

COMITÉS D'ENTREPRISE – Introduction des horaires variables – Nécessité d'une autorisation préalable du Comité – Séance ayant été suspendue suite au départ des élus – Absence d'autorisation – Suspension de la mise en œuvre par l'employeur.

COUR D'APPEL DE PARIS (14^e Ch. A) 4 février 2004
RATP contre CDEP MEE

Vu l'appel interjeté le 2 septembre 2003 par la RATP d'une ordonnance de référé prononcée le 25 juillet 2003 par le président du Tribunal de grande instance de Paris qui a ordonné sur le fondement de l'article 809, alinéa 1, du nouveau Code de procédure civile la suspension de la décision prise le 27 mai 2003 par la direction de la RATP de mettre en place un règlement spécifique d'horaires variables par les agents en attachement sur le site de M2E/MPB/Aqueduc et qui a dit en tant que de besoin que la RATP devra convoquer le CDEP pour recueillir son avis sur ce projet de règlement ;

Vu les conclusions du 31 octobre 2003 par lesquelles la RATP demande à la Cour d'infirmer l'ordonnance, de dire qu'il n'y a pas lieu à référé et de condamner le CDEP à lui payer 1 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Vu les conclusions du 27 novembre 2003 par lesquelles le CDEP demande à la Cour de confirmer l'ordonnance et de condamner la RATP à lui payer la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Considérant qu'au soutien de son appel, la RATP fait valoir que le CDEP, qui a pris l'initiative de la procédure de référé tendant à la suspension de la décision contestée, n'établit pas l'existence d'un trouble manifestement illicite ou d'un dommage imminent, le comité d'entreprise ayant dans sa séance du 22 mai 2003 approuvé le projet d'introduction d'horaires variables dans l'un des établissements de l'entreprise ;

Mais considérant qu'il résulte de l'article L 212.4.1 du Code du travail que toute décision de mise en place d'horaires variables au sein d'une entreprise implique un avis favorable du comité d'entreprise ;

Considérant que, contrairement à ce que soutient la RATP en se fondant sur des attestations relatant le déroulement de la réunion du 22 mai 2003 et un projet de compte-rendu de celle-ci, le seul document susceptible d'être valablement pris en considération, en l'occurrence le procès-verbal approuvé par le comité d'entreprise dans une séance ultérieure du 19 juin 2003, montre que la séance du 22 mai 2003 a été suspendue quelques minutes après son ouverture, sans que le projet litigieux n'ait donné lieu à une discussion et à un vote ; que le juge des référés a pu en déduire que les dispositions légales avaient été manifestement méconnues et prendre les mesures propres à faire cesser le trouble constaté ; que sa décision doit dès lors être confirmée ;

Considérant que la RATP, qui succombe en son appel, doit être condamnée aux dépens et au paiement d'une indemnité pour les frais de procédure non compris dans les dépens exposés par l'intimé ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance,

Condamne la RATP à payer au CDEP la somme de 1000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Lacabarats, prés. - Mes Porcheron, Hirsch, av.)

Note.

L'arrêt rapporté de la Cour d'appel de Paris concerne l'un des cas rarissimes où les comités d'entreprise ont un droit de veto. En effet, aux termes de l'article L. 212-4-1 du Code du travail «...pour répondre aux demandes de certains travailleurs, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel, n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre compétent ou, le cas échéant, le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé ».

Le droit d'opposition ici prévu par la loi signifie que le comité d'entreprise (ou le comité d'établissement si la décision relève du chef d'établissement) doit être consulté et que, s'il refuse de donner son accord, l'employeur ne peut pas déroger à la règle de l'horaire collectif. Comme le délit d'entrave l'employeur qui ne procède pas à cette consultation (TGI corr. Grenoble 4 janv. 1977, Cavard, Merlin-Gerin, *Dr. Ouv.* 1977.354).

Le refus du comité doit s'exprimer par un vote de la majorité des élus titulaires. Lorsque le comité d'établissement est appelé à se prononcer, le représentant de l'employeur ne peut pas participer au vote (Cass. soc. 16 déc. 1981, Crédit Lyonnais, n° 80-16194, *Bull.* n° 966).

Dans l'affaire RATP rapportée, l'employeur ne contestait pas que, conformément à la loi, le comité d'établissement avait le droit d'empêcher l'introduction des horaires individualisés en s'y opposant lors de sa consultation. Mais il soutenait que le Comité départemental économique et professionnel de la maintenance des équipements et systèmes des espaces (CDEP, nom donné au comité d'établissement à la Régie Autonome des Transports Parisiens) ne s'était pas opposé au projet.

Mais il résulte de l'ordonnance de référé confirmée par la Cour d'appel que les élus titulaires du comité avaient quitté la séance au bout d'une demi-heure et que le président du comité avait prétendu reprendre la réunion en la seule présence d'un élu suppléant et de deux représentants syndicaux.

La RATP n'ayant pu produire aucun procès-verbal établissant l'existence d'un vote régulier favorable au projet, le juge des référés, approuvé par la Cour d'appel a décidé de suspendre la décision de l'employeur jusqu'à la consultation régulière du comité.

Il arrive parfois que, lors des réunions du comité d'entreprise, des affrontements se produisent. Emportés par leur fougue, des élus, souvent majoritaires, quittent la séance, croyant bien faire pour manifester avec éclat un désaccord. On ne saurait trop déconseiller cette attitude, car un président hostile peut profiter de ce départ pour poursuivre la réunion avec une minorité à laquelle il peut faire voter des décisions refusées par la majorité.

Dans le cas d'espèce, où l'accord et non pas seulement l'avis du comité était obligatoire, cette attitude n'était pas trop grave.

Mais le plus souvent, notamment en cas de restructuration ou de licenciement, le comité d'entreprise est consulté simplement pour avis. En continuant la réunion avec une minorité de présents, le président peut prétendre qu'il a satisfait à son obligation de consultation. Il est beaucoup plus efficace de rester présent jusqu'à ce que la séance soit levée et de faire inscrire ses désaccords au procès-verbal.

Maurice Cohen