

**COMITÉ D'ENTREPRISE – Ordre du jour – Fixation – Projet d'externalisation inscrit unilatéralement par le Président – Restructuration contraire aux accords collectifs en vigueur – Trouble manifestement illicite – Convocation privée d'effet.**

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON (Référé) 30 novembre 2005

**Secrétaire du CE Rodhia contre Rodhia et président du CE**

Le 11 février 2004 la direction du Groupe Rhodia et l'ensemble des organisations syndicales ont signé "un accord de méthode sociale d'accompagnement de la refondation de Rhodia", pour une durée de deux ans, dont le préambule précise que "le redressement de Rhodia nécessite une révision complète de son portefeuille d'activités, de son organisation et de ses méthodes de fonctionnement", que "les enjeux posés par cette refondation et les défis qui sont à relever doivent donner lieu à une concertation approfondie avec les organisations syndicales et les représentants des salariés", qu'"une telle démarche sera de nature à contribuer à développer la confiance des salariés vis-à-vis de Rhodia et leur visibilité quant à l'avenir".

Faisant valoir que le président du CCE de la société Rhodia Organique lui avait demandé de signer une convocation pour une réunion extraordinaire du CCE dont l'ordre du jour était "l'information en vue d'une consultation sur le projet de transfert des salariés avenants 1 et 2 de la société Rhodia Organique, relevant des fonctions support, vers les sociétés Rhodia Services et Rhodia Recherches et Technologies", ce qu'il avait refusé, que celui-ci avait néanmoins convoqué un CCE pour le 30 novembre 2005 à 14 heures, en se fondant sur le nouvel article L. 435-4 du Code du travail, que les documents d'information transmis par la direction le 25 novembre faisaient apparaître un non-respect de l'accord collectif, qu'il est bien fondé à s'opposer à la fixation d'un ordre du jour manifestement illicite, M. M., secrétaire du CCE, demande de constater que la réunion relative au projet unilatéralement inscrit à l'ordre du jour est contraire à l'accord collectif, d'annuler la convocation adressée aux membres du CCE et de condamner M. S. en qualité de président du CCE de la société Rhodia Organique et la société Rhodia Organique à lui payer une indemnité de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

En réponse M. S. en qualité de président du CCE de la société Rhodia Organique et la société Rhodia Organique ont conclu à

l'irrecevabilité de la demande M. M. en raison de son défaut de qualité à agir et à titre subsidiaire au débouté.

Ils considèrent que les conditions prescrites par l'article L. 435-4 alinéa 2 du Code du travail sont réunies et que le secrétaire du CCE n'est pas le garant de l'application des accords collectifs au sein de l'entreprise.

Ils soutiennent qu'ils ont respecté l'accord collectif, que M. M. tente d'opposer des engagements complémentaires qui n'ont pas été pris et que, sauf fraude, le Groupe Rhodia a toute liberté pour engager des projets liés aux fonctions support dès lors qu'ils ont préalablement respecté les engagements pris dans l'accord et tenant à la réorganisation programmée sur le 1<sup>er</sup> semestre 2004.

SUR QUOI :

Sur la recevabilité :

**L'article L. 435-4 du Code du travail alinéa 5 énonce que l'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif du travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre. Il est communiqué aux membres huit jours au moins avant la séance.**

**Antérieurement à l'entrée en vigueur de ces dispositions introduites par la loi du 18 janvier 2005, il avait été reconnu la capacité à agir du secrétaire du CE ou du chef d'entreprise devant le juge des référés pour résoudre le conflit pouvant naître d'un désaccord entre eux sur les questions à porter à l'ordre du jour. Le texte nouveau a facilité l'inscription des points où la consultation est obligatoire. Il n'a supprimé ni la possibilité d'un litige, ni le recours au juge dans ce cas. Le recours ne peut pas être limité aux situations où le secrétaire ou l'employeur a été mis en mesure de participer à**

l'élaboration et a refusé. Il est en effet possible en cas de désaccord sur l'interprétation du caractère obligatoire de la consultation.

La contestation de M. M. portant sur la contradiction de la question fixée à l'ordre du jour de la réunion du CCE prévue le mercredi 30 novembre avec l'accord de méthodes signé le 11 février 2004, il est recevable à agir.

Sur la demande présentée par M. M. :

L'article 809 alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau Code de procédure civile donne pouvoir au juge des référés de prescrire, même en présence d'une contestation sérieuse, les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

L'article L. 135-1 du Code du travail énonce que *les conventions et accords collectifs de travail obligent ceux qui les ont signés ou qui sont membres des organisations signataires.*

Il n'est pas contesté que la société Rhodia Organique fait partie du champ d'application de l'accord de méthodes signé le 11 février 2004 pour une durée de deux ans expirant le 11 février 2006.

Cet accord prévoit notamment en son chapitre 4 relatif au projet de réorganisation des fonctions support que *le projet de refondation du groupe Rhodia passe par une réorganisation et une simplification des fonctions support... La direction avait envisagé de réaliser le regroupement des salariés des fonctions sous une même autorité dans les sociétés de services en transférant les contrats de travail des salariés affectés aux fonctions support dans le cadre de l'article L. 122-12. Les organisations syndicales n'étaient pas favorables à des mesures autoritaires, les parties sont convenues de mettre en place le dispositif décrit dans le cadre du présent protocole. Dans le cadre de la réorganisation envisagée et afin de permettre la mutualisation de moyens et la professionnalisation des fonctions support, les postes des salariés affectés aux fonctions support seront transférés dans les sociétés de services. Ce transfert de poste permettra de*

*réunir au sein de sociétés de services toutes les compétences... Ces transferts de postes, ne s'accompagnant pas du transfert des contrats de travail des salariés qui resteront dans leurs sociétés d'origine, seront l'objet d'une information/consultation....*

L'ordre du jour pour la réunion du 30 novembre porte sur l'information en vue d'une consultation sur le projet de transfert des salariés avenants 1 et 2 de la société Rhodia Organique relevant des fonctions support vers les sociétés Rhodia Services et Rhodia Recherches et Technologies.

Cet ordre du jour n'apparaît pas conforme aux engagements clairs et précis pris par la direction de la société Rhodia Organique dans l'accord du 11 février, qui ne nécessite aucune interprétation sur ce point de transférer les postes sans transférer les contrats de travail des salariés qui restent dans les sociétés d'origine.

Cet ordre du jour, contraire à un accord collectif obligatoire ce qui constitue un trouble manifestement illicite, ne pouvait donc pas être signé par le seul employeur.

La convocation adressée par M. S. en qualité de président du CCE de la société Rhodia Organique sera donc déclarée sans effet.

Sur les frais non recouvrables :

Aucun élément ne justifie que la partie qui ne succombe pas conserve à sa charge les frais non récupérables.

**PAR CES MOTIFS :**

Au principal, renvoyons les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront mais dès à présent,

Déclarons sans effet la convocation adressée par M. S. en qualité de président du CCE de la société Rhodia Organique aux membres dudit comité pour une réunion du 30 novembre 2005.

Condamnons la société Rhodia Organique à payer à M. M. une indemnité de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Cavalier, prés. - M<sup>es</sup> Masanovic, Aguera, av.)

## Note.

Des circonstances de l'espèce, il convient de retenir qu'en novembre 2005 la Société Rhodia Organique engageait une procédure de consultation de son CCE, sur une restructuration dont les modalités se heurtaient aux engagements sur l'emploi pris par voie d'accord collectif en février 2004 par le groupe Rhodia.

La restructuration envisagée par l'employeur concernait des transferts de personnel de filiale à filiales, ces transferts s'accompagnant, semble-t-il, du transfert juridique du contrat de travail des salariés concernés par la restructuration en violation des engagements pris dans l'accord collectif du 11 février 2004.

Le premier intérêt de cette décision est d'apporter un élément complémentaire à la réflexion sur les modifications apportées aux articles L. 434-3 et L. 435-4 du Code du travail par la loi de programmation sociale du 18 janvier 2005 pour l'élaboration de l'ordre du jour des réunions des comités d'entreprise (1).

Le 3 mars 2005, le juge des référés du TGI d'Angers avait retenu que le législateur avait entendu maintenir, y compris dans le cadre d'une consultation tendue obligatoire, le principe d'une fixation en commun de l'ordre du jour par l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise. Il précisait également que, dans cette hypothèse, l'élaboration de l'ordre du jour devait demeurer conjointe et que l'employeur ne pouvait faire l'économie d'une discussion avec le secrétaire sur le contenu de celui-ci et les questions devant y figurer (2). Il ne saurait ainsi y avoir d'élaboration unilatérale de l'ordre du jour sans discussion préalable entre le président et le secrétaire.

La situation tranchée par l'ordonnance de référé du TGI de Lyon du 30 novembre 2005 était différente. L'ordre du jour concernant la restructuration avait bien été proposé par l'employeur/président au secrétaire du CCE qui avait alors manifesté son désaccord sur son contenu et refusé de l'avaliser.

(1) C. Baumgarten "Les garanties de procédure issues de la loi Borloo : ordre du jour du CE et délais de recours contentieux", Dr. Ouv. 2005 p. 327 ; L. Milet "La fixation de l'ordre du jour

du CE", Dr. Ouv. 2005 p. 355.

(2) TGI d'Angers 3 mars 2005, et note Francis Saramito Dr. Ouv. octobre 2005, p. 436 et s.

C'est en l'état du refus opposé par le secrétaire pour l'élaboration de l'ordre du jour que le président du CCE avait pris l'initiative d'une convocation unilatérale en se fondant sur le nouveau dispositif législatif autorisant le président ou le secrétaire à inscrire de droit à l'ordre du jour les questions relevant de la consultation obligatoire du comité d'entreprise.

A priori, et par simple lecture des dispositions de l'article L. 432-1 du Code du travail, une restructuration relève de la consultation obligatoire du comité d'entreprise.

Mais le juge des référés retient que la faculté nouvelle ouverte par la loi du 18 janvier 2005 n'est pas exclusive de l'existence d'un désaccord entre le président et le secrétaire *sur le caractère obligatoire de la consultation*, c'est-à-dire sur les conditions d'application du texte.

Ce désaccord n'autorise ainsi le président qu'à saisir le juge des référés pour le faire préalablement trancher selon les modalités arrêtées par la jurisprudence antérieure à l'intervention de la loi du 18 janvier 2005.

Il semble que le désaccord sur le caractère obligatoire de la consultation résultait de l'opposition du secrétaire du CCE qui estimait n'y avoir lieu à l'inscription à l'ordre du jour d'une restructuration ne pouvant donner lieu en l'état à une consultation valable du CCE dès lors que son contenu était illicite comme heurtant le dispositif impératif d'un accord d'entreprise.

Cela signifierait que la consultation (obligatoire ou non) et son ordre du jour doivent porter sur un objet licite : à défaut, ils n'ont pas lieu d'être étant eux-mêmes illicites.

Le second intérêt de l'ordonnance de référé du 30 novembre 2005 est de rappeler la force obligatoire des engagements collectifs pris en matière d'emploi par voie d'accord collectif sous le visa des dispositions de l'article L 135-1 du Code du travail.

Le juge des référés dispose des pouvoirs pour constater le caractère illicite d'un ordre du jour proposé par le président/employeur dès lors que celui-ci est contraire à un accord collectif.

La seule proposition d'un tel ordre du jour constitue un trouble manifestement illicite ouvrant droit à la compétence du juge des référés. On ne peut que saluer l'efficacité de cette décision de référé qui permet "en amont" d'éviter la mise en œuvre de la procédure de consultation elle-même.

L'ordonnance donne toute sa portée à la sanction des engagements collectifs pris en matière d'emploi par l'employeur par voie d'accord collectif.

Dans cette hypothèse, l'employeur est tenu de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale de l'accord collectif de travail (3).

La solution devrait être identique lorsque les engagements en matière d'emploi résultent d'engagements unilatéraux pris par l'employeur.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que, lorsque l'employeur ne tient pas l'engagement unilatéral qu'il a pris de limiter le nombre de licenciements pendant une période déterminée, la procédure de consultation et le plan de sauvegarde de l'emploi qu'il met alors en œuvre en envisageant des licenciements ne sont pas pour autant frappés de nullité si le plan comporte des mesures (4).

Cette jurisprudence choquante, qui admet qu'un employeur puisse valablement mettre en œuvre un PSE alors qu'il est déchu du droit de licencier au regard des engagements qu'il a pris, est limitée néanmoins à la nature de la sanction individuelle recherchée par les salariés (5).

Mais quelle que soit leur origine juridique (accords collectifs ou engagements unilatéraux), les engagements sur l'emploi pris par l'employeur peuvent lui être opposés pour lui interdire la mise en œuvre de son droit de licencier.

C'est tout l'intérêt d'un positionnement et d'une réaction rapides des représentants du personnel, dès l'annonce du projet de restructuration, et dans le respect, devant le juge des référés, des délais de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 321-16 du Code du travail (6).

**Paul Darves-Bornoz**

(3) Article L. 135-3 du Code du travail.

(4) Cass. Soc., 25 novembre 2003, *Glasspack*, en annexe à M.-F. Bied-Charreton "Quand le plan social devient l'accompagnement d'une violation par l'employeur d'un engagement de limiter le nombre de licenciements économiques...", Dr. Ouv. 2005 p. 41.

(5) Nullité, absence de cause réelle et sérieuse, simple réparation du préjudice résultant de l'inobservation de l'engagement de l'employeur cf. "La sanction des engagements collectifs en matière d'emploi", Florence Canut, JCP Edition Sociale n° 25, 1411.

(6) C. Baumgarten préc. ; P. Bouaziz obs. sous L. 321-16, Dr. Ouv. 2005 p. 365