

2 mars 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-16.002

Chambre sociale – Formation plénière de chambre

Publié au Bulletin – Publié au Rapport

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00345

Titres et sommaires

REPRESENTATION DES SALAIRES - Comité social et économique - Attributions - Exercice - Prérogatives du comité social et économique - Violation - Clause d'un accord collectif - Cas - Exception d'illégalité - Recevabilité

Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, applicable en l'espèce du fait de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, un comité social et économique est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif aux motifs que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi. L'exception d'illégalité d'une convention ou d'un accord collectif ne relève pas des dispositions de l'article 1185 du code civil. Lorsque l'illégalité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est invoquée par voie d'exception, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande. La reconnaissance de l'illégalité d'une clause d'une convention ou d'un accord collectif la rend inopposable à celui qui a soulevé l'exception

CONTRATS ET OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES - Nullité - Exception de nullité - Prescription - Article 1185 du code civil - Domaine d'application - Exclusion - Convention ou accord collectif - Exception d'illégalité - Détermination - Portée

PRESCRIPTION CIVILE - Délai - Détermination - Créance objet de la demande - Nature - Illégalité invoquée par voie d'exception - Cas - Illégalité d'une convention ou d'un accord collectif

CONTRATS ET OBLIGATIONS CONVENTIONNELLES - Nullité - Exception de nullité - Mise en oeuvre - Partie - Inopposabilité de la clause - Effets - Clause d'une convention ou d'un accord collectif - Illégalité - Cas

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Accords collectifs - Accords d'entreprise - Accord sur les modalités de consultation - Consultations récurrentes des institutions représentatives du personnel - Attributions économiques, financières et sociales du comité d'entreprise - Possibilité

Selon l'article L. 2323-7, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale de celle-ci, les conditions de travail et d'emploi. Il en résulte qu'un accord d'entreprise peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation. Viole ce texte la cour d'appel qui retient qu'à la date de la signature le 25 mai 2017

d'un accord d'entreprise sur le dialogue social, l'article L. 2323-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015 applicable aux accords collectifs définissant les modalités d'organisation des consultations récurrentes des institutions représentatives du personnel, ne prévoyait pas la possibilité de conclure un accord dérogatoire quant au niveau de la consultation et que, par suite, les dispositions de l'accord du 25 mai 2017 réservant au seul comité central d'entreprise les consultations périodiques sur la politique sociale et la situation économique et financière de l'entreprise n'étaient pas conformes aux dispositions légales alors applicables

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Accords collectifs - Accords d'entreprise - Accord sur les modalités de consultation - Consultations récurrentes des institutions représentatives du personnel - Articulation entre les niveaux de consultation - Entreprises comportant des établissements distincts - Possibilité

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 mars 2022

Cassation partielle sans renvoi

M. CATHALA, président

Arrêt n° 345 FP-B+R

Pourvoi n° H 20-16.002

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 MARS 2022

La société Meubles Ikea France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 3], prise en son établissement d'[Localité 5], sis [Adresse 1], [Localité 4], a formé le pourvoi n° H 20-16.002 contre l'arrêt rendu le 23 janvier 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), dans le litige l'opposant au comité social et économique (CSE) de l'établissement d'[Localité 5] de la société Meubles Ikea France, dont le siège est [Adresse 1], [Localité 4], venant aux droits du comité d'établissement d'[Localité 5] de la société Meubles Ikea France, défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Huglo, conseiller doyen, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Meubles Ikea France, les plaidoiries de Me Gatineau, et l'avis de Mme Berriat, premier avocat général, après débats en l'audience publique du 27 janvier 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Huglo, conseiller doyen rapporteur, Mme Farthouat-Danon, M. Schamber, Mme Mariette, M. Rinuy, Mme Van Ruymbeke, M. Pietton, Mmes Capitaine, Cavois, Monge, Ott, Le Lay, conseillers, Mmes Ala, Prache, Chamley-Coulet, Pecqueur, conseillers référendaires, Mme Berriat, premier avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 janvier 2020), par délibérations du 24 janvier 2019, le comité d'établissement d'[Localité 5] de la société Meubles Ikea France, aux droits duquel vient désormais le comité social et économique d'établissement d'[Localité 5], a désigné un expert dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.
2. La société Meubles Ikea France (la société) a saisi le 1er février 2019 le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour demander l'annulation de ces délibérations, invoquant les termes d'un accord collectif sur le dialogue social signé le 25 mai 2017 au sein de l'entreprise, réservant au seul comité central d'entreprise les consultations périodiques, notamment quant à la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi. En défense, le comité d'établissement a fait valoir l'illégalité sur ce point de l'accord collectif.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches

Enoncé du moyen

3. La société fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors :

« 1°/ que selon l'alinéa 3 de l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de la présente ordonnance et pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant cette publication, le délai de deux mois mentionné à l'article L. 2262-14 du code du travail court à compter de cette publication ; qu'en l'espèce, il était constant que l'instance avait été introduite le 1er février 2019, pour contester une délibération du 24 janvier 2019 du comité d'établissement d'[Localité 5] ; qu'il était tout autant constant qu'à l'occasion de cette instance, le comité d'établissement avait soulevé l'illégalité d'un accord collectif de dialogue social du 25 mai 2017 et que la société avait invoqué l'irrecevabilité de ce moyen d'illégalité, sur le fondement de la prescription issue de l'article L. 2262-14 du code du travail ; qu'en affirmant néanmoins que le litige n'était pas soumis aux dispositions du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1385 et que la société Meubles Ikea France ne pouvait pas se prévaloir des nouvelles dispositions issues de cette ordonnance instaurant le bref délai pour s'opposer au moyen soulevé par le comité d'établissement d'[Localité 5], la cour d'appel a violé l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, ensemble l'article L. 2262-14 du code du travail ;

2°/ que la règle selon laquelle l'exception de nullité peut seulement jouer pour faire échec à la demande d'exécution d'un acte qui n'a pas encore été exécuté s'applique à compter de l'expiration du délai de prescription de l'action ; qu'après cette date, l'exception n'est recevable que si l'acte n'a pas commencé à être exécuté ; qu'en l'espèce, la société Meubles Ikea France faisait valoir dans ses conclusions d'appel que l'action en nullité contre l'accord de dialogue social du 25 mai 2017 était prescrite depuis le 23 novembre 2017 et que l'accord avait reçu un commencement d'exécution par l'employeur et par les comités d'établissement, de sorte que l'exception de nullité de cet accord soulevée par le comité d'établissement d'[Localité 5] était irrecevable ; qu'en décidant que la société ne pouvait pas se prévaloir de la prescription pour s'opposer au moyen soulevé par le comité d'établissement d'[Localité 5] par voie d'exception, sans rechercher comme elle y était invitée si l'accord n'avait pas reçu un commencement d'exécution, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1185 du code civil ;

3°/ que le moyen par lequel un comité d'établissement soulève l'illégalité d'un accord collectif pour en contester l'application à son égard est une exception de nullité, laquelle est sujette à prescription lorsque l'acte a commencé à être exécuté ; qu'en affirmant que le débat sur l'inopposabilité ou l'illégalité de l'accord du 25 mai 2017 était dépourvu d'intérêt, quand cette question était en réalité déterminante pour se prononcer sur la prescription du moyen du comité d'établissement d'[Localité 5] visant à écarter cet accord, la cour d'appel a violé l'article L. 2262-14 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article L. 2262-14 du code du travail toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

1° De la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

2° De la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

5. Aux termes de l'article L. 2231-5 du même code, la partie la plus diligente des organisations signataires d'une

convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

6. Selon l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de la présente ordonnance et pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant cette publication, le délai de deux mois mentionné à l'article L. 2262-14 court à compter de cette publication.

7. Toutefois, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel a précisé que l'article L. 2262-14 ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre, de sorte que l'article L. 2262-14 ne méconnaît pas le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

8. Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration de 1789 que par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, applicable en l'espèce du fait de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, un comité social et économique est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif aux motifs que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi.

9. L'exception d'illégalité d'une convention ou d'un accord collectif ne relève pas des dispositions de l'article 1185 du code civil.

10. Lorsque l'illégalité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est invoquée par voie d'exception, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande.

11. La reconnaissance de l'illégalité d'une clause d'une convention ou d'un accord collectif la rend inopposable à celui qui a soulevé l'exception.

12. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir des nouvelles dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 instaurant un délai de recours en annulation de deux mois, dès lors que ces dispositions ne sont pas applicables lorsque l'illégalité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est invoquée par voie d'exception.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

14. La société fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors « qu'un accord d'entreprise peut définir les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; que dans les entreprises comportant un comité central d'entreprise et des comités d'établissement, un tel accord permet d'aménager la répartition des consultations entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement ; qu'en l'espèce, en affirmant que les dispositions de l'accord du 25 mai 2017, qui avaient réservé au seul comité central d'entreprise de la société Meubles Ikea France les

consultations périodiques sur la politique sociale et la situation économique et financière de l'entreprise, n'étaient pas licites, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-7 du code du travail, dans sa rédaction applicable à la cause. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2323-7, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 :

15. Selon ce texte, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2322-12, peut définir les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale de celle-ci, les conditions de travail et d'emploi.

16. Il en résulte qu'un accord d'entreprise peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.

17. L'arrêt retient qu'à la date de la signature de l'accord du 25 mai 2017 sur le dialogue social, l'article L. 2323-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015 applicable aux accords collectifs définissant les modalités d'organisation des consultations récurrentes des institutions représentatives du personnel, ne prévoyait pas la possibilité de conclure un accord dérogatoire quant au niveau de la consultation et que, par suite, les dispositions de l'accord du 25 mai 2017 réservant au seul comité central d'entreprise les consultations périodiques sur la politique sociale et la situation économique et financière de l'entreprise n'étaient pas conformes aux dispositions légales alors applicables.

18. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

19. La cassation prononcée sur le chef du dispositif visé par la quatrième branche du moyen entraîne la cassation par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, du chef du dispositif, relatif aux condamnations au titre de l'article 700 du code de procédure civile, visé par le second moyen.

20. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

21. La Cour de cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il rejette le moyen d'incompétence soulevé par la société Meubles Ikea France, l'arrêt rendu le 23 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

ANNULE les délibérations du comité d'établissement d'[Localité 5] du 24 janvier 2019 ;

Déboute les parties de leurs demandes formées au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne le comité social et économique de l'établissement d'[Localité 5] de la société Meubles Ikea France aux dépens, en ce compris ceux exposés devant les juges du fond ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Meubles Ikea France devant la Cour de cassation ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Meubles Ikea France

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société Meubles Ikea France de ses demandes et de l'AVOIR condamnée à verser au comité d'établissement d'[Localité 5] une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE « A l'appui de son appel, la société Meubles Ikea France fait valoir que seul le comité central d'entreprise est compétent en matière de consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale ; que le comité d'établissement d'[Localité 5], qui bénéficie seulement d'une procédure d'information, n'a pas la possibilité de désigner un expert ; que cet unique niveau central de consultation résulte d'un accord sur le dialogue social signé le 25 mai 2017 au sein de l'entreprise, et dont la licéité ne peut pas être contestée en raison de l'expiration du délai de prescription de deux mois introduit par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 à l'article L. 2262-14 du code du travail ; qu'en tous cas, cet accord de dialogue social est régulier au regard des dispositions de la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 qui autorisaient la négociation entre les partenaires sociaux d'un accord d'entreprise organisant les modalités de consultation des IRP ; que l'établissement d'[Localité 5] ne dispose d'aucune autonomie dans les domaines de consultation récurrente, son chef d'établissement n'ayant qu'un simple pouvoir de mise en oeuvre des décisions prises au niveau national, qui sont elles-mêmes imposées par les décisions financières et d'organisation prises au niveau du groupe en Suède ; que la désignation d'un expert au niveau de l'établissement est également inutile compte tenu de la désignation du cabinet Syndex par le CCE sur ce même type de consultation. Le comité d'établissement d'[Localité 5] soutient qu'il dispose d'un droit consacré par les textes et la jurisprudence en matière de consultation sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement ; qu'il ne peut pas être privé de ce droit par un accord d'entreprise illégal qui est contraire aux dispositions d'ordre public qui définissent les attributions du comité d'établissement ; que la société invoque à tort les nouvelles dispositions de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 qui fixent un délai de prescription de deux mois pour contester les accords collectifs alors que les nouveaux textes ne s'appliquent pas aux anciennes instances représentatives du personnel ; que le comité d'établissement est donc autorisé à désigner un expert en raison de l'autonomie dont dispose le chef d'établissement au niveau local sur la conduite de l'activité économique et la gestion du personnel ; que le directeur du magasin a de larges pouvoirs qu'il tient de son contrat de travail, de la délégation de pouvoirs qu'il a reçue le 25 octobre 2018 et de son niveau de responsabilité définie par le groupe 9 de la convention collective du négoce de l'ameublement ; que la désignation du cabinet Syndex par le CCE ne prive pas le

comité d'établissement de son intérêt à être consulté sur les aspects économique et sociaux propres à l'établissement. S'agissant en premier lieu du cadre légal applicable au litige, la cour adopte les motifs du premier juge qui a considéré que le litige était soumis aux dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure à celles issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (et non pas l'ordonnance n° 2017-1385 visée à tort par la société appelante) par application de l'article 9 de l'ordonnance, la délibération litigieuse ayant été adoptée le 24 janvier 2019 par le comité d'établissement d'[Localité 5] toujours en place, en l'absence de désignation de nouvelles instances représentatives. S'agissant de l'irrecevabilité tirée de l'expiration du délai de prescription de deux mois pour contester les accords collectifs, la cour retient également les motifs du premier juge qui a considéré que la société Meubles Ikéa France ne pouvait pas se prévaloir des nouvelles dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1385 instaurant le bref délai pour s'opposer au moyen soulevé par le comité d'établissement d'[Localité 5] par voie d'exception, en vue de contester la légalité de l'accord de dialogue social signé le 25 mai 2017 entre la société et les organisations syndicales représentatives. En outre, à la date de la signature de cet accord, l'article L. 2323-7 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015, applicable aux accords collectifs définissant les modalités d'organisation des consultations récurrentes des IRP, ne prévoyait pas la possibilité de conclure un accord dérogatoire quant au niveau de la consultation. La cour relève que l'article L. 2312-19, issu de l'ordonnance n° 2017-1385, a introduit un nouveau paragraphe 3, ajoutant une possibilité d'aménagement par accord collectif du niveau de la consultation, montrant ainsi l'élargissement du champ de la négociation dans cette matière. Par suite, les dispositions de l'accord signé le 25 mai 2017, insérées au chapitre 3, qui avaient réservé au seul comité central d'entreprise de la société Meubles Ikéa France, les consultations périodiques, intégrant la politique sociale et la situation économique et financière de l'entreprise, n'étaient pas conformes au cadre légal alors applicable. La question débattue entre les parties sur l'inopposabilité ou l'illégalité devant être prononcées dans le cadre de cette instance, est dépourvue d'intérêt dès lors que statuant en la forme des référés, le juge doit apprécier à bref délai si la contestation portée par la société sur la régularité d'une délibération prise par le comité d'établissement, est ou non fondée, au regard du cadre légal et conventionnel applicable. La régularité du vote intervenu le 24 janvier 2019 au sein du comité d'établissement d'[Localité 5] pour décider à l'unanimité du recours à l'expertise sur ces deux consultations annuelles doit donc être appréciée au regard des seules dispositions issues de la loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015. Il ressort ainsi de l'article L. 2327-15 du code du travail, alors applicable, que le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Le comité d'établissement doit par suite bénéficier des dispositions relatives à l'information et la consultation du comité d'entreprise, intégrant le recours à l'expert comptable prévu par l'article L. 2325-35 du code du travail. Les attributions dévolues au comité central d'entreprise par l'article L. 2327-2 du code du travail, qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement, ne font pas obstacle à la compétence du comité d'établissement qui peut estimer opportun de se faire assister d'un expert pour l'examen des comptes de l'établissement. L'autonomie dont dispose en l'espèce le directeur du magasin d'[Localité 5] est difficilement contestable au regard de l'activité de cet établissement et de son chiffre d'affaires de 105 K€, chiffre qui ressort de l'extrait du rapport du cabinet d'expertise Syndex, le situant parmi l'un des magasins les plus actifs du territoire national. Cette autonomie est confirmée par les termes de la délégation de pouvoirs, signée le 25 octobre 2018, donnée par le directeur général France en matière de commercialisation des produits, de gestion du personnel et des relations sociales (pouvoirs énumérés au paragraphe 2 de la délégation de pouvoirs), et par la classification du directeur du magasin, au groupe 9, située au niveau le plus élevé des classifications de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995. La société Meubles Ikéa France ne peut donc pas sérieusement soutenir que le directeur du magasin ne dispose d'aucune autonomie financière et sociale, alors même qu'à l'évidence ses pouvoirs s'intègrent dans le cadre de la politique générale définie au niveau du groupe. Cette autonomie rend légitime la consultation spécifique du comité d'établissement sur l'activité économique et sociale de l'établissement, avec l'assistance d'un expert comptable, consultation distincte de celle qui s'est déroulée au niveau du comité central d'entreprise. L'ordonnance du 4 juin 2019 qui a rejeté la contestation de la société, sera par suite confirmée » ;

ET AUX MOTIFS, A LES SUPPOSER ADOPTES, QUE « Aux termes de l'article L. 2323-6 du code du travail : "Le comité d'entreprise est consulté chaque année dans les conditions définies à la présente section sur : 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ; 2° La situation économique et financière de l'entreprise ; 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi." Aux termes de l'article L. 2323-12 du code du travail : " La consultation annuelle Sur la situation économique et financière de l'entreprise porte également sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de

recherche, et sur l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi." Aux termes de l'article L. 2323-15 du même code : "La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu. ()" Aux termes de l'article L. 2325-35 du même code : "/.-Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix : 1° En vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 ; 1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-10 ; 2° En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 (...)" ; Aux termes de l'article L. 2327-2 du même code : "Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement. Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, notamment dans les cas définis aux articles L. 2323-35 à L. 2323-43. Il est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements. Dans ce cas, son avis accompagné des documents relatifs au projet est transmis, par tout moyen, aux comités d'établissement. Le comité central d'entreprise est également seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise lorsque leurs éventuelles mesures de mise en oeuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation spécifique au niveau approprié, ne sont pas encore définies". Aux termes de l'article L. 2327-15 du même code : "Le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement. Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement, un accord peut définir l'ordre et les délais dans lesquels le comité central d'entreprise et le ou les comités d'établissement rendent et transmettent leurs avis. A défaut d'accord, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise et l'avis du comité central d'entreprise est rendu dans des délais fixés par décret en Conseil d'Etat". S'il ressort des dispositions précitées des articles L. 2326-2 et L. 2327-15 du code du travail que du code du travail que le comité central d'entreprise est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements (...)" et que : "Le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise, Spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet d'établissement", ces dispositions spécifiques aux consultations portant sur des projets ponctuelles, ne font pas obstacle au pouvoir des comités d'établissement à raison des consultations annuelles prévues par les dispositions précitées de l'article L. 2325-35 du code du travail. Sur ce point, en effet, il convient de relever que la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 n'a pas modifié le rôle respectif du Comité central d'entreprise et des comités d'établissement en matière de consultations annuelles récurrentes et a expressément entendu maintenir la possibilité pour le comité d'établissement d'avoir recours à un expert-comptable, étant à ce titre relevé que le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement dans l'ensemble de l'entreprise et par rapport aux autres établissements avec lesquels il doit pouvoir se comparer. Pour conclure à la nullité de la délibération du comité d'établissement, la SAS MEUBLES IKEA FRANCE fait valoir, d'une part, que cette délibération est contraire aux termes de l'accord collectif conclu le 25 mai 2017, et, d'autre part, que le directeur de l'établissement d'[Localité 5] ne dispose d'aucune autonomie. S'agissant de l'accord collectif en date du 25 mai 2017 : En l'espèce, la SAS MEUBLES IKEA FRANCE se prévaut des termes d'un accord collectif, dont elle indique qu'il a été conclu le 25 mai 2017, et dont elle produit, en pièce numérotée 5, les pages 19 à 22. Cet accord prévoit, en particulier, en ce qui concerne les consultations récurrentes prévues pour la situation économique et financière de l'entreprise (article L. 2323-12 du code du travail), et pour la politique sociale de l'entreprise (article L. 2323-15), que la consultation a lieu uniquement au niveau du comité central d'entreprise. En premier lieu, il convient de relever que la SAS MEUBLES IKEA FRANCE ne saurait pour s'opposer à la contestation de la légalité de cet accord, se prévaloir des dispositions des articles L. 2262-13 et L. 2262-14 du code du travail créés par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, dès lors que ces dispositions applicables aux actions en nullité d'un accord ne sauraient avoir vocation à s'appliquer dans le cas où l'illégalité de l'accord est invoquée à titre d'exception. Il s'ensuit que le comité

d'établissement de la société MEUBLES IKEA FRANCE, établissement d'[Localité 5] est recevable, par voie d'exception, à se prévaloir de l'illégalité de l'accord qui lui est opposé par la demanderesse, étant à ce titre observé qu'invité, lors des débats, à préciser les prétentions formulées à ce titre, le défendeur a été amené à indiquer que sa demande tendait, non à voir annuler les stipulations de l'accord relatives au niveau de consultation en matière de consultations récurrentes, annulation excédant au demeurant les pouvoirs du président du tribunal statuant en la forme des référés, mais à les lui voir déclarer inopposables. En second lieu, il convient d'observer que la SAS MEUBLES IKEA FRANCE ne peut utilement se prévaloir des dispositions de l'article L. 2312-19 créées par l'ordonnance susmentionnées n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, dès lors qu'il résulte en particulier des dispositions de l'article 8 de ladite ordonnance que : "Les accords mentionnés aux articles L. 2312-19, L. 2312-21 et L. 2312-55, dans leur rédaction issue de la présente ordonnance, peuvent être négociés à compter de sa publication. Ils s'appliquent aux instances représentatives du personnel existantes à la date de leur conclusion" et qu'en l'espèce, selon les explications mêmes de la demanderesse, l'accord discuté est antérieur au 23 septembre 2017, date de publication de cette ordonnance. Il s'ensuit que l'accord en date du 25 mai 2017 par les dispositions de l'article L. 2323-7 du code du travail dans sa rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, selon lequel : "Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir : 1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section ; 2° La liste et le contenu des informations récurrentes prévues aux sous-sections 3, 4 et 6, à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article L. 2323-13 et des données mentionnées au 2° de l'article L. 2323-17 ; 3° Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article L. 2325-14, qui ne peut être inférieur à six. L'accord d'entreprise peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus". S'il est exact que ces dispositions permettent la conclusions d'accord collectifs concernant les modalités d'organisation des consultations récurrentes des institutions représentatives du personnel, il n'en ressort pas pour autant qu'elles autorisent la conclusion d'accords dérogatoires quant au niveau de ces consultations, étant au surplus observé que les dispositions précitées du 1° de ce texte renvoient précisément à la consultation du comité d'entreprise. Dans ces conditions, et sans que la demanderesse ne puisse, ainsi qu'il a été dit, utilement se prévaloir des dispositions de l'article L. 2312-19 nouveau du code du travail, prévoyant précisément et expressément la conclusion d'accord définissant, notamment, le niveau auquel les consultations sont conduites et leur articulation, il convient de considérer que la SAS MEUBLES IKEA FRANCE ne saurait, pour conclure à l'annulation de sa délibération du 24 janvier 2019, opposer au défendeur les termes de l'accord du 25 mai 2017. S'agissant de l'absence d'autonomie de l'établissement de la société MEUBLES IKEA FRANCE d'[Localité 5] : il convient, tout d'abord de relever, étant rappelé qu'aux termes de l'article L. 2327-15 du code du travail, applicable au présent litige, le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement, que la mise en place d'un tel comité suppose que cet établissement dispose d'une autonomie suffisante en matière de gestion du personnel et de conduite de l'activité économique de l'établissement. Quoi qu'il en soit, ensuite, il convient de relever que si la SAS MEUBLES IKEA FRANCE soutient que le directeur de l'établissement d'[Localité 5] ne dispose d'aucune autonomie, l'ensemble des décisions étant pris au niveau central, il ressort des termes de la délégation de pouvoirs qui lui a été consentie le 25 octobre 2008, qu'il y est expressément stipulé que "afin d'accomplir l'intégralité de vos fonctions, vous disposez d'une indépendance, d'une autonomie et des pouvoirs nécessaires pour agir dans l'intérêt du magasin et plus généralement de celui de la société, dans le domaine qui vous a été délégué". Il en ressort, également qu'au titre des fonctions dévolues au délégataire, il est stipulé qu'il incombe au directeur du magasin d'élaborer et de mettre en oeuvre au niveau local, des opérations commerciales de promotion et/ou de publicité, de mettre en place des mesures appropriées pour régler tout dysfonctionnements et/ou difficulté au niveau du magasin et remonter à votre hiérarchie toute alerte selon les procédures en vigueur au sein de la société. Il en ressort, de même, s'agissant des moyens délégués, que le directeur dispose de tous les pouvoirs nécessaires ainsi que des moyens humains, matériels, techniques et financiers indispensables à l'exécution de celles-ci (obligations) et notamment (...) signer au nom de la société prise en son établissement tous contrats en vue de l'achat de produits et plus généralement de biens et/ou de prestations de service, commandes ou conventions, dans la limite d'un montant qui vous est fixé par votre hiérarchie". Eu égard à ces éléments, la SAS MEUBLES IKEA FRANCE n'est pas fondée à soutenir que l'établissement d'[Localité 5] serait dépourvu de toute autonomie et, à ce titre, que le comité d'établissement ne disposerait pas de la faculté, telle qu'elle résulte des dispositions précitées de l'article L. 2323-6 du code du travail, alors applicables, et ce, concurremment avec le comité central d'entreprise pour décider d'être assisté d'un expert comptable, en vue des consultations annuelles prévues par les dispositions des articles L. 2323-12 et L. 2323-15 du code du travail, la circonstance à ce titre, que les consultations

n'aient pas eu lieu, étant sans incidence. Dans ces conditions, et sans qu'il y ait par ailleurs lieu de procéder, comme le demande la SAS MEUBLES IKEA FRANCE, par voie de donné acte, dépourvu de portée juridique, la demanderesse ne peut qu'être déboutée de ses demandes » ;

1) ALORS QUE selon l'alinéa 3 de l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de la présente ordonnance et pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant cette publication, le délai de deux mois mentionné à l'article L. 2262-14 du code du travail court à compter de cette publication ; qu'en l'espèce, il était constant que l'instance avait été introduite le 1er février 2019, pour contester une délibération du 24 janvier 2019 du comité d'établissement d'[Localité 5] ; qu'il était tout autant constant qu'à l'occasion de cette instance, le comité d'établissement avait soulevé l'illégalité d'un accord collectif de dialogue social du 25 mai 2017 et que la société avait invoqué l'irrecevabilité de ce moyen d'illégalité, sur le fondement de la prescription issue de l'article L. 2262-14 du code du travail ; qu'en affirmant néanmoins que le litige n'était pas soumis aux dispositions du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1385 et que la société Meubles Ikea France ne pouvait pas se prévaloir des nouvelles dispositions issues de cette ordonnance instaurant le bref délai pour s'opposer au moyen soulevé par le comité d'établissement d'[Localité 5], la cour d'appel a violé l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, ensemble l'article L. 2262-14 du code du travail.

2) ALORS QUE la règle selon laquelle l'exception de nullité peut seulement jouer pour faire échec à la demande d'exécution d'un acte qui n'a pas encore été exécuté s'applique à compter de l'expiration du délai de prescription de l'action ; qu'après cette date, l'exception n'est recevable que si l'acte n'a pas commencé à être exécuté ; qu'en l'espèce, la société Meubles Ikea France faisait valoir dans ses conclusions d'appel (pages 6 et 7) que l'action en nullité contre l'accord de dialogue social du 25 mai 2017 était prescrite depuis le 23 novembre 2017 et que l'accord avait reçu un commencement d'exécution par l'employeur et par les comités d'établissement, de sorte que l'exception de nullité de cet accord soulevée par le comité d'établissement d'[Localité 5] était irrecevable ; qu'en décidant que la société ne pouvait pas se prévaloir de la prescription pour s'opposer au moyen soulevé par le comité d'établissement d'[Localité 5] par voie d'exception, sans rechercher comme elle y était invitée si l'accord n'avait pas reçu un commencement d'exécution, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1185 du code civil.

3) ALORS QUE le moyen par lequel un comité d'établissement soulève l'illégalité d'un accord collectif pour en contester l'application à son égard est une exception de nullité, laquelle est sujette à prescription lorsque l'acte a commencé à être exécuté ; qu'en affirmant que le débat sur l'inopposabilité ou l'illégalité de l'accord du 25 mai 2017 était dépourvu d'intérêt, quand cette question était en réalité déterminante pour se prononcer sur la prescription du moyen du comité d'établissement d'[Localité 5] visant à écarter cet accord, la cour d'appel a violé l'article L. 2262-14 du code du travail.

4) ALORS subsidiairement QU'un accord d'entreprise peut définir les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ; que dans les entreprises comportant un comité central d'entreprise et des comités d'établissement, un tel accord permet d'aménager la répartition des consultations entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement ; qu'en l'espèce, en affirmant que les dispositions de l'accord du 25 mai 2017, qui avaient réservé au seul comité central d'entreprise de la société Meubles Ikea France les consultations périodiques sur la politique sociale et la situation économique et financière de l'entreprise, n'étaient pas licites, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-7 du code du travail, dans sa rédaction applicable à la cause.

5) ALORS très subsidiairement QUE la possibilité pour un comité d'établissement de se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 du code du travail, ou en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 du même code, nécessite que l'établissement dispose d'une autonomie suffisante dans ces domaines ; qu'en l'espèce, la société Meubles Ikea France faisait valoir que l'établissement d'[Localité 5] était dépourvu d'autonomie, puisqu'il n'avait aucune autonomie financière ni aucune marge de manoeuvre quant à la politique sociale, que toutes les décisions étaient centralisées et simplement mises en oeuvre au niveau des magasins, sous le contrôle systématique du siège, que les primes étaient encadrées et validées par le siège, que le directeur d'établissement n'avait pas le pouvoir d'engager financièrement la société ; que la société produisait en ce sens la fiche

de poste, le contrat de travail et la délégation de pouvoirs du chef d'établissement, un accord d'entreprise sur le travail de nuit, une présentation des travaux du magasin menés par une société du groupe, ainsi qu'un procès-verbal de réunion du comité d'établissement ; que pour juger que l'établissement d'[Localité 5] disposait d'une autonomie suffisante, la cour d'appel s'est néanmoins contentée de retenir le montant du chiffre d'affaires de l'établissement, la classification du directeur du magasin ainsi que sa délégation de pouvoirs ; qu'en se déterminant ainsi, sans se prononcer sur l'ensemble des éléments qui lui étaient soumis pour apprécier quelle était concrètement l'autonomie de l'établissement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 2325-35 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause.

6) ALORS très subsidiairement QUE la possibilité pour un comité d'établissement de se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 du code du travail, ou en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 du même code, nécessite que l'établissement dispose d'une autonomie suffisante dans ces domaines ; qu'en l'espèce, la société Meubles Ikea France soutenait que l'accord de dialogue social du 25 mai 2017 reposait sur la commune intention des parties de reconnaître que l'organisation de l'entreprise excluait l'autonomie des magasins ; qu'en estimant que l'établissement d'[Localité 5] disposait d'une autonomie suffisante, sans rechercher comme elle y était invité si, par l'accord du 25 mai 2017, les partenaires sociaux n'avaient pas reconnu l'absence d'autonomie des établissements, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 2325-35 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause.

7) ALORS en tout état de cause QUE la possibilité pour le comité d'entreprise, ou le cas échéant le comité d'établissement, de se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2323-12 du code du travail, ou en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L. 2323-15 du même code, implique nécessairement que la consultation annuelle en cause soit réalisée dans un délai proche ; qu'en l'espèce, en affirmant par motifs adoptés que la circonstance que les consultations annuelles prévues par les articles L. 2323-12 et L. 2323-15 du code du travail n'aient pas eu lieu était sans incidence sur le recours à l'expert par le comité d'établissement d'[Localité 5], la cour d'appel a violé les articles L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 2325-35 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR condamné la société Meubles Ikea France à payer au comité d'établissement d'[Localité 5] la somme de 4425 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, s'ajoutant à l'indemnité prononcée en première instance.

AUX MOTIFS QUE « Au vu de la solution du litige, les dépens seront supportés par la société Meubles Ikea France qui devra verser au comité d'établissement la somme de 4.425 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais avancés en appel » ;

ALORS QUE le juge doit respecter l'objet du litige, tel qu'il résulte des conclusions des parties ; que le juge doit se prononcer seulement sur ce qui est demandé ; qu'en l'espèce, le comité d'établissement d'[Localité 5] demandait, dans les motifs et dans le dispositif de ses conclusions d'appel, de condamner la société Meubles Ikea France à lui verser la somme de 4225 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile au stade de l'appel ; qu'en condamnant la société à payer une somme de 4425 € à ce titre, la cour d'appel, qui a statué au-delà de la demande, a méconnu l'objet du litige et violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile.

Documents de communication

Notice au rapport annuel

[TÉLÉCHARGER \(NOTICE_SO_20.16-002.PDF - 225 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de paris
23 janvier 2020 (n°19/13775)

Textes appliqués

Article L. 2323-7, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 02-03-2022
- Cour d'appel de Paris 23-01-2020