

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

10 janvier 2012
n° 10-21.270

Sommaire :

La mission de l'expert-comptable désigné en application de l'article L. 2325-36 du code du travail porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; relève de cette mission l'étude de la structure des rémunérations du personnel destinée à fournir au comité d'entreprise des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise. Les dispositions de l'article L. 2325-37 du code du travail ne font pas obstacle à la communication à l'expert-comptable de la déclaration annuelle des données sociales sous forme électronique. Une cour d'appel a décidé à juste titre que l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, telle qu'elle était demandée, n'entrait pas dans les prévisions des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du code du travail

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet 10 janvier 2012 N° 10-21.270

République française

Au nom du peuple français

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 27 avril 2010), statuant en la forme des référés, que, le 28 février 2008 le comité d'établissement de la société Cap Gemini Ouest a désigné la société Sextant expertise, expert-comptable, afin de l'assister dans l'examen des comptes de l'année 2007 et des comptes prévisionnels de l'année 2008 ; que, le 26 septembre 2008, la société Cap Gemini Ouest et M. X..., en qualité de président du comité d'établissement, ont assigné le comité d'établissement et la société Sextant expertise en référé pour dire que la mission d'expertise ne portera pas sur l'analyse de la structure des rémunérations ni sur l'égalité entre les hommes et les femmes ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la société Cap Gemini Ouest et de M. X... ès qualités :

Attendu que la société Cap Gemini Ouest et M. X... ès qualités font grief à l'arrêt de dire que la mission d'expertise portera également sur la structure des rémunérations, alors, selon le moyen :

1°/ que la mission de l'expert-comptable, désigné pour assister le comité d'entreprise lors de l'examen du bilan, porte sur les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que la mission de l'expert-comptable ne peut avoir pour objet l'étude de la structure des rémunérations des salariés, une telle étude n'étant pas nécessaire à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que, dès lors en l'espèce, en disant que la mission confiée à l'expert-comptable porterait également sur l'analyse de la structure des rémunérations, la cour d'appel a violé les articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du code du travail ;

2°/ qu'à titre subsidiaire qu'en disant que la mission confiée à l'expert-comptable porterait également sur l'analyse de la structure des rémunérations, sans rechercher, comme il lui était demandé, si cette analyse n'était pas destinée à permettre au comité d'établissement de remettre en cause la politique salariale menée par l'entreprise, comme il le reconnaissait lui-même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du code du travail ;

3°/ qu'à titre également subsidiaire que la lettre de mission du 8 avril 2008 disposait qu' "au-delà de l'évolution et les mouvements d'effectifs (par BU, par Division, par service ou selon toute autre répartition pertinente dans l'établissement), le cabinet Sextant

cherchera à analyser les éléments suivants : Les rémunérations et les classifications au sein de l'établissement, notamment sous les aspects suivants : Répartition des effectifs H/F par emploi ou par métier, selon la classification conventionnelle et selon la grille de classification interne à l'entreprise (le système des "Roles" et le nouveau dispositif qui le remplace en 2008) ; Amplitude et médiane des rémunérations par métier ou par emploi (H/F) ; Dispersion des augmentations de salaire FY07 (H/F ; suivant l'âge et l'ancienneté ; en fonction de "type" métier si cela est possible (conseils, intégration...) ; Prime, bonus, etc. versés en FY07 (dispersion, montant médian par métier, etc.) ; Analyse de la part variable de la rémunération pour les métiers concernés (méthode de fixation des objectifs, taux d'atteinte des objectifs par métier, etc.)" ; qu'en se fondant non pas sur cette lettre de mission mais sur le "Détail du budget prévisionnel par intervenant et élément analyse", annexé à la lettre de mission, pour considérer que la mission confiée à l'expert-comptable entrait dans le périmètre de l'expertise prévue à l'article L. 2325-35 du code du travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard dudit article et de l'article L. 2325-36 du code du travail ;

Mais attendu que la mission de l'expert-comptable désigné en application de l'article L. 2325-36 du code du travail porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que relève de cette mission l'étude de la structure des rémunérations du personnel destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel, sans avoir à effectuer d'autres recherches, a décidé que l'étude des charges du personnel et du système de rémunération permettait au comité d'appréhender les éléments d'ordre social nécessaires à l'examen de la masse salariale et à son évolution ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le second moyen du pourvoi principal :

Attendu que la société Cap Gemini Ouest et M. X...ès qualités font encore grief à l'arrêt d'ordonner la communication à la société Sextant expertise de la déclaration annuelle des données sociales sous forme électronique, alors, selon le moyen, que l'expert-comptable peut seulement se faire communiquer sur place toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission et qu'il ne peut exiger de l'employeur qu'il les lui envoie ; qu'en décidant le contraire, pour ordonner à la société Cap Gemini Ouest de communiquer à la société Sextant expertise la DADS sous forme électronique, la cour d'appel a ajouté aux dispositions de l'article L. 2325-37 du code du travail ainsi violées ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que les dispositions de l'article L. 2325-37 du code du travail ne font pas obstacle à la communication à l'expert-comptable de la déclaration annuelle des données sociales sous forme électronique ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident du comité d'établissement de la société Cap Gemini Ouest et de la société Sextant expertise :

Attendu que le comité d'établissement de la société Cap Gemini Ouest et la société Sextant expertise font grief à l'arrêt d'exclure de la mission d'expertise l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'établissement, alors, selon le moyen, que la mission de l'expert-comptable désigné en application de l'article L. 2325-35 1° du code du travail, porte sur tous les documents d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation économique de l'entreprise ; que relève de cette mission l'étude de la situation comparée hommes/femmes destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise ; qu'en excluant cette question de la mission de l'expert-comptable Sextant, la cour d'appel a violé les articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a décidé à juste titre que l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, telle qu'elle était demandée, n'entrait pas dans les prévisions des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du même code ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix janvier deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP de Chaisemartin et Courjon, avocat aux Conseils pour la société Cap Gemini Ouest et M. X..., ès qualités.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que la mission confiée à l'expert-comptable porterait également sur l'analyse de la structure des rémunérations et débouté la Société CAP GEMINI OUEST et Monsieur Patrick X..., ès qualités de Président du Comité d'établissement de cette société, de leur demande tendant à voir exclure de la mission confiée à la Société SEXTANT EXPERTISE l'analyse de la structure des rémunérations ;

AUX MOTIFS QUE, sur l'étendue de la mission, selon les articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail, le comité d'entreprise (ou le comité d'établissement) peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes et des documents de gestion prévisionnelle ; que la mission porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que le rôle de l'expert-comptable est de rendre l'information accessible, d'éclairer et de conseiller les membres du comité d'entreprise sur la signification des comptes présentés, de formuler toutes observations sur leur régularité et leur sincérité ; que l'étude des charges du personnel et du système de rémunération ainsi que la mise en perspective de celle-ci avec la situation de la société en ce qu'elles permettent au comité d'entreprise d'appréhender les éléments d'ordre social nécessaires à l'examen de la masse salariale et à son évolution et de lui fournir des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise relèvent de cette mission ; que, dès lors, la Société CAP GEMINI et Monsieur X..., ès qualités, ne sont pas fondés à soutenir que la mission confiée au cabinet SEXTANT EXPERTISE au titre du diagnostic social portant sur : a) les caractéristiques du collectif de travail et la structure des rémunérations : évolution des effectifs, évolution et nature des dépenses de formation, principales caractéristiques du collectif de travail, b) l'étude de rémunérations : médiane et dispersion des rémunérations, politique salariale, bilan des augmentations, analyse des primes et des bonus, n'entrerait pas dans le périmètre de l'expertise prévue à l'article L. 2325-35 du Code du travail ;

1) ALORS QUE la mission de l'expert-comptable, désigné pour assister le comité d'entreprise lors de l'examen du bilan, porte sur les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que la mission de l'expert-comptable ne peut avoir pour objet l'étude de la structure des rémunérations des salariés, une telle étude n'étant pas nécessaire à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ; que, dès lors en l'espèce, en disant que la mission confiée à l'expert-comptable porterait également sur l'analyse de la structure des rémunérations, la Cour d'appel a violé les articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail ;

2) ALORS ET A TITRE SUBSIDIAIRE QU' en disant que la mission confiée à l'expert-comptable porterait également sur l'analyse de la structure des rémunérations, sans rechercher, comme il lui était demandée, si cette analyse n'était pas destinée à permettre au Comité d'établissement de remettre en cause la politique salariale menée par l'entreprise, comme il le reconnaissait lui-même, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail ;

3) ALORS ET A TITRE EGALEMENT SUBSIDIAIRE QUE la lettre de mission du 8 avril 2008 disposait qu'« au-delà de l'évolution et les mouvements d'effectifs (par BU, par Division, par service ou selon toute autre répartition pertinente dans l'établissement), le cabinet Sextant cherchera à analyser les éléments suivants : Les rémunérations et les classifications au sein de l'établissement, notamment sous les aspects suivants : Répartition des effectifs H/F par emploi ou par métier, selon la classification conventionnelle et selon la grille de classification interne à l'entreprise (le système des « Roles » et le nouveau dispositif que le remplace en 2008) ; Amplitude et médiane des rémunérations par métier ou par emploi (H/F) ; Dispersion des augmentations de salaire FY07 (H/F ; suivant l'âge et l'ancienneté ; en fonction de « type » métier si cela est possible (conseils, intégration...) ; Prime, bonus, etc. versés en FY07 (dispersion, montant médian par métier, etc.) ; Analyse de la part variable de la rémunération pour les métiers concernés (méthode de fixation des objectifs, taux d'atteinte des objectifs par métier, etc.) » ; qu'en se fondant non pas sur cette lettre de mission mais sur le « Détail du budget prévisionnel par intervenant et élément analyse », annexé à la lettre de mission, pour considérer que la mission confiée à l'expert-comptable entrerait dans le périmètre de l'expertise prévue à l'article L. 2325-35 du Code du travail, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard dudit article et de l'article L. 2325-36 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ordonné à la Société CAP GEMINI OUEST de communiquer à la Société SEXTANT EXPERTISE la DADS sous forme électronique ;

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L. 2325-37 du Code du travail, pour opérer toute vérification ou tout contrôle entrant dans l'exercice de ses missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes ; que, selon l'article L. 823-13 du Code de commerce les commissaires aux comptes peuvent se faire communiquer sur place toutes les pièces

qu'ils estiment utiles à l'exercice de leur mission ; que si l'article L. 2325-37 du Code du travail précise que l'expert-comptable choisi par le comité d'entreprise peut se faire remettre les mêmes pièces que celles que peut exiger le commissaire aux comptes, c'est-à-dire tous les documents qu'il estime utiles à l'accomplissement de sa mission, il ne précise pas qu'il doit se les faire communiquer dans les mêmes conditions ; qu'en conséquence, la Société CAP GEMINI, qui ne conteste pas détenir sous forme électronique la DADS qu'en tout état de cause elle est tenue d'établir sous cette forme à destination de l'administration fiscale, ne saurait imposer que ce document soit uniquement consultable sur place ; que l'ordonnance sera donc confirmée en ce qu'elle a ordonné à la Société CAP GEMINI OUEST de communiquer à la Société SEXTANT EXPERTISE la DADS sous format électronique ;

ALORS QUE l'expert-comptable peut seulement se faire communiquer sur place toutes les pièces qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission et qu'il ne peut exiger de l'employeur qu'il les lui envoie ; qu'en décidant le contraire, pour ordonner à la Société CAP GEMINI OUEST de communiquer à la Société SEXTANT EXPERTISE la DADS sous forme électronique, la Cour d'appel a ajouté aux dispositions de l'article L. 2325-37 du Code du travail ainsi violées. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour le comité d'établissement de la société Cap Gemini Ouest et la société Sextant expertise.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que de la mission de l'expert-comptable serait exclue l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'établissement ;

AUX MOTIFS propres QUE l'égalité homme/femme excède la mission qui peut être confiée à l'expert-comptable dès lors qu'une telle étude n'est pas nécessaire à la bonne compréhension des comptes et de la situation de l'établissement et qu'en outre, ainsi que l'a relevé le premier juge, l'article L. 2323-57 du code du travail prévoit un dispositif spécial imposant à l'employeur de présenter chaque année, et de communiquer au comité d'entreprise, un rapport écrit et détaillé sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des hommes et des femmes au sein de l'entreprise ;

AUX MOTIFS adoptés QUE sera accueillie la contestation de la société CAPGEMINI en ce qui concerne l'étude de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'établissement, qu'en effet dans la mesure où le code du travail prévoit sur cette question un dispositif spécial déferé par l'article L. 2323-57, l'existence d'un tel dispositif exclut que cette question puisse entrer dans la mission de l'expert-comptable, alors d'un part que ce bilan n'est nullement nécessaire à la compréhension des comptes et de la situation de l'entreprise et que de surcroît, en l'espèce le rapport prévu par ce texte a été débattu devant le comité d'établissement ; qu'en tout état de cause, même si le comité d'établissement estime que ce bilan n'était pas suffisamment complet, ce ne serait qu'au prix d'un détournement de procédure que serait établi dans le cadre de la mission de l'expert un « contre-rapport » en cette matière ;

ALORS QUE la mission de l'expert-comptable désigné en application de l'article L. 2325-35 1° du Code du travail, porte sur tous les documents d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation économique de l'entreprise ; que relève de cette mission l'étude de la situation comparée hommes/femmes destinée à fournir au comité des explications cohérentes sur la situation de l'entreprise ; qu'en excluant cette question de la mission de l'expert-comptable SEXTANT, la Cour d'appel a violé les articles L. 2325-35 et L. 2325-36 du Code du travail.

Composition de la juridiction : M. Lacabarats, M. Huglo, M. Weissmann, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP de Chaisemartin et Courjon

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes 2010-04-27 (Rejet)