

L'intérêt à agir du comité d'entreprise n'appartient pas à un syndicat (Aurélien Wulveryck, avocat au cabinet Actance)

Un syndicat peut-il exercer les prérogatives du comité d'entreprise et solliciter des dommages intérêts en violation des prérogatives du comité d'entreprise alors que le principal intéressé s'estime rempli de ses droits ? Non, a répondu la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 27 novembre 2012. Un syndicat ne peut faire appel d'un jugement d'un TGI ayant constaté que le CE avait été régulièrement informé et consulté, dès lors que le CE s'est désisté de son appel. Pour Aurélien Wulveryck, avocat au cabinet Actance, la haute juridiction retient ainsi très logiquement « qu'une organisation syndicale ne saurait exercer les prérogatives du comité d'entreprise car l'article L. 2132-3 du code du travail subordonne son droit à agir en justice à l'existence 'd'un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent'. Or, si ce préjudice est caractérisé quand l'employeur ne met pas en place ou ne consulte pas le comité d'entreprise, il ne l'est pas lorsque le comité d'entreprise lui-même s'estime rempli de ses droits ».

La question n'avait pas encore été clairement tranchée par la Cour de cassation, indique l'avocat. En effet, si les juges du fond avaient déjà pu décider par le passé que le comité d'entreprise a seul intérêt à agir pour décider de l'action à engager afin d'obtenir du chef d'entreprise le respect d'une disposition du code du travail édictée dans le seul intérêt et pour les seuls besoins du comité (Cour d'appel Versailles 11 avril 2002, n°00-5338), la Cour de cassation avait retenu qu'un syndicat, au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession, peut intervenir lorsque l'employeur entrave le bon fonctionnement du comité d'entreprise (Cass. crim., 28 novembre 1984, Bull. crim. n°375) ou encore en cas de défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires (Cass. soc. 24 juin 2008, n° 07-11.411).

Dans l'affaire qui a conduit à l'arrêt du 27 novembre 2012 de la Cour de cassation, le problème était le suivant : un comité d'entreprise, suivi par plusieurs organisations syndicales, initie un contentieux devant le tribunal de grande instance de Paris pour défaut d'information et consultation dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Finalement, le juge considère que le comité d'entreprise a reçu les informations nécessaires et déboute les parties de leurs demandes. Le comité d'entreprise acquiesce au jugement mais deux organisations syndicales interjettent appel de la décision et une de ces organisations maintient son recours et présente une demande de dommages intérêts contre l'employeur.

RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE ET DU SYNDICAT

La cour d'appel de Paris déboute le syndicat de cette demande en relevant que « si l'action à caractère collectif reconnue au syndicat, au sens de l'article L. 2132-3 du code du travail, l'autorise à obtenir le respect des dispositions légales imposant l'existence d'une procédure d'information/consultation dans l'entreprise au profit de l'institution représentative du personnel en place, en revanche cette dernière reste seul en charge de l'appréciation in concreto de la régularité et de la pertinence des modalités d'une telle procédure qui a effectivement été mise en œuvre. [...] Il convient de ne pas confondre les rôles respectifs d'un syndicat et d'une institution représentative du personnel, ici le CE, au regard des différences quant à leur constitution, leur finalité et les pouvoirs qui leur sont à chacun dévolus pour y parvenir [...]. Si l'action syndicale peut accompagner l'action du CE en défense du bon exercice de ses prérogatives, elle ne peut s'y substituer » (Cour appel Paris, 19 mai 2011, n°2009/24383).

Cette solution est validée par la Cour de cassation dans son arrêt du 27 novembre 2012 qui retient qu'ayant « constaté que le comité d'entreprise s'était désisté de son appel, acquiesçant ainsi au jugement ayant constaté qu'il avait été régulièrement informé et consulté, la cour d'appel a exactement décidé que le syndicat, qui ne caractérisait par ailleurs l'existence d'aucun fait susceptible de porter un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, était irrecevable à agir » (Cass. soc. 27 novembre 2012, n°11-22.798).

INTÉRÊT À AGIR DU SYNDICAT

Ainsi, souligne Aurélien Wulveryck, « la Cour de cassation très logiquement retient qu'une organisation syndicale ne saurait exercer les prérogatives du comité d'entreprise car l'article L. 2132-3 du code du travail subordonne son droit à agir à l'existence 'd'un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent' ».

« Or, si ce préjudice est caractérisé quand l'employeur ne met pas en place ou ne consulte pas le comité d'entreprise, il ne l'est pas lorsque le comité d'entreprise lui-même s'estime rempli de ses droits. En effet, dans cette hypothèse, il n'y a pas de faute de l'employeur pouvant entraîner la mise en cause de sa responsabilité et l'allocation de dommages intérêts pour l'organisation syndicale contestataire. »

« Il aurait en effet été totalement illogique que le comité d'entreprise considère que l'employeur a rempli ses obligations à son égard et que les organisations syndicales aient pu obtenir des dommages intérêts en considérant le contraire », souligne l'avocat.

IRRECEVABILITÉ DE L'ACTION DU SYNDICAT

La Cour de cassation s'est toutefois placée sur le terrain de l'intérêt à agir, mettant en échec l'action du syndicat en amont en la déclarant par principe irrecevable. L'autre solution, évoquée d'ailleurs par le ministère public lors de l'audience devant la cour d'appel, aurait été de déclarer l'action recevable. En effet, dans cette hypothèse, le juge aurait ensuite dû apprécier s'il y avait une faute de l'employeur, ce qui n'était pas le cas en l'espèce, compte tenu de la position du comité d'entreprise. Pour Aurélien Wulveryck, « la Cour de cassation adopte donc une position plus restrictive en se plaçant sur le terrain de la recevabilité, en considérant par principe qu'un syndicat ne peut agir, et non qu'il est mal fondé, lorsque le comité d'entreprise s'est prononcé. Cette solution qui doit être approuvée présente d'ailleurs l'avantage d'éviter un débat stérile sur le fond ».

Cour de cassation, chambre sociale, 27 novembre 2012, n° 11-22.798

Contact : cabinet d'avocats Actance - 01 44 94 96 00 - societe@actanceavocats.com

À lire aussi

CHSCT : un syndicat peut demander la suspension d'un projet pour non respect du délai de communication du dossier aux élus (TGI du Havre)

AEF n° 173695 du jeudi 25 octobre 2012 - RH

Un syndicat ne peut demander en justice la suspension du transfert des contrats de travail

AEF n° 171705 du vendredi 14 septembre 2012 - RH

La Cour de cassation admet l'action en justice d'un syndicat dans une affaire supposée de prise illégale d'intérêts

AEF n° 169814 du jeudi 19 juillet 2012 - RH

Le CE peut contester, dans le cadre de sa propre consultation, la régularité de la procédure de consultation préalable du CHSCT

AEF n° 169109 du mercredi 4 juillet 2012 - RH