



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° R2513914		SO	
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	
rapporteur : Anne Bérard	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	caractérisation d'un trouble manifestement illicite à la suite du refus d'un employeur de donner suite à une demande de réunion extraordinaire d'une CSSCT
Appréciation de la question posée	☒ Question présentée comme inédite

Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC) :	MUB4
Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☐ formation restreinte en l'état
En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui ☐ Non
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : <i>deux dont un avec variante</i>

1 - Rappel des faits et de la procédure

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

Le 9 juin 2023, deux membres du comité social et économique d'établissement Adecco Ouest (le comité) ont vainement sollicité l'organisation d'une réunion extraordinaire de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail d'établissement (la CSSCT), avec un ordre du jour déterminé.

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 jugement du 11 septembre 2023, le président du tribunal judiciaire a rejeté les demandes du comité.

Par arrêt du 31 janvier 2025, la cour d'appel a ordonné à la société de convoquer la CSSCT en réunion extraordinaire avec comme ordre du jour les points suivants :

o Pour donner suite à la présentation de la restitution de l'audit réunions DZ LA et Bretagne, les élus souhaitent connaître le suivi des actions qui ont été mises en place.

o Où en est le recrutement du DZ Bretagne ?

o Lors de nos inspections nous constatons plusieurs dysfonctionnements du parc immobilier sur la mise en place de travaux et/ou suivi. Quelle est l'organisation de ce service ? Les élus souhaitent une présentation des interlocuteurs de ce service et leur fonctionnement.

o [Localité 1] : les élus souhaitent la présentation des entrées et sorties du personnel permanent du site depuis janvier 2023 avec l'organigramme à date.

o [Localité 2] BTP : les élus souhaitent la présentation des entrées et sorties du personnel permanent du site depuis janvier 2023 avec l'organigramme à date.

o Les élus souhaitent connaître les dates du CDD de la directrice d'agence : début et fin du contrat. Qu'en est-il pour la suite de ce contrat ?

o Moment de convivialité équipe : les élus souhaitent connaître sur chaque zone ce qui est organisé pour ces moments de convivialité équipe. Merci de nous les présenter.

- o Ante carrière : combien de dossiers ont été remontés et mis en place depuis Janvier 2023?
- o Les élus souhaitent connaître le nombre de CDD sur chaque zone par BU sur notre périmètre Ouest avec les dates d'échéance.
- o Pour les échéances dans le mois de Juin 2023, qu'est-il prévu?
- o On site : les élus souhaitent connaître le nombre d'ETP permanent par code analytique par planning et la nature de ces contrats ETP permanents.
- o Les élus souhaitent l'intervention du RRH Middle Office lors de cette CSSCT.
- o Les élus souhaitent connaître le nombre d'embauches CDD/CDI pour pallier aux remplacements de congés et arrêts maladie sur la période estivale à compter du 1er juin 2023 sur notre périmètre sur chaque MO.
- o Les élus souhaitent connaître l'effectif de chaque MO sur notre périmètre.
- o Face à la difficulté de recrutement des profils " gestionnaire de compte ", les élus souhaitent connaître les moyens mis en oeuvre par le service RH pour recruter.
- o Comment sont fidélisés les gestionnaires de compte en poste face à ces démissions et pénuries de recrutements ?
- o Concernant les MO sur notre périmètre, les élus souhaitent savoir quel va être le process pour les heures supplémentaires effectuées pour la clôture de paie du mois de Mai 2023.
- o Les élus souhaitent que le pilote des 4 jours leur soit présenté. Quels sites et combien sont concernés ? Quelle est l'organisation ?
- o Sur le projet de la semaine de 4 jours, est-ce que tous les salariés vont être concernés ? Est-ce du volontariat ? Si oui comment cela va être organisé sur site ?
- o Dans un projet de mise en place en agence, si toute l'équipe n'adhère pas à ce fonctionnement de la semaine des 4 jours comment cela va se passer ?
- o MO : quels sont les sites concernés par l'annualisation sur notre périmètre ?

Elle a condamné la société à verser au comité une certaine somme provisionnelle à titre de dommages-intérêts.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de la société Adecco France .

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° R2513914 Du 11 avril 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 8 août 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros).
Mémoire en défense	Déposé le 8 octobre 2025 (article 700 CPC : 3 500 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

Le défendeur au pourvoi a déposé des observations complémentaires en défense le 23 janvier 2026.

2 - Exposé du moyen

2.1 - Moyen unique

La société fait grief à l'arrêt de lui ordonner de convoquer la CSSCT en réunion extraordinaire avec différents points à l'ordre du jour et de la condamner à payer au comité une certaine somme provisionnelle à titre de dommages-intérêts , alors :

« 1° / que l'article L. 2315-27 du code du travail, qui 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 et que le comité est en outre réuni « 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 », ne s'applique qu'au comité social et économique, et non à sa commission santé, sécurité et conditions de travail dont le fonctionnement est régi, selon les articles L. 2315-41 et L. 2315-44 du code du travail, par un accord d'entreprise ou, à défaut, par le règlement intérieur du comité social et économique ; qu'en l'espèce, le litige portait sur le refus de la société Adecco France d'organiser une réunion extraordinaire de la CSSCT du comité social et économique d'établissement Ouest, à la demande de plusieurs élus ; qu'en affirmant que « *la faculté pour deux membres du CSE-E de solliciter la convocation d'une réunion extraordinaire résulte des dispositions de l'article L. 2315-27* » du code du travail, pour retenir que « *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 L. 2315-27 du code du travail (...) est constitutive d'un trouble manifestement illicite* », la cour d'appel a violé les articles L. 2315-27, L. 2315-41 et L. 2315-44 du code du travail, ensemble l'article 835 du code de procédure civile ;

2° / que si l'article L. 2315-27 du code du travail prévoit que « le comité est réuni (...) 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 », l'article 5.1.3.2 de l'accord collectif d'entreprise du 27 février 2019 prévoit quant à lui que « des réunions extraordinaires de la CSSCT-E peuvent être organisées à la demande du Président du CSE-E ou de 2 représentants du personnel au CSE-E » ; qu'il en résulte que si la tenue d'une réunion du comité social à la demande motivée de deux de ses membres est obligatoire, la tenue d'une réunion extraordinaire de la CSSCT à la demande de deux de ses membres est facultative ; qu'en affirmant néanmoins que « la faculté pour deux membres du CSE-E de solliciter la convocation d'une réunion extraordinaire résulte (...) des termes de l'accord collectif du 27 février 2019 (article 5.1.3.2) », pour en déduire que « 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'accord d'entreprise est constitutive d'un trouble manifestement illicite », la cour d'appel a violé l'accord d'entreprise précité, ensemble l'article 835 du code de procédure civile ;

3° / Qu' à supposer que l'accord du 27 février 2019 reconnaisse à deux membres du comité social et économique d'établissement le droit d'imposer la convocation d'une réunion extraordinaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail de ce comité, cette réunion ne pourrait avoir pour ordre du jour que des questions ou points qui entrent dans les attributions déléguées à cette commission par le comité social et économique d'établissement ; qu'en l'espèce, la société Adecco France soutenait que les

élus du comité social et économique d'établissement Ouest avaient demandé la tenue d'une réunion extraordinaire de la CSSCT de ce CSE, pour contourner le refus du président de cette CSSCT d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire des points et questions qui échappent aux compétences de cette CSSCT ; qu'elle soutenait qu'une réunion extraordinaire ne pouvait être organisée que sur un ordre du jour compatible avec les compétences de la CSSCT et que les élus demandaient la tenue d'une réunion extraordinaire de la CSSCT sur un ordre du jour comportant des questions excédant les compétences de cette CSSCT ; qu'en affirmant néanmoins qu'il n'appartient pas à l'employeur d'apprécier l'opportunité de la demande des élus d'organiser une réunion extraordinaire, « ni même la pertinence des points à inscrire à l'ordre du jour », pour en déduire que « la société Adecco France ne saurait valablement prétendre qu'une telle demande est constitutive d'un abus de droit dès lors 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 » et que (...) « la réunion extraordinaire peut être, en pareil cas, régulièrement convoquée sur un ordre du jour non entièrement conjoint », la cour d'appel, qui a ainsi reconnu aux membres du comité social et économique la faculté d'obtenir une réunion extraordinaire pour voir examiner n'importe quel sujet de leur choix, a violé l'article L. 2315-27 du code du travail, l'accord d'entreprise du 27 février 2019, ensemble l'article 835 du code de procédure civile ;

4° / Qu'à supposer que l'accord du 27 février 2019 reconnaisse à deux membres du comité social et économique le droit d'imposer à l'employeur la tenue d'une réunion extraordinaire de la commission santé, sécurité et conditions de travail de ce comité, l'exercice de ce droit serait abusif s'il avait pour objet, non d'obtenir l'examen de questions relevant des compétences de la commission sans attendre la tenue de la prochaine réunion ordinaire, mais d'obtenir l'examen, en dehors d'une réunion ordinaire imminente, de questions qui n'entrent pas dans les attributions déléguées à cette commission par le comité social et économique d'établissement et que l'employeur a refusé d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ; qu'en l'espèce, pour démontrer que la demande de plusieurs élus du comité social et économique d'établissement Ouest d'organiser une réunion extraordinaire de la CSSCT présentait un caractère abusif, la société Adecco France soulignait que cette demande faisait suite à la fixation conjointe, par le président et la rapporteure de la CSSCT, de l'ordre du jour d'une réunion ordinaire du 15 juin 2023, que n'ayant pas pu imposer au président l'inscription de points qu'ils souhaitaient inscrire à l'ordre du jour de cette réunion du 15 juin 2023 et qui excédaient les compétences de cette commission, plusieurs élus avaient alors demandé, avant même la tenue de cette réunion, l'organisation d'une réunion extraordinaire en vue d'examiner les points que la direction avait refusé d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion du 15 juin 2023 ; qu'en se bornant à relever que l'accord du 27 février 2019 reconnaît à deux membres du CSE-E la faculté de solliciter la convocation d'une réunion extraordinaire et que, dans ce cas, l'ordre du jour peut n'être pas entièrement conjoint, pour écarter l'existence d'un abus de droit, sans rechercher si cette demande n'avait pas pour objet de contourner le refus légitime de l'employeur d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire des questions échappant à la compétence de la CSSCT, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'accord d'entreprise du 27 février 2019, ensemble l'article 835 du code de procédure civile

»

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Le refus du président d'un comité social et économique d'établissement d'organiser une réunion extraordinaire de la CSSCT de ce comité à la suite d'une demande motivée de deux de ses membres constitue-t-il un trouble manifestement illicite, même si ce refus est fondé sur le fait que les questions dont la mise à l'ordre du jour est souhaitée ne relèveraient pas de la compétence de la CSSCT ?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 - Sur l'organisation des réunions de la CSSCT et la fixation de son ordre du jour (moyen unique).

5.1.1- Rappel des textes et de la jurisprudence

1° / Le code du travail prévoit des dispositions relatives à l'organisation des réunions du comité social et économique et la fixation de leur ordre du jour

a/ L'initiative de réunir le comité appartient à l'employeur,

Au titre des dispositions d'ordre public relatives aux réunions du comité social et économique, l'article L.2315-27 du code du travail prévoit que « 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.

Lorsque l'employeur est défaillant, et à la demande d'au moins la moitié des membres du comité social et économique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et siéger sous sa présidence.

L'employeur informe annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions. »

Au titre des dispositions supplétives, l'article L.2315-28 prévoit que « A défaut d'accord prévu à l'article 2312-19, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. »

La date et le lieu des réunions sont fixées librement par l'employeur

Soc., 15 janvier 2013, pourvoi n° 11-28.324, Bull. 2013, V, n° 9, sommaire :

« Une cour d'appel déduit à bon droit de l'article L. 2325-14 du code du travail que le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur, et que si, en application de l'article L. 2325-2 du code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, ce texte ne lui permet pas d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice. »

Avec pour limite l'abus dans l'exercice de ce droit :

Soc., 3 avril 2019, pourvoi n° 17-31.304, publié, sommaire :

« La fixation du lieu des réunions du comité d'entreprise relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice.

C'est à bon droit qu'ayant constaté que, malgré l'opposition des élus, les réunions du comité d'entreprise d'une société étaient, depuis le rachat de cette société par un groupe, organisées en région parisienne alors qu'aucun salarié de la société n'y travaille, que le temps de transport pour s'y rendre est particulièrement élevé et de nature à décourager les vocations des candidats à l'élection, que ce choix est de nature à avoir des incidences sur la qualité des délibérations à prendre par le comité d'entreprise alors que les enjeux sont particulièrement importants, notamment en termes de conditions de travail, dans le domaine médico-social, et que des solutions alternatives n'avaient pas été véritablement recherchées, une cour d'appel, qui a estimé que l'employeur avait commis un abus dans le choix du lieu des réunions, a pu fixer le lieu de ces réunions sur l'ancien site dans l'attente d'une meilleure décision. »

- Lorsqu'une réunion extraordinaire est régulièrement demandée, l'employeur est tenu de l'organiser

L'ouvrage collectif « *Droit de la représentation du personnel* » ¹ précise : « *Attention, l'employeur qui n'est pas juge de l'opportunité de la requête lui étant adressée est tenu, en l'absence d'obstacle insurmontable, d'organiser la réunion extraordinaire du comité social et économique sollicitée par la majorité des membres de ce comité* »

Notre chambre a jugé sous l'empire des anciens textes que le refus d'un employeur de convoquer une réunion extraordinaire du comité d'entreprise est justifié lorsque les conditions légales tenant à une demande à la majorité des membres du comité ne sont pas réunies :

Soc., 13 février 2019, pourvoi n° 17-27.889, publié, sommaire :

« Il résulte des articles L. 2323-1, L. 2324-28 et L. 2325-14 du code du travail alors applicables, que la majorité des membres du comité d'entreprise visée à l'article L. 2325-14 du code du travail s'entend de la majorité des membres élus ayant voix délibérative.

Viole dès lors ces textes la cour d'appel qui enjoint à l'employeur d'organiser une seconde réunion du comité d'entreprise par application de l'article L. 2325-14 du code du travail en retenant qu'il convient d'apprécier cette majorité au regard de tous les membres composant le comité, intégrant les élus titulaires, les suppléants, le représentant syndical et le représentant du chef d'entreprise. »

Dans le cadre d'une cassation sans renvoi, cet arrêt a ainsi rejeté « *la demande de convocation du comité d'entreprise pour une réunion extraordinaire avec l'ordre du jour visé par la demande du 9 février 2017 en application des articles L. 2325-14 et L. 2325-17 du code du travail* ».

L'ancien article L.2325-14 applicable au comité d'entreprise était établi dans des termes comparables à l'actuel article L.2315-28, applicable au comité social et économique. Il en va de même de l'ancien article L. 2325-17 par rapport à l'article L.2315-31 applicable au comité social et économique.

Le refus de l'employeur d'organiser une réunion demandée à la majorité des élus constitue une entrave :

Crim., 17 janvier 1984, pourvoi n° 82-94.159, Bulletin Criminel Cour de Cassation
Chambre criminelle N 023 :

«A pu déclarer établi le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'établissement l'arrêt qui relève que le chef d'établissement s'est refusé à faire droit à un vote majoritaire du comité réclamant une réunion extraordinaire, en se bornant à renvoyer à la prochaine réunion mensuelle l'examen des questions sur lesquelles le comité avait souhaité être consulté à bref délai. Sauf circonstances particulières qui n'ont pas été constatées en l'espèce, le chef d'établissement est tenu, en application de l'article L 434-4 du Code du travail devenu l'article L 434-3, d'organiser, en dehors de la réunion mensuelle ordinaire, une réunion extraordinaire lorsqu'elle est demandée par la majorité des membres du comité (1).. »

La demande de tenue d'un comité extraordinaire ne peut être refusée en retenant que son motif était insuffisamment explicité (Crim., 11 mars 2008, pourvoi n° 07-80.169)

Par ailleurs, au visa de l'ancien article L.4614-10 du code du travail, notre chambre a jugé que l'employeur n'a pas de pouvoir d'appréciation lorsque une demande motivée de réunion du CHSCT lui est faite par deux de ses membres :

Soc., 26 juin 2013, pourvoi n° 12-13.599, Bull. 2013, V, n° 175 :

« Selon l'article L. 4614-10 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel ; il en résulte que dès lors que la demande remplit ces conditions, l'employeur est tenu d'organiser la réunion.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt d'une cour d'appel qui, saisie par l'employeur, retient que des demandes de réunion ne sont pas justifiées en l'absence de projet important, alors que, ayant constaté que les demandes de réunion avaient été formées par deux membres des CHSCT et qu'elles étaient motivées, la cour d'appel n'avait pas à vérifier leur bien fondé. »

Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-16.067, Bull. 2015, V, n° 240, sommaire :

« En cas de défaillance de l'employeur dans la convocation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en vue de la réunion extraordinaire demandée dans les conditions de l'article L. 4614-10 du code du travail, les auteurs de cette demande sont recevables à agir en justice pour que soit ordonnée une nouvelle. »

Le refus de convoquer une réunion extraordinaire constitue un trouble manifestement illicite :

Soc., 8 mars 2017, pourvoi n° 15-26.956 :

« Mais attendu qu'ayant constaté que La Poste s'était opposée à la mise en oeuvre de l'expertise votée le 30 juin 2015 par le CHSCT et avait refusé de convoquer un CHSCT extraordinaire sur le projet de réorganisation, malgré la demande motivée présentée par deux représentants du personnel en application de l'article L. 4614-10 du code du travail, la cour d'appel en a exactement déduit l'existence d'un trouble manifestement illicite ; que le moyen n'est pas fondé ; »

b/ S'agissant de l'ordre du jour des réunions du comité social et économique :

S'agissant des réunions ordinaires, l'article L2315-29 précise que «*L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire.*

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le

président ou le secrétaire. »

Au visa de l'article L.2315-29, notre chambre juge que la fixation de l'ordre du jour résulte du seul accord du président et du secrétaire du comité social et économique et que les membres du comité ne participent pas à son élaboration (Soc., 4 octobre 2023, pourvoi n° 22-10.716).

Sous l'empire des anciens textes, elle en a jugé de même au visa de l'article L. 4614-8 du code du travail s'agissant des réunions du CHSCT (Soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° 13-19.427)

S'agissant des réunions extraordinaires, ce sont les auteurs de la demande de réunion qui en fixent l'ordre du jour :

Ainsi, l'article L.2315-31 précise «Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion. »

Sous l'empire des anciens textes, notre chambre a jugé que la non reprise de l'intégralité des questions posées par les auteurs de la demande d'une réunion extraordinaire du CHSCT constituait un trouble manifestement illicite :

Soc., 9 novembre 2016, pourvoi n° 15-17.551 :

« Vu les articles L. 4614-10 du code du travail et 809 du code de procédure civile ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel ; qu'il en résulte que dès lors que la demande remplit ces conditions, l'employeur est tenu d'organiser la réunion et que les questions posées par les élus doivent être inscrites à l'ordre du jour sans modification ;

Attendu que pour déclarer irrecevable la demande de condamnation de la société Orange à convoquer le CHSCT à une réunion extraordinaire avec comme ordre du jour les points sollicités par les demandeurs, formée devant le juge des référés par MM. [G], [T], [E] et [V] en leur qualité de membres du CHSCT, l'arrêt retient que la présidente du CHSCT a convoqué ses membres à une réunion extraordinaire fixée au 21 mai 2014 sur un ordre du jour reprenant en substance les demandes des appelants en date des 4 et 23 avril 2014, réunion à laquelle ceux-ci ont participé, et qu'il n'existe en l'espèce aucun trouble manifestement illicite au sens de l'article 809 du code de procédure civile, c'est-à-dire une violation évidente de la règle de droit puisque le CHSCT a été convoqué et a délibéré sur l'objet des demandes des appelants ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que, sur sept points figurant aux demandes motivées des membres du CHSCT, seuls deux avaient été repris dans l'ordre du jour, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un trouble manifestement illicite, a violé les textes susvisés . »

L'article L.4614-10 était ainsi rédigé : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.*

Il est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. »

2 ° / Les dispositions du code du travail relatives à la CSSCT ne prévoient pas de dispositions particulières relatives à l'organisation des réunions et à leur ordre du jour (articles L.2315-36 à L.2315-44 du code du travail)

L'existence d'une CSSCT, prévue par une disposition d'ordre public, est obligatoire.

Ainsi, l'article L.2315-38 du code du travail dispose que « *la commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité.* »

Aux termes de l'article L.2315-39 du même code, également d'ordre public, « *la commission est présidée par l'employeur ou son représentant.*

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège prévus à l'article L. 2314-11.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

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.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les dispositions de l'article L. 2315-3 relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Au titre du champ de la négociation, l'article L.2315-41 précise que « *L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en application des articles L. 2315-36 et L. 2315-37, en définissant :*

- 1° Le nombre de membres de la ou des commissions ;*
- 2° Les missions déléguées à la ou les commissions par le comité social et économique et leurs modalités d'exercice ;*
- 3° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions ;*
- 4° Les modalités de leur formation conformément aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18 ;*
- 5° Le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués ;*
- 6° Le cas échéant, les conditions et modalités dans lesquelles une formation spécifique correspondant aux risques ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise peut être dispensée aux membres de la commission. »*

Au titre des dispositions supplétives, l'article L.2315-44 précise notamment qu' « *en l'absence d'accord prévu aux articles L. 2315-41 et L. 2315-42, le règlement intérieur du comité social et économique définit les modalités mentionnées aux 1 ° à 6 ° de l'article L. 2315-41.* »

Si notre chambre n'a pas encore été amenée à statuer spécifiquement sur l'organisation des réunions et l'ordre du jour de la CSSCT, elle a été conduite à rappeler, à plusieurs reprises le lien fort existant entre le comité social et économique et sa CSSCT :

Elle a ainsi jugé :

- que « *la contestation des désignations des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, qui sont désignés par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat.* » (Soc., 11 février 2026, pourvoi n° 24-60.197, publié, Soc., 11 février 2026, pourvoi n° 24-16.403) ;

- qu'il résulte l'article L. 2315-39 et de l'article L. 2315-32, alinéa 1 du code du travail « *que la désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du comité social et économique à la majorité des voix des membres présents lors du vote.* » (Soc., 11 février 2026, pourvoi n° 24-16.408).

Enfin, elle a eu l'occasion de statuer au visa combiné des articles L. 2315-27 et L. 2315-38 du code du travail :

Soc., 18 juin 2025, pourvoi n° 23-10.857 :

« Enoncé du moyen

20. Le syndicat CFE-CGC Orange fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande d'annulation de l'article 11.3.1.1 de l'accord collectif et d'injonction des parties à l'accord d'entamer des négociations ayant pour objet de substituer à la clause annulée de nouvelles stipulations en conformité avec les dispositions du code du travail, alors « que les réunions du comité social et économique prévues en cas d'accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves et 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 sont d'ordre public ; qu'elles ne peuvent être déléguées conventionnellement à la commission de santé, de sécurité et des conditions de travail ; qu'en l'espèce, l'article 11.3.1.1 de l'accord collectif prévoit une telle disposition ; qu'en jugeant que l'accord collectif pouvait valablement opérer ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 2315-37 du code du travail. »

Réponse de la Cour

21. Aux termes des deux premiers alinéas de l'article L. 2315-27 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, 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.

22. Aux termes de l'article L. 2315-38 du même code, la commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité

relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 et des attributions consultatives du comité.

23. Il résulte de ces textes 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.

24. En conséquence, c'est à bon droit que la cour d'appel a rejeté la demande d'annulation de l'article 11.3.1.1 de l'accord collectif sur le dialogue social.»

5.1.2- En l'espèce

- L'accord collectif relatif à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel de la société Adecco France prévoit en son chapitre II consacré aux CSEE, un article 5, intitulé « les commissions du CSEE », au sein duquel figure un article 5.1 relatif à la CSSCT-E.

Au point 5.1.1.1, « attributions générales », il est précisé que « *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* » .

Au point 5.1.3. 2, relatifs aux réunions plénières de la CSSCT-E, il est précisé :

« La CSSCT-E se réunira quatre 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. »

- Pour ordonner à la société de convoquer la CSSCT en réunion extraordinaire avec différents points à l'ordre du jour, l'arrêt est ainsi motivé :

«Au cas présent, un accord collectif relatif à la mise en place des instances représentatives du personnel a été signé par la société Adecco avec les organisations syndicales représentatives le 27 février 2019 qui régit le fonctionnement des CSE et CSSCT d'établissement.

La cour rappelle à titre liminaire que l'existence d'un trouble manifestement illicite suffit à justifier le prononcé de mesures propres à le faire cesser sans que ni le demandeur ni le juge soient tenus de caractériser et de constater l'urgence.

Il sera ensuite relevé qu'il ressort des pièces produites que l'ordre du jour de la réunion ordinaire de la

CSSCT-E du 15 juin 2023 a été élaboré conjointement par le représentant de l'employeur et la rapporteure conformément à l'accord collectif (article 5.1.2.1) du 27 février 2019, ayant été précédé par des échanges qui ont donné lieu à l'accord de la rapporteure sur son contenu, de sorte que le comité social et économique Adecco Ouest n'est pas fondé à soutenir que l'employeur s'est arrogé le droit d'en fixer unilatéralement le contenu pour fonder ses demandes dans le cadre de la présente instance. Il sera à cet égard observé que la CSE Adecco Ouest n'a pas saisi le juge des référés d'une éventuelle difficulté sur ce point mais a, avant même la tenue de la réunion ordinaire, décidé d'avoir recours à l'organisation d'une réunion extraordinaire.

Il est en effet établi que la direction de la société Adecco a été saisie par deux membres du comité social et économique Adecco Ouest, par mails du 9 juin 2023, d'une demande motivée de réunion extraordinaire de la CSSCT-E, listant les points qu'ils souhaitaient voir mettre à l'ordre du jour, distincts de ceux fixés à l'ordre du jour de la réunion ordinaire du 15 juin 2023.

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.

En l'espèce, la société Adecco France a refusé l'organisation de la réunion extraordinaire, considérant

que cette demande est constitutive d'un abus de droit et n'a d'autres finalités que celles de contourner les dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière.

Toutefois, la société Adecco France ne saurait valablement prétendre qu'une telle demande est constitutive d'un abus de droit dès lors 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). Elle ne saurait davantage invoquer la méconnaissance du principe selon lequel le président et le rapporteur fixent conjointement l'ordre du jour des réunions (article 5.1.2.1), étant relevé d'une part, que ces derniers conservent en tout état de cause leurs prérogatives et, d'autre part, que la réunion extraordinaire peut être, en pareil cas, régulièrement convoquée sur un ordre du jour non entièrement conjoint.

Il résulte des considérations qui précèdent, que 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, de sorte que l'ordonnance critiquée doit être infirmée et ce sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail de leur argumentation ni de répondre à des conclusions que les constatations précédentes rendent inopérantes. Il sera donc fait droit à la demande du CSE Adecco Ouest tendant à voir ordonner à la société Adecco France de convoquer une réunion extraordinaire de la CSSCT-E selon l'ordre du jour détaillé au dispositif du présent arrêt. »

1° / Le moyen, pris en sa première branche, postulant que les dispositions de l'article L.2315-27 du code du travail applicables au comité social et économique ne s'appliquent pas à la CSSCT, reproche à l'arrêt d'avoir retenu l'existence d'un trouble manifestement illicite tenant au refus de l'employeur de convoquer la réunion extraordinaire de la CSSCT à la suite d'une demande motivée de deux membres du comité.

Le mémoire ampliatif soutient que les dispositions de l'article L.2315-27 ne sont pas applicables à la CSSCT, mais exclusivement au comité social et économique de sorte que deux élus du comité social et économique ne pourraient s'en prévaloir que pour demander une réunion plénière extraordinaire du comité social et économique pour traiter de sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Il soutient que l'organisation des réunions de la CSSCT relève de son fonctionnement et donc de dispositions prévues par accord collectif et à défaut par règlement intérieur.

En l'absence de dispositions légales spécifiques relatives à l'organisation des réunions de la CSSCT, il appartiendra à notre chambre d'apprécier les mérites du moyen à l'aune des liens existant entre la CSSCT et le comité dont elle émane, ainsi que de la jurisprudence précitée.

2° / Pris en sa deuxième branche, le moyen reproche à l'arrêt d'avoir retenu l'existence d'un trouble manifestement illicite tenant au refus de l'employeur de convoquer la réunion extraordinaire de la CSSCT à la suite d'une demande motivée de deux membres du comité, en retenant de la lecture de l'article 5.1.3.2, relatif aux réunions extraordinaires de la CSSCT d'établissement, que la convocation d'une telle réunion par l'employeur n'est que facultative.

Il est constant que l'article 5.1.3.2, relatif aux réunions extraordinaires de la CSSCT d'établissement précise que « *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 mémoire ampliatif y voit dès lors une simple faculté sans reconnaître pour autant un droit à la tenue d'une telle réunion.

Il précise « *l'interprétation littérale de l'article 5.1.3.2 de l'accord d'entreprise du 27 février 2019, qui prévaut sur toute autre règle d'interprétation s'agissant d'un accord*

collectif (Ass. Plén., 23 octobre 2015, n° 13-25.279, Bull.), interdit de déduire de sa

formulation l'existence d'une obligation, pour la société Adecco France, d'organiser

une réunion extraordinaire de la CSSCT d'établissement à la demande de deux membres du CSE dont elle émane . ».

Il se réfère par ailleurs à l'article L.5.1.2.1 de l'accord qui précise que « *le rapporteur de la CSSCT-E établit conjointement avec l'employeur ou son représentant, l'ordre du*

jour », pour en déduire que « *cette disposition impose ainsi une définition conjointe de l'ordre du jour de toute réunion de la CSSCT, ce qui donne au président de la commission le droit de s'opposer à l'inscription d'une question à l'ordre du jour d'une réunion* »

Ainsi que le rappelle le commentaire au rapport annuel de l'arrêt de l'assemblée plénière du 23 octobre 2015 (pourvoi n° 13-25.279, Bull. 2015, Ass. Plén, n° 6), une convention collective est un acte normatif, négocié entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales et qui détermine son champ d'application territorial et professionnel. Il en résulte que la 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.

Cette méthode d'interprétation est régulièrement rappelée par notre chambre (Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-12.467 ; Soc., 18 novembre 2020, pourvoi n° 19-15.117).

La Cour de cassation exerce un contrôle lourd sur l'interprétation des accords collectifs afin d'assurer une unité d'application.

Si l'accord collectif devait être interprété littéralement, ce qui accréderait l'idée d'une réunion extraordinaire facultative, on pourrait toutefois s'interroger sur l'intérêt même d'une telle disposition, dans un contexte où la possibilité de provoquer une « réunion extraordinaire » a pour finalité de permettre à des élus d'obtenir la mise à l'ordre du jour de sujets qu'ils souhaitent voir traiter par l'instance à laquelle ils appartiennent.

Si, de façon générale, c'est une majorité d'élus qui peut la provoquer, l'importance des questions de santé et de sécurité des conditions de travail a conduit le législateur à prévoir que deux élus peuvent à eux seuls provoquer une réunion extraordinaire sur de tels sujets.

Certes, si la lecture de l'accord retenue par le mémoire ampliatif permet toujours aux élus du comité social et économique, par le biais de l'article L.2315-27, de provoquer une réunion extraordinaire de l'assemblée plénière du CSEE, on pourrait cependant interroger l'efficacité du dispositif, alors que le code du travail a fait de la CSSCT une commission obligatoire et que l'accord collectif a délégué à la CSSCT l'ensemble des compétences du CSEE légalement déléguables en matière de santé et de sécurité des conditions de travail.

Il résulterait par ailleurs de la lecture littérale de l'accord une indifférenciation du régime des réunions ordinaires et réunions extraordinaires dès lors que l'employeur disposerait de façon indifférenciée sur ces deux types de réunion du droit de les convoquer et de voir leur ordre du jour, à conjointement décidé, et donc soumis à son accord.

En cela, l'accord collectif se singulariserait de la notion usuelle de « réunion extraordinaire », qui jusqu'alors relevait du droit des élus, à certaines conditions indépendantes de la volonté de l'employeur, de provoquer une réunion sur un sujet de leur choix.

Enfin, cette lecture devra être appréciée à l'aune des voies de recours ouvertes, dès lors que concrètement serait fermée toute possibilité au comité social et économique de caractériser un trouble manifestement illicite dans le refus de l'employeur d'organiser une réunion extraordinaire de la CSSCT à la demande de deux élus....et même de leur majorité.

La portée de cette branche dépendra donc du point de savoir si l'accord d'entreprise du 27 février 2019 peut/doit être interprété seul ou en considération des dispositions d'ordre public de l'article L.2315-27 du code du travail.

3° / Pris en sa troisième branche, le moyen reproche à l'arrêt d'avoir retenu l'existence d'un trouble manifestement illicite tenant au refus de l'employeur de convoquer la réunion extraordinaire de la CSSCT à la suite d'une demande motivée de deux membres du comité, sans considérer la nature des questions posées alors qu'une telle réunion ne peut avoir pour ordre du jour que des questions ou points entrant dans les attributions déléguées à cette commission par le comité.

Le mémoire ampliatif souligne qu'une telle position revient à autoriser les élus du comité social et économique à demander une réunion extraordinaire sur n'importe quel sujet.

Il a été précédemment souligné que les conditions posées pour permettre aux membres d'un comité d'obtenir la provocation d'une réunion extraordinaire ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'un sujet relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail ou d'un autre sujet.

Dans ce dernier cas, la possibilité de tenir une réunion extraordinaire est prévue par les dispositions supplétives de l'article L.2315-28 du code du travail, avec pour condition que la demande soit faite « *à la majorité de ses membres* » .

Le premier cas fait donc doublement figure d'exception, puisque deux membres du comité peuvent à eux seuls provoquer une réunion extraordinaire et que cette possibilité figure dans l'article L.2315-27, d'ordre public, auquel aucun accord collectif ne peut donc déroger.

Il pourrait s'en inférer que cette disposition doit être d'interprétation stricte et que pour caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite tenant au refus de l'employeur d'organiser une réunion de la CSSCT (ou même du comité sur les sujets délégués à la

CSSCT), le juge des référés devrait s'assurer de ce que la demande s'inscrit bien dans le cadre juridique posé par l'article L.2315-27, ce qui pourrait imposer qu'il s'assure, pour caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite tenant au refus de l'employeur de donner suite à la demande de réunion, que cette demande se rapporte à des « *sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail* ».

Pour autant, sous l'empire de l'article L.4614-10 du code du travail, notre chambre a jugé, ainsi que rappelé plus haut, que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, que dès lors que la demande remplit ces conditions, l'employeur est tenu d'organiser la réunion et que les questions posées par les élus doivent être inscrites à l'ordre du jour sans modification.

En l'espèce, la société toutefois n'a pas prétendu que la demande de réunion extraordinaire se heurtait aux dispositions légales, puisqu'elle a soutenu que, contrairement au comité social et économique, le code du travail ne régit pas le fonctionnement de la CSSCT lequel est exclusivement régi par les dispositions de l'accord collectif (p.12 et 13 des conclusions).

Mais s'appuyant sur cet accord, elle a fait valoir (p.18 et s.) que l'ordre du jour avait été établi conjointement par le rapporteur de la CSSCT et l'employeur, que la présidente de la CSSCT avait rappelé aux membres de la commission l'importance de ne mettre à l'ordre du jour que des points relevant du champ de compétence de la CSSCT Ouest et faisait valoir (p.21-22) avoir « *retracé l'ensemble des points que les membres de la CSSCT souhaitaient voir remettre à l'ordre du jour en leur précisant, après leur avoir indiqué leur exclusion du champ de compétence de la CSSCT Ouest, le niveau où ils seraient abordés (cf. tableau dans l'email du 16 juin 2023 à 10h57 - Pièce n° 6)* ».

Elle a soutenu que, « *même en l'absence de définition précise dans l'accord collectif des missions de la CSSCT, ces missions doivent a minima être en relation directe avec la santé la sécurité et les conditions de travail. C'est précisément l'objet de cette commission.* »

Le jugement avait à cet égard retenu que « *la lecture de ces points ne conduit pas à la constatation de leur lien direct avec la santé, la sécurité et les conditions de travail* ».

L'arrêt infirmatif n'a quant à lui pas procédé à une telle recherche, qu'il a estimée inopérante puisqu'il a retenu 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.* »

Il appartiendra à notre chambre de dire si l'arrêt encourt le reproche de défaut de base légale, pour ne pas avoir recherché si les sujets motivant la demande de réunion extraordinaire s'inscrivaient dans le cadre juridique l'y autorisant, ce que contestait l'employeur.

4°/ Pris en sa quatrième branche, présentée dans le mémoire ampliatif comme « *infiniment subsidiaire* », le moyen reproche à l'arrêt d'avoir retenu l'existence d'un trouble manifestement illicite tenant au refus de l'employeur de convoquer la réunion extraordinaire

de la CSSCT à la suite d'une demande motivée de deux membres du comité, alors-même que l'employeur avait soutenu l'existence d'un abus de droit .

Pour soutenir l'existence de cet abus, la société, dans ses écritures (p.23), a effectivement fait valoir, entre autres moyens, que la demande motivée de tenue d'une réunion extraordinaire était abusive, comme n'ayant pour seule cause que d'imposer l'examen de points qui n'avaient pas été retenus lors de l'élaboration conjointe de l'ordre du jour de la réunion ordinaire du 15 juin 2023 comme n'entrant pas dans le champ de compétence de la CSSCT.

Comme tous les droits sont susceptibles d'abus, qu'il s'agisse de droits réels ou de droits personnels, on pourrait tenter d'identifier l'abus du droit de provoquer une réunion extraordinaire comme le « *détournement d'une prérogative* ».

Au premier rang des prérogatives de toute personne, se trouve celle d'ester en justice pour pouvoir faire reconnaître des droits.

La Cour de cassation juge au visa de l'article 1240 du code civil que « *L'exercice d'une action en justice peut dégénérer en un abus du droit d'ester en justice qui suppose la démonstration d'une faute.* »

Pour un exemple d'action en justice engagée par un CHSCT jugée abusive : Soc., 22 février 2017, pourvoi n° 15-22.392, Bull. 2017, V, n° 25.

En droit social, l'abus de droit peut s'apparenter à la déloyauté dans l'exécution du contrat de travail, par exemple lorsqu'un employeur fait un usage abusif d'une clause de mobilité :

Soc., 30 mai 2013, pourvoi n° 12-13.608 :

« Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié avait avisé l'employeur du coût et de la durée des trajets entre son domicile et son nouveau lieu de travail, ainsi que de l'absence de transports en commun à la fin du travail journalier, la cour d'appel a pu décider que la mise en oeuvre par l'employeur de la clause de mobilité était abusive ; que le moyen n'est pas fondé. »

- lorsqu'il est reproché à l'employeur de faire un usage abusif de son droit d'opposition au départ d'un salarié dans le cadre d'un PSE (Soc., 11 mars 2016, pourvoi n° 14-29.096) ;

- lorsqu'il est reproché à une salariée un usage abusif de ses bons de délégation (Soc., 2 juillet 2014, pourvoi n° 13-13.647, 13-13.874)

- L'abus de droit a aussi été quelquefois invoqué pour des droits s'exerçant dans un cadre collectif :

Sur l'exercice du droit d'alerte :

Soc., 27 novembre 2012, pourvoi n° 11-21.566 :

« Mais attendu qu'ayant relevé d'une part, le caractère stratégique de l'activité de formation externe pour le devenir de l'entreprise tout entière, cette activité demeurant déficitaire malgré sa réorganisation alors qu'elle est bénéficiaire et connaît une croissance forte chez les concurrents, et retenu d'autre part l'absence de pertinence des réponses de la direction aux questions du comité, ces réponses étant démenties par les mauvais résultats persistants de cette branche, la cour d'appel, par une décision motivée, répondant aux conclusions prétendument délaissées et effectuant les recherches prétendument omises, a estimé que le comité d'entreprise avait décidé sans abus d'exercer son droit d'alerte ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Sur l'exercice du droit de grève :

Soc., 13 mai 2009, pourvoi n° 08-41.340 et s.

« Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, sans dénaturation des constats d'huissiers produits, la cour d'appel a retenu qu'il n'était pas établi que les salariés grévistes aient empêché d'autres salariés de travailler ou que leurs agissements aient désorganisé l'entreprise ; qu'elle en a déduit à bon droit que l'abus dans l'exercice du droit de grève n'étant pas avéré, l'engagement de procédures de licenciement disciplinaire contre les membres du personnel ayant participé au mouvement de grève constituait un trouble manifestement illicite auquel il devait être mis fin. »

Soc., 11 février 2015, pourvoi n° 13-14.607, Bull. 2015, V, n° 25 :

« Et attendu, ensuite, qu'ayant constaté que les déclarations d'intention individuelle de grève et les feuilles de service précisant les horaires et la durée des arrêts de travail de certains salariés grévistes n'établissaient pas la volonté de détourner les prescriptions de l'article L. 2512-3 du code du travail ni de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision. »

Notre chambre laisse l'appréciation des éléments de preuve et de faits au pouvoir souverain des juges du fond mais contrôle les motifs par lesquels ils en déduisent ou non l'existence d'un abus dans l'exercice d'un droit.

En l'espèce, la société a fait valoir, pour caractériser l'existence d'un abus de droit du comité, que la réunion extraordinaire demandée n'avait pour seul objet que de contourner la prérogative de fixation conjointe de l'ordre du jour par les seuls président et rapporteur, dont il était résulté un ordre du jour de la réunion ordinaire, omettant les points qu'ils souhaitaient voir traiter.

Pour autant, il pourrait être constaté qu'en l'espèce le moyen manque par le fait qui lui sert de base, dès lors que l'arrêt a expressément précisé qu'il n'y avait pas lieu de répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes.

Au surplus, le moyen n'est manifestement pas fondé.

En effet, si nul ne contestait que la réunion extraordinaire avait bien été sollicitée par suite du refus de l'employeur de mettre un certain nombre de points à l'ordre du jour de la réunion ordinaire, la cour d'appel, qui a retenu que la demande motivée de deux membres du CSE-E de solliciter la convocation d'une réunion extraordinaire procédait de l'exercice d'une prérogative légale, a retenu pour écarter l'existence d'un abus que cette faculté ne portait pas atteinte aux prérogatives propres de l'employeur et du rapporteur de fixer conjointement l'ordre du jour des réunions ordinaires, la réunion extraordinaire pouvant, en pareil cas, être régulièrement convoquée sur un ordre du jour non entièrement conjoint.

Pris en cette branche, le moyen pourrait donc faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé**.

¹ - édition 2025-2026, n° 521-42.