

Comités d'entreprise

COMITÉS D'ENTREPRISE – Rédaction unilatérale de l'ordre du jour par l'employeur – Renvoi après une première cassation – Demande du CCE d'interdire les licenciements pour irrégularité de la procédure – Licenciements prononcés néanmoins – Nullité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)

14 janvier 2003

SA Euridep contre CCE UES Kalon venant aux droits du CCE Euridep

Sur le moyen unique :

Attendu que la société Euridep, confrontée à des difficultés économiques, a présenté en octobre 1995 à son Comité central d'entreprise un plan de restructuration accompagné de licenciements pour motif économique ; que, la procédure de licenciement collectif engagée ayant été une première fois annulée, la société a mis en place en mars 1996 une nouvelle procédure de consultation avec établissement d'un nouveau plan social, les réunions étant tenues respectivement le 23 avril 1996, le 14 mai 1996 et le 5 juin 1996 après recours à une expertise comptable ; que, le 9 juillet 1996, le comité central d'entreprise a fait assigner la société Euridep à l'effet d'obtenir que la nouvelle procédure soit annulée ; que l'arrêt de la cour d'appel de Versailles qui a débouté le comité central d'entreprise de sa demande a été cassé au motif que le comité central d'entreprise ne pouvait valablement délibérer sur un ordre du jour fixé unilatéralement par le chef d'entreprise ;

Attendu que la société Euridep fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 14 février 2001) rendu sur renvoi après cassation (arrêt du 23 juin 1999, Bull. n° 298) d'avoir déclaré nulle et de nul effet la nouvelle procédure de licenciement collectif pour motif économique engagée par la société Euridep alors que seule l'absence d'un plan social ou la nullité de celui-ci entraîne la nullité de la procédure de licenciement, que l'irrégularité de la procédure consultative permet seulement d'obtenir la suspension de la procédure de licenciement si celle-ci n'est pas terminée ou, à défaut, la réparation du préjudice subi dans les termes de l'article L. 122-14-4, dernier alinéa du code du travail, qu'en l'espèce la société Euridep avait unilatéralement fixé l'ordre du jour des réunions du comité central d'entreprise des 14 mai et 5 juin caractérisant une irrégularité de procédure, que dès lors en décidant que l'irrégularité ainsi commise rendait la procédure de licenciement collectif pour motif économique nulle et de nul effet, la Cour d'appel a violé l'article L. 435-4 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel qui doivent être réunis, informés et consultés, et qu'en application de l'article L. 435-4 du même Code l'ordre du jour du comité central d'entreprise est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire ; que si l'absence d'un plan social ou la nullité de celui-ci entraîne la nullité de la procédure de licenciement, la nullité est également encourue lorsque, le comité d'entreprise n'ayant pas été valablement saisi, l'irrégularité a été soulevée avant le terme de la procédure à un moment où elle pouvait encore être suspendue et reprise et que l'employeur a néanmoins notifié les licenciements ;

Et attendu que la Cour d'appel, devant laquelle il n'était pas discuté que le juge avait été saisi avant la notification des licenciements de l'irrégularité de la consultation du comité central d'entreprise tirée de l'absence d'ordre du jour valablement arrêté, a décidé à bon droit que la procédure de licenciement collectif pour motif économique poursuivie par l'employeur malgré cette irrégularité était nulle et de nul effet ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

(MM. Sargos, prés. - Frouin, rapp. - Duplat, av. gén.)

NOTE.- L'arrêt *Euridep* du 14 janvier 2003 rejette un pourvoi contre un arrêt de la cour d'appel de Paris du 14 février 2001 (RPDS 2002.55) rendu sur renvoi après un précédent arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 juin 1999 que nous avons publié et commenté dans ces colonnes (Dr. Ouv. 1999.453).

L'arrêt de 2003 apporte une confirmation et une précision au sujet de l'élaboration de l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise.

1° Il est confirmé que, quel que soit son objet, l'ordre du jour ne peut jamais être fixé unilatéralement par le président du comité ou son représentant. L'accord du secrétaire du comité est indispensable. Le défaut d'accord sur l'ordre du jour rend irrégulières la réunion toute entière et les décisions qui y ont été prises. A défaut d'accord l'employeur et/ou le secrétaire peuvent saisir le juge des référés (président du TGI) pour régler le problème de la convocation (cf. "*Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*", p. 364 de la septième édition, à paraître en mai 2003 ; Cass. Soc. 8 juil. 1997 Dr. Ouv. 1998 p. 369 n. A. de Senga).

2° Si l'ordre du jour irrégulier concernait une réunion relative à des licenciements pour motifs économiques et si l'irrégularité a été soulevée avant le terme de la procédure à un moment où elle pouvait encore être suspendue par le juge des référés, la procédure est nulle et de nul effet, ce qui entraîne la nullité des licenciements prononcés malgré l'irrégularité.

En l'occurrence, personne n'avait saisi le juge des référés du désaccord sur l'élaboration de l'ordre du jour, lequel fut rédigé unilatéralement par l'employeur. Mais le comité central d'entreprise avait saisi le juge des référés d'une demande d'interdiction de la notification des licenciements du fait de l'irrégularité des réunions découlant de la convocation irrégulière. La saisine du juge était donc bien antérieure au terme de la procédure. Cette antériorité n'avait pas été "discutée", c'est-à-dire contestée, devant la cour d'appel qui a déclaré nulle la procédure et a été approuvée par la Cour de cassation. A la suite de l'arrêt d'appel, le référé prud'homal a ordonné des réintégrations (CPH Dijon, réf., 18 déc. 2001, RPDS 2002.53).

L'irrégularité de la procédure et des licenciements subséquents n'est donc couverte qu'en cas d'attitude totalement passive du comité d'entreprise, cas peu vraisemblable.

Ce deuxième arrêt *Euridep* donne une force nouvelle aux conséquences des irrégularités de forme. Comme nous l'avons souvent dit, indépendamment du délit d'enclave, toute irrégularité dans la convocation ou la consultation du comité d'entreprise doit et peut atteindre la validité civile des décisions de gestion de l'employeur (cf. notre ouvr. préc., 7^e éd. p. 602).

Maurice Cohen