-27 prévoit que « *Les avis de ce comité [le CHSCT] lui sont transmis* » que le comité d'entreprise peut se plaindre d'une saisine incomplète. La réponse de la Chambre sociale l'exprime sans ambiguïté : « *le comité d'entreprise est recevable à contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui lorsqu'il ne dispose pas d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT* » (6).

3. b. La Cour d'appel prétendait frontalement que « *l'avis du comité d'entreprise n'est pas conditionné par un avis préalable du CHSCT* » (7). On l'a vu (8), la réponse inverse, prise sur le fondement solide de l'art. L. 2323-27 (9), est apportée par la Chambre sociale ; le principe de consultation préalable du CHSCT avait précédemment été retenu à de nombreuses reprises par les juges du fond (10).

3. c. Enfin, dernier argument des juges d'appel pour

débouter le comité d'entreprise de son action : « *il apparaît que le CHSCT a été régulièrement consulté et a émis un avis, fut-il considéré comme négatif, la majorité de ses membres ayant refusé de se prononcer au motif qu'il n'était pas répondu à leurs questions jugées non nécessaires par le représentant de la direction, mais l'un d'eux ayant émis un avis favorable* » (ci-dessus).

On se souvient d'un arrêt retentissant ayant, de manière regrettable, avalisé la confiscation de l'expression collective du comité d'entreprise en cas de dissensions entre les membres ; il a été alors énoncé que « *aucun quorum n'étant fixé pour l'adoption d'une résolution, d'une décision ou d'un avis du comité d'entreprise, la délibération prise par un seul des membres du comité à la suite du départ des autres membres est régulière* » (11). Dans l'affaire rapportée ci-dessus, les juges de première instance et d'appel avaient manifestement décidé de se situer dans le prolongement de cette décision. Or, il était tout aussi manifeste qu'un tel rattachement était artificiel : dans la décision *SERCA* de 2009, les élus avaient commis, bien involontairement, une erreur lourde de conséquences en quittant la séance ; ils avaient alors laissé la place libre pour une expression moins combative qui avait clôt prématurément le processus de consultation (12). On n'insistera jamais trop sur l'importance d'une motivation des positions, en particulier lorsqu'il s'agit d'un refus de vote lié à une carence de l'employeur, position qui ne peut être assimilée à un avis négatif

Au contraire dans la première espèce rapportée, ainsi que cela ressort du pourvoi, « *une déclaration a été faite par Monsieur Y... de la CGT pour motiver le refus de la majorité des membres de donner un avis motivé en raison de l'absence de réponse aux questions qu'ils ont posées. Le président leur a précisé que les questions n'étaient pas nécessaires pour qu'ils émettent un avis, en rappelant que l'organisation se faisait à effectif et à activité constant(s). Il a ensuite officiellement demandé au CHSCT de se prononcer et de passer au vote. La majorité des membres n'a pas émis d'avis et s'est donc abstenue. Un membre a émis un avis favorable.* ». Les élus, dans cette affaire-ci, ont adopté un comportement exemplaire : ils ont examiné le dossier, débattu et posé des questions et, devant le refus d'apporter des réponses, ils ont motivé leur impossibilité d'adopter une décision. Ni l'employeur, ni un élu moins regardant ne pouvaient en

(5) Données disponibles dans le pourvoi reproduit sur www.legifrance.gouv.fr.

(6) Ci-dessus ; souligné par nous.

(7) Données disponibles dans le pourvoi reproduit sur www.legifrance.gouv.fr.

(8) Cf. *supra*.

(9) Il en irait différemment d'une consultation sur le fondement de l'art. L. 2323-28, cf. TGI Paris 13 juill. 2007, Dr. Ouv. 2008, p. 505, n. Pierre Bouaziz.

(10) Not. TGI Paris 31 mars 2006, Dr. Ouv. 2006, p. 480, n. A. de Senga ; CA Paris (14^e ch. B) 19 nov. 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 438,

n. A. de Senga ; TGI Paris (réf.) 3 mai 2001, Dr. Ouv. 2001, p. 382, n. Pierre Bouaziz ; TGI Rouen (réf.) 6 juin 1996, Dr. Ouv. 1997, p. 24 ; également en ce sens, l'arrêt d'appel confirmé par la deuxième espèce ci-dessus : « *il convient d'observer que, sauf à vider de sens l'exigence posée en cette matière par le Code du travail, l'avis du CHSCT prévu par l'article L. 2323-27 du Code du travail susvisé ne peut être qu'un avis préalable* » (données disponibles dans le pourvoi reproduit sur www.legifrance.gouv.fr).

(11) Soc. 30 sept. 2009, 07-20.525, *SERCA*, Bull., Dr. Ouv. 2010, p. 147, n. P. Tillie.

(12) L'enseignement est clair : la politique de la chaise vide est à bannir, M. Cohen, L. Milet, préc., p. 549.

profiter pour passer en force ! La décision d'appel est donc censurée pour avoir commis cette confusion (13).

4. Une solution analogue ressort de la deuxième espèce rapportée, rendue quelques mois plus tôt, où les juges ont ordonné à la société la suspension de la consultation du comité d'entreprise à défaut d'un avis régulier du CHSCT. Cet arrêt se situe dans une suite jurisprudentielle visant à la caractérisation de la *décision*. On se rappelle d'une telle construction il y a une quinzaine d'années concernant la décision de l'employeur permettant de déclencher de processus de consultation des instances (14). Depuis quelques temps, c'est le processus décisionnel des instances représentatives du personnel qui est scruté (15).

Il ne suffit pas, en effet, de s'interroger benoîtement sur l'identification des formes qu'est susceptible de revêtir l'avis du comité d'entreprise (16) pour que des propos approximatifs ou des comportements incertains puissent exprimer la volonté de l'instance. Tentant de tirer partie de telles approximations, l'employeur prétendait « *qu'en l'absence de dispositions légales et réglementaires imposant une forme particulière à l'avis que doit donner le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, cet avis peut prendre la forme d'un tour de table au cours duquel chacun de ses membres exprime son avis* » (ci-dessus).

En réalité, l'adoption d'une décision collective - quel qu'en soit l'intitulé : avis, délibération, résolution, vœu... - mérite, comme pour toute personne morale, de vérifier les conditions de l'expression des membres délibérants. Le caractère d'ordre public du respect de ces dispositions a d'ailleurs été à juste titre affirmé : « *le comité d'entreprise assure l'expression collective des salariés lorsqu'il est consulté sur les décisions du chef d'entreprise qui doit recueillir l'avis dudit comité ; il en résulte que cet avis ne peut être exprimé que par les membres du comité d'entreprise et non par les organisations syndicales auxquelles ils appartiennent* » (17). Dans la seconde espèce rapportée ci-dessus, la Chambre sociale indique que « *l'avis du CHSCT ne peut résulter que d'une décision prise à l'issue d'une délibération collective et non de l'expression d'opinions*

individuelles de ses membres » ; un simple « *tour de table à la fin de la réunion* », ne peut donc s'y substituer (18). Comme le note Franck Petit en commentant ce dernier arrêt : « *Parce qu'il s'agit d'obtenir l'expression unitaire d'une institution composée de plusieurs élus et, partant, de sortir de l'éparpillement des expressions individualisées, il est impossible de faire l'économie d'un vote ; ce dernier est le seul procédé susceptible de doter le CHSCT d'une volonté propre* » (19). C'est également la conclusion à laquelle parviennent E. Peskine et C. Wolmark : « *Chaque fois que le comité doit être consulté, cette consultation ne peut être donnée que par le vote du Comité. Toute autre solution, plus ou moins informelle, équivaut à une absence de consultation* » (20). Cette solution est assurément celle qui garantit le plus de sécurité juridique au processus. Elle est également la plus saine.

Ces décisions de la Haute cour rappellent, d'une part, le principe selon lequel l'irrégularité d'une consultation équivaut à une absence de consultation et posent, d'autre part, clairement le principe selon lequel l'instance représentative du personnel jouit d'une maîtrise et d'un droit d'action concernant l'expression de sa volonté. Là, comme ailleurs, le forçage du consentement doit être banni (21).

À l'heure où des voix de plus en plus nombreuses s'élèvent pour que soient accrus les prérogatives et les pouvoirs du comité d'entreprise face aux projets néfastes de tous genres mis en œuvre par les entreprises aux seules fins d'une rentabilité incontrôlée, la portée pratique de ces arrêts se doit d'être saluée.

Enfin, ces décisions mettent en lumière les carences des employeurs en matière d'obligation de loyauté dans leurs rapports aux institutions représentatives du personnel, chargées par les Constituants de 1946 de participer, pour le compte des travailleurs qu'ils représentent, à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises. Obligation de loyauté dont ERDF ne semblait pas être au courant... un comble !

Thierry Durand et Arnaud Mazières

(13) L'arrêt d'appel précisait, en outre, de manière pour le moins peu orthodoxe, voire inquiétante s'agissant du rôle qu'elle concédait aux instances représentatives du personnel, « *qu'une interprétation différente aurait pour conséquence de permettre au comité d'entreprise, en refusant de donner un avis, à plus forte raison un avis consultatif comme en l'espèce, de bloquer sans motif le processus décisionnel. (...) Il convient enfin de rappeler que la procédure de consultation ne peut pas être conditionnée par le bon vouloir des membres d'un CHSCT et/ou d'un comité d'établissement d'émettre ou non un avis.* ». On s'étonnera de cette approche qui consiste à présumer l'abus pour mesurer l'exercice d'un droit par son titulaire.

(14) Soc. 18 juin 2003, n°01-21.424, Dr. Ouv. 2003, p. 424 ; Soc. 12 nov. 1997, Bull. n°375, CAF des Yvelines, concl. Y. Chauvy, Dr. Ouv. 1998, p. 49, D. 1998, p. 245, n. A. Lyon-Caen, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^{ème} éd., n°143 ; Soc. 7 fév. 1996, Bull. n°47, Auroiron, Dr. Ouv. 1996, p. 168 ; on se reportera à la thèse de E. Lafuma, *Des procédures internes - Contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, Bibl. de droit social n° 46, LGDJ, 2008, § 83 et s. et § 264 et s.

(15) J. Péliissier, E. Dockès, G. Auzero, *Droit du travail*, 27^{ème} éd., 2012, Précis Dalloz, § 1161 et s.

(16) L. Marquet de Vasselot « De l'expression par le Comité d'entreprise de son avis » RJS 2000, p. 607.

(17) Soc. 5 déc. 2006, Bull. n° 371, Dr. Ouv. 2007, p. 519, n. R. Lokiec.

(18) Ci-dessus deuxième espèce, P+B.

(19) Dr. Soc. 2012, p. 318.

(20) *Droit du travail*, 6^e éd., 2011, Dalloz, § 899.

(21) La formule est empruntée à Mme Fabre-Magnan, qui l'utilise toutefois dans le cadre de la protection de la volonté individuelle du salarié (« Le forçage du consentement du salarié » Dr. Ouv. 2012, p. 459, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier/>) ; qu'on nous pardonne cet anthropomorphisme.