

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 25 novembre 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1152 FS-P+B

Pourvoi n° Y 19-18.681

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 25 NOVEMBRE 2020

Le comité d'entreprise de l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées (AMAPA), dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° Y 19-18.681 contre l'arrêt rendu le 21 mars 2019 par la cour d'appel de Metz (chambre des urgences), dans le litige l'opposant à l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées (AMAPA), dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du comité d'entreprise de l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées, et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 14 octobre 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, conseillers, Mmes Chamley-

Coulet, Lanoue, MM. Joly, Le Masne de Chermont, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Metz, 21 mars 2019), statuant en référé, le comité d'entreprise de l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées (le comité d'entreprise) a saisi le président du tribunal de grande instance pour faire constater le trouble manifestement illicite résultant de délégations par l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées (AMAPA) de la présidence du comité d'entreprise à des salariés mis à disposition de l'association.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième à cinquième branches, ci-après annexé

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. Le comité d'entreprise fait grief à l'arrêt de le débouter de toutes ses demandes, alors « qu'en vertu de l'article L. 2325-1 du code du travail dans sa version alors applicable, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur, soit la personne titulaire statutairement du pouvoir de direction ; que si celui-ci peut désigner un représentant chargé de présider le comité, ce représentant doit faire partie des effectifs de l'entreprise ; qu'en jugeant que M. V..., président du comité d'entreprise, avait valablement pu donner une délégation de pouvoir pour présider le comité à MM. G... et P..., respectivement salariés de DG Help et de Doc Gestio mis à disposition de l'association, la cour d'appel a violé l'article L. 2325-1 du code du travail dans sa version alors applicable. »

Réponse de la Cour

4. En application de l'article L. 2325-1, alinéa 2, du code du travail, alors applicable, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.

5. L'employeur peut déléguer cette attribution qui lui incombe légalement, à la condition que la personne assurant la présidence par délégation de l'employeur ait la qualité et le pouvoir nécessaires à l'information et à la consultation de l'institution représentative du personnel, de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de celle-ci, peu important que le délégataire soit mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise.

6. Après avoir relevé que le président de l'AMAPA avait expressément délégué pour le représenter à la présidence du comité d'entreprise, successivement, M. G... et M. P... salariés mis à disposition de l'association AMAPA par des entreprises extérieures pour exercer respectivement les fonctions de chargé de mission du président pour la direction opérationnelle et stratégique et chargé de la gestion des ressources humaines, et constaté que ces deux salariés mis à disposition étaient investis au sein de l'association de toute l'autorité nécessaire pour l'exercice de leur mission et qu'ils disposaient de la compétence et des moyens pour leur permettre d'apporter des réponses utiles et nécessaires à l'instance et d'engager l'association dans ses déclarations ou ses engagements.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le comité d'entreprise de l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq novembre deux mille vingt.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour le comité d'entreprise de l'association Aide maintien accompagnement des personnes âgées

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le comité d'entreprise de toutes ses demandes relatives à la présidence du comité, annulation des réunions du comité d'entreprise et des décisions qui en découlent, et de sa demande de provision sur dommages-intérêts.

AUX MOTIFS propres QUE c'est à juste titre et par des motifs pertinents que la cour adopte, que le juge des référés a conclu à l'absence de trouble manifestement illicite et a débouté le comité d'entreprise de l'AMAPA de ses demande d'injonction sous astreinte et d'annulation des réunions des 23 février et 18 mai 2017 ; qu'en effet, il résulte de la convention de mise à disposition du 2 janvier 2017 et de l'avenant au contrat de travail du même jour, que M. G... a été mis à disposition de l'association AMAPA par la SARL DG Help en sa qualité de chargé de mission du président pour la direction opérationnelle et stratégique de l'association, l'objet de la mission étant notamment de présider le comité d'entreprise, mission pour laquelle il tient du président de l'association tous les moyens et pouvoirs nécessaires (pièces n°9 et 10) ; qu'il est constant que M. V..., président de l'association, a été représenté par M. G... aux réunions du comité d'entreprise en date des 23 février et 18 mai 2017 en vertu d'une délégation de pouvoirs signée le 1er janvier 2017 (pièce n°11) aux termes de laquelle le président lui a donné tous pouvoirs de décision en ce qui concerne la tenue des réunions du comité d'entreprise avec mission de convoquer les réunions, établir les ordres du jour et présider les réunions, M. G... étant pour cela investi par l'association de toute l'autorité nécessaire pour l'exercice de sa mission et disposant de tous les moyens nécessaires à l'exercice de cette mission ; que de plus, en qualité de chargé de mission du président pour la direction opérationnelle et stratégique suivant la convention de mise à disposition, il bénéficiait de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour apporter des réponses utiles et nécessaires à l'instance et engager l'association dans ses déclarations ou ses engagements ; que de la même manière, M. P... a été mis à disposition de l'association AMAPA par la SA Docte Gestio pour assurer la gestion des ressources humaines au sein de l'association et notamment représenter l'employeur au sein du comité d'entreprise aux termes de la convention de mise à disposition en date du 7 juillet 2017 (pièce n°12) ; que cette convention précise que pour réaliser sa mission, M. P... dispose notamment de tous les moyens humains du service ressources humaines et d'un accès plein et entier à toute information dont il jugerait la communication nécessaire aux instances représentatives du personnel ; qu'il est constant que M. V... a été représenté par M. P... aux réunions du comité d'entreprise en date des 5 décembre, 21 décembre 2007 et 4 janvier 2018 ; que compte tenu de la mission qui lui a été confiée par le président de l'association, il bénéficiait nécessairement de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour réaliser sa mission de représentation de l'employeur au sein du comité d'entreprise de l'association AMAPA ; que si l'article 2 des statuts de l'association prévoit que le président peut donner une délégation générale à d'autres membres de la direction pour l'exercice de ses fonctions de représentation légales, judiciaires et extra-judiciaires, cette disposition ne concerne que la délégation générale des pouvoirs du président et ne l'empêche pas de donner une délégation de pouvoir limitée à une fonction particulière à d'autres personnes que des membres de la direction ; qu'enfin, s'il n'est pas justifié que l'association AMAPA a procédé à l'information et à la consultation des institutions représentatives du personnel concernant les conventions de mise à disposition de M. G... et de M. P..., le texte précité ne prévoit pas que cette absence de

consultation entraîne de plein droit la nullité de la convention de mise à disposition ; que ce moyen est inopérant ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le comité d'entreprise ne démontre pas l'existence d'un trouble manifestement illicite.

AUX MOTIFS adoptés QUE le code du travail prévoit que le Comité d'Entreprise est présidé par l'employeur ; qu'il est cependant admis qu'il puisse se faire représenter ; qu'à défaut d'interdiction formelle, rien n'impose à l'employeur de désigner un représentant qui soit salarié de l'entreprise (ou de l'association) pourvu que ce représentant dispose de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires ; qu'en l'espèce, Monsieur G..., ancien salarié de l'AMAPA et alors délégué par l'employeur pour présider le Comité d'Entreprise de l'AMAPA, est maintenant salarié de DG HELP, mis à disposition de l'AMAPA ; que les deux structures sont présidées par le même dirigeant ; que l'AMAPA exerce les activités opérationnelles de DG HELP et DG HELP exerce la direction des opérations à savoir stratégie, encadrement, recrutement marketing, coordination des actions de l'AMAPA ; que les deux entités sont liées par des conventions de service et de mise à disposition ; que Monsieur G... dispose donc d'une connaissance approfondie de l'entreprise, de son fonctionnement et de ses perspectives et donc de la capacité d'informer le Comité d'Entreprise et de répondre à ses interrogations, des connaissances juridiques, des moyens matériels, humains, financiers ; qu'en l'état de la délégation reçue de Monsieur V..., qu'il a acceptée, il dispose également, a priori, de l'autonomie d'initiative nécessaire à la présidence par délégation du Comité d'Entreprise ; que la contestation du Comité d'entreprise de l'AMAPA est donc mal fondée ; qu'il n'y a dès lors pas de trouble manifestement illicite.

1° ALORS tout d'abord QU'en vertu de l'article L.2325-1 du code du travail dans sa version alors applicable, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur, soit la personne titulaire statutairement du pouvoir de direction ; que si celui-ci peut désigner un représentant chargé de présider le comité, ce représentant doit faire partie des effectifs de l'entreprise ; qu'en jugeant que Monsieur V..., président du comité d'entreprise, avait valablement pu donner une délégation de pouvoir pour présider le comité à Messieurs G... et P..., respectivement salariés de DG Help et de Doc Gestio mis à disposition de l'association, la cour d'appel a violé l'article L.2325-1 du code du travail dans sa version alors applicable.

2° ALORS ensuite QU'en vertu de l'article L.2325-1 du code du travail dans sa version alors applicable, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur ; que si celui-ci peut désigner un représentant chargé de présider le comité, la délégation est, dans une association, valable dans les conditions autorisées par les statuts ; que dans le silence des statuts, une délégation particulière à une personne non membre de la direction ou du bureau de l'association n'est pas autorisée ; que les statuts de l'AMAPA stipulent que le président assume les fonctions de représentation légale dans tous les actes de la vie civile et qu'il peut donner délégation aux membres de la direction pour l'exercice de ses fonctions de représentation, soit au trésorier et au secrétaire ; qu'il en résulte que la délégation à des tiers, non salariés mis à disposition de l'association, n'est pas autorisée par les statuts ; qu'en jugeant pourtant que l'article 2 des statuts ne concerne que la délégation générale des pouvoirs du président et ne l'empêche pas de donner une délégation de pouvoir limitée à une fonction particulière à d'autres personnes que des membres de la direction, la cour d'appel a violé l'article L.2325-1 du code du travail, ensemble les articles 1 et suivants de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association et l'article 1134, devenu 1103 du code civil.

3° ALORS qu'à tout le moins à cet égard QU'en vertu de l'article L.2325-1 du code du travail dans sa version alors applicable, le comité d'entreprise est présidé par l'employeur ; que si celui-ci peut désigner un représentant chargé de présider le comité, la délégation est, dans une association, valable dans les conditions autorisées par les statuts ; que dans le silence des statuts, une délégation particulière à une personne non membre de la direction ou du bureau de l'association n'est pas autorisée ; que les statuts de l'AMAPA prévoient que le président assume les fonctions de représentation légale dans tous les actes de la vie civile et qu'il peut donner délégation aux membres de la direction pour l'exercice de ses fonctions de représentation, soit au trésorier et au secrétaire ; qu'il en résulte que la délégation à des tiers, non salariés mis à disposition de l'association, n'est pas autorisée par les statuts ; qu'en jugeant pourtant que si l'article 2 des statuts de l'association prévoit que le président peut donner une délégation générale à d'autres membres de la direction pour l'exercice de ses fonctions de représentation légales, judiciaires et extra-judiciaires, cette disposition ne concerne que la délégation générale des pouvoirs du président et ne l'empêche pas de donner une délégation de pouvoir limitée à une fonction particulière à d'autres personnes que des membres de la direction, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des statuts, en violation de l'article 1134, devenu 1103 du code civil.

4° ALORS enfin QUE l'absence de consultation du comité d'entreprise dans un cas où elle est légalement obligatoire constitue un trouble manifestement illicite ; qu'aux termes de l'article L.8241-2 3° du code du travail dans sa version alors applicable, le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'oeuvre ; que la cour d'appel a constaté que l'association ne justifiait pas avoir procédé à l'information et à la consultation des institutions représentatives du personnel concernant les conventions de mise à disposition de M. G... et de M. P..., ce dont il résultait que le trouble manifestement illicite était caractérisé ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé l'article L.8241-2 3° du code du travail dans sa version alors applicable, ensemble l'article 809 alinéa 1 du code de procédure civile.

5° ALORS enfin QU'aux termes de l'article L.8241-2 3° du code du travail dans sa version alors applicable, le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'oeuvre ; que le défaut de consultation suffit à caractériser le trouble manifestement illicite ; qu'en écartant l'existence d'un trouble manifestement illicite, au motif inopérant que l'article L.8241-2 3° du code du travail ne prévoyait pas que l'absence de consultation entraînait de plein droit la nullité de la convention de mise à disposition, la cour d'appel a violé l'article L.8241-2 3° du code du travail dans sa version alors applicable, ensemble l'article 809 alinéa 1 du code de procédure civile.