

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **14 avril 2021**

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 477 FS-P

Pourvoi n° G 19-23.589

## R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

### ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 AVRIL 2021

La société Mediapost, société par actions simplifiée, dont le siège est 19 rue de la Villette, 69003 Lyon, a formé le pourvoi n° G 19-23.589 contre l'ordonnance rendue le 9 octobre 2019 par le président du tribunal de grande instance de Nanterre, dans le litige l'opposant au comité social et économique central de la société Mediapost, dont le siège est 17 rue de la Vanne, 92120 Montrouge, défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Mediapost, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 3 mars 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Le Masne de Chermont, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

### **Faits et procédure**

1. Selon l'ordonnance attaquée (président du tribunal de grande instance de Nanterre, 9 octobre 2019), rendue en la forme des référés, les élus du comité social et économique central de la société Mediapost ont, par délibération du 9 mai 2019, décidé de recourir à une expertise relative à la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle.

2. La société Mediapost a contesté la délibération devant le président du tribunal de grande instance par acte du 21 mai 2019.

### **Examen des moyens**

#### ***Sur le premier moyen***

##### *Enoncé du moyen*

3. La société Mediapost fait grief à l'ordonnance de la débouter de sa demande d'annulation de la délibération du comité social et économique central du 9 mai 2019, alors :

« 1<sup>o</sup>/ que les expertises prévues par les articles L. 2315-94 et L. 2325-95 ont pour finalité légale de permettre au comité social et économique de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle et qu'un expert ne peut donc être désigné par le comité social et économique que dans l'hypothèse où le comité est amené à participer à cette négociation ; qu'au cas présent, la société Mediapost faisait valoir que le comité social et économique ne participait pas à la négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle qui était menée avec les délégués syndicaux, de sorte qu'il ne pouvait prétendre désigner un expert pour préparer cette négociation ; qu'en déboutant la société Mediapost de sa demande d'annulation de la désignation d'un expert par le comité économique et social "pour accompagner les élus dans la négociation sur l'accord de la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle" sans rechercher, comme il y était invité, si le comité social et économique était partie à cette négociation et comment l'expertise devait s'insérer dans le processus de négociation, le président du tribunal de grande instance n'a pas donné de base légale au regard des articles L. 2315-94 et L. 2315-95 du code du travail ;

2<sup>o</sup>/ qu'à supposer que le comité social et économique puisse désigner un expert pour préparer une négociation sur l'égalité professionnelle, à laquelle

il n'est pas partie, cette mesure devrait alors permettre au comité de fournir une analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation et doit donc être mise en oeuvre préalablement à l'ouverture de la négociation ; qu'au cas présent, la société Mediapost faisait valoir que la négociation sur l'égalité professionnelle avait débuté en novembre 2018, que suspendue pendant la durée des élections en janvier 2019, elle avait repris au mois de mars et que la réunion conclusive s'est finalement tenue le 30 août 2019 ; qu'elle faisait valoir que, dans ces conditions, la désignation d'un expert par le comité économique et social "pour accompagner les élus dans la négociation sur l'accord de la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle", qui avait été opérée le 9 mai 2019 était tardive ; qu'en déboutant néanmoins la société Mediapost de sa demande d'annulation au motif inopérant que les élus du comité social et économique ne disposaient pas des informations nécessaires et pertinentes permettant la poursuite des négociations, le président du tribunal de grande instance a violé les articles L. 2315-94 et L. 2315-95 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

4. En application de l'article L. 2315-94, 3° du code du travail, le comité social et économique peut faire appel à un expert dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle.

5. Il résulte de cette disposition, reprise à l'article L. 2315-95 du code du travail, d'une part, que le comité social et économique peut faire appel à un expert afin qu'il apporte aux organisations syndicales en charge des négociations prévues aux articles L. 2242-1°, 2°, et L. 2242-17 du code du travail, toute analyse utile dans le cadre de la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sans préjudice de l'application des articles L. 2232-24, L. 2232-25 et L. 2232-26 du code du travail.

6. Il en résulte, d'autre part, que la désignation de l'expert doit être faite en un temps utile à la négociation. Cette expertise peut être ordonnée quand bien même la négociation a commencé à être engagée.

7. Le président du tribunal de grande instance ayant constaté que si les membres élus du comité social et économique avaient décidé en mai 2019 de recourir à une expertise alors que la négociation sur l'égalité professionnelle était déjà engagée depuis décembre 2018, c'était en raison de la suspension des négociations du fait des élections professionnelles ayant eu lieu en janvier et février 2019 et de l'insuffisance des informations fournies par l'employeur, celui-ci ayant d'ailleurs transmis aux élus des

compléments d'information en mai 2019, la négociation ne s'étant finalement achevée qu'en août 2019, a pu en déduire que l'expertise n'était pas tardive.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

### ***Mais sur le deuxième moyen***

#### *Enoncé du moyen*

9. La société fait grief à l'ordonnance de la débouter de sa demande tendant à limiter l'étendue de l'expertise à la seule question de l'égalité professionnelle, alors « que les expertises prévues par les articles L. 2315-94 et L. 2325-95 du code du travail ont pour objet de permettre au comité social et économique "de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle" ; qu'il en résulte que l'expertise ne peut porter que les problématiques visées par l'article L. 2242-7 du même code relatives à l'égalité professionnelle et non sur celles relatives à la qualité de vie au travail ; qu'au cas présent, la désignation opérée par le comité social et économique avait pour objet d' "accompagner les élus dans la négociation sur l'accord de la qualité de vie au travail incluant l'égalité professionnelle" ; qu'en disant n'y avoir lieu de limiter l'étendue de l'expertise à la seule question de l'égalité professionnelle, le président du tribunal de grande instance a violé les textes susvisés, ensemble l'article L. 2242-17 du code du travail. »

#### *Réponse de la Cour*

Vu les articles L. 2315-94,3° et L. 2315-95 du code du travail :

10. Il résulte des deux articles susvisés que le comité économique et social peut, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, décider du recours à un expert en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Cette disposition, issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, est spécifiquement destinée à favoriser la négociation sur l'égalité professionnelle. Elle ne peut être étendue à d'autres champs de négociation.

11. Pour débouter la société de sa demande visant à limiter l'étendue de l'expertise au cadre des négociations sur l'égalité professionnelle, l'ordonnance retient que les élus n'ont pas disposé des éléments pertinents pour pouvoir se prononcer utilement sur le projet de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, et que dès lors, il n'y a pas lieu de limiter l'étendue de l'expertise qui vise également le champ de la négociation sur la qualité de vie au travail.

12. En statuant ainsi, le président du tribunal de grande instance a violé les textes susvisés.

### ***Et sur le troisième moyen***

#### *Énoncé du moyen*

13. La société fait grief à l'ordonnance de la débouter de ses demandes tendant à voir juger que le coût de l'expertise devait rester à la charge exclusive du comité social et économique central ou, à défaut que le comité social et économique central devait prendre en charge au moins 20 % du coût de l'expertise, alors :

« 1°/ que l'employeur ne prend en charge l'intégralité des frais relatifs à l'expertise décidée par le comité social et économique que dans les hypothèses limitativement énumérées par l'article L. 2315-80 1° du code du travail ; que ce texte ne prévoit pas la prise en charge des frais d'expertise lorsque le comité décide de recourir à un expert technique de son choix en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle en application de l'article L. 2315-95 du code du travail ; qu'en jugeant néanmoins que "compte tenu des circonstances de l'espèce les honoraires d'expertise seront intégralement supportés par la SAS Mediapost", le président du tribunal de grande instance a violé les articles L. 2315-80 et L. 2315-95 du code du travail ;

2°/ que l'article L. 2315-80 1° dispose que l'employeur ne prend en charge les frais relatifs à l'expertise décidée par le comité social et économique en application de l'article L. 2315-94 3° du même code qu'en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales ; qu'au cas présent, la société Mediapost démontrait que sa base de données économiques et sociales, dont elle produisait la partie sociale au débats, comporte plusieurs indicateurs chiffrés relatifs à l'égalité professionnelle, notamment les écarts de rémunération, ainsi que l'index égalité et la méthodologie suivie ; qu'en jugeant que les frais d'expertise seraient intégralement pris en charge par l'employeur, sans rechercher, comme il y était invité, si la base de données économiques et sociales comportait des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle, le président du tribunal de grande instance a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2315-80 et L. 2315-94 du code du travail. »

#### *Réponse de la Cour*

Vu l'article L.2315-80 du code du travail :

14. En application du 1° de ce texte, lorsque le comité social et économique décide du recours à l'expertise en application du 3° de l'article L. 2315-94, les frais d'expertise sont pris en charge intégralement par l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle, prévu à l'article L. 2312-18. Dans les autres cas, en application du 2° du même texte,

les expertises diligentées en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle sont prises en charge à hauteur de 20 % par le comité, sur son budget de fonctionnement, et à hauteur de 80 % par l'employeur.

15. Pour mettre à la charge de l'employeur les frais de l'expertise ordonnée par le comité social et économique central le 9 mai 2019, l'ordonnance retient que la prise en charge des honoraires par l'employeur est intégrale lorsque la base de données économique et sociale (BDES) ne contient aucun indicateur, étant observé que le contenu de la BDES peut être aménagé par accord collectif en vertu de l'article L. 2312-9 du code du travail, et que compte tenu des circonstances de l'espèce, les honoraires d'expertise seront intégralement supportés par la société Mediapost.

16. En se déterminant ainsi, sans vérifier, comme il le lui était demandé, si la BDES mise à la disposition du comité social et économique comportait ou non certains indicateurs chiffrés relatifs à l'égalité professionnelle, le président du tribunal de grande instance n'a pas donné de base légale à sa décision.

**PAR CES MOTIFS**, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'elle dit n'y avoir lieu à limiter l'étendue de la mission d'expertise résultant de la délibération prise par le comité social et économique central le 9 mai 2019, et met à la charge intégrale de l'employeur le coût de l'expertise, l'ordonnance rendue le 9 octobre 2019 entre les parties, par le président du tribunal de grande instance de Nanterre ;

Remet, sur ces points l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cette ordonnance et les renvoie devant le président du tribunal judiciaire de Paris, statuant en la forme des référés ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Mediapost ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'ordonnance partiellement cassée ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze avril deux mille vingt et un.