

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 26 octobre 2011

Syndicat CFTC des salariés chimie de L'Oréal et a. contre Comité central d'entreprise de la société de cosmétique Active production (pourvoi n° 10-20.918)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 10 novembre 2009), que, le 16 novembre 2007, le syndicat CFTC des salariés chimie de L'Oréal cosmétique, M. J. et Mme D. ont fait assigner le comité central d'entreprise de la société de cosmétique Active production, devant le Tribunal de grande instance de Cusset, en annulation des décisions prises par lui le 11 octobre 2007 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat CFTC des salariés chimie de L'Oréal cosmétique, M. J. et Mme D. font grief à l'arrêt de rejeter leur demande en annulation tirée de ce que Mme O., titulaire élue dans le collège des employés et ouvriers sur la liste CFTD pour l'établissement de La Roche-Posay, a été remplacée par Mme R., suppléante élue dans le collège des employés et ouvriers sur la liste CFTD pour l'établissement de Creuzier-le-Vieux, alors, selon le moyen, qu'en validant le vote d'un élu suppléant remplaçant le titulaire élu dans un autre établissement, la Cour d'appel a violé les articles L. 2327-3 et L. 2327-4 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en l'absence de suppléant appartenant au même établissement que le titulaire dont il s'est agi d'assurer le remplacement, c'est à bon droit que la Cour d'appel a fait application de l'article L. 2324-28 du Code du travail et, constatant que Mme O., titulaire absente, élue sur la liste CFTD dans le collège des employés ouvriers a été remplacée par un suppléant appartenant à la même liste CFTD et relevant de la même catégorie des employés ouvriers, a rejeté la demande ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le syndicat CFTC des salariés chimie de L'Oréal cosmétique, M. J. et Mme D. font grief à l'arrêt de rejeter leur demande en annulation des décisions prises lors de la réunion du 11 octobre 2007 tirée de l'utilisation de la visioconférence, alors, selon le moyen, que le comité d'entreprise se réunit dans un local mis à sa disposition par l'employeur et dans des conditions assurant le secret de ses délibérations ; qu'en validant le vote constaté par visioconférence sans que ce procédé n'ait été prévu et organisé par le règlement intérieur ou fait l'objet d'un vote, la Cour d'appel a violé, ensemble, les articles L. 2323-1, L. 2325-2, L. 2325-5 et L. 2325-13 du Code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir constaté qu'aucun des participants n'a formulé d'observation ni manifesté un quelconque refus quant à la tenue de la réunion par visioconférence, que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquaient pas un vote à bulletin secret et qu'il n'a pas été procédé à un tel vote, la Cour d'appel a retenu à bon droit que l'utilisation de la visioconférence n'était pas de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le comité central d'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Béraud, f.f. prés. - M. Huglo, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Coutard et Munier-Apaire, SCP Fabiani et Luc-Thaler, av.)

NOTE.

En avril 2009, la direction de la société Continental Clairoux (fabricants de pneumatiques) avait interpellé le ministre du travail pour savoir si une réunion du CE pouvait se dérouler en visioconférence, c.a.d. sans la présence physique de certains membres (ceux de la direction en l'occurrence...) qui ne se seraient alors manifestés que par le truchement d'écrans et de micros (1). Annonçant la fermeture d'un site de 1 120 salariés, elle ne voulait pas être confrontée à des salariés dont elle craignait les réactions (2) !

Ce souhait patronal d'éviter tout débat, y compris en période de crise économique intense telle qu'une fermeture de site, reçoit aujourd'hui un curieux renfort. Par l'arrêt rapporté (3), la Cour de cassation admet, certes avec des réserves, la tenue de réunions de comité central d'entreprise (donc également de comité d'entreprise ou d'établissement) en visioconférence : « après avoir constaté qu'aucun des participants n'a formulé d'observation ni manifesté un quelconque refus quant à la tenue de la réunion par visioconférence, que les questions inscrites à l'ordre du jour n'impliquaient pas un vote à bulletin secret et qu'il n'a pas été procédé à un tel vote, la Cour d'appel a retenu à bon droit que l'utilisation de la visioconférence n'était pas de nature à entacher d'irrégularité les décisions prises par le comité central d'entreprise » (ci-dessus).

Elle emboîte ainsi le pas au Conseil d'Etat qui concluait à l'absence d'irrégularité dans le cadre de la consultation d'un CE par visioconférence sur le licenciement d'un représentant du personnel. Le Conseil d'Etat remarquait simplement que, nonobstant le recours à la visioconférence, « il n'est pas contesté que le vote concernant le licenciement de M. A. s'est déroulé simultanément sur les deux sites à bulletins secrets » (4).

D'emblée, ce régime jurisprudentiel appelle les élus à la vigilance et à faire noter au procès-verbal toutes leurs réserves ou observations sur le procédé utilisé. S'il n'y a qu'un élu sur un site, il ne peut pas être question de respect de secret du scrutin quand celui-ci

(1) Sandrine Foulon et Anne-Cécile Geoffroy, « Continental Clairoux a envisagé le recours à la visioconférence pour éviter un CE houleux », WK-CE.fr

(2) Finalement, la loi n'imposant pas de lieu précis pour la tenue des réunions, la courageuse direction a délocalisé la tenue de la réunion en région parisienne...

(3) P+B.

(4) CE, 9 sept. 2010, 327250, inédit au recueil Lebon.

est imposé en marge d'une visioconférence ! Devant un tel cas, il est indispensable de veiller à l'inscription des circonstances du vote et de ses conséquences au PV, voire de rédiger une note écrite remise au secrétaire du CE et au président.

La décision de la Cour de cassation autorise les entreprises à s'engouffrer dans la brèche et à tuer toutes possibilités d'expression collective des salariés au travers des CE et CCE, voir de toutes les IRP. En effet, ce principe peut se trouver transposé au comité de groupe.

Il faut remarquer que dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, la visioconférence doit préalablement être instituée par le règlement intérieur du conseil ; de plus certaines décisions essentielles (comptes annuels, comptes consolidés, rapport annuel de gestion) ne peuvent être adoptées par ce moyen (5). La présence physique, même indirectement par la voie de la représentation, reste donc obligatoire.

Le comité d'entreprise, lieu d'expression collective (6)

En 1982 la loi a tranché le débat d'alors sur la fonction du comité d'entreprise, instance de coopération avec la direction ou lieu d'expression des travailleurs (7) : « *Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.* » (8).

Débat d'autant plus clarifié que la loi a accordé explicitement aux institutions (CE et CCE) la personnalité civile leur permettant plus aisément d'agir en justice pour la défense de leurs intérêts, de s'engager en leur nom et de passer des marchés. Elles obtenaient même un budget spécifique (0,2 % de la masse salariale) pour leur fonctionnement hors activités sociales.

C'est cette notion d'institution d'expression collective des salariés qui a également abouti à ce que loi et jurisprudence limitent drastiquement le droit de vote de l'employeur et le contingentent à l'élection du bureau du CE ou à des actes internes comme le règlement intérieur du comité.

Donner les moyens à cette personnalité civile de fonctionner collectivement

La Cour de cassation complétait le tableau en imposant, dans une affaire *Miko* (9), par une décision claire et incontestable, la prise en charge des frais de déplacement des membres du CE par l'employeur, ces frais ne pouvant être imputés sur le budget de fonctionnement du CE (10). En effet, les réunions de CE et CCE peuvent être organisées, par exemple, au siège social de l'entreprise, obligeant les membres du comité travaillant dans d'autres établissements à engager des frais de déplacement pour s'y rendre. L'employeur ne peut pas refuser le remboursement de ces frais. Son refus pourrait restreindre la participation des élus aux réunions, en raison de l'éloignement existant entre le lieu de la réunion et celui de leur travail. Un employeur refusant le remboursement sera poursuivi pour délit d'entrave (11). Les frais de déplacement des membres du comité d'entreprise sont à la charge de l'employeur, même lorsque la réunion est organisée conformément aux dispositions de l'article L. 2325-14 du Code du travail, à la demande de la majorité des membres du comité. Il en est de même pour les membres du CCE.

Ainsi, tous les textes concordent, le CE ou le CCE sont des lieux d'expression collective des salariés auxquels il est nécessaire de fournir les moyens de fonctionner. Jusqu'alors la jurisprudence constante de la Cour de cassation abondait dans ce sens.

Une position en recul

Aujourd'hui, la Cour adopte, à la suite du Conseil d'Etat, une position visant à faciliter l'utilisation des technologies nouvelles au détriment d'une présence physique lors de la réunion. Une telle analyse fait l'économie d'une réflexion sur l'articulation entre les missions des CE et CCE et le déroulement pragmatique des réunions. Durant celles-ci les élus sont amenés à apprécier les réponses qui leur sont, ou pas, apportées, le détail de celles-ci ; ils peuvent alors échanger et travailler en commun, au besoin par une suspension de séance, se concerter, construire des positions pour donner pleinement au CE et au CCE leur rôle d'institution collective d'expression des salariés.

Ces possibilités de concertation disparaissent avec une réunion en visioconférence.

(5) Memento *Sociétés commerciales*, 2011, F. Lefebvre, § 40710.

(6) Article L.2323-1, alinéa 1^{er} : « *Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.* ».

(7) J.-M. Béraud "Autour de l'idée de constitution sociale de l'entreprise" in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Etudes offertes à Jean Pélissier*, Dalloz, 2004, p. 55.

(8) Loi 82-915, 28 oct. 1982 créant l'article L. 431-4 devenu lors de la recodification de 2008, pour son alinéa 1^{er}, l'art. L2323-1.

(9) Cass. Soc., 26 sept. 1990, Bull. n° 401, p. n° 87-45.554, Dr. Ouv. 1991 p. 62, n. F. Rochois, RPDS n° 549.

(10) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e ed., 2009, LGDJ, p. 929.

(11) Cass. Crim. 22 nov. 2005, 04-87951.

Quand à la position du Conseil d'Etat, elle est encore plus inquiétante puisqu'elle se rapporte à un vote sur le licenciement d'une personne et alors que le droit garantit la confidentialité du choix de chacun.

Il ne suffit pas de constater l'absence d'objections préalables pour que tout se passe dans le parfait respect du droit. Les réserves, pour être efficaces, devront être formulées aux secrétaire et président de CE ou CCE, si possible contre décharge avant la réunion, sinon inscrite au PV de la réunion.

Ces décisions sont d'autant plus inquiétantes qu'elles surviennent alors que l'on assiste dans de nombreuses entreprises à un mouvement de regroupement, de centralisation de CE au niveau régional voire national, mouvement qui accentue l'éloignement entre les salariés et leurs représentants.

L'enjeu

Le souci des élus au CE, conscients de l'importance d'un tel mandat et de la stratégie revendicative de la CGT, est d'obtenir une réunion réelle aboutissant à des avis circonstanciés issus d'une information suffisante, précise et écrite, comme l'impose la loi. Il s'agit de « faire vivre » les prérogatives des CE. A rebours de cette conception, le risque de la visioconférence est celui d'une réunion virtuelle où les échanges entre élus aboutissant à une position construite en commun n'existeront plus. Ce sont alors les droits nouveaux apportés par la loi de 1982 sur l'expression collective qui se retrouvent potentiellement remis en cause. Le refus par les élus d'un tel mode de fonctionnement n'en prend donc que plus de relief.

Claudy Ménard