

## ► Actualités

## ● Droit social

## ● Comité d'entreprise

- Le comité d'entreprise peut-il exercer une action judiciaire au nom ou au soutien des salariés ?
- La sanction de l'irrégularité de la signature de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise
- Représentant du personnel - contrôle des heures de délégation

[Le comité d'entreprise peut-il exercer une action judiciaire au nom ou au soutien des salariés ?](#)

### LE COMITE D'ENTREPRISE NE POURRAIT EXERCER UNE ACTION JUDICIAIRE AU NOM NI MEME AU SOUTIEN DES SALARIES ?

La mission confiée aux comités d'entreprises par l'article L.431-4 du Code du travail, qui consiste à assurer une expression collective des salariés, connaîtrait les limites posées par les principes directeurs régissant les procès civils ? C'est ce qui semble résulter des dispositions de l'article L.431-4 du Code du travail lequel prévoit en effet que :

« Le Comité d'entreprise a pour projet 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. (...) Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel, et aux délégués syndicaux. »

Toutefois, cette expression collective ne pourrait pas prendre la forme d'une expression judiciaire. Il a en effet souvent été rappelé par la Cour de cassation que si les comités d'entreprises peuvent aller en justice dans la mesure nécessaire à leur fonctionnement, il ne résulte d'aucun texte qu'ils aient pour mission de représenter les différentes catégories de personnel, ni les intérêts généraux de la profession concernée (Soc. 6 février 1980, B.V N°107). C'est ce qui a été tout récemment rappelé par la Chambre sociale de la Cour de cassation en des termes parfaitement clairs :

« Le Comité d'entreprise ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés, ou de se joindre à l'action de ces derniers, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause. » (Soc.14 mars 2007, arrêt N°573)

Certes, un Comité d'entreprise est une personne morale et a par conséquent la capacité juridique qui lui permet d'engager des actions judiciaires, mais ces actions ne peuvent avoir pour objet que d'assurer la propre défense de ses intérêts.

En aucune manière, le Comité d'entreprise ne peut saisir le juge pour assurer la défense d'autres intérêts que ceux résultant de ses propres attributions, activités et ressources, à la différence des organisations syndicales lesquelles tiennent de la loi la mission de défendre devant les juridictions les intérêts collectifs des salariés.

Si ce principe peut être considéré comme limitant sensiblement les pouvoirs du Comité d'entreprise en tant que porteur des expressions collectives des salariés, les intérêts propres du Comité d'entreprise peuvent cependant rejoindre ceux des salariés dans différents cas de figure. Tel peut notamment être le cas lorsque le Comité d'entreprise est l'objet d'une procédure d'information / consultation portant par exemple sur un projet de licenciement collectif pour motif économique.

Ainsi, un membre élu du Comité d'entreprise peut-il être mandaté pour désigner un avocat afin de saisir le Tribunal de grande instance statuant en référé pour faire cesser un trouble manifestement illicite pouvant résulter de la mise en application d'un Plan de sauvegarde de l'emploi sans que le Comité d'entreprise ait préalablement valablement été consulté. Dans une telle hypothèse, les intérêts du Comité d'entreprise et des salariés se rejoignent.

Le Comité d'entreprise est recevable et bien fondé à solliciter du juge des référés de voir suspendre toute procédure de licenciement tant que l'employeur n'aura pas satisfait à ses obligations légales d'information et de consultation de l'institution représentative du personnel.

Le Comité d'entreprise puise en effet dans les dispositions de l'article 809 du Nouveau Code de procédure civile la possibilité de solliciter la prescription, en référé, de mesures qui s'imposent « pour faire cesser un trouble manifestement illicite ». Constitue un tel trouble manifestement illicite l'irrégularité de la procédure de consultation du Comité d'entreprise sur un projet de licenciement collectif pour motif économique. (Soc. 17 juin 1997).

Dans le même sens, il a pu être précisé, s'agissant de la consultation prévue par l'article L.321-2 du Code du travail, que lorsque les pièces transmises au Comité d'entreprise ne donnent aucune explication sur la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement « l'employeur prive le comité d'entreprise de la possibilité d'analyser le projet de licenciement et d'émettre son avis en connaissance de cause sur celui-ci. »

Et dans ce cas de figure « L'absence d'information sérieuse sur les causes et suppressions d'emplois constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés doit faire cesser en faisant défense à l'employeur de poursuivre la procédure de licenciement collectif, à peine d'astreinte. Ce dernier, s'il entend poursuivre la réalisation de son projet, doit convoquer à nouveau les membres du comité d'entreprise après leur avoir exposé par écrit les motifs des raisons économiques, financières ou techniques du projet. » (Cour d'appel

Paris, 8 septembre 1993)

Le Président du Tribunal de grande instance statuant en référé est donc compétent pour contrôler la régularité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, et plus particulièrement le contenu de l'information fournie au Comité d'entreprise.

Le Comité d'entreprise peut donc parfaitement faire valoir ses intérêts propres – en arguant de l'insuffisance ou de l'irrégularité de l'information et de la consultation dont il est l'objet – tout en préservant également les intérêts des salariés dont les postes sont menacés. En effet, son action aura également cet effet puisque les licenciements sont suspendus jusqu'à ce que l'employeur ait satisfait à son obligation d'information et de consultation du Comité d'entreprise.

Cette convergence qui peut trouver son point de cristallisation dans le cadre d'actions judiciaires, conduit alors bien souvent les comités d'entreprises à exercer leur mission d'expression collective des salariés en négociant, en lien avec leurs conseils – experts comptables et avocats - lors des procédures d'information et de consultation préalables à des licenciements collectifs pour motif économique et des plans de sauvegarde de l'emploi, différentes mesures destinées à favoriser le reclassement des salariés concernés ainsi qu'à améliorer de manière générale les mesures prévues par le Plan de sauvegarde de l'emploi.

[Accueil](#) | [Qui sommes-nous ?](#) | [Informations légales](#) | [Nous contacter](#)

© 2004 - Frédéric Benoist - Tous droits réservés

[phpMyVisites](#)