

■ Article L. 434-3 deuxième alinéa ■

« L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. »

Commentaire

Antérieurement à la loi du 18 janvier 2005 (39), les règles de forme imposées par la loi pour la convocation du comité, règles appliquées à la lettre par la jurisprudence de la Cour de cassation, traduisaient l'équilibre voulu par le législateur : le comité est présidé par l'employeur mais il est dirigé par le secrétaire (40).

La loi comme la jurisprudence faisait ainsi obligation au secrétaire et au président de se mettre d'accord pour élaborer l'ordre du jour des séances du comité, quel que soit l'objet de la réunion. Aucun des deux ne pouvait imposer à l'autre une rédaction déterminée (41).

La nouvelle rédaction de l'article L. 434-3 du Code du travail reproduite ci-dessus (42) permet dans certains cas au président ou au secrétaire d'inscrire de plein droit des questions sur lesquelles il y aurait refus d'inscription de l'un ou l'autre. Le texte établit pour cela une distinction entre consultations obligatoires et non obligatoires. Il ne supprime pas l'obligation de l'élaboration conjointe (I), mais il rompt l'équilibre antérieur. Ce qui amène à examiner les moyens dont dispose désormais le secrétaire du comité pour résoudre les désaccords sans négliger la sanction des irrégularités éventuelles (II).

I. L'obligation de l'élaboration conjointe

Le principe de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour entre le secrétaire et le président demeure (A). Mais il est affaibli par l'exception de l'inscription de plein droit (B).

A. Le principe de l'élaboration conjointe

Le principe de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour entre le secrétaire du comité et l'employeur a été maintes fois confirmé par la jurisprudence. La Cour de cassation a jugé que le Code du travail fait obligation au chef d'entreprise "d'arrêter conjointement avec le secrétaire du comité" le texte de l'ordre du jour (43).

L'un et l'autre doivent se mettre d'accord pour le rédiger en commun. Cette obligation s'impose pour chaque réunion si l'examen de la même question nécessite plusieurs réunions (44). Il en est de même si la réunion est une réunion supplémentaire décidée unilatéralement par l'employeur (45). Et il avait été jugé que l'élaboration conjointe s'impose même lorsque l'employeur doit consulter le comité en vertu d'une obligation légale (46).

En outre, selon une jurisprudence constante de la chambre criminelle de la Cour de cassation, si un employeur fixe unilatéralement l'ordre du jour, il commet le délit d'entrave (47), même si l'éviction du secrétaire du comité de la préparation de l'ordre du

(39) Loi n° 2005-32 du 18 janv. 2005 de programmation pour la cohésion sociale, JO du 19 ; voir M. Cohen, Dr. Soc. avril 2005, L. Milet, RPDS 2005, n° 718, p. 81. Cf. *supra* p. 327 l'étude de C. Baumgarten.

(40) La rédaction de l'article 16, deuxième alinéa, de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 était la suivante : "L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance". Ce texte avait été constamment reproduit depuis dans le Code du travail.

(41) Cass. Crim. 4 nov. 1997, Guerrier, n° 96-85631, bull. n° 371.

(42) L'article L. 435-4 du Code du travail, huitième alinéa, relatif à l'ordre du jour des réunions du comité central d'entreprise est modifié à l'identique. Le délai de convocation reste de huit jours.

(43) Cass. Crim. 16 sept. 1985, Guyot, Dr. Ouv. 1986.448 et 1989.60, note M. Cohen. Dans le même sens : Cass. Soc. 8 juil. 1997, CE de la Sté Plasco, n° 95-13177, Dr. Soc. 1997.382, obs. M. Cohen, Dr. Ouv. 1998.369 note A. de Senga, bull. n° 256.

(44) Cass. Soc. 25 juin 2003, société Cegelec c/ Comité d'établissement de Nanterre de la société Alsthom entreprise Paris, n° 01-12.990, bull. n° 210.

(45) Cass. Crim. 6 mai 1986, Pasqualin, Dr. ouv. 1989.62, précité ; Appel Versailles 23 janv. 2002, 14^e ch., CE c/ Caisse d'épargne Ile-de-France, n° 01-7384.

(46) Cass. Soc. 23 juin 1999, Sté Euridep, n° 97-17860, bull. n° 298, Dr. Ouv. 1999.453, note M. Cohen. La nouvelle rédaction de l'article L. 434-3 prend précisément le contre-pied de cette dernière jurisprudence comme nous l'expliquons par ailleurs.

(47) Cass. Crim. 4 avr. 1978, Chateigner, Dr. Ouv. 1978.385 ; Cass. Crim. 20 janv. 1981, Hélène de Creyssac (SA Folies Bergère), RPDS 1994.331, chron. M. Cohen ; Cass. Crim. 25 mai 1983, Brulé (Sté Honeywell Bull), Dr. Ouv. 1984.111 ; Cass. Crim. 16 sept. 1985, Guyot, Dr. Ouv. 1986.448 et 1989.60 note M. Cohen ; Cass. Crim. 6 mai 1986, Pasqualin (Sté Mammouth), Dr. Ouv. 1989.62, note M. Cohen.

jour n'est pas la conséquence de "manœuvres" de la direction (48). Inversement, le secrétaire ne peut refuser d'établir l'ordre du jour (49).

Cette obligation de fixation en commun a été utilisée par de nombreux secrétaires de comité, non pas pour faire de l'entrisme, mais pour contester utilement, dans la plupart des cas, l'enclenchement d'un processus d'information-consultation en cas de restructuration avec ou sans suppression d'emploi. Et ceci sous le contrôle du juge, puisque le refus du secrétaire d'inscrire une question à l'ordre du jour obligeait l'employeur à saisir le juge des référés afin d'être autorisé à convoquer le comité (50). L'employeur ne pouvant passer outre, le juge était ainsi amené à apprécier le bien-fondé des positions respectives des parties.

Inversement, si le secrétaire se heurtait à un refus d'inscription de la part de l'employeur, il devait agir de même. Certains secrétaires avaient ainsi demandé au juge des référés de suspendre des procédures de consultation en raison d'une fixation unilatérale de l'ordre du jour par le chef d'entreprise (51) ou de faire inscrire des questions refusées par ce dernier. La jurisprudence traduisait ainsi un certain équilibre des pouvoirs.

Il était également possible pour le secrétaire, sans recours au juge, de créer une situation pour arriver à un accord afin d'obtenir la totalité des informations nécessaires. Ainsi, il était fréquent que le secrétaire, avec la majorité des membres du comité, demande à l'employeur de convoquer une réunion exceptionnelle avec un ordre du jour imposé comme le permet l'article L. 434-3.

La première phrase de l'article L. 434-3 continue de poser en principe que l'élaboration de l'ordre du jour d'une élaboration conjointe entre le secrétaire et le président. Cela signifie d'une manière générale que l'un et l'autre doivent se mettre d'accord pour rédiger en commun l'ordre du jour.

Dans un comité d'établissement, l'accord est nécessaire entre le secrétaire du comité d'établissement et le chef d'établissement (52). De même pour les réunions du comité central d'entreprise (53).

Une concertation est donc nécessaire, à l'initiative de l'employeur ou du secrétaire, pour l'élaboration en commun de l'ordre du jour de chaque séance. En cas de désaccord persistant, le juge des référés demeure compétent pour arbitrer le différend comme nous l'expliquons ci-dessous. Mais les choses sont rendues plus complexes en pratique du fait de l'exception de l'inscription de plein droit.

B. L'exception de l'inscription de plein droit

La seconde phrase de l'article L. 434-3 permet désormais au président ou au secrétaire d'inscrire de plein droit à l'ordre du jour les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail.

Les termes "inscrites de plein droit" ne suppriment pas l'obligation d'une rédaction commune de l'ordre du jour. Le fait pour l'employeur d'inscrire une consultation obligatoire dans son projet d'ordre du jour ne le dispense pas de soumettre ce projet au secrétaire, puisque le principe de la rédaction conjointe est réaffirmé. Certes le texte ne subordonne pas expressément l'inscription unilatérale à l'existence d'un désaccord entre le chef d'entreprise et le secrétaire. Cependant, la nouvelle rédaction forme un ensemble solidaire (si l'on ose s'exprimer ainsi !). Elle implique à la fois la concertation (et non selon nous une simple information) pour fixer l'ordre du jour et, en cas de désaccord, la possibilité pour le président ou le secrétaire de se prévaloir directement du droit de fixer unilatéralement certains points à l'ordre du jour.

Même si le contenu rédigé par l'employeur est régulier et ne contient que des consultations obligatoires, l'envoi d'un ordre du jour rédigé unilatéralement sans aucune concertation avec le secrétaire constitue donc évidemment un délit d'entrave conformément à la jurisprudence antérieure. Et le secrétaire peut saisir le juge des référés comme nous l'indiquons ci-après.

Ce n'est qu'en cas de désaccord que le président ou le secrétaire, selon que le refus émane de l'un ou l'autre, peut inscrire à l'ordre du jour une consultation légalement ou conventionnellement obligatoire. Par exemple, si l'employeur désire inscrire après concertation avec le secrétaire une consultation sur

(48) Cass. Crim. 20 janv. 1981, *H. de Creyssac*, RPDS 1994.331.

(49) Un secrétaire du comité ne peut par exemple prendre prétexte de la mise à pied conservatoire prononcée à son égard car selon la Chambre sociale de la Cour de cassation, la mise à pied conservatoire ne suspend pas le mandat (Cass. Soc. 2 mars 2004, *Verwaerde c/ Delrue*, n° 02-16554, bull. n° 71, Dr. Ouv. 2004 p. 437 n. M. Cohen).

(50) Voir notamment : Cass. Soc. 2 mars 2004, *Verwaerde* précité.

(51) Dans certaines affaires, le défaut d'élaboration conjointe a conduit à annuler les effets d'une procédure de licenciement

collectif, y compris la notification des licenciements. Cass. Soc. 14 janv. 2003, *SA Euridep*, n° 01-10239, bull. n° 5, Dr. Soc. 2003.344 obs. L. Milet, Dr. Ouv. 2003 p. 152 n. M. Cohen. En l'occurrence, l'employeur avait notifié les licenciements sans attendre la décision du juge des référés.

(52) En effet, aux termes de l'article L. 435-2, le fonctionnement du comité d'établissement est identique à celui du comité d'entreprise.

(53) Art. L. 435-4 du Code du travail, 8^e alinéa.

un projet de licenciement collectif en application du livre III du Code du travail mais qu'il se heurte à un refus du secrétaire. Dans ce cas, l'employeur peut inscrire de plein droit cette consultation.

Inversement, si le secrétaire veut faire inscrire une consultation séparée omise par l'employeur relative aux motifs d'un projet de restructuration en vertu du livre IV, il devrait pouvoir le faire de plein droit (54). C'est ce que signifient les termes "par l'un ou par l'autre" employés par la loi. Le secrétaire dispose donc désormais en vertu de la loi d'un droit propre d'inscrire unilatéralement, en cas de refus de l'employeur, les points relevant de la consultation obligatoire.

A première vue, il s'agit d'un point positif puisque le secrétaire peut vaincre plus facilement la résistance du chef d'entreprise. Et ce droit propre concerne toutes les réunions du comité dès lors qu'une consultation obligatoire est nécessaire. Par exemple, à chaque réunion mensuelle du comité, l'employeur qui refuserait de faire figurer à l'ordre du jour une question relevant de la consultation obligatoire, malgré la demande du secrétaire, s'expose à voir invoquer par ce dernier son droit d'inscription pour imposer au président l'examen de la question dont il ne veut pas.

Mais le fait que le secrétaire dispose d'un droit propre ne signifie pas qu'en pratique il dispose d'un pouvoir propre à inscrire les consultations obligatoires. En effet, les termes de la loi ("par l'un ou par l'autre") induisent une certaine égalité des armes. Or, il n'en est rien car en pratique c'est l'employeur qui envoie les convocations avec l'ordre du jour. C'est donc lui qui, en fin de compte, va décider ce qui sera inscrit ou ce qu'il ne le sera pas.

En reprenant, l'exemple ci-dessus, si l'employeur refuse de prendre en compte l'inscription de plein droit voulu par le secrétaire et envoie les convocations avec son propre ordre du jour, le secrétaire n'aura d'autre solution que de saisir le juge des référés pour faire inscrire la question de plein droit.

En revanche, contrairement à la situation antérieure où l'employeur était dans l'obligation de saisir le juge des référés en cas de désaccord persistant avec le secrétaire, il n'est plus tenu de le faire. Il peut désormais inscrire toute consultation obligatoire sans avoir recours à la justice. Mais en devant tout de même au préalable tenter de se mettre d'accord avec le secrétaire. L'équilibre résultant de la jurisprudence

antérieure est rompu car la responsabilité de l'action en justice repose uniquement sur le secrétaire.

Une autre alternative consiste à considérer qu'en cas de refus de l'employeur d'inscrire une question de plein droit, rien n'oblige le secrétaire à saisir le juge des référés et qu'il peut adresser lui-même la question aux membres du comité en respectant le délai de trois jours entre cet envoi et la date de la réunion (55). Si la proposition semble séduisante dans la mesure où elle évite un contentieux, il n'est pas certain qu'elle puisse prospérer. En effet, outre le fait que le président dirige les débats et peut donc refuser de faire discuter sur deux ordres du jour différents, même successivement, au cours de la même réunion, on peut craindre que, en agissant de la sorte, le secrétaire ne s'expose à des sanctions, voire à des poursuites pour délit d'entrave. Il nous semble beaucoup plus simple, en cas de litige, de recourir, comme nous l'indiquons plus loin, à la demande majoritaire d'une réunion exceptionnelle.

Quoiqu'il en soit, le respect de l'égalité entre le secrétaire et l'employeur voulu par la loi aurait impliqué à notre avis que lorsque ce dernier refuse une inscription de plein droit, ce soit lui qui soit dans l'obligation de s'adresser au juge des référés. A charge pour celui-ci de juger si le refus de l'employeur est ou non justifié. Ce serait le pendant de la possibilité qui lui est reconnue d'inscrire des questions de plein droit en cas de refus du secrétaire. Une future modification législative s'imposera en ce sens.

L'interdiction faite à l'employeur de fixer unilatéralement l'ordre du jour ne demeure en fait qu'en cas de consultation non obligatoire (par exemple sur un projet qui n'affecte pas la marche générale de l'entreprise ou une information sur un problème de gestion de l'entreprise). Là encore, en pratique, la demande du secrétaire peut se heurter à un refus et il devra saisir le juge des référés pour trancher la difficulté. Mais cette obligation de recourir au juge des référés pèse également dans cette hypothèse sur l'employeur s'il entend imposer au secrétaire un point particulier que ce dernier refuse.

Enfin, soulignons que l'inscription de droit ne concerne pas que les seules réunions du comité en cas de restructuration et/ou de licenciements, mais presque toutes les réunions du comité d'entreprise ou d'établissement. En effet, presque toutes les consultations sont obligatoires en vertu du Code du travail car la marche générale de l'entreprise oblige l'employeur à consulter le comité dans tous les

(54) Sur cette distinction entre les consultations relevant du livre III et du livre IV du Code du travail, voir M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e éd., LGDJ 2003 ; v. *supra* p. 353 Paul Bouaziz.

(55) V. les arguments développés sur ce point par C. Baumgarten, p. 327 du présent numéro.

domaines. Le code ne dit jamais l'employeur peut consulter ; il dit toujours "doit" consulter. Il permet en outre aux accords collectifs de fixer la liste des obligations de consulter. Il suffit donc qu'un accord énumère tous les cas de consultation, même non expressément prévus par la loi (par exemple tout ce qui relève de la marche générale de l'entreprise) pour que l'inscription soit de droit, même dans l'hypothèse d'un accord minoritaire dérogeant à la loi, sauf opposition régulière conforme à la loi du 4 mai 2004 (56).

D'où l'importance d'examiner les conséquences pratiques de cette nouvelle règle sur la résolution des désaccords et les éventuelles sanctions des irrégularités.

II. La résolution des désaccords et la sanction des irrégularités

Afin de débloquer certaines situations ou pour sanctionner l'employeur qui ne respecterait pas le principe de l'élaboration conjointe, les secrétaires des comités d'entreprise ont à leur disposition plusieurs moyens d'actions juridiques. Mais la nouvelle rédaction de l'article L. 434-3 va interférer sur leur mise en œuvre dans les hypothèses où l'inscription de plein droit est possible. Que des moyens existent pour résoudre les désaccords (A) n'exclut pas la sanction des irrégularités commises par l'employeur (B).

A. Moyens pour résoudre les désaccords

En premier lieu, si l'employeur et le secrétaire sont en désaccord sur une question relevant de la consultation obligatoire et si le chef d'entreprise refuse l'inscription à l'ordre du jour bien que le secrétaire se prévale de l'inscription de plein droit, ou bien encore si l'employeur refuse l'inscription d'une question qui ne relève pas de la consultation obligatoire, le secrétaire peut, comme auparavant, provoquer une réunion exceptionnelle du comité. La demande doit être signée par la majorité des membres du comité en application de l'article L. 434-3, premier alinéa. Dans cette hypothèse en effet, les questions inscrites sur la demande de convocation figurent obligatoirement à l'ordre du jour et le refus de l'employeur de convoquer le comité constitue un délit d'entrave (57).

En second lieu, le secrétaire (ou l'employeur) peut s'adresser au juge des référés. Sous l'empire de l'ancienne rédaction de l'article L. 434-3, la Cour de cassation avait énoncé le principe selon lequel "*si un accord ne peut s'établir entre le chef d'entreprise et le secrétaire du comité d'entreprise sur les questions à porter à l'ordre du jour, il appartient au plus diligent d'entre eux de saisir le juge des référés pour résoudre la difficulté*" (58). Ce principe demeure pour tous les cas où l'inscription de plein droit n'est pas possible.

En outre, dans le cas où la loi, le règlement ou un accord collectif de travail imposent une consultation obligatoire, nous avons vu que la loi ne dispense pas l'employeur et le secrétaire de se concerter au préalable avant que l'un ou l'autre puisse invoquer l'inscription de droit. Il en résulte que le recours au juge des référés est possible si l'employeur inscrit unilatéralement à l'ordre du jour de la réunion une consultation obligatoire en invoquant l'inscription de plein droit sans aucune concertation préalable avec le secrétaire. Le juge des référés du Tribunal de grande instance d'Angers s'est clairement prononcé dans ce sens en estimant que la fixation unilatérale par l'employeur de l'ordre du jour de la réunion du comité, en l'absence de tout refus par le secrétaire, constitue un trouble manifestement illicite. Il a donc suspendu une procédure de consultation et ordonné à l'employeur et au secrétaire d'établir en commun un ordre du jour dans lequel figureront notamment les questions proposées par la direction (59). En l'espèce c'est l'employeur qui avait rédigé unilatéralement l'ordre du jour en invoquant l'inscription de plein droit sans aucune concertation préalable avec le secrétaire. Mais le secrétaire peut aussi saisir le juge des référés si l'employeur refuse l'inscription bien que le secrétaire se prévale de l'inscription de plein droit. Dans cette hypothèse, le secrétaire ne devrait pas être dans l'obligation de saisir le juge, mais il y est contraint par l'attitude de l'employeur.

Le secrétaire peut aussi vouloir contester le caractère obligatoire de la consultation inscrite de plein droit par l'employeur, mais cela sera plus rare car comme déjà évoqué la plupart des consultations sont obligatoires.

Enfin, signalons que le secrétaire peut aussi refuser l'inscription d'une consultation obligatoire parce que le comité considère qu'il ne peut pas être utilement

(56) Sur la négociation collective après la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, v. Droit Social juin 2004 p.579 et s. ; RPDS n° 710, juin 2004 ; Francis Saramito "Le nouveau visage de la négociation collective", Dr. Ouv. 2004, p. 445

(57) Cass. Crim. 5 nov. 1979, *Trainini*, Dr. Ouv. 1984.109.

(58) Cass. Soc. 8 juil. 1997, *CE de la Sté Plasco c/ Sté Plasco*, précité ; Cass. Soc. 23. juin 1999, *CCE c/ Sté Euridep*, précité.

(59) TGI Angers, réf., 3 mars 2005, n° 05/00118, *Comité d'entreprise de l'UES Nec Angers c/ SARL Nec Computers Angers* à paraître au Dr. Ouv. n. F.S. Il convient de veiller à cet égard au respect du délai désormais très court pour saisir le juge et qui est de quinze jours suivant la réunion du comité.

consulté. Le fait que l'employeur puisse inscrire la question contestée de plein droit n'interdit pas en effet au secrétaire de saisir le juge des référés pour faire suspendre la procédure de consultation.

La panoplie des solutions qui s'offrent au juge des référés reconnues par la jurisprudence antérieure demeure. Ainsi par exemple, le juge des référés peut ordonner l'inscription d'une question proposée par le président ou par le secrétaire (60), étant entendu que le juge n'a pas à dire si le refus du secrétaire est fondé ou non fondé. Il peut aussi convoquer la réunion sur un ordre du jour déterminé ce qui revient à fixer nécessairement celui-ci (61). Le refus de l'inscription d'une question demandée par l'une des parties (62) est également envisageable, sauf dans l'hypothèse, à notre avis, où la preuve est apportée que la question litigieuse relève de la consultation obligatoire en vertu de la loi, du règlement ou d'un accord collectif de travail et qu'elle aurait dû être inscrite de plein droit par l'employeur à la demande du secrétaire.

La menace du délit d'entrave pesant sur l'employeur s'il fixe unilatéralement, totalement ou partiellement le texte de l'ordre du jour, sans consultation aucune avec le secrétaire même si certaines questions relèvent de la consultation obligatoire comme indiqué plus haut peut s'avérer également une arme efficace. Le délit d'entrave sera aussi constitué si le chef d'entreprise impose lors de la réunion du comité la tenue d'un débat sur une question non inscrite à l'ordre du jour (63), que celle-ci relève ou non de la consultation obligatoire. Rappelons que de son côté, le secrétaire du comité ne commet pas de délit d'entrave s'il refuse de contresigner l'ordre du jour proposé par l'employeur, même si ce refus a contraint l'employeur à recourir à une procédure de référé (64) ou si l'employeur a inscrit de plein droit, après concertation, la question litigieuse.

B. La sanction des irrégularités

Ces dernières années la jurisprudence a fait un pas significatif à propos des conséquences civiles des irrégularités de la convocation du comité. Le fait que certaines questions puissent faire l'objet désormais d'une inscription de plein droit ne change pas la nature des sanctions des irrégularités commises par le chef d'entreprise.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi jugé que si une question n'est pas inscrite à l'ordre du jour, le comité d'entreprise ne peut pas valablement en délibérer (65).

De même, le comité d'entreprise ne peut pas valablement se réunir et délibérer sur un ordre du jour fixé unilatéralement par le chef d'entreprise (66). C'est notamment le cas :

– si l'employeur a inscrit une consultation obligatoire en invoquant l'inscription de plein droit sans aucune concertation préalable avec le secrétaire car dans ce cas l'inscription est contraire à la première phrase de l'article L. 434-3, deuxième alinéa ;

– ou bien s'il s'avère que la question litigieuse ne relevait pas de la consultation obligatoire ;

– ou bien encore si l'employeur et le secrétaire se sont mis d'accord sur l'ordre du jour mais qu'au cours de la séance, l'employeur veut imposer l'examen d'une question non inscrite, que celle-ci relève ou non de la consultation obligatoire.

On peut aussi estimer que le refus par l'employeur de l'inscription d'une question à la demande du secrétaire alors que celle-ci relevait de l'inscription de plein droit peut être assimilé à une fixation unilatérale de l'ordre du jour et que cela atteint la validité des délibérations. En effet, l'irrégularité de forme qui sera commise par le chef d'entreprise en convoquant unilatéralement le comité d'entreprise sur un ordre du jour fixé par lui seul même en cas de respect de la concertation préalable, entraîne l'irrégularité de l'ensemble de la procédure dans un domaine qui requiert la consultation obligatoire du comité. Même dans l'hypothèse où la question soumise à consultation ne soulève aucune objection de fond, elle entache la validité civile des actes de l'employeur.

Telles sont les premières observations qui semblent s'imposer à la lecture de la nouvelle rédaction de l'article L. 434-3 du Code du travail, deuxième alinéa. Mais la pratique quotidienne des comités d'entreprise en révélera sans doute d'autres.

Laurent Milet,

Docteur en Droit, Maître de conférences associé

à l'Université de Paris XI,

Rédacteur en chef de la Revue pratique de droit social

(60) Cass. Soc. 1^{er} oct. 2003, n° 01-13099, *Sté Aldimarché* ; Appel Paris 14 avr. 1999, *Sodiaal International*, R.J.S. n° 933 (dans les deux cas inscription d'une procédure de licenciement collectif).

(61) Cass. Soc. 4 juil. 2000, *LCL France*, n° 98-10916.

(62) TGI réf. Nanterre, 9 déc. 1998, *Sté Henkel* (rejet d'une demande d'inscription d'un projet de réorganisation en raison de l'absence d'une information fiable et complète) ; TGI réf. Evry, 23 avr. 1999, *Sté CGG* (rejet d'une demande patronale de

convocation d'une troisième réunion sur un projet de restructuration et un plan social, en raison de l'insuffisance des informations).

(63) Cass. Crim. 5 févr. 2002, n° 01-83275, *Simon*.

(64) Cass. Crim. 4 nov. 1997, *Guerrier*, n° 97-83463, bull. n° 366.

(65) Cass. Soc. 9 juil. 1996, *Dassault Falcon Service*, n° 94-17628, bull. n° 271.

(66) Cass. Soc. 8 juil. 1997, *CE de la Sté Plasco* précité.