

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE de METZ (référé) 14 août 2012

Comité d'entreprise de Aldi Marché Ennery et a. contre Aldi Ennery

EXPOSÉ DU LITIGE

(...)

En substance, les demandeurs ont exposé que, dans le cadre de la gestion de la Société Aldi, la direction désirait procéder à la modification de l'horaire collectif en centrale le samedi et que, nonobstant l'absence de dépôt du rapport d'expertise (art. L. 4614-12 du Code du travail), elle avait demandé de faire juger en référé que le refus du CHSCT et du CE de se prononcer sur ce point valait avis négatif, demande qui était rejetée par ordonnance rendue le 3 août 2011. D'autre part, sur la question de l'extension des horaires d'ouverture en magasin entre 12 et 14 heures du lundi au vendredi, le juge des référés relevait qu'il ne lui appartenait pas de fixer le calendrier des partenaires sociaux, s'agissant de la consultation du CHSCT. Or, les demandeurs se plaignent que, au mépris de cette décision et sans attendre le résultat de l'appel que la Société Aldi Marché Ennery a interjeté, cette dernière a mis en œuvre son projet d'ouverture des magasins le samedi et de modification des horaires de travail. En foi de quoi, les demandeurs ont saisi le juge des référés de céans en considérant que la décision prise par la direction de mettre en œuvre ces projets « constitue une entrave aux prérogatives des représentants du personnel » caractérisant un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la procédure : (...)

Sur les demandes :

Selon les dispositions de l'article 809, alinéa 1 du Code de procédure civile, le président statuant en référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

L'article L. 4612-8 du Code du travail dispose que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé 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.

Services administratifs - travail le samedi

En l'espèce, alors que les demandeurs sollicitent que soit ordonnée, sous astreinte, l'interdiction du travail des salariés en centrale (dans l'entrepôt et dans les services administratifs) le samedi, la Société Aldi Ennery soutient qu'aucun salarié relevant des services administratifs ne travaille le samedi. Le comité d'entreprise et le CHSCT n'apportant aucun élément probant démontrant le fait contraire, cette demande manque en fait et il y a lieu de considérer que l'existence du trouble allégué n'est nullement démontrée. Il convient de la rejeter.

Entrepôt - travail le samedi

S'agissant du personnel de l'entrepôt, il y a lieu de relever que la question de l'organisation de travail le samedi avait été inscrite à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise le 30 juin 2008 (Questions de la direction - point n° 11), lequel sollicitait l'avis du CHSCT qui mandatait, lors de la réunion du 11 septembre 2008, un expert afin de l'assister en application des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail, puisqu'il s'agissait d'une modification des horaires collectifs de travail en centrale. L. 24 novembre 2010, le cabinet Secafi achevait sa mission et procédait à l'envoi de son rapport définitif, qui parvenait au CHSCT le 26 novembre. Dans ses conclusions, le rapport alertait la direction sur les risques que le projet de travail du samedi, en son état actuel, fait peser sur la santé et la sécurité des salariés concernés.

Cependant, tant le CHSCT que le comité d'entreprise ne rendaient pas d'avis. En raison de cette situation, la Société Aldi avait saisi le juge des référés de la juridiction de céans aux fins de dire et juger que le refus du CHSCT et du CE de se prononcer sur cette question valait avis négatif. Par ordonnance en date du 3 août 2011, ayant autorité de la chose jugée au provisoire, le juge des référés rejetait cette demande.

Dans un courrier daté du 29 septembre 2011, la direction de la Société Aldi Ennery écrivait au secrétaire du CHSCT que l'expert avait bénéficié de toutes les réponses lui permettant d'établir un rapport sur la question litigieuse, et que l'absence d'avis du CHSCT valait avis négatif. Un courrier identique était adressé à M. Daniel Ausesky le 3 octobre 2011.

Si la Société défenderesse se prévaut du fait que, s'agissant du personnel de l'entrepôt, l'organisation du travail le samedi ne concernerait que des salariés volontaires pour travailler le samedi, ou bien des salariés embauchés avec un contrat de travail prévoyant un horaire « réparti du lundi au samedi », pour autant cette situation caractérise, à l'heure actuelle, une transformation importante des postes de travail au sens de l'article L. 4612-8 du Code du travail, laquelle relève de la consultation obligatoire préalable du CHSCT avant toute décision d'aménagement des conditions de travail ou transformation importante des postes de travail, raisons pour lesquelles le cabinet Secafi avait été désigné. Il y a lieu de constater que la Société Aldi Ennery avait admis le bien-fondé de cette expertise, qu'elle n'a nullement contestée alors que cette faculté lui était ouverte. La demande tendant à faire reconnaître que le silence du CHSCT s'analyserait en un avis négatif a été rejetée.

Par suite, dès lors qu'elle a décidé, avant que la consultation du CHSCT n'ait eu lieu, de mettre en œuvre une nouvelle organisation du travail en méconnaissant le rôle et les attributions du CHSCT, la Société Aldi Ennery a commis une violation du principe de consultation des travailleurs et de leurs représentants en la matière et, de ce fait, a causé un trouble manifestement illicite

aux demandeurs, qui est caractérisé par le procédé utilisé pour mettre un terme au différend l'opposant aux représentants des salariés.

Il y a lieu, par conséquent, pour faire cesser ce trouble, de faire interdiction à la Société Aldi Ennery de faire travailler les salariés affectés à l'entrepôt de la centrale d'Ennery le samedi, tant que la consultation du Comité d'entreprise et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne sera pas achevée par l'avis des représentants du personnel, à compter d'un délai de huit jours suivant la signification de la présente ordonnance, et, à défaut de s'y conformer, sous astreinte de 8 000 € par infraction constatée.

Magasin - travail entre 12 et 14 heures

S'agissant de la demande tendant à faire interdire le travail des salariés en magasin entre 12 h 00 et 14 h 00 du lundi au vendredi inclus, il y a lieu de relever que cette question a été inscrite à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT du 17 février 2011. Cependant, cette réunion devait être différée. En définitive, après plusieurs attermoissements retardant le processus de consultation, la direction inscrivait de plein droit cette question à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT, par courrier en date du 6 mai 2011.

Si la Société Aldi Ennery demandait au juge des référés de juger que la consultation aurait lieu le 27 septembre 2011 et que l'absence d'avis du CE et du CHSCT à cette date vaudrait avis négatif des représentants du personnel, cette demande était rejetée le 3 août 2011.

Dans un courrier daté du 29 septembre 2011, la direction de la Société Aldi Ennery écrivait au secrétaire du CHSCT que l'expert avait bénéficié de toutes les réponses lui permettant d'établir un rapport sur la question litigieuse et que l'absence d'avis du CHSCT valait avis négatif.

L. 23 novembre 2011, le CHSCT votait le recours à une expertise et désignait le cabinet Secafi, qui rendait son rapport provisoire le 16 avril 2012. La question portant sur le projet d'extension des horaires d'ouverture des magasins était inscrite à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT du 26 juin 2012.

Si la Société Aldi Ennery fait valoir que la mise en place de cette extension des horaires d'ouverture en magasin avait débuté dès le mois d'août 2007, et que le comité d'entreprise en avait eu effectivement connaissance, lors de réunions tenues en 2008, 2010 et 2011, il résulte cependant de l'organisation de l'extension des horaires d'ouverture en magasin que celle-ci relevait de la consultation obligatoire du CHSCT, en application des dispositions des articles L. 4612-1 et s. du Code du travail, que l'employeur n'a pas remis en cause le bien-fondé de l'expertise ordonnée par le CHSCT et que, malgré cette consultation obligatoire préalable à toute décision modifiant les conditions de travail, l'extension d'abord « testée » s'est poursuivie, en contravention avec le principe de consultation, sans aucune autorisation judiciaire et sans que la défenderesse ne puisse se prévaloir d'une renonciation du CHSCT à des règles d'ordre public.

Par son comportement, la Société Aldi Ennery, nonobstant la réalité du conflit existant entre les parties depuis plusieurs années, a non seulement nié le droit à la protection auquel les demandeurs ont droit, mais encore s'assure, de sa propre autorité, le bénéfice du droit auquel elle prétend.

Il s'ensuit que la Société Aldi Ennery, qui ne peut justifier l'extension des horaires d'ouverture en magasin soit

par le fait acquis, soit en raison de la renonciation des travailleurs au principe de consultation obligatoire préalable du comité, a, du fait de la mise en place de ces mesures avant que l'avis des représentants du personnel n'ait pu être donné, causé un trouble manifestement illicite aux demandeurs.

Il y a lieu, par conséquent, pour faire cesser ce trouble, de faire interdiction à la Société Aldi Ennery d'ouvrir au public entre 12 h et 14 h du lundi au vendredi les magasins qu'elle exploite tant que la consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne sera pas achevée par l'avis des représentants du personnel, à compter d'un délai de huit jours suivant la signification de la présente ordonnance, et, à défaut de s'y conformer, sous astreinte de 8 000 € par infraction constatée.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile et les dépens :

La SARL Aldi Ennery sera condamnée à régler au comité d'entreprise de la Société Aldi Ennery, représenté par son secrétaire M. A., une somme de 1 000 € et au CHSCT de la société Aldi Marché Ennery, représenté par son secrétaire M. A., une somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La demande formée par la SARL Aldi Ennery au même titre sera rejetée.

La SARL Aldi Ennery sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

Renvoie les parties à se pourvoir au principal ainsi qu'elles aviseront, mais dès à présent,

Rejette la fin de non-recevoir pour défaut de droit d'agir présentée par la SARL Aldi Ennery ;

Rejette la demande d'interdiction du travail des salariés en centrale (services administratifs) le samedi ;

Fait interdiction à la Société Aldi Ennery de faire travailler les salariés affectés à l'entrepôt de la centrale d'Ennery (Moselle) le samedi, tant que la consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne sera pas achevée par l'avis des représentants du personnel, à compter d'un délai de huit jours suivant la signification de la présente ordonnance, et, à défaut de s'y conformer, sous astreinte de 8 000 € par infraction constatée ;

Fait interdiction à la Société Aldi Ennery d'ouvrir au public entre 12 h et 14 h du lundi au vendredi les magasins qu'elle exploite tant que la consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne sera pas achevée par l'avis des représentants du personnel, à compter d'un délai de huit jours suivant la signification de la présente ordonnance, et, à défaut de s'y conformer, sous astreinte de 8 000 € par infraction constatée ;

(M. Albagly, prés. - M^{es} Pate, Senechal-l'Homme, av.)

Note.

La Société Aldi Marché Ennery souhaitait modifier les horaires de travail de ses salariés : d'une part, les salariés affectés aux services administratifs et entrepôt étaient appelés à travailler le samedi ; d'autre part, les magasins étaient appelés à ouvrir au public entre 12 h et 14 h, ce qui, bien évidemment, modifiait les horaires des salariés des magasins. Le litige au cœur de l'ordonnance de référé

ici rapportée intervient, comme l'a relevé le juge, dans un contexte conflictuel existant entre les parties depuis plusieurs années, c'est-à-dire depuis que l'entreprise avait initié ces projets.

Dès le mois d'août 2007, la Société décide de l'extension des horaires d'ouverture du magasin, comme il vient d'être précisé. Le comité d'entreprise (CE) est saisi le 30 juin 2008 par la direction sur la question du travail du personnel de l'entrepôt le samedi. Le comité d'entreprise sollicite alors l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), comme le lui permet l'article L. 2323-28 du Code du travail ; cet article dispose que « *Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier* » (1). Le CHSCT décide, le 11 septembre 2008, en application des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail, de mandater un expert afin de l'assister, le projet de l'employeur relevant d'un projet important modifiant les conditions de travail au sens de l'article L. 4612-8 du même code. L'employeur a admis le bien-fondé de cette expertise et ne l'a pas judiciairement contestée, comme le lui permettent les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 4614-13 du Code du travail. Le rapport définitif de l'expert, communiqué au CHSCT le 26 novembre 2010, indique que le projet de l'employeur ferait peser sur les salariés des risques sur leurs santé et sécurité. Suite à cet épisode, aucun avis, tant du CHSCT que du CE, n'a été expressément rendu. Cependant, la question de l'ouverture du magasin entre 12 h et 14 h a été inscrite à une réunion du CHSCT pour le 17 février 2011, réunion alors différée.

Finalement, la Société décide de saisir le juge des référés pour juger que la consultation aurait lieu le 27 septembre 2011 et que le refus du CHSCT et du CE de se prononcer à cette date vaudrait avis négatif ; le juge des référés a rejeté cette demande par une ordonnance du 3 août 2011, et précisé qu'il ne lui appartient pas de fixer le calendrier des partenaires sociaux, s'agissant de la consultation du CHSCT.

L. 29 septembre 2011, la direction informe le secrétaire du CHSCT qu'elle considère que l'absence d'avis rendu par cette instance vaut avis négatif ; le 3 octobre 2011, la direction s'adresse dans les mêmes termes au secrétaire du CE. L. 23 novembre 2011, le CHSCT vote un nouveau recours à expertise.

Le rapport provisoire de l'expert est communiqué le 16 avril 2012 et la question des horaires d'ouverture est

inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT prévue le 26 juin 2012.

C'est à la suite de tous ces attermoissements que, par acte d'huissier en date du 2 mai 2012, tant le CHSCT que le CE décident de saisir le juge des référés pour voir juger que la décision de la Société de mettre en œuvre ses projets « *constitue une entrave aux prérogatives des représentants du personnel* » caractérisant un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser.

Il n'est pas contesté, dans cette affaire, que les modifications des horaires voulues par la direction entrent bien dans le cadre des prérogatives du CE (art. L. 2323-27, C. trav.) et du CHSCT (art. L. 4612-8, C. trav.) nécessitant une information-consultation en bonne et due forme.

Faute de constater que les procédures d'information-consultation ont été régulièrement menées, le juge des référés reçoit favorablement la demande des institutions représentatives et fait interdiction à la Société de faire travailler les salariés selon les horaires correspondants à ses deux projets précités ; l'interdiction est assortie d'une astreinte de 8 000 euros par infraction constatée pour chacune des deux modalités horaires mises en œuvre. Le juge relève que, si le CE avait bien eu connaissance des modifications d'horaires lors de réunions tenues en 2008, 2010 et 2011, ces horaires nouveaux, d'abord testés, s'étaient poursuivis en contravention avec le principe de consultation, sans aucune autorisation judiciaire et sans que l'employeur ne puisse se prévaloir d'une renonciation du CHSCT aux règles d'ordre public. La Société ne peut donc justifier l'extension des horaires d'ouverture en magasin soit par le fait acquis, soit en raison de la renonciation au principe de consultation obligatoire préalable. La mise en place de ces mesures avant qu'un avis des représentants du personnel ait été recueilli constitue bien un trouble manifestement illicite.

Rappelons, tout d'abord, que, lorsque le CE sollicite l'éclairage du CHSCT, en application de l'article L. 2323-28, il le fait dans le cadre de sa propre information, sans se substituer aux obligations d'information-consultation qui s'imposent, le cas échéant, à l'employeur vis-à-vis du CHSCT (2).

Rappelons, ensuite, que la procédure d'information-consultation nécessite le recueil d'un avis formel. Le recueil de cet avis doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion (2 bis) et faire l'objet d'un vote clair ; il a été jugé que ne satisfait pas à l'expression d'un avis, un avis pris lors d'un tour de table en fin de réunion, et qui ne résulte donc pas d'une délibération collective (3), ou un avis exprimé

(1) M. Cohen, L. Milet, *Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 2009, 9^e éd., LGDJ, p. 649.

(2) V. P. Bouaziz, « Des prérogatives du CE et du CHSCT et de l'articulation des réunions d'information et de consultation (à propos de TGI Paris 13 juill. 2007, *Monoprix exploitation c/ secrétaire du CHSCT*) », Dr. ouvrier 2008, p. 505.

(2 bis) Cass. crim., 5 sept. 2006, n° 05-85.895, Bull. crim. 206, JSL 12 déc. 2006, n° 201-5, n. M.-C. Haller.

(3) Cass. soc., 10 janv. 2012, n° 10-23.206 P, Dr. ouvrier 2012, p. 715, n. T. Durand et A. Mazières.

par les seules organisations syndicales présentes (4).

Lorsqu'il y a compétence conjointe du CE et du CHSCT, le CE ne peut donner son avis qu'après que lui ait été transmis l'avis du CHSCT (5). Il a d'ailleurs été jugé que le CE est recevable à contester, devant le juge des référés, la régularité de la procédure d'information-consultation qui le concerne lorsqu'il ne dispose pas de l'avis régulier émis préalablement par le CHSCT (6).

Si, au final, la violation des prérogatives des institutions représentatives est sanctionnée, sauvegardant ainsi les droits des salariés, il n'en reste pas moins que compte tenu du « pourrissement » de la situation depuis 2007, les salariés ont été contraints, faute de décision de justice sur le plan collectif ou sur le plan individuel, de travailler selon les nouveaux horaires imposés en force par la direction.

Certes, la solution ici décidée par le juge des référés est

désormais bien ancrée dans la jurisprudence, et il faut se féliciter de ce que le juge de l'urgence rappelle, avec vigueur et rigueur, que la procédure d'information-consultation est incontournable. Cependant, encore faut-il saisir ce juge de l'urgence dans l'urgence, ce qui était loin d'être le cas au regard du calendrier des faits ici développé. S'il faut savoir se donner le temps de la réflexion avant de saisir le juge, il nous semble que, dans le cas d'espèce, les tergiversations de l'employeur vis-à-vis des institutions représentatives et le passage en force, sous couvert de volontariat et de contrats de travail conformes pour les nouveaux embauchés, auraient mérité une plus grande célérité dans l'action de la part du CE et du CHSCT.

Daniel Boulmier,

*Maître de conférences, Institut régional du Travail –
Université de Lorraine*

(4) Cass. soc., 5 déc. 2006, n° 05-21.641 P ; Dr. ouvrier 2007, p. 519, n. R. Lokiec ; JCP S 2007, 1107, n. J.-M. Olivier.

(5) CA Versailles, 14^e ch., 8 nov. 2006, n° 06/03558, S. S. Lamy n° 1288, 26 déc. 2006, n. FC.

(6) Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-19.678 P, Dr. ouvrier 2012, p. 715, n. T. Durand et A. Mazières.