

## COMITÉ D'ENTREPRISE Délai de consultation – Délai préfix – Détermination du point de départ du délai – Communication des informations ou information de leur mise à disposition dans la BDES – Informations permettant d'apprécier l'importance de l'opération – Modalités de prolongation du délai – Accord tacite conclu entre le comité d'entreprise et l'employeur pour prolonger le délai de remise du rapport d'expert et d'avis – Prolongation valable (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 8 juillet 2020

Sociétés Lur Berri, L. B, LBO, Lur Berri distribution, Lur Berri Holding, Praviland,  
Lur Berri jardineries contre Société Syndex (P. n° 19-10.987)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 8 janvier 2019), statuant en la forme des référés, le comité d'entreprise de la société Lur Berri (la société) a, lors de sa séance du 27 octobre 2016, désigné un expert comptable pour l'assister dans le cadre des consultations annuelles obligatoires notamment sur la situation économique et financière et la politique sociale de l'entreprise.

2. Invoquant le dépassement par l'expert des délais impartis pour l'exercice de sa mission, la société a saisi le président du tribunal de grande instance pour voir dire que les honoraires réclamés par l'expert n'étaient pas dus.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

La société fait grief à l'arrêt de la condamner au paiement des honoraires réclamés par l'expert, alors :

« 1° / qu'à l'expiration des délais mentionnés par les articles L. 2323-3 et R. 2323-1-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable à l'espèce, le comité d'entreprise est réputé avoir rendu un avis négatif sur le projet qui lui est soumis de sorte que l'expert-comptable qui n'a pas rendu son rapport à cette date ne peut plus solliciter le paiement d'honoraires ; que le délai imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis dans le cadre des consultations annuelles obligatoires sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi court dès lors que le comité a désigné un expert afin de l'assister sur ces consultations, le comité étant en mesure de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information dont il dispose à cette fin est insuffisante ; qu'en l'espèce, lors de sa réunion du 27 octobre 2016, le comité d'entreprise a désigné la société Syndex pour l'assister en vue des consultations annuelles obligatoires prévues en 2016 sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ; qu'en jugeant que le délai de deux mois imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis n'avait pas couru à compter du 27 octobre 2016 au prétexte inopérant que les informations utiles n'avaient pas été communiquées à cette date, que tout en contestant le montant des honoraires de l'expert-comptable, la société Lur Berri avait alimenté la banque de données et fourni des informations directement à Syndex

pour lui permettre de diligenter sa mission sans formuler d'opposition, que la société Lur Berri ne démontrait pas avoir convoqué le comité d'entreprise pour recueillir son avis sur la situation économique et financière à une réunion fixée avant le 23 mars 2017 ni avoir convoqué le comité d'entreprise pour le consulter sur la politique sociale à une réunion fixée avant le 31 décembre 2016 ou le 16 janvier 2017 et que d'une manière générale, la société ne démontrait pas avoir convoqué le comité d'entreprise à une réunion ayant pour objet de recueillir son avis sur la politique sociale et la situation économique et financière avant celle du 27 avril 2017, la cour d'appel a violé les textes susvisés, ensemble l'article L. 2323-4 du code du travail ;

2° / que le délai imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis dans le cadre des consultations annuelles obligatoires sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, d'une durée de deux mois lorsque le comité a fait appel à un expert, court dès lors que l'employeur a fourni des informations destinées à ces consultations, le comité ou l'expert étant en mesure de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information dont il dispose à cette fin est insuffisante ; qu'en l'espèce, lors de sa réunion du 27 octobre 2016, le comité d'entreprise a désigné la société Syndex pour l'assister en vue des consultations annuelles obligatoires prévues en 2016 sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ; qu'il résulte de l'arrêt que la société Lur Berri a transmis au comité et/ou à l'expert des informations relatives à ces consultations dès le 31 décembre 2016 ; qu'en jugeant cependant que la société Lur Berri ne pouvait opposer à l'expert l'expiration du délai de deux mois imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis au prétexte inopérant qu'elle avait continué à fournir d'autres informations en janvier 2017 sans considérer les demandes de l'expert comme illégitimes ou tardives, que la société Lur Berri ne démontrait pas avoir convoqué le comité d'entreprise pour recueillir son avis sur la situation économique et financière à une réunion fixée avant le 23 mars 2017 ni avoir convoqué le comité d'entreprise pour le consulter sur la politique sociale à une réunion fixée avant le 31 décembre 2016 ou le 16 janvier 2017 et que d'une manière générale, la société ne démontrait pas

*avoir convoqué le comité d'entreprise à une réunion ayant pour objet de recueillir son avis sur la politique sociale et la situation économique et financière avant celle du 27 avril 2017, la cour d'appel a violé les textes susvisés, ensemble l'article L. 2323-4 du code du travail ;*

*3° / qu'il résulte des articles L. 2323-3 et R. 2323-1 du code du travail que seul un accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, peut allonger le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir rendu son avis ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que tout en contestant le montant des honoraires de l'expert-comptable, la société Lur Berri avait alimenté la banque de données et fournit des informations directement à Syndex pour lui permettre de diligenter sa mission sans formuler d'opposition, que le procès-verbal de réunion du comité d'entreprise du 26 janvier 2017 retraçait l'existence d'un vif débat entre les élus et la direction mais qu'à aucun moment, la société Lur Berri n'avait relevé que les délais étaient expirés pour la mission relative à la politique sociale, qu'à l'occasion de la réunion du comité d'entreprise du 16 février 2017, un nouvel échange avait opposé les élus à la direction sur le périmètre et les honoraires de la mission de Syndex et que c'était à ce moment que l'entreprise pour la première fois avait fait état de la tardiveté de l'intervention de Syndex, que toutefois, l'entreprise n'en avait tiré aucune conséquence puisqu'elle avait mis à l'ordre du jour du comité d'entreprise du 27 avril 2017 la restitution par Syndex de ses travaux sur la situation économique et financière, la politique sociale et la remise des avis du comité d'entreprise, et que la direction et les élus avaient ainsi accepté de considérer que les délais de consultation n'étaient pas expirés, quand, en l'absence de vote dans les conditions précitées, l'expert ne pouvait se prévaloir de la tenue de réunions du comité d'entreprise postérieures pour établir que le délai de deux mois aurait été prolongé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

*4° / qu'il est interdit au juge de dénaturer les documents soumis à son examen ; qu'en l'espèce, la société Lur Berri et les autres sociétés de l'UES, soutenant avoir convoqué le comité d'entreprise le 2 novembre 2016 et l'avoir consulté le 10 novembre suivant sur la politique sociale, produisaient une convocation du comité d'entreprise en date du 2 novembre 2016 pour une réunion du 10 novembre suivant, ayant pour objet "la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi" ; qu'en affirmant que la société Lur Berri ne démontrait pas avoir convoqué le comité d'entreprise à une réunion ayant pour objet de recueillir son avis sur la politique sociale fixée avant le 31 décembre 2016 ou le 16 janvier 2017 et même avant la réunion du 27 avril 2017, la cour d'appel a dénaturé cette pièce par omission en violation du principe susvisé ».*

Réponse de la Cour

3. Aux termes de l'article L. 2323-3 du code du travail alors applicable, sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L. 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-10, L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 3121-28 à L. 3121-39, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise ou, le cas échéant, au comité central d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4. Selon l'article R. 2323-1-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, le comité d'entreprise dispose d'un délai d'un mois, porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert, pour donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation faite par l'employeur.

5. Le délai court à compter de la date à laquelle le comité d'entreprise a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante.

6. Un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut cependant fixer d'autres délais que ceux prévus à l'article R. 2323-1-1 précité, les prolonger, ou modifier leur point de départ.

7. En l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, qu'à la suite d'échanges avec le comité d'entreprise et le cabinet d'expertise, l'employeur a abondé la base de données économiques et sociales le 23 janvier 2017, provoqué une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 16 février 2017 pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise puis fixé, conjointement avec le secrétaire du comité d'entreprise, au 27 avril 2017 la date de restitution des travaux d'expertise et de remise des avis du comité d'entreprise.

8. La cour d'appel a pu déduire de ses constatations que les délais de consultation du comité d'entreprise, et par conséquent de l'expertise, avaient d'un commun accord été prolongés jusqu'au 27 avril 2017 de sorte que le rapport d'expertise remis avant cette date n'avait pas été déposé hors délai.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

(...)

(M. Cathala, prés. – SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

#### Note.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise est encadrée par des délais qui peuvent être fixés par accord. L'objectif du législateur était alors d'apporter de la prévisibilité et de la sécurité dans la prise de décision patronale. À l'expiration de ces délais, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. Compte tenu de ces délais de consultation restreints et de l'effet couperet qui y est associé, la double question de la détermination du point de départ du délai et des modalités de prolongation de celui-ci, soumise à la Cour de cassation dans le présent arrêt, est importante.

Le 27 octobre 2016, le comité d'entreprise de la société Lur Berri a désigné un expert-comptable pour l'assister dans le cadre des consultations annuelles obligatoires, notamment sur la situation économique et financière, la politique sociale de l'entreprise, et les conditions de travail et l'emploi.

Invoquant le dépassement par l'expert des délais impartis pour l'accomplissement de sa mission, la société a saisi le président du tribunal de grande instance pour voir dire que les honoraires réclamés par l'expert n'étaient pas dus. Par un arrêt du 8 janvier 2019, la cour d'appel de Bordeaux, statuant en la forme des référés, a débouté l'employeur et l'a condamné au paiement des honoraires de l'expert.

Dans le cadre de son pourvoi, la société invoque les délais préfix impartis au comité d'entreprise et argue que les délais prévus aux articles L. 2323-3 et R. 2323-1 du Code du travail (tels qu'applicables au litige) courent à compter de la désignation de l'expert par le comité afin de l'assister sur ces consultations, soit en l'espèce le 27 octobre 2016. La société soutient également que le délai imparti au comité pour rendre son avis dans le cadre des consultations annuelles obligatoires, d'une durée de deux mois lorsque le comité fait appel à un expert, court dès lors

que l'employeur a fourni des informations destinées à ces consultations, l'employeur estimant que tel est le cas le 31 décembre 2016. Enfin, la société fait valoir que seul un accord conclu entre l'employeur et le comité d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, peut allonger le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir rendu son avis. Dès lors, selon la société, l'alimentation de la base de données économiques et sociales par la société ainsi que l'organisation de réunions du comité d'entreprise postérieurement à l'expiration du délai réglementaire sont sans effet sur le délai de consultation. Par l'arrêt du 8 juillet 2020, la Cour de cassation rejette le pourvoi de la société.

#### 1. Le point de départ du délai de consultation

Aux termes des dispositions de l'article L. 2323-3 du Code du travail (dans sa rédaction applicable au litige (1)), sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L. 2323-7 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'État fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-10, L. 2323-12, L. 2323-15 et L. 3121-28 à L. 3121-39, ainsi qu'aux consultations ponctuelles prévues à la présente section.

L'article R. 2323-1-1 du Code du travail (dans sa rédaction applicable au litige (2)) fixe la durée de ces délais de consultation à défaut de dispositions législatives spéciales ou d'accord visé par l'article précité. En outre, selon l'article R. 2323-1 du Code du travail (dans sa rédaction applicable au litige (3)), pour l'ensemble des consultations annuelles et ponctuelles pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le Code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données. Hors dispositions conventionnelles ou légales particulières (4), la vigilance des représentants du personnel doit donc porter sur la remise de l'information, et non sur la convocation ou la première réunion de l'instance.

(1) Actuel C. trav., art. L. 2312-16 pour le CSE.

(2) C. trav., art. R. 2323-1-1 tel qu'issu de la loi L. 2015-994 du 17 août 2015, correspondant à C. trav., art. R. 2312-6 pour le CSE.

(3) C. trav., art. R. 2312-5 pour le CSE.

(4) Voir notamment l'article L. 1233-30 du Code du travail pour les licenciements collectifs pour motif économique de plus de dix salariés.

L'arrêt commenté est l'occasion pour la haute juridiction de rappeler une solution déjà établie dans son arrêt du 21 septembre 2016 (5) : le délai court à compter de la date à laquelle le comité d'entreprise a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante. Dans un arrêt du 28 mars 2018, la Cour de cassation a en outre précisé que lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, c'est à compter de cette communication que le délai de consultation court (6).

Dès lors, deux situations sont à distinguer. Si la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents précis, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication complète, sans égard pour l'importance et la qualité des informations remises. Si la loi ou l'accord collectif ne fixe pas ces documents précis à transmettre au comité, l'information doit alors être suffisante pour permettre au comité de comprendre l'importance de l'opération envisagée pour faire courir le délai (7). Dans cette dernière hypothèse, le Code du travail précise certes que l'information doit être précise et écrite (8) mais la notion de suffisance de l'information reste large. Une simplification à notre sens abusive a alors souvent lieu entre l'absence ou l'indigence de l'information qui ne fait pas courir le délai d'une part, et l'existence d'une information, même minimale, qui ferait courir le délai, d'autre part. Comme le souligne une auteure : « *la dichotomie "absence d'information/information insuffisante" est trop binaire. C'est la pertinence des informations communiquées qui devrait permettre de déterminer si le délai de consultation a, ou pas, commencé à courir* (9) ».

À cet égard, il convient de relever que le Conseil d'État a récemment jugé que les dispositions de l'article R. 2312-5 du Code du travail, issu du décret du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique et dont les termes sont similaires à l'article

R. 2323-1 du même Code applicable au comité d'entreprise, doivent être entendues comme faisant courir le délai de consultation à compter de la date à laquelle le comité social et économique compétent a reçu des informations précises le mettant en mesure d'apprécier la portée du projet qui lui est soumis et d'exercer utilement sa compétence (10).

Enfin, bien que la question ne soit pas expressément posée aux juges du quai de l'Horloge, c'est bien, à notre sens, la remise de l'information aux membres du comité, et non à l'expert qui fait courir le délai.

Si la question du point de départ du délai de consultation est en l'espèce soulevée à l'occasion d'un litige relatif au paiement des honoraires de l'expert, cette problématique est régulièrement rencontrée dans les litiges relatifs aux demandes de communication d'informations complémentaires et de prolongation du délai de consultation.

En effet, il convient de rappeler que si le comité d'entreprise s'estime insuffisamment informé, il lui appartient de saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants (11). La saisine du tribunal par le comité en vue de la communication d'informations complémentaires doit être faite avant l'expiration du délai préfix. À défaut, la demande est irrecevable (12). En outre, à la suite d'un récent revirement de jurisprudence, il a été jugé que la saisine du président du tribunal avant l'expiration du délai dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation à compter de la communication de ces éléments complémentaires (13). Dans cette circonstance, le juge peut donc ordonner la communication d'informations complémentaires et prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation quelle que soit la

(5) Soc., 21 septembre 2016, n° 15-19003, *BJS*, n° 116z2, nov. 2017, p. 665, note Auzero G ; *Cah. soc.*, n° 119n5, nov. 2016, p. 553, note F. Bergeron-Canut.

(6) Soc., 28 mars 2018, n° 17.13081, *Cah. soc.*, mai 2018, n° 123b8, p. 31, note G. Auzero. Tel était le cas en l'espèce relative à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, de la base de données, qui était, aux termes de l'article L. 2323-7-1 du même Code alors applicable, le support de préparation de cette consultation.

(7) Soc., 8 juillet 2020, *SSL*, n° 1924, 12 oct. 2020, note P. Lagesse V. Armillei ; *Cah. Lamy CSE*, n° 206, 1<sup>er</sup> sept. 2020, note J. Jardonnet.

(8) C. trav., art. L. 2323-4 pour le CE ; C. trav., art. L. 2312-15 pour le CSE.

(9) Soc., 27 mai 2020, n° 18-26.483, *BJT*, n° 113v5, juil. 2020, p. 18, note F. Bergeron-Canut.

(10) CE, 4<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> ch. réunies, 15 juillet 2020, n° 418543, *Gaz. Pal.*, 15 sept. 2020, N. Finck, S. Seroc.

(11) C. trav., art. L. 2312-15 ; pour le CSE, c'est le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond.

(12) Soc., 15 novembre 2017, n° 15-26.338.

(13) Soc., 26 février 2020, n° 18-22.759, I. Odoul-Asorey, « La mise en conformité de la loi avec le droit européen à l'information appropriée des représentants du personnel », *Dr. ouv.*, juillet-août 2020, p. 524 ; confirmé par Soc., 27 mai 2020, n° 18-26.483.

date à laquelle il se prononce. Le point de départ de la prolongation du délai de consultation ordonné par le juge est ici la date à laquelle l'employeur satisfait à l'injonction de communiquer les documents complémentaires. De plus, le juge peut prolonger ou fixer un nouveau délai de consultation pour une durée correspondant à celle prévue par l'article R. 2323-1-1 du Code du travail (14). Enfin, pour solliciter judiciairement la communication d'informations complémentaires, il appartient au comité de préciser les documents manquants (15).

## 2. Les modalités de prolongation du délai de consultation

Le véritable apport de l'arrêt réside dans les conditions de prolongation du délai de consultation.

On sait que l'article L. 2323-3 du Code du travail précité (dans sa rédaction applicable au litige) permet, par voie d'accord collectif de droit commun ou par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, de fixer les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus (16).

Dans l'arrêt commenté, la Cour régulatrice énonce tout d'abord qu'un accord collectif de droit commun ou un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur peut fixer d'autres délais que les délais supplétifs réglementaires, les prolonger, ou modifier leur point de départ.

Ensuite, la Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir en l'espèce retenu la prolongation d'un commun accord du délai de consultation jusqu'au 27 avril 2017 compte tenu de l'abondement par l'employeur de la base de données économiques et sociales le 23 janvier 2017, de la convocation d'une réunion extraordinaire du comité d'entreprise le 16 février 2017 pour discuter du périmètre et du coût de l'expertise et enfin, de la fixation conjointe d'une réunion de l'instance le 27 avril 2017 en vue de la restitution des travaux d'expertise et de la remise des avis du comité d'entreprise.

Ainsi, la prolongation du délai de consultation peut résulter d'un accord tacite entre l'employeur et le comité résultant d'un faisceau d'indices attestant de la volonté notamment patronale de repousser le terme de la consultation.

Si la solution prétorienne ainsi dégagée s'éloigne de la lettre de l'article L. 2323-3 du Code du travail et fait l'objet de certaines critiques (17), elle doit être pleinement approuvée et marque une salutaire évolution par rapport à la jurisprudence antérieure (18).

La chambre sociale admet ainsi une certaine souplesse dans la forme de l'accord modifiant les délais de consultation « *pour tenir compte des réalités des négociations de terrain, et éviter les contentieux que pourrait générer une appréciation trop stricte de la condition de l'accord* (19) ».

La liberté ainsi octroyée est large puisque l'accord peut fixer d'autres délais que ceux prévus par l'article R. 2323-1-1, peut aussi prolonger un délai de consultation qui aurait déjà commencé à courir ou peut encore modifier leur point de départ.

Enfin et c'est le dernier enseignement de l'arrêt, la prolongation du délai de consultation emporte la prolongation du délai d'expertise. Cette conséquence semble automatique sans qu'il soit nécessaire de caractériser un accord particulier à ce titre. Dès lors, constatant que le rapport d'expertise n'a pas été remis hors délai, la Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel de Bordeaux.

Sur la portée de l'arrêt, il ne fait aucun doute que la position de la Haute Cour est transposable au comité social et économique.

En revanche, il est permis de s'interroger sur la possibilité de transposer la solution à la prolongation d'un délai qui aurait été déterminé par un accord collectif majoritaire. La règle du parallélisme des formes devrait conduire à reconnaître que seul un accord collectif majoritaire peut modifier un délai qui aurait été fixé de la sorte.

Concernant le faisceau d'indices permettant de faire reconnaître la prolongation d'un commun accord du délai de consultation, la convocation conjointe d'une réunion de l'instance postérieurement à l'expiration du délai de consultation initiale nous paraît déterminante et, à notre sens, devrait être susceptible à elle seule de caractériser cet accord ; mais cette étape n'a pas encore été franchie par la Cour de cassation.

(14) Note explicative relative à l'arrêt n° 246 du 26 février 2020 (18-22.759), chambre sociale.

(15) Soc., 1<sup>er</sup> juillet 2020, n° 18-24.746 à noter toutefois que l'arrêt est non publié et que la demande du comité était fondée sur les articles 808 et 809 CPC.

(16) C. trav., art. L. 2312-16, L. 2312-19 et L. 2312-55 : pour le CSE, il s'agit d'un accord majoritaire sans possibilité de référendum.

(17) Soc., 8 juillet 2020, SSL, n° 1924, 12 oct. 2020, note P. Lagesse. V. Armillei précitée : « *la solution consistant à conférer à un accord tacite, passée en marge de la loi, un pouvoir identique à celui dont bénéficie l'accord exigé par le législateur nous paraît hasardeux* ».

(18) Soc., 21 septembre 2016, n° 15-19003, précité : en l'absence de vote du CCE, celui-ci ne pouvait se prévaloir de la tenue d'une réunion postérieurement à l'expiration du délai de consultation pour établir que le délai de deux mois aurait été prolongé jusqu'à cette date.

(19) Lettre de la chambre sociale, n° 5, mai-juin-juillet 2020, p. 13.

Enfin, l'argumentation patronale, qui est régulièrement soulevée par les employeurs, suivant laquelle la remise du rapport de l'expert hors du délai de consultation permettrait de ne pas payer les honoraires de l'expert reste toujours surprenante.

En effet, les honoraires sollicités par l'expert ne rémunèrent pas exclusivement la restitution d'un rapport mais l'ensemble de ses diligences, la restitution d'un rapport étant l'une d'entre elles aux côtés notamment de l'établissement de la lettre de mission avec les élus, de la demande et de l'analyse des documents d'information, de la réalisation d'entretiens pour éclairer ou compléter les informations

reçues et de la réponse aux questions des élus au fur et à mesure de la procédure de consultation.

La restitution du rapport de l'expert postérieurement à l'expiration du délai de consultation pourrait ainsi tout au plus justifier la réduction des honoraires de l'expert... à supposer encore que le retard soit étranger à tout manquement de l'employeur notamment dans la prompt communication des documents d'information nécessaires à la réalisation de l'expertise.

**Bénédicte Rollin,**  
Avocate au Barreau de Paris