

COMITES D'ENTREPRISE – Activités sociales et culturelles – Prise en charge par le Comité des frais de procédure exposés par neuf salariés en contestation de leur licenciement – Décision entrant dans le domaine de l'amélioration collective des conditions d'emploi et confirme dans la définition des activités sociales autorisées par la loi.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PONTOISE
(3^{ème} Chambre)
15 mars 2000

**Cie d'Electronique et de Piezoélectricité
contre Comité d'Entreprise de la CEPE**

EXPOSE DU LITIGE :

La Société CEPE, Compagnie d'Electronique et de Piezoélectricité, a été autorisée à assigner à jour fixe le Comité d'Entreprise de ladite société pour demander, sur le fondement des articles L. 432-8 et R. 432-2 du Code du Travail et avec exécution provisoire de la décision à intervenir, l'annulation de la délibération adoptée le 28 juin 1999 qui a pour objet la prise en charge des frais irrépétibles des salariés licenciés pour motif économique qui envisagent d'engager une action individuelle de contestation du bien fondé de leur licenciement devant la juridiction prud'homale ;

La Société CEPE conteste la validité de cette délibération au motif que l'affectation des fonds à la défense de salariés licenciés dans un litige individuel les opposant à leur employeur devant le Conseil de Prud'hommes ne peut être rattachée à une utilisation régulière des fonds estimés aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;

Le Comité d'Entreprise de la Société CEPE conclut au débouté de la demande et reconventionnellement sollicite la condamnation de la Société CEPE à lui verser la somme de 15 000 F par application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Le Comité d'Entreprise rappelle :

- qu'en vertu de l'article L. 432-8 du Code du travail, il dispose d'un monopole sur la gestion des activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise,
- que l'article R. 432-2 élargit le cercle des bénéficiaires de ces activités aux anciens salariés,
- que la définition des activités sociales et culturelles n'étant pas fournie par le Code du travail, il convient de se tourner vers la jurisprudence et la doctrine pour en dessiner les contours,
- qu'il existe, en tout état de cause, quatre critères distinctifs de l'activité sociale et culturelle ;

1 - une activité visant à améliorer les conditions de vie et de travail,

2 - un caractère non obligatoire pour l'employeur,

3 - une destination principale au personnel de l'entreprise,

4 - un droit ouvert sans discrimination.

Le Comité d'Entreprise soutient :

Que le critère de l'amélioration des conditions de vie et de travail est très vaste, ce qui recouvre de nombreuses initiatives et notamment celle d'apporter un concours financier à la défense d'anciens salariés licenciés dans le cadre de procédures portant sur des matières relevant de la compétence du comité d'entreprise ;

Qu'ainsi, la Cour de Cassation, dans un arrêt du 26 janvier 1999, a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel qui avait refusé à un comité d'entreprise le droit de financer les frais de défenses de salariés qui avaient décidé d'agir en justice contre leur ancien employeur à la suite de leur licenciement pour motif économique aux motifs que l'aide exceptionnelle accordée à d'anciens salariés, licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif

économique, à l'effet d'agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan social dont le Comité d'Entreprise avait examiné les dispositions, relève des activités sociales au sens des articles L. 423-8 et R. 432-2 du Code du Travail ;

Qu'en l'espèce, les salariés ont été licenciés dans le cadre d'un plan de compression d'effectif qui a été débattu et con testé par le Comité d'Entreprise, même s'il n'y a pas eu de plan social du fait que le nombre des licenciements était limité à neuf ;

La société CEPE réplique :

Que la décision du 28 janvier 1999 rattache manifestement le droit à intervention financière du Comité d'Entreprise à l'existence d'un plan social dans la mesure où il entre dans les attributions du comité de s'assurer de la bonne exécution du plan social élaboré sous son contrôle et que dans cette perspective, peut être rattachée aux œuvres sociales du comité d'entreprise, l'aide qu'il accorde aux salariés pour solliciter le respect du plan social ;

Que cette aide, qui s'analyse comme une mesure d'accompagnement du plan et d'exécution de celui-ci conformément aux engagements de l'employeur, participe alors de l'amélioration des conditions d'emploi, de travail et de la vie du personnel ;

La Société CEPE ajoute qu'il n'est pas démontré qu'à défaut du concours financier décidé par la délibération du 28 juin 1999, les salariés ne seraient pas en mesure d'assurer leur défense devant le Conseil de Prud'hommes.

MOTIFS DE LA DECISION :

Selon l'article L. 432-8 du Code du Travail, le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement dans les conditions fixées par décret en Conseil d'état ;

L'article R. 432-2 du Code du Travail qui étend le bénéfice des activités du comité d'entreprise aux anciens salariés, énumère non limitativement des activités sociales en considération de l'objet qu'elles se donnent. Le comité d'entreprise peut donc créer au profit des salariés ou des anciens salariés de l'entreprise et de leur famille des œuvres sociales non comprises dans cette liste ;

Dans ce cas, les décisions prises par le comité d'entreprise sur l'affectation des fonds à une activité nouvelle doivent être conformes au domaine d'intervention fixé par la loi ;

La délibération critiquée du Comité d'Entreprise de la Société CEPE a été adoptée à la suite du licenciement de neuf salariés pour motif économique et porte sur la prise en charge des frais de procédure des salariés licenciés qui comptent entamer une procédure pour contester leur licenciement ;

Il ne s'agit pas d'une décision qui a pour objet d'accorder un secours individuel en fonction d'une situation particulière puisque la prise en charge des frais de procédure n'est pas soumise par le comité d'entreprise à une condition de nécessité, mais accordée à tout salarié qui souhaite contester son licenciement ;

La délibération du 28 juin 1999 entre donc dans le cadre des activités sociales à caractère collectif, qui ont vocation à s'appliquer à tout salarié sans discrimination. Pour être conforme à la loi, l'activité sociale du comité d'entreprise doit avoir pour objet l'amélioration des conditions collectives d'emploi, de vie et de travail des salariés ou anciens salariés et de leur famille au sein de l'entreprise ;

Si l'aide a été accordée en l'espèce pour la contestation en justice de licenciements individuels, il s'agit de neuf licenciements pour motif économique à propos desquels le Comité d'Entreprise de la Société CEPE est intervenu dans le cadre des pouvoirs généraux qui lui confère l'article L.432-1 du Code du Travail et dont il a contesté l'opportunité et le bien

fondé lors de la réunion tenue le 9 avril 1999. La décision du Comité d'Entreprise de la Société CEPE de prendre en charge les frais de la procédure de contestation de ces licenciements entre donc dans le domaine de l'amélioration collective des conditions d'emploi et apparaît conforme à la définition des activités sociales autorisées par la loi. La limitation des licenciements à neuf salariés permet à l'employeur d'échapper aux contraintes du plan social mais ne saurait avoir pour effet de limiter le champ social d'intervention du comité d'entreprise et son droit d'accorder une aide aux anciens salariés pour agir en justice contre l'employeur lorsqu'il a désapprouvé, dans le cadre de ses attributions d'ordre économique, la compression d'effectif qui a motivé les licenciements ;

La Société CEPE sera en conséquence déboutée de sa demande d'annulation de la délibération adoptée le 28 juin 1999 ;

Il serait inéquitable que le Comité d'Entreprise de la Société CEPE conserve la charge des frais irrépétibles de procédure qu'il a exposés et la Société CEPE sera condamnée à lui verser à ce titre la somme de 5 000 francs.

PAR CES MOTIFS :

Le Tribunal, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort ;

Déboute la Société CEPE de sa demande en annulation de la délibération du 28 juin 1999 ;

Condamne la Société CEPE à payer au Comité d'Entreprise de la Société CEPE la somme de 5 000 francs par application de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

La condamne aux dépens.

(Mme Monehaie, Prés. - M^e Benichou et M^e Grinsnir, Av.)

NOTE. - Le jugement rapporté du Tribunal de grande instance de Pontoise illustre et prolonge la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation relative à la notion d'activités sociales et culturelles.

On sait que cette jurisprudence a actualisé le sens du bien-être et des conditions de vie qui figurent dans les textes relatifs aux comités d'entreprise en l'étendant à l'accès au droit (voir " Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe ", 6^{ème} éd., LGDJ 2000, page 744) .

En particulier, un arrêt GEC Alstom énonce que "l'aide exceptionnelle accordée à d'anciens salariés, licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, à l'effet d'agir en justice pour obtenir le respect des engagements pris par l'employeur dans le plan social, dont le comité d'entreprise avait examiné les dispositions, relève des activités sociales" (Cass. Soc. 26 janv. 1999, GEC Alstom ind., Dr. Ouv. 2000.26, note L. Millet, Dr. Soc. 1999.300, obs. M. Cohen, R.J.S. n° 386, chron. J. Savatier, RPDS 1999.286, comm. M. Cohen, Bull. Cass. p. 31 n° 41.)

Le jugement de Pontoise est appelé à rendre service aux comités d'entreprise et à leurs avocats pour plusieurs raisons :

1° Le comité d'entreprise a voté une résolution d'aide financière aux neuf salariés licenciés avant même que ceux-ci aient saisi le Conseil des prud'hommes, ce qui est de nature à rassurer et encourager les victimes du licenciement ;

2° Le comité d'entreprise défendeur s'est référé expressément à l'arrêt précité du 26 janvier 1999 de la

Chambre sociale de la Cour de Cassation et il a amené l'employeur à se situer sur le même terrain. En effet, la CEPE n'a pas contesté l'applicabilité de la jurisprudence de la Cour de cassation. Retenant que l'arrêt Gec Alsthom avait été rendu à la suite d'un plan social, elle a simplement répondu que cette jurisprudence n'est pas applicable dans son cas parce que, ayant licencié neuf salariés, elle n'a pas eu besoin de plan social. Cette attitude est à rapprocher de celle d'autres employeurs dans d'autres domaines, notamment en matière de contribution patronale aux activités sociales et culturelles. Elle montre que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation a aujourd'hui une telle autorité que, souvent, les plaideurs discutent de son sens et non pas de son bien-fondé. Nous nous situons ainsi dans l'ère de la jurisprudence sur la jurisprudence que nous avons relevée dans notre dernier ouvrage (Cf conclusion de la 6^{ème} éd. précitée).

3° Le vote sur un licenciement économique sans plan social équivaut en la matière à un vote sur le plan social. Le TGI de Pontoise relève que " la limitation des licenciements à neuf salariés permet à l'employeur d'échapper aux contraintes du plan social mais ne saurait avoir pour effet de limiter le champ social d'intervention du comité d'entreprise et son droit d'accorder une aide aux anciens salariés pour agir en justice contre l'employeur,

lorsqu'il a désapprouvé, dans le cadre de ses attributions d'ordre économique, la compression d'effectifs qui a motivé les licenciements". Le comité d'entreprise avait en effet contesté le mois précédent le bien-fondé des neuf licenciements.

4° Le TGI de Pontoise énonce franchement "qu'il ne s'agit pas d'une décision ayant pour objet d'accorder un secours individuel en fonction d'une situation particulière, puisque la prise en charge des frais de procédure n'est pas soumise par le comité d'entreprise à une condition de nécessité, mais accordée à tout salarié qui souhaite contester son licenciement" mais bien d'une activité sociale à caractère collectif. Ce faisant, le TGI écarte un reproche fait à l'arrêt Gec Alsthom d'avoir dépassé la notion de secours (Cf chron. précitée J. Savatier).

5° Ayant débouté l'employeur de sa demande d'annulation de la décision du comité d'entreprise, le TGI a condamné la CEPE à verser 5000 F au comité en application de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile. Ainsi, le comité d'entreprise peut recouvrer les frais de défense contre une action patronale visant à l'empêcher de payer des frais de défense aux salariés licenciés.

Maurice COHEN