



# Les règles relatives à la convocation du comité d'entreprise

publié le **20/05/2012**, vu **2716 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Les textes qui imposent à l'employeur d'informer et consulter le comité d'entreprise sont multiples, tant en matière économique que sociale. En revanche, le Code du travail ne contient presque pas de dispositions concernant la convocation du comité d'entreprise.**

## Initiative de la convocation

Selon l'article L. 2325-14, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, « *dans les entreprises d'au moins cent cinquante salariés, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.* »

Il résulte de cet article que la convocation du comité d'entreprise incombe à l'employeur ou son représentant, en présence d'une délégation de pouvoirs.

Bien que l'article L. 2325-14, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail évoque le cas des entreprises comptant au moins 150 salariés, la règle qu'il instaure est d'application générale et concerne donc toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

La question se pose enfin de savoir comment le comité d'entreprise peut être convoqué, si l'employeur ne remplit pas son rôle.

La réponse est donnée par l'article L. 2325-14, alinéa 4 du Code du travail, aux termes duquel « *lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.* »

## Forme de la convocation

L'établissement de la convocation n'obéit à aucune règle de forme précise. Toutefois, la Cour de cassation refuse de considérer comme régulière une convocation verbale non complétée par la communication préalable d'un ordre du jour (Cass. crim. 24 janvier 1974 n° 73-90.807).

De la même manière, l'employeur ne peut valablement soutenir que les réunions du comité d'entreprise se tiennent à date fixe en application d'un usage d'entreprise (Cass. crim. 27 septembre 1988 n° 87-91324).

La convocation doit donc être écrite, signée, et préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de la réunion.

Elle doit être accompagnée d'un ordre du jour, qui est régi par des règles spécifiques.

## **Ordre du jour**

Selon l'article L. 2325-15, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail « *l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est arrêté par l'employeur et le secrétaire.* »

Un ordre du jour non signé conjointement par l'employeur et le secrétaire du comité n'est pas régulier (Cass. soc. 25 juin 2003 n° 01-12990).

Par exception, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles peuvent y inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire (article L. 2325-15, alinéa 2 du Code du travail).

La Cour de cassation considère cependant que l'employeur qui entend inscrire une question à l'ordre du jour, n'est pas dispensé de le soumettre préalablement au secrétaire du comité, alors même que la consultation de cette institution est obligatoire (Cass. soc. 12 juillet 2010 n° 08-40821).

C'est également l'interprétation retenue par l'Administration, qui a précisé « *qu'avant que l'insertion de plein droit ne soit mise en œuvre unilatéralement par le président du comité d'entreprise ou par le secrétaire, un entretien en vue d'une fixation conjointe doit être proposé par l'un ou l'autre* » (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

Par conséquent, même en matière de consultation obligatoire du comité d'entreprise, l'employeur doit transmettre préalablement un projet d'ordre du jour au secrétaire, avant d'envisager l'inscription de la question de manière unilatérale.

### **Litiges portant sur la convocation et l'ordre du jour**

Les litiges relatifs à la convocation et à l'ordre du jour du comité d'entreprise relèvent de la compétence du tribunal de grande instance.

En pratique, les contentieux les plus fréquents ont trait à l'établissement de l'ordre du jour, en cas de divergence entre l'employeur et le secrétaire du comité.

La Cour de cassation considère que si un accord ne peut s'établir sur les questions à porter à l'ordre du jour, il appartient au plus diligent d'entre eux de saisir le juge des référés pour résoudre la difficulté (Cass. soc. 8 juillet 1997 n° 95-13177).

La question est importante car le comité d'entreprise ne peut valablement se réunir et délibérer sur un ordre du jour fixé de manière irrégulière.

La saisine du juge des référés est ouverte tant au comité d'entreprise qu'à l'employeur, en cas de refus du secrétaire d'arrêter conjointement avec le chef d'entreprise l'ordre du jour d'une réunion (Cass. soc. 4 juillet 2000 n° 98-10916).

### **Transmission de la convocation et de l'ordre du jour**

Selon l'article L. 2325-16 du Code du travail « *l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.* »

Le Code du travail ne fixe aucun délai concernant la convocation mais, en pratique, celle-ci est jointe à l'ordre du jour et donc transmise aux personnes intéressées au même moment.

Le délai de trois jours est un délai minimum, étant précisé que le règlement intérieur du comité d'entreprise peut tout à fait prévoir un délai supérieur.

Par ailleurs, en cas de consultation sur des sujets complexes, comme un projet de restructuration, il est fortement conseillé de prévoir un délai plus important.

Les personnes à convoquer sont les suivantes :

- les membres titulaires ;
- les membres suppléants ;
- les représentants syndicaux ;
- Toute autre personne dont la présence est utile en fonction de l'objet de la réunion (ex. médecin du travail).

Précisons enfin que la convocation et l'ordre du jour peuvent être remis en mains propres contre récépissé ou envoyés en lettre recommandée avec avis de réception.

## **Documents accompagnant la convocation**

En plus de l'ordre du jour, l'employeur doit parfois remettre des documents aux membres du comité d'entreprise, afin de leur fournir l'information utile leur permettant de rendre leur avis.

A titre d'exemple, l'article L. 1233-10 du Code du travail prévoit, en matière de licenciement collectif pour motif économique, que l'employeur doit adresser au comité d'entreprise tous renseignements utiles sur le projet et indiquer, en tout état de cause :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées ;
- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'entreprise ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

En conclusion, les règles relatives à la convocation du comité d'entreprise vont bien au-delà d'une simple convocation *stricto sensu* et celle-ci nécessite souvent un véritable travail préparatoire.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)