



Fiche réflexe Juridique d'après la Chronique juridique confédérale des 8 et 9 janvier 2011

À l'heure où les Institutions représentatives du personnel (IRP) sont l'objet de tentatives de «refondation», il est important de les faire fonctionner à plein et d'en connaître au mieux les mécanismes. Cet article est extrait des InFOjuridiques n°71.

Un ordre du jour doit être établi pour chaque réunion, même si des questions de la réunion précédente sont restées en suspens (Cass. Soc, 25-6-03 n°01-12.990), quel qu'en soit l'objet (Cass. soc, 23-6-99 n°97-17.860), et même si l'employeur prend l'initiative d'une réunion extraordinaire (Cass. soc, 11-2-04 n°02-11.830).

En cas de délégation unique, les ordres du jour de chaque réunion doivent être distincts.

1 - Élaboration de l'ordre du jour

Qui doit fixer l'ordre du jour?

L'ordre du jour est arrêté conjointement par l'employeur et le secrétaire (Art. L 2325-15 du code du travail). Le représentant de l'employeur qui a reçu délégation pour présider le comité d'entreprise a nécessairement le pouvoir, en cette qualité, d'arrêter l'ordre du jour (Cass. soc, 10-7-02 n°00-16.825).

Que se passe-t-il en cas d'absence du secrétaire?

Légalement, rien n'est prévu en cas d'absence du secrétaire. S'il existe un secrétaire adjoint, celui-ci pourra fixer l'ordre du jour à sa place.

Dans le cas contraire, en l'absence de dispositions légales, bien que l'on puisse procéder à la désignation d'un secrétaire de séance, l'employeur ne pourra en aucun cas fixer lui-même l'ordre du jour. Il pourra éventuellement saisir le juge des référés (Cass. soc, 28-5-08 n°06-20.120).

La seule exception au principe de rédaction conjointe est pour la fixation de l'ordre du jour de la première réunion.

L'établissement de l'ordre du jour implique donc une concertation et une élaboration en commun, faute de quoi la procédure de consultation sera irrégulière.



Que se passe-t-il en cas de désaccord?

En cas de désaccord entre l'employeur et le secrétaire, il appartient à la partie la plus diligente de saisir le juge des référés pour régler la difficulté (art. L 2325-17 du Code du travail), sachant toutefois que le juge des référés ne pourra trancher le fond du litige. Le juge pourra cependant convoquer le comité ou autoriser l'employeur à le convoquer sur le point de l'ordre du jour contesté (Cass. soc, 4-7-00 n°98-10.916).

Le blocage résultant d'un désaccord peut éventuellement être surmonté grâce à la demande d'une réunion extraordinaire par la majorité des membres du CE, la loi prévoyant que, dans ce cas, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la séance (art. L 2325-17 du Code du travail).

La moitié au moins des membres du CE peut également demander à l'inspecteur du travail, par l'intermédiaire de son secrétaire, de convoquer et présider une réunion, en cas de défaillance de l'employeur (art. L 2325-14 du Code du travail).

Que se passe-t-il si l'employeur fixe unilatéralement l'ordre du jour?

Si l'employeur fixe unilatéralement l'ordre du jour, il se rend coupable d'un délit d'entrave au bon fonctionnement du CE (Cass. crim., 6-5-86 n°85-92.241). En outre, il s'expose à ce que le comité demande en référé la suspension de la procédure de consultation engagée, car le comité d'entreprise ne peut valablement se réunir sur un ordre du jour fixé unilatéralement par l'employeur (Cass. soc, 8-7-97 n°95-13.177). De même, l'ordre du jour non fixé conjointement constitue une irrégularité qui ouvre droit au profit de salariés licenciés à l'indemnisation prévue à l'article L 1235-12 (Cass. soc, 11-6-08 n°07-40.40.3).

2 - Limites à l'obligation d'élaboration conjointe

Est-il possible d'inscrire unilatéralement certaines questions à l'ordre du jour?

Si la loi impose au secrétaire et au président d'établir conjointement l'ordre du jour, il existe (disposition introduite par la loi n°2005-32 du 18-1-05) une limitation à ce principe: «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'employeur ou le secrétaire» (art. L 2325-15 du Code du travail).

L'inscription de plein droit permet d'éviter la saisine du juge des référés en cas de désaccord sur l'inscription de certaines questions portant sur des consultations rendues obligatoires par la loi, par un règlement ou par un accord collectif.

Sont donc visées, de manière très large, toutes les consultations:

- inscrites dans le Code du travail;
- ou prévues par une convention ou un accord collectif de travail interprofessionnel, de branche, d'entreprise ou d'établissement.



À noter que la loi ne se réfère qu'aux consultations rendues obligatoires, mais il y a tout lieu de penser que cette possibilité concerne également les informations visées par la loi ou par les accords collectifs. La Cour de cassation sera certainement appelée à se prononcer sur ce point.

Dans quelles conditions s'exerce cette possibilité d'inscription unilatérale?

Le principe reste celui de l'élaboration conjointe, même pour les questions obligatoires, la possibilité d'inscription unilatérale devant essentiellement permettre de résoudre les situations de blocage.

En effet, la Cour de cassation a récemment affirmé que le caractère obligatoire d'une consultation n'autorisait pas l'employeur à l'inscrire d'office à l'ordre du jour, sans concertation préalable avec le secrétaire (Cass. soc, 12-7-10 n°08-40.740).

Ces dispositions ne permettent donc pas au secrétaire ou au président d'inscrire unilatéralement une telle question à l'ordre du jour sans qu'elle ait été préalablement discutée. Comme l'affirmait déjà l'Administration (Circ. DGEFP-DRT n°2005/47 du 30-12-05, fiche 4), l'inscription de plein droit ne pourra être opérée par l'un ou par l'autre qu'après qu'ils auront tenté d'élaborer conjointement l'ordre du jour.

3 - Contenu et formalisme

Quel doit être le contenu de l'ordre du jour?

L'ordre du jour doit contenir toutes les questions qui seront traitées lors de la réunion.

Seules les questions relevant de la compétence du comité peuvent y être inscrites, l'employeur ou le secrétaire pouvant légitimement refuser l'inscription de questions n'entrant pas dans les attributions du CE. Un membre du CE ou un représentant syndical peut demander à ce qu'une question soit inscrite à l'ordre du jour, mais en cas de refus, il ne peut exiger cette inscription (Rép. Min. n°7628 JO AN Q. 18-9-57 p. 4163).

Les membres du comité d'entreprise doivent, en tout état de cause, s'assurer que les questions qu'ils désirent voir discuter à la réunion se trouvent inscrites à l'ordre du jour, car l'employeur peut également refuser que soit discutée, lors de la réunion, une question non inscrite à l'ordre du jour (Cass. soc, 9-7-96 n°94-17.628). La majorité des membres du CE et l'employeur peuvent toutefois accepter d'aborder en réunion une question non inscrite.

Lorsqu'il s'agit d'une réunion extraordinaire, l'ordre du jour doit indiquer les points soumis à discussion, soit par l'employeur s'il est à l'initiative de cette réunion, soit joints à la demande de convocation, lorsqu'elle émane de la majorité des membres du CE (Art. L 2325-17 du code du travail).

■=> **Par ailleurs la fédération préconise d'établir un règlement intérieur de fonctionnement (voir le guide pratique FO des CE), et la mise en place de réunion préparatoire entre les élus du CE et le Secrétaire du CE (en général 1 heure suffit) pour préparer les questions à soumettre ensuite entre le Secrétaire et la Président du CE.**



Existe-t-il un formalisme particulier?

Aucun formalisme particulier n'est imposé par les textes.

Les questions portées à l'ordre du jour doivent toutefois être claires et précises, afin que les membres du comité sachent exactement de quoi ils auront à discuter. À ainsi été annulé l'avis émis par un comité d'entreprise sur la nécessité de la mutation d'un salarié protégé, alors que les énonciations ambiguës de l'ordre du jour n'impliquaient pas que cette question devait être évoquée (Cass. soc. 24-7-84 bull V n°320).

Le plus souvent, le plan suivant est respecté:

Adoption du procès-verbal de la réunion précédente;

Questions déjà abordées nécessitant d'être réabordées ou complétées;

Questions nouvelles;

Questions diverses.

Attention car les questions diverses ne doivent pas être utilisées pour tenter d'aborder en séances des questions importantes, qui demandent une information préalable et une véritable discussion et qui n'ont pu être inscrites à l'ordre du jour. Tel a été le cas par exemple d'une question diverse portant sur l'exercice de poursuites pour délit d'entrave (Cass. crim. 5-9-06 n°05-85.895).

Les questions doivent être abordées dans l'ordre établi par l'ordre du jour. Il est cependant possible, en début de séance, de modifier par accord l'ordre précédemment établi.

L'ordre du jour doit-il être signé?

Sauf dans le cas où une question a été inscrite de plein droit à l'ordre du jour, ce qui signifie que l'employeur et le secrétaire ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur ce point, l'ordre du jour doit être signé conjointement (Cass. soc. 3-5-07 n°05-45-990).

4 - Communication

Existe-t-il un délai de communication de l'ordre du jour?

L'ordre du jour est communiqué aux membres trois jours au moins à l'avance (Art. L 2325-16 du code du travail) et pour les réunions du comité central d'entreprise, huit jours avant la séance (Art. L 2327-14 du code du travail).

Il ne s'agit pas d'un délai franc. Il suffit que 3 jours calendaires séparent la communication de l'ordre du jour de la réunion, peu important que ce délai inclue un jour non travaillé (dimanche ou jour férié). Ce délai s'impose pour toutes les réunions du CE, même quand l'employeur le consulte sur un point non obligatoire (Cass. crim. 5-11-91 n°90-84.817).



Quelles sont les sanctions en cas d'envoi tardif de l'ordre du jour?

Le non-respect de ce délai n'est pas sanctionné de la même manière par la chambre sociale et la chambre criminelle de la Cour de cassation.

Pour la chambre sociale, le délai de trois jours est édicté dans l'intérêt des membres du comité et eux seuls peuvent se prévaloir de cette irrégularité.

Ainsi, dans une affaire où la convocation et l'ordre du jour n'avaient été envoyés que 48 heures à l'avance alors même que tous les membres étaient présents et avaient signé le procès-verbal sans observations, la chambre sociale a pu en déduire que lesdits membres avaient estimé avoir été avisés en temps utile (Cass. soc. 2-7-69 bull V n°458).

De même, le Conseil d'État a jugé, s'agissant de la consultation du comité sur le licenciement d'un membre suppléant, que «si l'ordre du jour est communiqué aux membres du comité trois jours au moins avant la séance, la méconnaissance en l'espèce de ce délai **n'a** pas empêché le comité d'entreprise de donner son avis en connaissance de cause» (CE 27-6-86 Hôpital Notre-Dame Liais. Soc. n°5860 du 27-10-86-L)

Par contre, pour la chambre criminelle, l'employeur doit veiller à ce que l'ordre du jour soit communiqué au moins trois jours avant la séance, le non-respect de ce délai étant constitutif d'un délit d'entrave (Cass. crim. 11-6-74 bull crim n°213; Cass. Crim. 27-9-88 bull crim n°325).

Selon elle, ce délai est impératif, même si l'employeur décide d'informer le comité d'entreprise sur un projet pourtant pas assez important pour justifier une telle information (Cass. crim. 15-10-91 RJS 03/92 n°307).

L'urgence ne saurait exonérer l'employeur que si elle est établie et ne résulte pas de son propre fait. Ainsi, par exemple, un projet de licenciement d'un représentant du personnel ne saurait être invoqué par l'employeur; l'ordre du jour contenant ce projet de licenciement doit, bien au contraire, imposer une particulière attention dans l'observation des règles légales (Cass. crim. 22-7-81 Target).

Les arrêts de la Cour de cassation étant déjà anciens, il y a lieu de rester vigilant quant à une éventuelle évolution de la chambre sociale sur ce point.