



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 26 janvier 2017

Page juridique SANTE PRIVEE

L'action en justice du comité d'entreprise



« Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine » (Art L2325-1 alinéa 1^{er} du Code du travail).
A ce titre, il peut disposer d'un patrimoine propre, engager des frais, embaucher du personnel ».

Aussi le Comité d'Entreprise a des intérêts personnels à défendre et peut de ce fait agir en justice, Cette possibilité offerte au Comité d'Entreprise, fait l'objet d'une seule obligation, la désignation préalable d'un mandataire avant toute apparition en justice.

2 - L'action, possible, en justice du comité d'entreprise : Intérêt et qualité à agir

- Les conditions nécessaires à l'action en justice du comité d'entreprise
⇒ **Personnalité civile :**

Le Comité d'Entreprise possède la personnalité civile c'est-à-dire la capacité pour un groupement d'exister et d'agir comme une personne physique. Cette personnalité civile est constatée de plein droit (Cass. civ 2^{ème} section 28 janvier 1954). Aussi, le Comité d'Entreprise détient des attributs liés à cette personnalité civile, à savoir d'ester en justice, posséder et gérer un patrimoine, recevoir des dons, contracter, s'engager...

⇒ Intérêts personnels :

Le Comité d'Entreprise peut donc agir en justice lorsque ses intérêts personnels sont en causes. Ce préjudice doit être direct. Aussi en cas d'atteinte à son patrimoine, de litige prud'homal avec un de ses salarié.e.s, le CE est en droit d'aller devant le juge. Par ailleurs, le CE en tant que personne morale de droit privée peut agir en justice pour défendre ses droits. Le Comité d'Entreprise doit être informé et consulté par l'employeur en diverses circonstances. Si cette information-consultation n'est pas respectée, le Comité d'Entreprise a la possibilité d'agir en justice.

ATTENTION : Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation ne sont plus soumis à l'avis du comité d'entreprise (article L.2323-2 al.2 du Code du travail).

En revanche, le Comité d'Entreprise ne peut pas engager une action en justice pour contester la légalité et les effets de l'externalisation d'une activité de l'entreprise sur laquelle il été consulté et s'est prononcé. Il ne peut pas contester la mise en œuvre de l'article L. 1224-1 du Code du travail même si l'article L. 2323-1 du Code du travail prévoit que le comité a notamment pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et l'évolution économique et financière de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-1). La Cour de cassation a en effet réaffirmé, dans cette matière, que le comité d'entreprise ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés ou de se joindre à l'action de ces derniers, lorsque ses intérêts propres ne sont pas en cause (Soc. 14 mars 2007, n°06-41647).

Le CE peut porter plainte au pénal pour délit d'entrave. En effet, « tout délit d'entrave au fonctionnement régulier d'un comité d'entreprise cause nécessairement à ce comité un préjudice direct dont il est fondé à obtenir réparation » (Cass. Crim. 7 oct. 1959).

⇒ **Qualité à agir :**

Si le Comité d'Entreprise doit avoir un intérêt personnel pour agir, il doit également justifier d'une qualité à agir, notamment en raison des missions qui lui sont dévolues par la loi et l'entreprise.

L'intérêt à agir du comité naît du droit à réparation d'un dommage dont il est victime ou de l'octroi d'un droit ou d'une prérogative dont il est en principe bénéficiaire. Par exemple, dans l'hypothèse d'une

atteinte à **ses intérêts personnels**, tels que son patrimoine, son fonctionnement, ses prérogatives. Il a ainsi un intérêt à agir dans le cas où l'employeur commet un délit d'entrave en ne respectant pas les obligations d'information et de consultation du comité (Crim. 4 nov., 1988, n°88-83.468).

- Les juridictions ouvertes à l'action en justice du comité d'entreprise.

Le Comité d'Entreprise peut adopter deux attitudes. Soit être demandeur à l'action (être à l'initiative de l'action) soit défendeur à l'action (être cité et comparaître en justice).

Demandeur à l'action : Le Comité d'Entreprise peut s'adresser au Tribunal de grande instance, naturellement compétent pour les différends collectifs de travail. Par exemple : si la subvention de fonctionnement n'a pas été versée par l'employeur ou encore pour la reconnaissance d'une UES. Le tout est de retenir que son action est possible lorsqu'elle touche à l'intérêt personnel du Comité d'Entreprise. Si est en cause les intérêts des salarié.e.s, le CE ne pourra agir.

Il peut également, s'adresser au tribunal correctionnel s'il existe une entrave à son fonctionnement ou ses attributions. Le préjudice doit être direct et personnel ainsi un abus de bien sociaux de la part du chef d'entreprise ne pourra pas être contesté par le CE car les attributions et le fonctionnement du CE ne sont pas en cause.

Le Comité d'Entreprise peut enfin agir devant le Tribunal administratif, en introduisant un recours pour excès de pouvoir contre une décision administrative qui touche de manière irrégulière à ses intérêts. Et peut avoir recours à la procédure de référé administratif pour voir ordonner toute mesure utile sans attendre un jugement au fond (Art L521-1 du Code de justice administrative).

Défendeur à l'action : Le Comité d'Entreprise peut être amené à devoir répondre de ses actes devant les différentes juridictions citées ci-dessus. Aussi il peut venir comparaître devant le TGI à la demande de l'employeur pour délibération illégale du comité, pour un litige en lien avec des contrats conclus avec des fournisseurs. Ou encore, devant le Conseil de prud'hommes pour un litige avec un salarié du CE.

Ainsi, le Comité d'Entreprise peut agir devant toutes les juridictions françaises avec pour seule obligation, toujours défendre un intérêt qui lui soit personnel.

2 - L'acte, préalable, à toute action en justice du comité d'entreprise : La désignation d'un mandataire.

- Les conditions de la désignation.

La décision d'agir en justice fait l'objet d'une délibération préalable du CE à toute action en justice. (TGI Lorient 6 déc. 1994). Elle doit être prise à la majorité des suffrages exprimés. La question de la délibération doit être inscrite à l'ordre du jour, dans le cas contraire cette délibération serait entachée d'irrégularité et l'action pourrait être rejetée (Cass. Crim. 5 sept 2006). De plus, cette désignation doit être expresse c'est-à-dire que nul ne peut agir seul pour le compte et au nom du comité.

Par ailleurs, tout membre titulaire ou suppléant peut être appelé à remplir cette fonction de représentation. Il n'y a aucune obligation, libre choix est laissé aux membres du CE. Enfin, le mandat pour agir doit être antérieur au jugement (Cass soc 24 janvier 1980), au plus tard avant l'expiration des délais d'appel (Cass. Soc. 20 nov. 1985).

Enfin à noter : le règlement intérieur du Comité d'Entreprise peut contenir des clauses relatives à la désignation du mandataire. Aussi il est important de bien vérifier ce texte avant toute opération de désignation d'un mandataire par le CE.

En résumé :

- ◇ Tout membre du comité peut être désigné comme mandataire du Comité d'Entreprise. Le comité peut désigner à l'avance dans le règlement intérieur son mandataire de justice,
- ◇ Désignation du mandataire lors d'une assemblée ordinaire ou extraordinaire,
- ◇ Cette demande de désignation doit être inscrite à l'ordre du jour sinon irrégularité de la procédure,
- ◇ Cette désignation doit être expresse et prise à la majorité des suffrages valablement exprimés par les membres du CE,
- ◇ Le mandat pour agir en justice doit être antérieur au jugement ou au plus tard avant l'expiration des délais d'appel (Cass. soc 20 nov. 1985 n°84-14698),
- ◇ Mandat peut être nominatif (pas exigé par le CT), général ou spécial,
- ◇ Pour action en demande privilégié le mandat spécial,
- ◇ Pour action en défense mandat général préférable,
- ◇ Durée du mandat peut être précisée par le texte, ou si pas signifié, jusqu'à ce que l'affaire soit terminée ou que le comité décide de changer de mandataire.

- Précisions :

Devant le juge civil, le mandat ne devra pas obligatoirement intervenir avant l'introduction de l'action en justice. Le mandataire

doit simplement être en mesure de produire son mandat avant que le juge rende sa décision (Cass. Soc., 27 juin 1990, n°89-60003).

Devant le juge pénal, le mandat doit être établi dès l'introduction de l'instance. Ainsi, il est impossible de régulariser le mandat durant le procès (Cass. Crim., 30 juin 1998, n°97-80398).

- Les effets de la désignation :

Il y a trois types de mandat qui peuvent être donnés par le comité d'entreprise

Il y a d'abord le **mandat général et permanent** qui est valable pour toutes les affaires en demande ou en défense. Le mandataire peut effectuer tous les actes afférant à sa mission. Pas de limite de durée.

Modèle de mandat général :

Le comité de - <dénomination sociale de la société> - en sa réunion du - <préciser la date> - désigne et nomme

Monsieur (ou Madame) - <nom, prénom> -, en sa qualité de - <à préciser : par exemple, fonction au sein du CE> pour le représenter en justice dans toutes les actions en demande ou en défense.

Monsieur (ou Madame) - <nom, prénom> -, pourra, si besoin, se faire remplacer par Monsieur (ou Madame)

<nom, prénom>-, en sa qualité de - <à préciser - : par exemple, fonction au sein du CE>.

Il (ou Elle) pourra également se faire assister d'un avocat.

Fait à - <lieu>,

Le - <date>,

<Signature du secrétaire du comité>

<Signature des membres du comité>

Ensuite il y a le **mandat nominatif**. Le code du travail ne donne aucune exigence particulière à ce type de mandat. Aussi il n'est pas nécessaire que le mandat soit nominatif, un Comité d'Entreprise peut donc, par exemple, mandater pour le représenter en justice son secrétaire (Cass. Soc. 19 nov. 1986).

Enfin le **mandat spécial**, qui permet à la différence des autres mandats de circonscrire l'action du mandataire à une mission particulière. A noter que la personne habilitée peut tenter des voies de recours contre le jugement rendu (Cass. Soc., 10 juin 1997). Il ne sera donc pas nécessaire de le mandater à nouveau pour faire appel de la première décision (Cass. Soc., 10 avril 2008, n°06-45741).

Modèle de mandat spécial :

Le Comité d'Entreprise de réuni le....., désigne Madame Dupont, secrétaire du comité, pour engager au nom du comité une action judiciaire devant le tribunal de..... contre Monsieur Y..... à l'effet d'obtenir..... ou une action en délit d'entrave contre Monsieur Z..... pour les raisons suivantes.....

Madame Dupont pourra se faire assister par Maître N....., avocat à la cour, qui sera rémunéré sur le budget du comité.

Madame Dupont rendra compte au comité des résultats de cette action et le comité décidera des suites à donner.

Que doit contenir un mandat spécial ?

Le mandat indique s'il est délivré en vue d'une action en justice engagée par le comité, ou s'il intervient dans le cadre d'une action en responsabilité contre le comité. Le représentant interviendra alors soit en qualité de demandeur, soit en qualité de défendeur à l'action.

Il indique le nom de la personne désignée en qualité de mandataire, la date de l'approbation du mandat par délibération du comité, la juridiction devant laquelle se déroule l'instance ainsi que les parties à l'instance.

Le mandat doit indiquer les motifs de l'action sans être trop précis de façon à ne pas limiter le mandataire en cas de modification de la demande en justice initiale.