

LIAISONS  
SOCIALES  
QUOTIDIEN

WK-RH.fr

## SOMMAIRE

## BREF SOCIAL (p. 1-6)

► CE : l'employeur ne peut fixer seul l'ordre du jour en cas de consultation obligatoire

► Transfert du contrat de travail : vers une meilleure information des salariés

► L'igas définit des axes de progrès dans la gestion des organismes de sécurité sociale

► Forte baisse des dispenses de recherche d'emploi

► Petite embellie pour l'emploi à domicile

## JURISPRUDENCE HEBDO

n° 148/2010 (p. 1-2)

► Les arrêts en bref

Ce numéro comporte 12 pages dont 4 pages de publicité (Actualité et formation)

## BREF SOCIAL

## JURISPRUDENCE

## CE : l'employeur ne peut fixer seul l'ordre du jour en cas de consultation obligatoire

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a modifié les règles d'élaboration de l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise en prévoyant une inscription de plein droit des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif. Mais, le principe d'une fixation conjointe par l'employeur et le secrétaire du comité demeure la règle, ainsi que le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 12 juillet. Même en cas de consultation obligatoire, l'employeur qui entend faire inscrire une question à l'ordre du jour doit donc la soumettre au préalable au secrétaire du CE, et ce n'est qu'en cas de désaccord avec ce dernier qu'il peut l'inscrire unilatéralement.

## Inscription d'office...

Issu de la loi du 18 janvier 2005, l'article L. 2325-15 du Code du travail prévoit que l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire. Toutefois, un alinéa 2 précise que lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire du CE. L'objectif poursuivi par le législateur était de mettre fin aux situations de blocage qui contraignaient les parties, en cas de désaccord, à saisir le juge des référés (TGI) pour que soit fixé l'ordre du jour dont dépend la régularité de la consultation et du projet envisagé.

L'affaire soumise à la Cour de cassation le 12 juillet concerne les obliga-

tions de consultation mises à la charge de l'employeur dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif. Se prévalant des dispositions de l'article L. 2325-15 précité, l'employeur avait rédigé unilatéralement l'ordre du jour de la réunion pour y inscrire la consultation sur le projet de licenciement. Il n'avait pas pris la peine de soumettre au préalable la question au secrétaire, puisque la loi n'impose pas expressément une telle étape. Soutenant l'inverse, un salarié réclame les dommages-intérêts prévus par l'article L. 1235-12 du Code du travail en cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel dans le cadre d'un licenciement collectif. Mais la cour d'appel d'Amiens le déboute : puisqu'il s'agissait d'une consultation obligatoire, la question pouvait être inscrite de plein droit à l'ordre du jour par l'employeur, sans que le salarié ne puisse ensuite invoquer une quelconque violation de la procédure.

## ... en cas de désaccord uniquement

La Cour de cassation, pour qui le principe d'élaboration conjointe de l'ordre du jour demeure la règle, censure l'arrêt d'appel en ces termes : « Les dispositions de l'article L. 2325-15, alinéa 2, du Code du travail ne dispensent pas l'employeur qui entend faire inscrire une question à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise de la soumettre préalablement au secrétaire du comité, alors même que la consultation de cette institution est obligatoire ».

Autrement dit, l'inscription de plein droit prévue par la loi ne signifie pas

que l'employeur peut court-circuiter le secrétaire du CE, et vice-versa, sous prétexte qu'il s'agit d'une consultation obligatoire. L'élaboration reste, dans tous les cas de figure, conjointe, et la discussion ouverte. Ce n'est qu'en cas de désaccord avec le secrétaire que l'employeur pourra mettre fin au blocage en inscrivant de lui-même la question à l'ordre du jour. En l'espèce, faute de constatation d'un désaccord préalable, la cour d'appel ne pouvait considérer que l'ordre du jour avait été régulièrement fixé et rejeter la demande de dommages-intérêts formée par le salarié.

## Une solution déjà acquise

La circulaire d'interprétation de la loi de cohésion sociale retient une conception identique à celle de la Cour de cassation et préconise d'ailleurs, avant que l'insertion de plein droit ne soit mise en œuvre unilatéralement par le président du comité d'entreprise, de mener un entretien avec le secrétaire en vue d'une fixation conjointe (Circ. DGEFP-DRT n° 2005-47, 30 décembre 2005, fiche n° 4, v. Légis. soc. -D2- n° 8666 du 31 janvier 2006).

Plusieurs juridictions du premier degré avaient également réservé l'inscription d'office à l'hypothèse d'un désaccord préalable (voir notamment TGI Angers, 3 mars 2005, n° 05/00118, Bref social n° 14344 du 21 mars 2005).

L'arrêt du 12 juillet ne prendra donc pas les entreprises au dépourvu et a le mérite de fixer clairement la marche à suivre. ■

► Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 08-40.821 FS-PB

## IRP

Même en cas de consultation obligatoire dans le cadre d'un projet de licenciement collectif, l'employeur ne peut court-circuiter le secrétaire du CE pour l'élaboration de l'ordre du jour des réunions

WK-RH.fr