

COMITÉ D'ENTREPRISE – 1° Suppression – Capacité à agir en justice – Maintien – Besoin lié à la liquidation du patrimoine – 2° Financement – Assiette – Rémunérations versées aux salariés durant un congé de reclassement (oui).

COUR D'APPEL DE DOUAI (14^e ch.) 26 février 2010

Papeteries de Maresquel contre CGT Papeteries de Maresquel

La SAS Papeteries de Maresquel a cessé son activité courant 2006, ce qui a provoqué la suppression de 226 emplois. Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été arrêté le 2 août 2006 aux termes d'un accord conclu entre la direction de l'entreprise et les syndicats CGT ainsi que CFDT.

Le comité d'entreprise (CE) et la CGT ont saisi le Tribunal de grande instance de Boulogne-sur-Mer d'une difficulté d'exécution de ce plan. Par jugement du 30 septembre 2008, la juridiction a dit les actions recevables; a dit que le PSE impliquait la prise en charge de la totalité de la formation du bénéficiaire quelle qu'en soit la durée dès lors que le salarié éligible en avait demandé le bénéfice avant l'expiration du délai de quatorze mois suivant la notification des licenciements et a condamné la société Papeteries de Maresquel au paiement de la contribution sociale ainsi que de la subvention de fonctionnement incluant dans l'assiette de leur calcul le montant des allocations de reclassement brutes versées par l'entreprise.

Elle a également :

- ordonné la production sous astreinte des DADS 1 pour les années 2006 et 2007 et du justificatif du montant des allocations de reclassement versées pour les mêmes périodes ;

- condamné la SAS Papeteries de Maresquel au paiement d'une provision de 10 000 € à valoir sur la contribution sociale et de 10 000 € à valoir sur la subvention de fonctionnement ;

Ainsi que de :

- 3 000 € du fait de l'obstacle apporté au fonctionnement régulier du comité d'entreprise ;

- 1 500 € en réparation du préjudice financier né de l'obstacle apporté au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, qui porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;

- 1 500 € du chef de l'article 700 du Code de procédure civile.

La SAS Papeteries de Maresquel relève appel de cette décision. Elle fait valoir que le comité d'entreprise a été supprimé à effet du 1^{er} octobre 2007 et soutient que n'ayant plus d'existence légale à ce jour, il n'a plus qualité à agir, Elle considère également que le syndicat CGT n'a pas intérêt à agir aux fins d'obtenir le respect de dispositions édictées au seul bénéfice du comité d'entreprise. Elle conclut donc à l'irrecevabilité des demandes présentées à son encontre au titre de l'allocation de reclassement.

Subsidiairement, elle affirme que les allocations de reclassement versées aux salariés en congé de reclassement pendant la période qui suit le préavis n'entrent pas dans la masse salariale et n'ont pas vocation à être incluses dans l'assiette de calcul des contributions destinées au CE. (...)

SUR CE :

Sur le financement du comité d'entreprise :

- Sur la recevabilité,

Au titre de la capacité à agir :

Le comité d'entreprise de la SAS Papeteries de Maresquel a engagé la présente action le 16 août 2007. Il a été supprimé à effet du 1^{er} octobre 2007, après autorisation de M. le directeur du travail en date du 11 septembre 2007.

Il subsiste néanmoins pour toutes les questions relatives à sa liquidation. La présente action, valablement engagée alors

qu'il disposait de la totalité de ses attributions, est de nature à modifier son patrimoine si la créance qu'il invoque contre la société était reconnue. Elle conditionne donc les opérations de liquidation de sorte que sa capacité à agir est entière en ce qui concerne la présente instance, sans avoir à justifier de la désignation d'un liquidateur amiable.

Au titre de l'intérêt à agir :

Le syndicat CGT Papeteries de Maresquel est signataire du PSE et peut en demander l'exécution. Le refus de la société de régler la totalité des contributions et subventions dues au CE porterait atteinte à l'intérêt collectif de la profession de sorte que le syndicat CGT a intérêt à agir.

- Sur l'assiette du calcul des subventions :

L'article L. 2325-43 du Code du travail dispose que l'employeur verse au CE une subvention de fonctionnement annuelle d'un montant équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, outre la subvention destinée aux activités sociales et culturelles. L'article L. 2323-86 du même code prévoit que la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CE ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le CE, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu. Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence.

Le litige porte sur l'assiette de calcul des subventions dont les intimés soutiennent qu'elle doit inclure les allocations versées aux salariés en congé de reclassement, ce que conteste l'appelante qui soutient que le contrat de travail étant définitivement rompu, les allocations en cause correspondent à une prestation d'assurance-chômage et n'entrent pas dans la masse salariale. Elle souligne qu'elles sont d'ailleurs exclues de l'assiette des cotisations sociales.

Les parties conviennent de ce que le critère d'intégration d'une rémunération dans la masse salariale de l'entreprise est l'existence d'un contrat de travail.

Or le PSE stipule, en son article 4-11-1, que "Le congé de reclassement a pour objet d'accompagner chaque salarié concerné dans son reclassement externe, tout en lui assurant le maintien de son contrat de travail ainsi qu'une dispense d'activité". Il précise, en son article 4-11-5 que "Le contrat de travail du salarié sera maintenu pendant toute la durée du congé. Le salarié sera dispensé d'activité (...). Le congé pourra prendre fin avant son terme, notamment dans les cas suivant : reclassement du salarié dans la décision du salarié de renoncer au bénéfice du congé. A l'issue du congé, le salarié percevra son solde de tout compte."

Il en résulte que, dans le cadre du PSE, les parties sont convenues du maintien du contrat de travail pendant la durée du congé de reclassement, ce qui implique que les sommes versées au titre des allocations de reclassement alors que le

contrat de travail est toujours en vigueur revêtent le caractère d'un salaire.

En l'état de ces dispositions, le régime social de la rémunération en cause est sans effet, pas plus que le fait qu'aucune affectation aux contributions du CE ne soit mentionnée au tableau des charges relatives au congé de reclassement, une telle absence ne pouvant valoir renonciation implicite à une disposition explicite.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement déféré sur ce point ainsi qu'en ce qu'il condamne la société Papeteries de Maresquel :

- à produire, sous astreinte, le DADS 1 pour les années 2006 et 2007 ainsi que le justificatif des allocations de reclassement versées pour ces années ;

- à verser deux provisions de 10 000 € chacune à valoir sur la subvention de fonctionnement et sur la contribution sociale ;

- à payer une somme de 1 500 € au comité d'entreprise en réparation du préjudice causé par l'entrave à son fonctionnement ;

- à payer une somme de 100 € au syndicat CGT en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession.

Sur la prise en charge de la formation des salariés :

– Sur la recevabilité :

L'appelante conteste l'intérêt à agir des intimés sur ce point, en l'état de l'absence de litige opposant l'entreprise aux salariés, au jour de la délivrance de l'assignation.

Le jugement déféré relève qu'à l'issue des réunions de la commission de suivi du PSE en date des 3 mai et 4 juin 2007, le financement de la formation de M. M. opposait les parties et justifiait ainsi l'intérêt à agir du CE et du syndicat CGT.

La société Papeteries de Maresquel souligne que ces discussions sont antérieures de plus de deux mois à l'introduction de l'instance. Elle en déduit que la preuve de l'existence d'un litige au jour où la procédure a été engagée n'est pas rapportée et rappelle que la preuve incombe aux demandeurs à l'action.

Toutefois l'opposition formulée par la direction dans le cadre du financement de la formation de M. M. caractérise un litige existant antérieurement à la saisine de la juridiction. C'est l'employeur, soutenant que ce litige n'existait plus à cette date, qui, dans la mesure où il allègue un fait nouveau, supporte la charge de la preuve de son allégation. Or il ne satisfait pas à cette obligation et, dans la mesure où il maintient dans le cadre de la présente instance l'interprétation qui se trouve à la source du litige, il ne peut utilement prétendre que la difficulté a été réglée.

– Au fond :

Le PSE prévoit, en son article 10-111 que *"Sauf mention particulière précisée dans le descriptif de chaque mesure, la durée d'application des dispositions du présent projet de plan sera d'un an à compter de la notification des licenciements. Les demandes de bénéfice des dispositions du présent PSE doivent être faites dans les deux mois suivant la date de fin de leur application"*.

Les dispositions particulières relatives à la formation ne comportent pas de mention quant à leur durée.

L'appelante soutient que la formule *"suivant la date de fin"* de l'application des dispositions du PSE résulte d'une erreur et qu'il faut lire *"avant la date de fin"*.

Les salariés considèrent au contraire que la durée de vie du plan est fixée pour la demande de bénéfice de la mesure par

la seconde des phrases citées et non pour la durée de celle-ci. Ils en déduisent que tout salarié ayant demandé à bénéficier d'une formation dans le délai de quatorze mois suivant la date de licenciement doit voir celle-ci prise en charge, quelle qu'en soit la durée.

Bien qu'elles soient claires quand on les examine séparément, les deux phrases de l'article 10-111, telles qu'elles figurent dans le PSE, induisent une contradiction en ce que, si l'on retient la première, qui fixe douze mois à dater du licenciement la durée d'application des dispositions du PSE, il est impossible de concevoir la possibilité de demander le bénéfice du dispositif de formation dans les deux mois suivant la date de fin d'application de ces dispositions. De même, si l'on retient cette dernière date, on ne peut envisager que la durée d'application des dispositions du plan soit limitée à un an.

Il convient donc de rechercher quelle était la commune intention des parties.

Il y a lieu tout d'abord d'observer que l'interprétation proposée par l'employeur fournit une explication convaincante de la contradiction. En effet, si l'on remplace *"suivant"* par *"avant"*, les deux phrases restent cohérentes individuellement et l'ensemble acquiert une signification globale.

Au contraire, l'interprétation proposée par les salariés ne résout pas la difficulté de la cohérence globale. En effet, cette analyse suppose de conserver les deux phrases dans leur rédaction littérale, car la deuxième renvoie bien à la date de fin des applications du plan et l'on ne pourrait donc pas même soutenir que le délai d'un an mentionné à la première phrase résulterait d'une erreur matérielle.

L'analyse du sens des dispositions précisées par ailleurs conforte l'interprétation de l'employeur. Ainsi, l'article 4-1-3 prévoit, pour la formation, un budget de 4 000 € par salarié, porté à 6 000 € pour les salariés âgés d'au moins 50 ans ou pour des cas exceptionnels validés par l'antenne emploi, dans la limite d'une enveloppe globale de 400 000 €.

Or, la position que les salariés soutiennent conduirait à méconnaître cette exigence de coût. Ils concluent en effet à la prise en charge de la totalité de la formation, quelle qu'en soit la durée et donc quel qu'en soit le coût.

Il convient de rappeler enfin que, dans le doute, la convention s'interprète en faveur de celui qui a contracté l'obligation.

Il y a lieu dès lors de retenir que la seconde phrase de l'article 10-111 du PSE comporte une erreur matérielle en ce qu'elle prévoit que la demande de bénéfice des dispositions du PSE doit être présentée au plus tard deux mois suivant la date de fin de leur application, de lire *"avant cette date"* et de débouter les intimés de leur demande relative à l'application des dispositions du PSE portant sur la formation.

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement déféré sauf en ce qu'il dit que le PSE du 2 août 2006 implique la prise en charge de la totalité de la formation du bénéficiaire quelle qu'en soit la durée dès lors que le salarié éligible en a demandé le bénéfice avant l'expiration du délai de quatorze mois suivant la notification des licenciements,

Déboute le comité d'entreprise de la SAS Papeteries de Maresquel et le syndicat CGT Papeteries de Maresquel de leur demande relative aux dispositions du PSE portant sur la formation.

(M. Zavarro, prés. - Mes Bourgain, Joseph, av.)

Note.

Une cessation d'activité, 226 emplois supprimés, un plan de sauvegarde de l'emploi conclu entre l'employeur et les syndicats CGT et CFDT, puis une divergence d'interprétation sur une clause du PSE liée à la formation des salariés, enfin une volonté ferme du CE de voire intégrer dans son budget de fonctionnement et d'œuvres sociales les sommes allouées au titre du congé de reclassement dans le cadre du PSE : voilà les données de cette affaire.

Le CE et le syndicat CGT ont obtenu gain de cause devant le Tribunal de grande instance de Boulogne-sur-Mer (1). Sur appel de l'employeur, quatre points ont du être tranchés par la Cour d'appel de Douai :

- quel intérêt à agir pour un CE qui, au jour de l'appel, n'avait plus d'existence légale ?
- quel intérêt à agir pour le syndicat de l'entreprise ?
- le montant des allocations de congé de reclassement brutes versées dans le cadre d'un PSE doit-il être inclus dans l'assiette de calcul des subventions de fonctionnement et dans celle destinée aux œuvres sociales ?
- comment interpréter une disposition du PSE jugée obscure ?

1. Le CE est doté de la personnalité civile et il peut agir en justice, si les entraves dénoncées lui causent un préjudice (2).

Le Tribunal de grande instance a jugé recevable l'action du CE. Or, l'employeur interjette appel et avant que l'affaire ne soit déferée devant la Cour, le CE est supprimé, après autorisation du directeur de travail. Le CE, dans ces conditions, conserve-t-il encore une capacité à agir ?

Tout en soulignant le fait que l'instance avait été valablement engagée avant sa suppression, la Cour a retenu, conformément à une jurisprudence constante, que son intérêt à agir subsistait pour toutes les questions relatives à sa liquidation (3).

La question de fond posée, à savoir l'assiette de calcul des subventions dues au CE, intéressait directement son financement, donc son patrimoine. Lorsque, comme en l'espèce, l'entreprise cesse toute activité, le CE supprimé doit procéder à la liquidation de son patrimoine (4). Ces opérations de liquidation peuvent prendre du temps et sont nécessairement postérieures à la décision constatant la suppression de l'institution.

2. Conformément aux dispositions de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

La notion d'intérêt collectif ne se confond ni avec l'intérêt général, ni avec l'intérêt individuel (la défense des intérêts individuels des salariés par les syndicats doit être expressément prévue par la loi : travailleur à domicile et article L. 7423-2 du Code du travail ; travailleur intérimaire et les articles L. 1247-1, L. 1251-59, L. 8233-1 et L. 8242-1...). L'intérêt collectif, c'est l'intérêt de la profession qu'il représente (5).

Y a-t-il, en l'espèce, un intérêt collectif à défendre ? Le Tribunal de grande instance tout comme la Cour d'appel de Douai ont répondu par l'affirmative.

Concernant le litige lié au financement du CE et plus particulièrement sur l'inclusion ou non des allocations du congé de reclassement dans l'assiette de calcul des subventions annuelles, la Cour retient que le syndicat CGT a un intérêt à agir. Le refus de la part d'un employeur de régler la totalité des contributions et subventions dues à un CE porte nécessairement atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Au surplus, le syndicat CGT est signataire du PSE et à ce titre, il peut en demander l'exécution (6).

(1) Il est important de souligner, même si ce point ne semblait pas faire débat en l'espèce, que le membre qui agit en justice pour le compte du CE doit être muni d'une délégation générale ou spéciale, obtenue par délibération préalable lors d'une réunion à laquelle participe l'employeur. Cette question est souvent au cœur des débats liés à la recevabilité des actions du CE en justice (M. Cohen, L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^{ème} éd., 2009, LGDJ), p. 435, spec. p. 443).

(2) Sur l'intérêt à agir du Comité v. obs. E. Lafuma sous CA Paris 18 déc. 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 447.

(3) Soc. 23 mai 2007 p. 06-17.321 ; v. concernant une association Civ. 1^{re}, 13 mars 2007 p. n° 05-21.658.

(4) En pratique, plusieurs choix s'offrent au CE et notamment celui du don à des associations qui peuvent être constituées par les anciens salariés de l'entreprise.

(5) Soc. 24 juin 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 626 n. C. Ménard, rapp. ann. C. cass. p. 258.

(6) Soc. 3 mai 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 326, n. M. Henry, et, du même auteur, "L'action syndicale en exécution des conventions collectives", Dr. Ouv. 2007 p. 112, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

Concernant le litige lié à la prise en charge de la formation des salariés, la Cour considère également que le syndicat CGT, tout comme le CE, ont un intérêt à agir. En effet, au jour de la saisine du tribunal, il existait bien un litige entre l'entreprise et ses salariés. Ce dernier conditionne l'intérêt du syndicat et du CE, sauf à l'employeur de prouver qu'au moment de l'assignation le litige n'existait plus.

3. Conformément aux dispositions de l'article L. 2325-43 du Code du travail, la subvention annuelle de fonctionnement que l'employeur verse au CE est équivalente à 0,2% de la masse salariale brute. Celle versée au titre des œuvres sociales et culturelles, ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours de trois dernières années précédant le versement.

La Cour considère, confirmant en ce point la décision déferée devant elle, qu'étant donné que les parties avaient convenu dans le cadre du PSE que les contrats des salariés seraient maintenus pendant la durée du congé de reclassement, les sommes versées à ce titre avaient donc le caractère de salaires et en tant que telles, elles devaient être incluses dans l'assiette de calcul des subventions. Solution logique lorsque l'on sait que la masse salariale qui sert de base de calcul aux dites subventions comprend tous les salaires payés dans l'entreprise, c'est-à-dire toutes les sommes déclarées aux services fiscaux comme charges du personnel déductibles du résultat imposable (toutes les rémunérations du personnel, primes comprises, à l'exclusion des charges patronales et remboursements de frais).

En outre, analysé comme une entrave au fonctionnement du CE, le refus de l'employeur d'intégrer ces sommes a été condamné par l'octroi de dommages et intérêts.

4. Enfin, l'employeur soutenait qu'une erreur matérielle s'était glissée lors de la rédaction d'un article du PSE, à la mention « *suivant la date de fin* » devait être substituée la mention « *avant la date de fin* ».

La première interprétation, qu'avait retenue le Tribunal de grande instance, conduisait à la prise en charge de la totalité de la formation du bénéficiaire, quelle qu'en soit la durée, dès lors que le salarié en avait demandé le bénéfice avant l'expiration du délai de quatorze mois suivant la notification des licenciements. La seconde, soutenue par l'employeur, conduisait à indiquer que la durée du PSE était d'un an et que les demandes devaient être formulées dans ce délai.

Jugeant l'interprétation obscure, la Cour s'est accordée à rechercher quelle était « *la commune intention des parties* ». A cette fin, elle a interprété la disposition litigieuse à la lumière d'autres dispositions contenues dans le PSE et notamment celle liée au budget-formation, cherchant ainsi à donner une cohérence globale à l'imbrication des diverses mesures du PSE.

La commune intention est un principe bien souvent utilisé dans le cadre de l'interprétation des accords collectifs. Les juges recherchent dans les procès verbaux des réunions préparatoires, notamment ceux des CE, la commune intention des parties qui ont contracté.

Toutefois, la Cour a clôturé tout débat en rappelant que selon le Code civil : « *dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté l'obligation* » (art. 1162). Cette référence est d'autant moins pertinente que la rédaction des accords collectifs est, en pratique, réalisée par la partie patronale, bien mal venue par la suite d'invoquer une prétendue erreur de sa part. Au surplus, en vertu du principe de faveur applicable en droit social, un tel doute dans l'interprétation aurait dû profiter au salarié !

Nathalie Bizot