



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° R2513914	
Décision attaquée : 31 janvier 2025 de la cour d'appel de Lyon	

la société Adecco France C/ le comité social et économique de la société Adecco France	
Sylvaine Laulom, avocate générale	AVIS de l'avocat général

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 a reconfiguré les instances représentatives dans l'entreprise. Le CSE dispose aujourd'hui d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et de conditions de travail et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui doit obligatoirement être instaurée dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ¹, a, elle, pour objet de permettre au CSE de se prononcer en connaissance de cause en s'appuyant sur une délégation issue de ses rangs, en capacité d'exercer le rôle d'expertise auparavant dévolu au CHSCT. La commission, émanation du CSE, approfondit les questions et prépare les réunions du CSE dédiées aux questions de santé au travail ainsi que le volet santé au travail des délibérations de l'instance quand elle est consultée sur un projet de l'employeur ².

Les modalités de la mise en place de la CSSCT sont prioritairement fixées par accord collectif, qui doit définir les missions déléguées à la CSSCT par le CSE (article L. 2315-41). Cette délégation peut être entière à l'exception des attributions consultatives du CSE et du recours à un expert (article L. 2315-38 du code du travail). A défaut d'accord, c'est au règlement intérieur de la CSSCT de fixer ces modalités.

“ L'intention de ces dispositions est que le CSE confie l'approfondissement ou l'instruction des questions techniques à la commission, instance de préparation , tout en gardant la

main sur les décisions de nature politique et en préservant l'esprit d'un lieu unique de délibération ” 3.

L'application de ces nouvelles dispositions n'est pas sans soulever des difficultés notamment quant à cette nouvelle répartition des compétences entre CSE et CSSCT mais également quant à l'application de certaines des solutions définies sous l'empire des dispositions antérieures relatives au CHSCT.

Le pourvoi pose ici deux questions relatives à l'organisation des réunions d'une CSSCT : une CSSCT peut-elle demander la tenue d'une réunion extraordinaire alors que cette compétence est reconnue par L. 2315-27 du code du travail au CSE (première branche) ? Si tel est le cas, l'employeur peut-il apprécier l'opportunité de cette réunion et le contenu de l'ordre du jour ? (3^{ème} branche).

1. Rappel des faits et de la procédure

Un accord collectif a été conclu le 27 février 2019 relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel de la société Adecco France.

Celle-ci dispose d'un comité social et économique (CSE) et de quatre CSE d'établissement, dont le CSE-E Adecco Ouest. Des CSSCT ont été instaurées dans chacun des établissements.

Selon l'article 5.1.1.1 de l'accord, sur les attributions générales des CSSCT-E, “ *Les parties souhaitant établir un véritable espace de dialogue sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail, cette CSSCT-E se voit confier des missions larges en la matière. Ainsi le CSE-E lui délègue toutes ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité* ”.

Selon l'article 5.1.3.2, relatif aux “réunions plénières”, “ *la CSSCT-E se réunira 4 fois par an, au rythme d'une réunion par trimestre sur convocation de son Président et en amont des réunions du CSE-E prévues sur ce thème. Des réunions extraordinaires de la CSSCT-E peuvent être organisées à la demande du Président du CSE-E ou de deux représentants du personnel au CSE-E* ”.

Le 9 juin 2023, deux membres du CSE Adecco Ouest sollicitent l'organisation d'une réunion extraordinaire de la CSSCT-E, en concertation avec les autres membres de la CSSCT-E, avec un ordre du jour déterminé.

La direction de la société Adecco France refuse d'organiser cette réunion extraordinaire, considérant que le désaccord porte sur le contenu de l'ordre du jour de la réunion ordinaire précédente, que la demande de réunion extraordinaire n'a d'autres finalités que de contourner les termes de l'accord collectif sur la fixation de l'ordre du jour et qu'elle est constitutive d'un abus de droit.

Par acte du 12 juillet 2023, le comité a saisi le président du tribunal judiciaire selon la procédure de référés, afin d'ordonner à la société de convoquer la CSSCT en réunion extraordinaire avec un ordre du jour déterminé et de la condamner à lui verser une somme provisionnelle à titre de dommages-intérêts.

Par arrêt infirmatif du 31 janvier 2025, la cour d'appel a ordonné à la société de convoquer la CSSCT-E en réunion extraordinaire avec l'ordre du jour souhaité par les membres de la CSSCT-E.

2. La possibilité de demander une réunion extraordinaire (première branche du moyen)

L'article L. 2315-27 du code du travail prévoit qu' " *Au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.*

Le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail".

Selon le pourvoi, il ressort de cet article que seul le CSE peut être réuni pour une réunion extraordinaire mais non la CSSCT. L'article L. 2315-27 ne concerne que les réunions du CSE et non les réunions de sa CSSCT. Si l'accord fixant les modalités de fonctionnement de la CSSCT peut prévoir la faculté pour ses membres de demander la tenue d'une réunion extraordinaire, il ne peut l'imposer.

Cette interprétation ne peut, selon moi, être retenue. Vous avez jugé, dans un arrêt du 18 juin 2025 ⁴, qu'il résulte des articles L. 2315-27 et L. 2315-38 du code du travail " *qu'un accord d'entreprise peut confier à la commission santé, sécurité et conditions de travail la mission de se réunir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail* ".

C'est donc en application de ces deux mêmes articles qu'il faut retenir qu'un accord d'entreprise peut confier à la CSSCT le droit de demander à se réunir sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, droit qui est inscrit à ce même alinéa de l'article L. 2315-27 du code du travail.

Comme l'expliquait S. Canas, dans son avis " *le législateur a ainsi expressément exclu du champ de la délégation les compétences consultatives du CSE ainsi que la faculté de recourir à un expert. Hormis ces deux prérogatives, l'ensemble des attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peuvent donc être confiées par voie conventionnelle à la CSSCT. Il s'en déduit, à mon sens, que peuvent faire l'objet d'une telle délégation non seulement les réunions annuelles du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, prévues au premier alinéa de l'article L. 2315-27 du code du travail, mais aussi les réunions qui doivent être organisées en cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement, prévues par le deuxième alinéa du même article*". "Certes, ces dispositions, en ce qu'elles imposent la tenue desdites réunions, sont d'ordre public. Mais elles ne font pas obstacle à une délégation de cette attribution du CSE au profit de la CSSCT, en application de l'article L. 2315-38 du code du travail. Une telle interprétation

me paraît être confirmée par les termes mêmes de l'article L. 2315-39 de ce code, dont le quatrième alinéa énonce que: "Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les dispositions de l'article L. 2314-3 s'appliquent aux réunions de la commission". Or le paragraphe I de cet article L. 2314-3 prévoit la composition du CSE et, « le cas échéant, [...] de la commission santé, sécurité et conditions de travail » lors des réunions « prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2315-27 » précité ».

L'accord ici en cause prévoit une délégation à la CSSCT-E de l'ensemble des attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, à l'exception de recours à un expert et des attributions consultatives du comité (article 5.1.1.1 de l'accord). L'accord pouvait donc prévoir que des réunions extraordinaires de la CSSCT-E puissent être organisées .

2. L'interprétation de la clause 5.1.3.2 de l'accord Adecco (2^{ème} branche)

Selon le pourvoi, il résulte des termes mêmes de la clause 5.1.3.2 de l'accord d'entreprise du 27 février 2019, selon laquelle, " des réunions extraordinaires de la CSSCT-E peuvent être organisées à la demande du président du CSE-E ou de deux représentants du personnel au CSE-E ", que la CSSCT-E ne dispose pas d'un droit à obtenir la convocation d'une réunion extraordinaire mais d'une simple faculté et que l'employeur peut refuser la demande de la CSSCT-E.

Il résulte d'une jurisprudence constante, " *qu'une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte* " [5](#).

Comme l'expose Mme la conseillère rapporteure, une lecture littérale de la clause 5.1.3.2. conduit à vider de son sens cette disposition et à priver le CSE de l'appui technique du CSSCT-E sur des points que l'employeur refuserait de voir aborder dans les réunions ordinaires.

Dans la mesure où les compétences du CSE lui sont transférées (à l'exception bien sûr des fonctions consultatives et du recours à un expert), les conditions d'organisation des réunions doivent être similaires. Depuis la réorganisation des institutions représentatives du personnel en 2017, la CSSCT n'est plus qu'une émanation du CSE, destinée à fournir, comme nous l'avons rappelé en introduction, un appui technique et une expertise au CSE. Il convient de donner une interprétation des dispositions légales et conventionnelles qui permette à chaque organe de remplir sa mission. Priver la CSSCT de la possibilité de se réunir de manière extraordinaire, c'est priver le CSE de l'avis de l'organe à laquelle il a délégué une partie de ses compétences. Certes il pourra en application de l'article L. 2315-27 demander la convocation d'une réunion extraordinaire du CSE, mais son utilité sera considérablement réduite puisqu'il ne pourra pas s'appuyer sur l'organe expert des questions de santé et de sécurité. Alors que l'accord a transféré à la CSSCT-E l'ensemble des compétences du CSE, à l'exception de ses compétences consultatives et du recours à l'expert, seul le CSE pourrait se réunir à sa demande sur des questions relevant conventionnellement de la CSST-E.

Il convient donc d'approuver l'interprétation de l'accord qui a été faite par la cour d'appel qui a jugé que " *la faculté pour deux membres du CSE-E de solliciter la convocation d'une*

réunion extraordinaire résulte tant des dispositions de l'article 2315-27 que des termes de l'accord collectif du 27 février 2019 (article 5.1.3.2) ”.

4. Convocation de la CSSCT-E à une réunion extraordinaire et ordre du jour (3^{ème} branche)

Concernant les réunions ordinaires, le contenu de l'ordre du jour doit être défini conjointement par l'employeur ou son représentant et le secrétaire du CSE. A défaut d'accord, le juge des référés peut être saisi. Lorsque des questions n'ont pu être fixées à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire du fait de l'opposition de l'employeur, une solution alternative à la saisine du juge des référés peut consister à la tenue d'une réunion extraordinaire, dans la mesure où les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la séance [6](#).

De manière générale, lorsqu'une réunion extraordinaire est organisée à l'initiative du CSE, l'employeur n'est pas juge de la requête qui lui est adressée et il est tenu d'organiser la réunion du CSE.

L'article L. 2315-27 du code du travail reprend la formulation de l'ancien article L. 4614-10 selon lequel le CHSCT (et maintenant le CSE) pouvait se réunir à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail. La Cour de cassation a jugé, sur le fondement de l'article L. 4614-10, que l'employeur était tenu d'organiser la réunion du CHSCT dès lors que les conditions étaient remplies, c'est-à-dire dès lors qu'il reçoit une demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel [7](#). Le refus de convoquer une réunion extraordinaire constitue un trouble manifestement illicite [8](#).

L'ordre du jour des réunions extraordinaires est, lui, défini par la demande de convocation adressée à l'employeur et la Cour a jugé, sous l'empire des dispositions antérieures à l'ordonnance de 2017, que l'employeur doit reprendre l'intégralité des questions posées par les auteurs de la demande d'une réunion extraordinaire du CHSCT [9](#).

Le code du travail est resté silencieux sur l'organisation des réunions, ordinaires et extraordinaires, de la CSSCT et de leur ordre du jour et c'est, en principe, à l'accord d'entreprise de définir leurs modalités de fonctionnement (article L. 2315-41 du code du travail).

Dès lors que l'on admet que la CSSCT dispose du droit de demander la tenue d'une réunion extraordinaire, il convient de reprendre les principes issus de la jurisprudence antérieure selon lesquels l'employeur ne peut être juge de l'opportunité de la réunion extraordinaire ni de l'établissement de son ordre du jour. Et ce sont pour les mêmes raisons que l'on doit admettre cette continuité de la jurisprudence qui seule permet un fonctionnement efficient et articulé de la CSSCT et du CSE.

C'est la raison pour laquelle la cour d'appel a jugé à bon droit, que “ dès lors que les conditions prévues à l'article 2315-27 susvisé sont remplies, l'employeur est tenu, sauf circonstances insurmontables, d'organiser la réunion extraordinaire ainsi sollicitée; il ne lui appartient pas, sauf abus de droit de la part des membres du comité, d'apprécier l'opportunité de cette demande, ni même de la pertinence des points à inscrire à l'ordre du jour (...). Le refus de l'employeur de convoquer la réunion extraordinaire de la CSSCT-E à la suite d'une demande motivée de deux de ses membres, conformément à l'article 2315-

27 du code du travail et à l'accord d'entreprise, est constitutive d'un trouble manifestement illicite ”.

5. Sur la 4^{ème} branche

Enfin dans une 4^{ème} branche, le moyen reproche à l'arrêt d'avoir retenu l'existence d'un trouble manifestement illicite sans rechercher, comme il lui était demandé, si la demande de réunion extraordinaire n'était pas abusive.

Dès lors que l'employeur n'a pas à apprécier le bien fondé ou la pertinence de la demande de réunion extraordinaire, ni les points à inscrire à l'ordre du jour, et que la cour d'appel a constaté que la demande d'organisation d'une réunion extraordinaire était motivée et qu'elle avait été présentée par deux représentants du personnel, la cour d'appel pouvait, pour écarter l'existence d'un abus, retenir que la demande procédait d'une prérogative légale et qu'elle ne portait pas atteinte aux prérogatives propres de l'employeur et du rapporteur de fixer conjointement l'ordre du jour des réunions ordinaires.

En conclusion, je suis d'avis de rejeter le pourvoi.

¹ Articles L. 2316-18 et L. 2315-36 du code du travail. Une CSSCT doit également être mise en place dans les établissements considérés comme particulièrement dangereux mentionnés aux articles L.4521-1 et suivants du code du travail.

² E. Wurtz, H. Lanouzière, *La santé au travail, Droit et pratique*, Economica, 2023, p. 339.

³ *Ibid.* § 821, p. 361.

⁴ Soc., 18 juin 2025, [pourvoi n° 23-10.857](#), publié.

⁵ Voir par exemple, Soc., 18 novembre 2020, [pourvoi n° 19-15.117](#).

⁶ *Droit de la représentation du personnel*, 2025/2026, Dalloz Action § 522.71.

⁷ Soc., 26 juin 2013, [pourvoi n° 12-13.599](#), Bull. 2013, V, n° 175

⁸ Soc., 8 mars 2017, [pourvoi n° 15-26.956](#).

⁹ Soc., 9 novembre 2016, [pourvoi n° 15-17.551](#).