


SPÉCIALISÉ en DROIT DU TRAVAIL

[accueil](#) | [compétences](#) | [actualités](#) | [engagements](#) | [interlocuteurs](#) | [informations pratiques](#)

► [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

---

[La sanction de l'irrégularité de la signature de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise](#)

LA SANCTION DE L'IRREGULARITE DE LA SIGNATURE DE L'ORDRE DU JOUR DE LA REUNION DU COMITE D'ENTREPRISE

A la faveur d'une récente décision rappelant que les ordres du jour des réunions du Comité d'entreprise doivent être établis et signés, il semble nécessaire de préciser les conditions dans lesquelles cette irrégularité peut ensuite être constatée et sanctionnée.

Hormis certains cas exceptionnels prévus depuis 2005, on sait que l'ordre du jour du Comité d'entreprise est établi conjointement par l'employeur et le secrétaire du Comité. On sait également que l'ordre du jour doit être conjointement signé tant par le président que par le secrétaire du Comité d'entreprise (Soc. 25 juin 2003).

C'est ce que vient de rappeler tout récemment la Chambre sociale de la Cour de cassation : « L'ordre du jour du Comité d'entreprise doit être signé conjointement par l'employeur et par le secrétaire du Comité, pour chaque réunion. » Et la Cour de cassation a tenu à préciser que – ce point étant particulièrement important – : « La non signature de l'ordre du jour rend la procédure de consultation du CE irrégulière et cause nécessairement un préjudice aux salariés. » (Soc. 25 avril 2007)

Pour la Haute juridiction, l'irrégularité de procédure permet donc aux salariés, concernés par la procédure de licenciement collectif pour motif économique ainsi viciée, de faire valoir qu'ils ont nécessairement subi un préjudice susceptible d'être indemnisé. Cette demande s'inscrit évidemment dans le cadre du contentieux prud'homal engagé par le salarié licencié au terme de cette procédure de licenciement collectif pour motif économique. Il faut rappeler que le Comité d'entreprise dispose lui-même de deux possibilités d'action.

- \* En cours de procédure, d'une part, il lui est toujours possible de saisir le Tribunal de grande instance statuant en référé pour exiger la suspension de la procédure de consultation, dès l'instant où celle-ci n'est pas encore achevée (Soc. 11 janvier 2007).
- \* D'autre part, il peut, une fois la procédure de consultation irrégulière achevée et postérieurement à la notification des licenciements, tenter une action visant cette fois à obtenir des dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi.

Il s'agit bien entendu spécifiquement du préjudice subi par le Comité d'entreprise, et non par les salariés licenciés au terme de cette procédure irrégulière.

Accueil | Qui sommes-nous ? | Informations légales | Nous contacter

© 2004 - Frédéric Benoist - Tous droits réservés