

CHSCT – Projet important de transfert d'activité – Défaut de consultation du CHSCT – Suspension de la mise en œuvre par le juge des référés.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 juillet 2005
Comité central d'entreprise Sté Air France contre Sté Air France

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 20 décembre 2002), que le comité central d'entreprise de la société Air France (le CCE) a assigné cette société (la société) devant le juge des référés pour voir ordonner la suspension de la mise en œuvre d'un projet de transfert d'une partie de l'activité de la société à l'une de ses filiales ; qu'après que le syndicat CGT Air France (le syndicat) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'Air France (le CHSCT) étaient intervenus volontairement aux mêmes fins, le CCE ainsi que le syndicat et le CHSCT ont été déboutés de leurs demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt, après avoir dit irrecevables en leurs interventions le syndicat et le CHSCT, de les avoir déclarés recevables en leurs appels, pour des motifs qui sont pris de la violation des articles 549, 550 et 783 du nouveau Code de procédure civile, ensemble l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et du principe *fraus omnia corrumpit* ;

Mais attendu qu'ayant relevé que la décision du premier juge n'avait été signifiée ni au syndicat ni au CHSCT, de telle sorte que l'appel principal régulièrement formé par ces parties, de même que leurs conclusions déposées le même jour, étaient recevables, la Cour d'appel, par ce seul motif, a légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il est grief à l'arrêt attaqué d'avoir, faisant droit à la demande du CCE, ordonné la suspension de la mise en œuvre du transfert de l'activité commissariat (hôtellerie) de la société Air France à la société OAT, alors, selon le moyen :

1) que la société Air France faisait valoir dans ses conclusions que sans y être tenue, elle avait informé et consulté le comité central d'entreprise sur le projet de transfert de l'activité commissariat de l'établissement ESF lors de ses sessions des 30 mai, 5 juillet et 25 octobre 2001, qu'elle avait porté à sa connaissance le rapport établi par l'expert désigné par le comité d'établissement ESF et que le détail de cette information avait été expressément constaté par l'ordonnance dont appel ; que dès lors, en l'état tant de ses conclusions que des constatations du premier juge, la Cour d'appel ne pouvait se borner, pour accueillir la demande de suspension de la mise en œuvre du projet en cause jusqu'à l'information et consultation régulière du comité central d'entreprise à considérer que « l'information et la consultation du seul comité d'établissement ESF était insuffisante » pour satisfaire aux exigences légales, ce dont il résultait seulement que le comité d'entreprise devait également être informé et consulté et préciser en quoi son information et sa consultation avaient été insuffisantes ; qu'en se déterminant de la sorte par des considérations insuffisantes, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

2) qu'en se déterminant de sorte par des considérations également inopérantes, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 432-1 et L. 435-3 du Code du travail ;

3) que ne relèvent des attributions du comité central d'entreprise que les projets qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs du chef d'établissement ; qu'en l'espèce, le projet de transfert de l'activité commissariat de l'établissement ESF ne porte que sur la situation d'une partie de l'activité hôtellerie

qui n'est elle-même qu'une des activités d'ailleurs non essentielle, d'un seul des établissements de l'entreprise et ne concerne qu'environ deux cents salariés, soit 0,33 % de l'effectif total de l'entreprise qui en emploie environ 60 000 ; que dès lors, en déduisant que ce projet concerne la marche générale de l'entreprise du nombre de salariés concernés, sans d'ailleurs constater que les conséquences du projet sur leur situation excéderait les pouvoirs du chef d'établissement, et de ce que la société Air France a reconnu qu'il s'inscrit dans sa logique industrielle et qu'il représente un réel intérêt économique, la Cour d'appel s'est déterminée par des considérations inopérantes qui ne caractérisent pas l'existence d'un projet sur lequel le comité central d'entreprise doit être informé et consulté ; que ce faisant, elle a de plus fort privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 435-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que, dans ses conclusions d'appel, la société Air France a soutenu que le projet de transfert n'avait pas à faire l'objet d'une consultation du CCE qu'elle avait régulièrement tenu informé de ce projet ; qu'elle n'est donc pas recevable à présenter devant la Cour un moyen contraire à ses écritures ;

Attendu, ensuite, qu'en énonçant que le projet de transfert de l'activité "commissariat" à la société OAT procédait d'une décision de la direction générale de la société Air France et non du seul responsable de l'établissement ESF, qu'il impliquait deux cents salariés et était assorti d'un dispositif d'accompagnement social permettant de reclasser les salariés concernés au sein d'Air France et de leur assurer une formation adaptée à leurs nouvelles attributions professionnelles, la Cour d'appel, qui a fait ressortir qu'il s'agissait d'une mesure importante concernant la marche générale de l'entreprise, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief à l'arrêt d'avoir, faisant droit à la demande du syndicat CGT Air France et du CHSCT n° 6, ordonné la suspension de la mise en oeuvre du projet de

transfert de l'activité commissariat (hôtellerie) de la société Air France à la société OAT jusqu'à information et consultation du CHSCT, alors, selon le moyen :

1) que le CHSCT ne doit être consulté avant une "décision d'aménagement important modifiant (...) les conditions de travail" en application de l'article L. 236-2 du Code du travail, que si ces dernières sont susceptibles d'affecter la santé ou la sécurité des salariés ; que dès lors, en déduisant la nécessité d'informer et de consulter le CHSCT n° 6 sur le projet de transfert de l'activité commissariat de l'établissement ESF de ce que le reclassement des salariés concernés s'accompagnerait de formations pour les adapter à leurs nouvelles conditions de travail, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2) que, à tout le moins, faute d'avoir caractérisé en quoi les conditions de travail sur lesquelles porteraient les formations consécutives au transfert d'activité en cause pourraient avoir une incidence sur la santé et la sécurité des salariés concernés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 236-2 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui a fait ressortir que le projet de transfert avait pour conséquence le reclassement de 200 salariés au sein de la société Air France, ceux-ci étant contraints de suivre des formations pour s'adapter à leurs nouveaux emplois et voyant leurs conditions de travail modifiées notamment quant à la mobilité géographique, a exactement décidé que la société n'avait pas respecté ses obligations légales en ne consultant pas le CHSCT avant de prendre une décision importante modifiant les conditions de travail du personnel ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

Condamne la société Air France aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Air France à payer au comité central d'entreprise d'Air France la somme de 3 000 euros.

(M. Bailly, f.f. prés.)

Note.

Aux termes de l'article L. 236-2, septième alinéa, du Code du travail, le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

La société Air France avait transféré son activité hôtellerie à une société privée qui n'avait repris qu'une partie du personnel, de sorte que deux cents salariés devaient être reclassés au sein d'Air France après une formation pour les adapter aux métiers du transport aérien. La société Air France n'avait pas consulté le CHSCT compétent pour l'hôtellerie, au motif que le transfert n'affectait pas la santé du personnel concerné. Mais en fait, le lieu de travail et les conditions de travail des intéressés se trouvaient modifiés de manière importante.

Confirmant les juges du fond, la Cour de cassation a jugé que l'employeur devait en l'occurrence consulter le CHSCT préalablement à la décision de transfert et que, en conséquence, le juge des référés avait décidé à bon droit de suspendre l'opération de transfert jusqu'à cette consultation.

Les décisions de suspension sont fréquentes lorsqu'il s'agit de consulter un comité d'entreprise (1), mais plus rares lorsqu'il s'agit d'un CHSCT (2). Dans une affaire EDF-GDF, un CHSCT local avait été déclaré recevable lors d'une demande de suspension présentée au juge des référés, mais sa demande avait été rejetée quant au fond car la mesure critiquée n'avait pas d'incidence au plan local et le CHSCT national avait été consulté (3).

(1) cf M. Cohen, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8^e éd., page 603.

(2) En matière d'articulation de la consultation de chacune des

instances, v. CA Paris (14^e B) 19 nov. 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 438 n. A. de S.

(3) Cass. Soc. 10 mai 2005, n° 03-16595.

L'arrêt *Air France* du 12 juillet 2005 a le mérite de montrer que les attributions des CHSCT ne se bornent pas à recevoir des rapports et à faire des inspections. Ils doivent aussi, comme les comités d'entreprise, être consultés préalablement aux décisions importantes relatives aux conditions de travail.

Rappelons à cet égard que les frais entraînés par les actions judiciaires d'un CHSCT doivent être supportés par l'employeur, même si le CHSCT échoue dans sa demande (4).

On remarquera qu'en l'occurrence le demandeur au pourvoi était le comité central d'entreprise et non pas le CHSCT. Dans son deuxième moyen, la direction avait contesté la recevabilité du comité central pour deux raisons : d'abord parce que, disait-elle, elle avait régulièrement consulté *le comité d'établissement* ; ensuite parce qu'elle avait *informé* le comité central.

La Cour de cassation a rejeté ces motifs. D'abord parce que la modification importante des conditions de travail des 200 salariés concernés imposait la consultation du CHSCT et pas seulement du comité d'établissement. Ensuite parce que l'importance du projet justifiait non pas seulement une information mais une *consultation* du comité central en plus de celle du comité d'établissement (5), consultation que le CCE pouvait d'ailleurs revendiquer en plus du CHSCT. Mais le CCE agissait cette fois pour faire reconnaître les droits du CHSCT et créer ainsi une jurisprudence nouvelle fort utile.

Maurice Cohen

(4) Jurisprudence constante, Cass. soc. 8 déc. 2004, Dr. Ouv. 2005 p. 59 n. E.G. et A. de S., et en dernier lieu Cass. soc. 6 avril 2005, SNCF, n° 02-19414 : cf ouv. préc. page 246.

(5) cf ouv. préc. page 173.