

COMITÉS D'ENTREPRISE – Consultation – Incomplétude de l'information – Suspension des mesures patronales (deux espèces) – Consultation préalable du CHSCT (première espèce).

Première espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (référé) 17 janvier 2008

CCE Nextiraone et syndicat CGT contre Nextiraone France

Attendu, au vu des pièces versées aux débats, que la société Nextiraone a présenté, le 29 mai 2007, à son CCE, sur la base d'un document communiqué le 22 mai précédent, le projet Saphire, dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation au titre de l'article L. 432-2 du Code du travail, dont la première réunion était prévue le 27 juin 2007 ;

Qu'en fait, cette réunion, qui s'est tenue le 5 juillet 2007, a eu pour objet l'examen du rapport établi par le cabinet BBC et Associés, expert désigné par la direction de l'entreprise ;

Attendu que le 25 juillet 2007, s'est déroulée une deuxième réunion d'information sur le projet Saphire, ayant cette fois pour objet la présentation du rapport établi par le cabinet Syndex, désigné en qualité d'expert par le CCE de la société Nextiraone, sur le fondement de l'article L. 434-6 du Code du travail ;

Attendu que la société Nextiraone France a, dans le même temps, engagé l'information et la consultation des CE et des CHSCT régionaux ;

Que ces derniers ont mandaté, par application de l'article L. 236-9 du Code du travail, le cabinet Syndex, afin d'obtenir un complément d'expertise pour ce qui est de leurs compétences ;

Attendu que, le 29 novembre 2007, le CCE a été réuni une troisième fois sur la base de l'ordre du jour suivant : *"information sur la situation Saphire (planning, langue française)"* ;

Attendu que le 21 décembre 2007, M. M., directeur des ressources humaines de Nextiraone France, a proposé à M. Mi., secrétaire du CCE, d'inscrire à l'ordre du jour du comité central du vendredi 4 janvier 2008 le point suivant : *"information-consultation du CCE sur le projet Saphire dans le cadre des dispositions de l'article L. 432-2 du Code du travail"* ;

Qu'en réponse, M. Mi. a indiqué, par messagerie électronique, le 27 décembre 2007, que l'avis du CCE ne pourrait *"être recueilli, qu'après qu'il ait été destinataire des avis des CHSCT régionaux, suite aux expertises comptables sur les conditions de travail"* ; que la date du 4 janvier ne pouvait être *"qu'une réunion d'information"* et non de consultation ; qu'en tout état de cause ne pouvait être envisagé, comme annoncé *"le déploiement en anglais de ce système à compter du 7 janvier 2008"* ;

Attendu que la direction de la société, prenant acte du contenu de ce mail a confirmé l'annulation de la réunion du CCE prévue le 4 janvier 2008 ;

Qu'à la suite de la tenue d'un *"comité stratégique programmé le même jour 118 heures"*, elle a pris une décision de *"migration vers Saphire... pour le lundi 7 janvier 2008"* ;

Que dans ce contexte a été délivrée, en urgence, la présente assignation ainsi qu'une assignation à jour fixe ayant pour objet de statuer sur l'application des dispositions de l'article L. 122-39-1 du Code du travail ;

Attendu ceci ayant été exposé que l'article L. 432-2 du Code du travail dispose que *"le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles*

d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel..." ;

Que l'article L. 431-5 du même code précise que *"la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise. Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations"* ;

Attendu que si la défenderesse fait valoir, à bon droit, que la poursuite d'un projet ne saurait être entravée par le refus de l'instance de tenir une réunion régulièrement convoquée ou d'exprimer l'avis sollicité par l'employeur un tel constat ne peut s'opérer que lorsque ce dernier estimant, au vu de la richesse et du caractère approfondi des échanges, l'information suffisante en quantité et en qualité, a, dans le cadre d'une consultation, sollicité l'avis du comité d'entreprise ;

Que tel n'est pas le cas à l'évidence ;

Qu'une absence de consultation ne se confond pas avec un refus d'avis assimilable à un avis négatif ;

Attendu que le chef d'entreprise tient de l'article L. 434-3 du Code du travail, en cas de désaccord avec le secrétaire, le pouvoir, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, de les inscrire de plein droit l'ordre du jour d'une réunion ;

Qu'en l'espèce, il n'en a rien fait, préférant manifestement commettre le délit d'entrave plutôt que de subordonner sa décision de mise en œuvre du projet concerné à la satisfaction d'obligations légales, dont la prise en compte lui incombait aussi sur le plan calendaire ;

Attendu que le juge des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Que tel est le cas en la cause, à peine de vider les textes du Code du travail précité de tout contenu et de consacrer dans les rapports sociaux la seule puissance de l'initiative unilatérale ;

Attendu que ne s'évince des seules pièces versées aux débats par la société Nextiraone France ni la nécessité pour elle *"de migrer vers Saphire sans plus attendre"*, ni l'impossibilité matérielle pour elle de suspendre la mise en place débutée seulement le 8 janvier 2008, au mépris du présent contentieux ;

Qu'une mesure d'expertise ne s'impose pas à cet égard ;

Attendu dès lors, qu'il convient, sauf à réduire le montant de l'astreinte, de faire droit au principal chef des demandes présentées par le CCE ;

Que, par contre, s'il est justifié de faire défense à la société Nextiraone de mettre en œuvre le projet Saphire tant que le CCE n'aura pas été valablement consulté, il n'appartient pas au juge des référés de subordonner, pour autant, cette mise en œuvre à la réalisation de conditions autres qu'une consultation régulière de l'instance demanderesse ;

Attendu qu'il résulte des motifs ci-dessus que le principe même d'une obligation, liée à la commission d'un délit d'entrave, n'est pas sérieusement contestable ;

Qu'il lui sera alloué, à titre provisionnel, la somme de 10 000 euros au CCE et celle de 5 000 euros au syndicat CGT Nextiraone France ;

Attendu que l'équité commande l'allocation de la somme de 1 500 euros à chacun des demandeurs ;

Attendu qu'il est nécessaire que la présente ordonnance soit exécutoire sur minute ;

Que la défenderesse supportera la charge des dépens ;

FAR CES MOTIFS :

Faisons défense à la société Nextiraone France de poursuivre le déploiement du projet Sapphire sous astreinte de

5 000 euros par jour d'infraction constaté à compter de la présente ordonnance, dont nous nous réservons la liquidation ;

Disons que cette mise en oeuvre ne pourra intervenir qu'après consultation régulière du CCE ;

Condamnons la défenderesse à verser :

- au CCE la somme de 10 000 euros à titre provisionnel, à valoir sur la réparation du préjudice subi du fait de l'existence d'une entrave ;

- au syndicat CGT Nextiraone France, la somme de 5 000 euros sur le même fondement.

(M. Hérald, prés. - Mes Masanovic, de la Brosse, av.)

Deuxième espèce :
TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D'ANNECY (référé) 28 janvier 2008
CCE Salomon contre Salomon SA

Par application des dispositions de l'article 432-1 du Code du travail, dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs.

La jurisprudence de la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que l'obligation d'information et de consultation s'étendait aux mesures tendant à modifier durablement la structure de l'entreprise et son organisation générale.

En l'espèce, la réunion litigieuse du comité central d'entreprise est celle du 22 novembre 2007 au cours de laquelle, les représentants du personnel auraient été informés des modifications de structure et non consultés au sens de la loi précitée.

En substance, M. T., président-directeur général du groupe Amer, auquel appartient à son tour le groupe Salomon constitué incontestablement des sociétés Mavic, ArcTeryx, Bonfire, CCICHE et Salomon proprement dit, annonçait au comité central d'entreprise :

- L'éclatement de la structure du groupe Salomon : *"Nous proposons une structure nouvelle avec une distinction entre la structure légale et managériale"*. Dans cette logique, les activités sports d'hiver regroupant les sociétés Salomon et Atomic avec certes des "stratégies distinctes" mais par contre des plates-formes-ressources communes à développer.

- Il était rentré dans le détail du fonctionnement de la SA Salomon puisqu'il était pris position sur le maintien du site d'Annecy et qu'il n'était pas refusé de répondre pour incompétence sur le transfert de la fabrication des skis à Rumilly même si la question était éludée par la direction.

- Dans la logique de cette restructuration de ce qui était jusqu'à présent tant au plan juridique que managériale le "groupe Salomon" le poste de directeur de ce groupe jusqu'à présent, occupé par M. D. était purement et simplement supprimé *"la position de M. D. dans le groupe disparaît"* était-il indiqué, même si à titre provisoire, un remplaçant était nommé à sa place.

- Toujours dans cette logique, M. M. jusqu'à présent en charge des finances et de l'administration pour la SA Salomon, se voyait confier cette même mission pour la nouvelle division sports d'hiver et Outdoor Amer Sports regroupant à la fois la SA Salomon et la SA Atomic.

- De plus, ces regroupements par secteurs d'activité ne peuvent que déboucher implicitement mais nécessairement sur des réductions en volume des effectifs puisque les résultats bénéficiaires de certaines branches du groupe Salomon n'équilibrent plus les pertes des autres branches avec les inéluctables licenciements que cela implique.

- De même en ce qui concerne la création des plates-formes-ressources communes entre SA Salomon et SA Atomic impliquant la fusion d'ateliers jusqu'à présents indépendants et par la même obligatoirement une compression de personnel. Il s'agit bien de véritables décisions managériales et non de simples projets négociables avec le comité central d'entreprise.

L'ensemble de ces éléments permet de dire et juger que le 22 novembre 2007, le comité central d'établissement de la SA Salomon a été informé sur les décisions visées à l'article L. 432-1 sans consultation préalable à leur mise en place alors qu'il s'agissait de modification de structure de la SA Salomon qui plus est d'ores et déjà soumise au conseil d'administration de la société quelques instants auparavant pour approbation par ses membres.

Il s'en suit que les décisions prises alors disparition du poste de directeur de groupe Salomon, éclatement des activités du groupe Salomon, création de plates-formes-ressources communes Salomon Atomic, transformation du poste de M. M., sont irrégulières et doivent être considérées comme nulles et non avenues.

La direction de la SA Salomon doit reprendre la consultation du comité centrale d'entreprise à partir des éléments d'information connus dudit comité central d'entreprise avant cette date.

Concernant la partie de la demande portant sur l'information et la consultation dues au comité central d'entreprise sur l'évolution de l'emploi et des qualifications au sein de l'entreprise, dite GPEC, il y a lieu de noter que l'article L. 432-1-1 du Code du travail oblige l'employeur à une réunion annuelle.

Par application de l'article L. 432-4 de ce même code c'est au chef d'entreprise de présenter un rapport en ce domaine. Il convient d'en déduire que l'initiative de la réunion lui revient comme il a l'initiative de présenter un rapport sur l'activité d'ensemble de l'entreprise.

En l'espèce, la seule réunion annuelle en 2007 a été celle provoquée par le comité central d'entreprise le 26 octobre

2007 pour précisément se plaindre de l'absence de toute communication de la direction sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

Dans ces circonstances rendant d'ores et déjà la consultation du comité central d'entreprise sur la GPEC irrégulière, il est constant qu'il n'a été remis aucun rapport au sens du troisième alinéa de ce texte sur la situation de l'entreprise.

Bien mieux, en guise de réponse à la légitime interrogation du comité central d'entreprise sur la stratégie industrielle de l'entreprise permettant à l'ensemble du personnel une plus grande sécurisation des parcours professionnels, il était brutalement répondu par la direction qu'elle n'avait pas d'autres éléments finalisés à présenter sur la stratégie qu'un rappel historique sur 2006-2007.

Clairement, il n'était satisfait ni dans la forme ni dans le fond aux exigences de ce texte par la SA Salomon.

Il convient bien là encore de faire droit aux prétentions du comité central d'entreprise à peine d'astreinte.

Le comité central d'entreprise justifiant du bien-fondé de l'ensemble de ses demandes, par souci d'équité, il convient de le faire bénéficier des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile pour la somme demandée de 5 000 euros.

PAR CES MOTIFS :

- Constatons que la réunion du comité central d'entreprise de la SA Salomon du 22 novembre 2007 a débouché sur des

décisions irrégulières, faute de consultation préalable, pour ce qui touche à la suppression au moins de fait du groupe Salomon, la disparition du poste de directeur général du groupe Salomon et l'émiettement des composantes du groupe Salomon au sein d'unités managériales concoctées par le groupe Amer.

- Ordonnons la suspension de ces décisions jusqu'à ce qu'il soit satisfait à cette exigence de consultation à peine d'une astreinte de 50 000 euros par infraction constatée.

- Disons que la réunion du comité central d'entreprise sur la GPEC du 26 octobre 2007 ne satisfait pas aux exigences de forme et de fond de l'article L. 432-1-1 du Code du travail.

- Disons nulles et de nul effet les informations fournies par la direction à ce sujet.

- Faisons obligation à la direction de la SA Salomon de prendre l'initiative d'une nouvelle réunion du comité central d'entreprise sur la GPEC dans les trois semaines de la signification de la présente ordonnance avec remise d'un rapport préalable à peine d'une astreinte de 10 000 euros par jour de retard.

- Suspendons jusqu'à l'accomplissement complet de ces exigences légales tout acte de restructuration de la SA Salomon débouchant sur une modification du volume et de la structure des effectifs y compris dans sa direction.

(M. Vencent, prés. - M^{es} Darves-Bornoz, Navarro, av.)

Note.

1) Le respect du processus d'information et de consultation des comités d'entreprise nécessite des décisions rapides et innovantes. *Le Droit Ouvrier* a publié une décision originale de la Cour d'appel de Versailles qui, en dehors du champ réglementé de l'article L 434-6 du Code du travail (L. 2325-35 s. recod.), estime qu'une expertise "libre" participe du processus de consultation (L. 2325-41 recod.), et que ses conclusions peuvent déterminer la nature de l'information précise et écrite devant être remise par l'employeur pour permettre au comité d'entreprise d'être valablement consulté (Dr. Ouv. février 2007, p. 85 et s.).

D'autres décisions confirment les pouvoirs du juge des référés pour qualifier et contrôler l'information préalable nécessaire au déroulement de la consultation et pour ordonner la suspension de toute décision de l'employeur prise irrégulièrement (Dr. Ouv., juillet 2007, p. 320 et s. ; mars 2007, p. 105 et s.).

Il ressort de ces décisions, d'une manière générale, que le juge des référés peut être sollicité pour contrôler toutes les étapes du processus de consultation :

- incomplétude de l'information communiquée par l'employeur,
- nécessité d'attendre le déroulement d'une mesure d'investigation ou expertale sollicitée ou mise en œuvre par le comité d'entreprise,
- insuffisance du délai de réflexion...

2) L'ordonnance de référé du TGI de Paris du 17 janvier 2008 (première espèce) rendue à l'initiative du CCE Nextiraone offre une nouvelle illustration. Consulté sur un projet de restructuration intitulé Saphire, le CCE a bénéficié de réunions de consultation largement étalées dans le temps (du 5 juillet 2007 au 4 janvier 2008). Cette consultation était organisée au titre du livre IV du Code du travail (article L 432-2 du Code du travail, L. 2323-13 recod.) et le CCE a pu désigner un expert libre pour l'assister dans l'appréhension du projet.

L'entreprise ayant consulté le CHSCT sur les implications du projet sur les conditions de travail, le CCE a exigé, à juste titre, de n'être consulté qu'après l'aboutissement des procédures d'information et de consultation des CHSCT et l'obtention de leur avis, avis lui-même conditionné par le déroulement d'une expertise de l'article L. 236-9 du Code du travail (pour un exemple récent en matière d'articulation des consultations : Soc. 28 nov. 2007, Dr. Ouv. 2008 p. 49 rapp. J.M. Béraud).

Sur refus du secrétaire du CCE de finaliser un ordre du jour pour une réunion définitive de consultation, l'entreprise annulait cette réunion prévue pour le 4 janvier 2008 mais annonçait des mesures de mise en place du plan Saphire pour le 7 janvier 2008. Le juge des référés fait logiquement défense à l'entreprise, sous astreinte,

de poursuivre toute mise en œuvre du projet dans l'attente de la finalisation du processus de consultation initié le 5 juillet 2007.

3) Le 22 novembre 2007, le CCE du groupe Salomon était informé de décisions prises par le conseil d'administration le même jour visant à la restructuration des activités de l'entreprise et à leur intégration à celles du groupe Amer dont elle dépend. Le juge des référés retient que la restructuration intéressant la marche générale de l'entreprise au sens des dispositions de l'article L 432-1 du Code du travail (L. 2323-6 recod.), elle devait faire l'objet non pas d'une information mais d'une procédure de consultation préalable dont l'absence était de nature à rendre irrégulière et même "nulles et non avenues" les décisions prises par le conseil d'administration (deuxième espèce).

Le groupe Salomon ayant subi deux plans sociaux consécutifs en 2005 et 2006, et les restructurations annoncées laissant présager la mise en œuvre d'un troisième plan social en 2007, le CCE soulignait l'absence de mise en œuvre de la GPEC au sein de l'entreprise et revendiquait sa consultation au titre de l'article L 432-1-1 du Code du travail (L. 2323-56 recod.). Le juge des référés constate le non-respect de l'obligation annuelle de consultation prévue par ce texte, l'absence d'informations concernant la stratégie de l'entreprise et la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et ordonne au groupe Salomon de s'y conformer.

On notera que le juge des référés suspend tout acte de restructuration jusqu'à l'accomplissement de la procédure de consultation de l'article L 432-1 du Code du travail, mais également de la consultation spécifique sur la GPEC de l'article L 432-1-1 du Code du travail après avoir caractérisé la défaillance de l'entreprise sur ce point.

Paul Darves-Bornoz