

Note explicative relative à l'arrêt n° 246 du 26 février 2020 (18-22.759) - Chambre sociale

- [Lire l'arrêt n° 246 du 26 février 2020](#)

Depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, les délais de consultation des institutions représentatives de personnel sont encadrés par des délais précis, fixés par accord, et à défaut par les textes légaux et réglementaires. Selon l'article R. 2323-1-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige (décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013), ces délais sont d'un mois en général, deux mois en cas de recours à une expertise, et trois mois en cas de consultation obligatoire préalable des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. A l'issue de ce délai, si le comité d'entreprise n'a pas donné son avis, il est réputé avoir rendu un avis négatif (C. trav., art. L. 2323-3, applicable en l'espèce).

La loi a prévu la possibilité pour le comité d'entreprise de saisir une juridiction, le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, lorsque ses membres estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, afin qu'il puisse être ordonné la communication par l'employeur des éléments manquants. Elle précise, en son article L. 2323-4, que cette saisine « n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis », tout en ouvrant la possibilité au juge de décider de la prolongation du délai « en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise ».

Le législateur a ainsi souhaité, et les débats parlementaires en témoignent, empêcher des actions dilatoires du comité d'entreprise dont l'action en justice n'aurait pour seule finalité que de prolonger les délais de consultation et retarder la mise en oeuvre des projets objet de la consultation.

Ces textes, reconnus conformes à la Constitution par une décision du Conseil constitutionnel (Cons. const., 4 août 2017, décision n° 2017-652 QPC) ont suscité un contentieux important dès lors que, dans la pratique, la saisine du juge par le comité d'entreprise arguant de l'insuffisance de l'information transmise pouvait conduire, au regard des délais de consultation contraints, à ce que ces délais soient déjà expirés au moment où le juge statue. L'action du comité d'entreprise risquait de se trouver de ce fait sans objet, alors même qu'elle pouvait être fondée et avoir été diligentée dans le temps le plus utile.

Par ailleurs l'article 4, § 3, 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, instaure un droit à l'information appropriée.

Aux termes de deux précédents arrêts, la chambre sociale a fixé le point de départ du délai de consultation en distinguant le cas de l'absence totale d'information de celui de l'insuffisance de l'information, conformément aux termes de l'article L.2323-4 du code du travail :

- dans une décision du 21 septembre 2016 (Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 15-19.003, Bull. 2016, V, n° 176), elle a jugé que le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir donné un avis court à compter de la date à laquelle il a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante.

- elle en déduit que dès lors, le délai ne peut pas courir lorsque certains documents dont la loi ou l'accord collectif prévoit la communication, et notamment ceux relevant de la base de données économiques et sociales, n'ont pas été mis à disposition du comité d'entreprise (Soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 17-13081, Bull. 2018, V, n° 49).

Le présent arrêt complète l'analyse des textes en s'interrogeant sur les incidences de la saisine du président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés au motif de l'insuffisance des informations fournies ou transmises.

La chambre sociale précise que le comité d'entreprise doit obligatoirement saisir la juridiction dans le délai qui lui est imparti pour donner son avis, en application de l'article R. 2323-1-1 du code du travail. Ainsi, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 21 septembre 2016 précité, la saisine étant postérieure à l'expiration du délai, la demande de prolongation des délais était nécessairement irrecevable.

La saisine de la juridiction ne prolonge pas par elle même les délais de consultation, comme l'indique l'article L. 2323-4 du code du travail. Par conséquent, si la demande se révèle infondée, les documents ayant été transmis étant estimés par le juge comme suffisants pour que le comité d'entreprise puisse formuler un avis motivé, le délai s'achève à la date initialement prévue.

En revanche, si le juge considère que la demande est fondée, c'est à dire s'il retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, le juge peut ordonner la production des éléments d'information complémentaires et dans ce cas, quelle que soit la date à laquelle il se prononce, prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation pour une durée correspondant à celles fixées par l'article R. 2323-1-1 du code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

Ce mécanisme, qui s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale faite au juge de se prononcer dans un délai rapide, doit permettre de maintenir dans des délais raisonnables la procédure de consultation du comité d'entreprise, aujourd'hui du comité social et économique, tout en lui assurant le droit à l'information appropriée que lui garantit le texte européen.

[Contact](#) | [Questions fréquentes](#) | [Plan du site](#) | [Mentions légales](#) | [Mises en ligne récentes](#) | [Documents translated
in 6 languages](#)

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology