

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 473, 8 avril 2019

- Le comité d'établissement peut recourir à un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de l'établissement

Philippe Pacotte
Avocat associé, Delsol Avocats
Raphaëlle Leroy
Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 16 janv. 2019, pourvoi n° 17-26.660, arrêt n° 71 FS-P+B]

Les faits

À l'occasion de l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise par le comité central d'entreprise, un comité d'établissement a recouru aux services d'un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de l'établissement. L'employeur a saisi le président du tribunal de grande instance afin d'obtenir l'annulation de la délibération du comité d'établissement.

Les demandes et argumentations

L'employeur a été débouté de sa demande par le tribunal de grande instance, puis par la Cour d'appel de Douai (CA Douai, 29 sept. 2017).

La société a porté l'affaire devant la Cour de cassation. Elle se prévalait de l'article L. 2327-15 du Code du travail prévoyant que « le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement ». L'employeur précisait que, pour ce qui concerne la situation économique et financière, les pouvoirs étaient centralisés au niveau de l'entreprise et non au niveau de l'établissement. La comptabilité spécifique de l'établissement serait établie au niveau de l'entreprise, avec la comptabilité générale, et le directeur de l'établissement appliquerait la politique économique, budgétaire et financière globalement décidée par l'employeur. La société ajoutait que la mesure d'expertise excédait manifestement les pouvoirs du chef d'établissement dès lors que la construction du budget des magasins serait réalisée au niveau de la société qui le déclinerait ensuite par magasin en fonction de critères déterminés. En conséquence, selon l'employeur, le directeur de magasin ne bénéficiait que d'un pouvoir d'engagement financier limité, ce d'autant plus que les différents recrutements faisaient l'objet d'une validation au niveau de la société par la DRH groupe.

Le comité d'établissement faisait, de son côté, valoir qu'il bénéficie d'un droit propre à recourir à une expertise comptable sur le périmètre de son établissement afin d'appréhender les spécificités de sa situation. Il précisait que le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise ne pouvait priver pour autant le comité d'établissement du droit d'être assisté par un expert-comptable chargé de lui fournir tous les éléments d'ordre économique, social et financier nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation dans l'ensemble de l'entreprise. Il concluait que la mesure s'inscrivait dans la sphère de compétence de l'établissement et non de l'entreprise.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel et déboute l'employeur de ses demandes.

La Haute Cour considère que le comité d'établissement peut recourir à un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels de l'établissement dans le cadre de la consultation sur la situation économique et financière.

La Cour de cassation précise, au visa des articles L. 2327-15, L. 2323-12, L. 2325-35 et L. 2325-36 (1) du Code du travail, que « le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés au chef d'établissement » et 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 ».

La Cour précise ensuite 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 ».

• La désignation d'un expert-comptable aux fins d'analyse des comptes annuels de l'entreprise et/ou de l'établissement

En application des dispositions de l'ancien article L. 2323-12 du Code du travail en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2018 et demeurant applicable pendant la période de survie des anciennes institutions représentatives du personnel (2), le comité d'entreprise doit être consulté annuellement sur la situation économique et financière de l'entreprise.

Cette consultation fait partie des trois consultations récurrentes sur lesquelles le comité d'entreprise doit être consulté chaque année, à savoir, la situation économique et financière (3), les orientations stratégiques (4) et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (5).

Ces trois grandes consultations sont issues de la loi Rebsamen au 17 août 2015, regroupant les 17 obligations récurrentes d'information et consultation en trois grandes consultations annuelles.

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, créant le comité social et économique, ne modifient pas ces trois thèmes de consultation.

Selon l'article L. 2325-35 du Code du travail, dans sa rédaction applicable avant la réforme de 22 septembre 2017, le comité d'entreprise peut se faire assister par un expert-comptable dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière. La décision de recourir à un expert-comptable fait l'objet d'une délibération du comité d'entreprise. Le choix de l'expert est libre. Sa rémunération est prise en charge par l'employeur (6).

Avant l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen du 17 août 2015, la jurisprudence s'était prononcée à plusieurs reprises sur le niveau de désignation de l'expert-comptable dans les entreprises à établissements multiples.

La Cour de cassation jugeait que le droit du comité central d'entreprise d'être assisté pour l'examen annuel des comptes de l'entreprise ne prive pas le comité d'établissement, seul compétent pour apprécier l'opportunité de se faire assister d'un expert, notamment pour l'examen des comptes de cet établissement, du droit d'être assisté par un expert-comptable chargé de lui fournir tous les éléments d'ordre économique, social et financier nécessaires à la compréhension des documents comptables de l'établissement et à l'appréciation de sa situation (7) .

En outre, le Cour de cassation considérait que le comité d'établissement pouvait se faire assister par un expert-comptable pour l'examen annuel des documents comptables de l'établissement, peu importe que la comptabilité soit établie au niveau de l'entreprise (8) .

La loi Rebsamen ouvrait à nouveau ce débat. En effet, cette loi propose une approche centralisée des consultations. Il ressort de la terminologie de l'article L. 2323-6 du Code du travail (9) que les trois consultations s'effectuent au niveau de l'entreprise, sans qu'elles ne s'imposent au niveau de l'établissement.

• La confirmation de la jurisprudence antérieure

Dans sa décision du 16 janvier 2019, la Cour de cassation maintient sa jurisprudence antérieure et réaffirme la possibilité pour le comité d'établissement d'être assisté par un expert-comptable afin de lui permettre de connaître la situation économique, sociale et financière de l'établissement.

Concrètement, la possibilité de recourir à un expert-comptable peut s'exercer à chaque niveau de la représentation du personnel de l'entreprise et dans le périmètre de cette dernière.

Ainsi, la Haute Cour rappelle que l'article L. 2327-15 du Code du travail confère au comité d'établissement « *les mêmes attributions que le comité d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement* » et 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 de l'établissement.

Le seul fait qu'un comité d'établissement ait été mis en place semble justifier, à lui seul, le recours à un expert-comptable dans le cadre de la consultation annuelle sur la situation économique et financière. La reconnaissance dans le cadre de la mise en place du CSE d'un établissement distinct dévoluerait de facto les prérogatives économiques et financières du comité d'entreprise, sans avoir à procéder à l'appréciation de l'existence de l'autonomie suffisante et des pouvoirs confiés au chef d'établissement. Les juges ne procèdent pas à une analyse in concerto de la situation de l'établissement.

Pourtant, au cas particulier, la question de l'autonomie suffisante de l'établissement pouvait légitimement se poser dès lors que ce dernier ne disposait pas d'une comptabilité propre, de la détermination d'une politique économique budgétaire et financière au niveau central. Cette solution pourrait être critiquable du point de vue de l'effet utile de cette consultation et de l'expertise ordonnée par le comité d'établissement.

En définitive, l'existence d'un comité d'établissement est un gage de l'autonomie de cet établissement, conférant la possibilité 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 lesquelles il doit pouvoir se comparer ».

• Une application au CSE incertaine

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 (10) crée le comité social et économique. L'architecture originelle permettant la mise en place d'un CSE central et d'un CSE d'établissement est maintenue.

La décision du 19 janvier 2019 a été rendue sous l'empire des dispositions applicables aux anciennes institutions représentatives du personnel. Cette dernière est-elle transposable au CSE ?

Les nouvelles dispositions conservent le principe des trois consultations obligatoires (11) ainsi que la possibilité de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise (12) . L'article L. 2316-20 du Code du travail reprend la disposition suivante « le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement ».

"La possibilité de recourir à un expert-comptable peut s'exercer à chaque niveau de la représentation du personnel de l'entreprise et dans le périmètre de cette dernière".

Partant de ce postulat, rien ne semble faire obstacle à l'application de cette réaffirmation jurisprudentielle dans le cadre des CSE avec une représentation à plusieurs niveaux.

Au demeurant, l'article L. 2312-19 du Code du travail applicable aux consultations récurrentes précise qu'un accord collectif d'entreprise peut prévoir « les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ».

Si un accord collectif d'entreprise décidait que la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise était menée uniquement au niveau du CSE central, cette disposition conduirait-elle à exclure toute possibilité de désignation d'un expert-comptable au niveau du comité d'établissement, faute de consultation de ce dernier ?

Ce point pourrait être source de contentieux et devra être précisé.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

[...] Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 septembre 2017), que le 21 juillet 2016, le comité d'établissement du magasin Fnac de Lille (le comité d'établissement) a procédé à la désignation du cabinet d'expertise comptable apex pour l'assister en vue de « l'examen des comptes annuels de l'établissement de l'exercice 2016, le prévisionnel 2017 et les perspectives » ; que la société relais Fnac (la société) a saisi le président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, en annulation de cette délibération ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de confirmer l'ordonnance ayant rejeté la demande d'annulation de la délibération du comité d'établissement de la Fnac de Lille du 21 juillet 2016 relative à l'expertise confiée au cabinet apex, alors, selon le moyen : [...] ;

Mais attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article L. 2327-15 du code du travail, alors applicable, 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 ;

Attendu, ensuite, qu'en application des articles L. 2323-12, L. 2325-35 et L. 2325-36 du code du travail, alors applicables, 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 ;

Qu'il s'ensuit que la cour d'appel a exactement décidé que le comité d'établissement pouvait se faire assister d'un expert-comptable pour l'examen annuel des comptes de l'établissement et que la demande d'annulation de l'expertise ordonnée par le comité d'établissement devait être rejetée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; [...].

(1) En vigueur avant les ordonnances du 22 septembre 2017.

(2) Soit jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard.

(3) Ancien article L. 2323-12 du Code du travail.

(4) Ancien article L. 2323-10 du Code du travail.

(5) Ancien article L. 2323-15 du Code du travail.

(6) Ancien article L. 2325-40 du Code du travail

(7) Cass. soc, 11 mars 1992, n° 89-20.670 ; Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 98-16.810 ; Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.845 et n° 13-10.541.

(8) Cass. soc., 31 mars 2010, n° 09-11.065.

(9) Dans sa rédaction issue de la loi Rebsamen.

(10) Ordonnance 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

(11) Article L. 2312-17 du Code du travail.

(12) Article L. 2315-89 du Code du travail.