

FOCUS

LES EFFETS D'UNE RESTRUCTURATION SUR L'EXISTENCE ET LE FONCTIONNEMENT DES COMITES D'ENTREPRISE

Si des sociétés fusionnent pour créer une nouvelle entreprise, et qu'elles perdent leur autonomie juridique dans l'opération sans constituer des établissements distincts de la nouvelle entreprise, les CE des entreprises dissoutes doivent disparaître pour laisser la place à un nouveau Comité d'Entreprise à élire.

La Loi ne prévoit pas de prorogation des mandats des élus.

En effet, l'article L2324-26 du Code du travail prévoit que « le mandat des membres élus du CE et des représentants syndicaux de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste *lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique* », ce qui n'est pas le cas dans l'hypothèse d'une fusion d'une ou plusieurs caisses ou d'un ou plusieurs organismes qui perdent leur autonomie juridique d'origine.

PROROGATION EXCEPTIONNELLE DES MANDATS

L'élection des membres du CE et des Délégués du Personnel a lieu tous les 4 ans, sauf accord dérogatoire plus favorable (l'article L2324-25 du Code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 96, VIII de la Loi n°2 005-882 du 02.08.2005, prévoit en effet qu' « (...) un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée des mandats des DP et des représentants au CE, comités d'établissement, CCE et comités de groupe comprise entre deux et quatre ans »).

Un protocole d'accord préélectoral ne saurait donc prévoir une dérogation à la durée légale de 4 ans dans des conditions autres que celles prévues par la Loi.

La Loi n'a envisagé la prorogation des mandats que dans le cas, particulier, du transfert d'entreprise (article L2324-26, précité, du Code du travail), si la modification juridique de l'entreprise est certaine.

Le législateur peut aussi décider de proroger les mandats à titre transitoire et exceptionnel, ce qui est fort rare (à titre d'exemple, la loi quinquennale de 1993 avait prévu, à titre transitoire, la prorogation des mandats des DP dans le but de faire coïncider la date de leur élection avec celle des membres du CE, et uniquement pour les seuls mandats nés sous l'empire de la législation antérieure à la Loi du 20.12.1993).

Un mandat arrivé à son terme n'est donc jamais prorogé tacitement, même si l'élu continue de fait à exercer ses fonctions représentatives (Cass. Soc 24.02.1955 « Sté

Jérôme et Bonnefoy c/ Pérez) ou encore même si de nouvelles élections tardent à venir après une annulation (Cass. Soc. 07.02.1958, Ascenci c/ SACM).

Une prorogation des mandats par voie conventionnelle (accord collectif d'entreprise ou d'accord d'entreprise préélectoral) reste possible, si certaines conditions impératives sont réunies :

- 1) La prorogation doit être *exceptionnelle* et de durée *limitée*. Une prorogation perpétuelle ou renouvelée régulièrement bafouerait en effet l'ordre public social.
- 2) La prorogation doit avoir des *motifs sérieux*; une prorogation par simple commodité est donc illégale.
- 3) L'accord doit être *unanime* et conclu entre l'employeur et toutes les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement (Cass. Soc 13.06.1989 « Sté Bourgey Montreuil, RJS n°593 – Cass. Soc. 24.11.1992 « syndicat FO c/ Institut catholique, RJS 1993, n°46).
- 4) L'accord doit comporter une disposition *expresse* stipulant la prorogation (Cass. Soc.26.06.1959 « Adrix c/ Sté Carrières Ouest, JCP éd. G n°1260) . Cette disposition doit être *claire et non équivoque* (Cass. Soc. 06.06.1974 Abrial et autres c/ SARL mécanique automobile bull. p.328, N°346).

LE TRIBUNAL D'INSTANCE ET LA PROROGATION

La Loi ne permet pas au juge de déroger à la durée légale des mandats ; ainsi le juge ne peut, ni proroger, ni abréger les mandats.

Il est donc illusoire de penser pouvoir obtenir une prorogation des mandats par voie judiciaire.

Le juge peut néanmoins reporter la date des élections, mais uniquement en cas de motif légitime, et dans tous les cas sans pouvoir proroger les mandats expirés.

C'est ainsi que dans un cas de chômage partiel survenu en fin d'année, la Cour de Cassation, si elle a admis que le juge avait pu reporter la date des élections de trois semaines, n'a en revanche pas admis qu'il ait pu décider en même temps de proroger les mandats des membres du Comité « pour éviter que l'entreprise soit privée de comité dans la période allant de la fin du mandat des membres précédemment élus à la date des nouvelles élections » (Cass. Soc. 16.06.1983 « Hugues Tool S.A.F. », bull. p244 n°343) .

LE PATRIMOINE DU CE APRES LA RESTRUCTURATION : LA QUESTION DE LA DEVOLUTION

Le ou la secrétaire du CE demande la mise à l'ordre du jour d'une séance du Comité la dévolution des biens, meubles et immeubles de celui-ci.

Le comité prend alors ses décisions à la majorité des présents.

En procédant à la dévolution, le Comité doit se conformer à son objet, c'est-à-dire que les activités sociales et culturelles au profit du personnel et des anciens membres du personnel doit demeurer son objectif ; il ne peut donc pas disposer de ses biens pour n'importe quel but.

En particulier, il doit respecter les interdictions légales (pas de distribution aux membres du personnel).

Le Comité peut par exemple décider de faire des dons, et de l'identité de son ou de ses futurs donataire(s) éventuel(s) (autre CE, institutions d'intérêt général : associations, mutuelles, fondations... étant précisé que la donation au bénéfice

de un ou de plusieurs comité(s) a légalement priorité sur la donation à une institution d'intérêt général).

Il peut également vendre à prix réel une partie de ses biens, encaisser le produit de la vente puis faire don de tout ou partie de ses fonds.

En aucun cas les fonds du Comité ne peuvent être distribués aux salariés, ni être remis à un organisme qui les redistribuerait ensuite aux salariés (sauf distribution de chèques cadeaux de faible montant dans le cadre de la gestion normale des activités sociales et culturelles).

Les réunions du comité destinées à régler la dévolution des biens ont lieu normalement sous la présidence du chef d'entreprise.

Les biens concernés étant pour l'essentiel ceux des activités sociales et culturelles, l'employeur ne dispose pas du droit de vote (Cass. Soc. 25.01.1995, CI ORTF c/ TF1, RJS n°251).

Si l'entreprise a cessé définitivement d'exister avant que le comité ait pu achever les opérations de dévolution, le comité, comme toute personne civile, se survit pour les besoins de sa liquidation, dans les conditions prévues à l'article 1844-8, alinéa 3, du Code civil (CA Paris, 3^e ch. Comm., 06.06.1977 SECOR, Droit ouvrier 1978.21 ; TGI Paris 1^{ère} ch., 02.12.1971, SIPA, Droit ouvrier 1972.105).

Le président du comité, ou l'ex président, doit alors continuer à convoquer le comité aussi souvent que cela est nécessaire pour les besoins de la dévolution des biens. Les frais de déplacement nécessités par ces réunions spéciales peuvent être pris en charge par le comité si l'employeur ne les couvre pas lui-même.

Si le président ou un membre du comité estime qu'une décision relative à la dévolution est irrégulière, il peut en demander l'annulation au Tribunal de Grande Instance (TGI).

De même, si l'un des CE « fusionnés » refuse la donation alors même qu'il disparaît, la liquidation de ses biens devra être décidée par le TGI.

ACCEPTATION D'UN DON PAR UN AUTRE CE

Un CE, un Comité d'établissement, un CCE, ou un Comité interentreprises peut, sur simple délibération, accepter un don de la part d'un autre Comité (don en espèces ou en nature, don mobilier ou immobilier).

Aucune autorisation administrative n'est requise.

Les biens *mobiliers* sont donnés et acceptés par simple délibération des comités concernés, suivie d'un reçu sur papier libre.

La déclaration à l'enregistrement n'est pas obligatoire.

La donation des biens *immobiliers* doit faire l'objet, après délibération régulière, d'un acte notarié. Les frais sont en théorie à la charge du comité donataire (bénéficiaire) du don.

La donation entre comités est exonérée des droits de mutation (article 795 du Code général des Impôts), toutefois la taxe de publicité reste due dans les conditions de droit commun lors de la publication de la donation à la conservation des hypothèques (salaire du conservateur des hypothèques = 10% de la valeur estimée des biens).

Important : il n'appartient ni à l'employeur, ni à l'administration, ni à un autre comité de se substituer à un comité pour décider de la dévolution de ses biens.
La seule obligation qui s'impose au comité est d'agir conformément à son objet social, c'est-à-dire dans l'intérêt des salariés et anciens salariés de l'entreprise.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que toute décision de dévolution pourra être attaquée devant le TGI.

En pratique (mais ce n'est qu'une possibilité même si c'est la plus probable), les comités des caisses fusionnées pourront décider de faire don de l'intégralité de leurs patrimoines mobilier et immobilier respectifs, ainsi que de l'ensemble des contrats en cours et nécessaires à son fonctionnement, au CE qui sera mis en place à l'issue des premières élections professionnelles qui seront organisées dans l'organisme créé au 01.01.2010.

Sources : Code du travail

Loi n°2005-882 du 02.08.2005

« Le Droit des Comités d'Entreprise et des Comités de Groupe » (Maurice COHEN, LGDJ)