

# Un pas de plus vers la responsabilisation des sociétés-mères

(à propos de CA Paris 28 janvier 2013, aff. *Faurecia PSA*)

par Yann LEROY, Maître de conférences,  
Directeur de l'Institut régional du Travail, Université de Lorraine,  
CERIT-Institut François GénY (EA 1138)

## PLAN

### I. L'obstacle relatif de l'autonomie des personnes morales

A. L'individualité des sociétés composant le groupe

B. La prise en compte, par le droit, de l'existence du groupe

### II. La nécessaire responsabilisation des sociétés-mères

A. Déplacer les frontières

B. Prendre les droits du comité d'entreprise au sérieux

**Le marché automobile européen traverse sa plus grave crise depuis une vingtaine d'années. Dernière preuve : les immatriculations de voitures neuves dans l'Union européenne, en janvier 2013, étaient en recul de 8,6 % par rapport à janvier 2012, ce qui constitue le plus mauvais début d'année depuis 1990. La situation française est pire, avec une baisse de 15,1 % des immatriculations, les chiffres étant encore moins bons pour PSA Peugeot Citroën (1). Le groupe vient d'ailleurs d'annoncer une perte nette record de 5 milliards d'euros en 2012. Pour y faire face, PSA prévoit de supprimer, au sein de sa division automobile, plus de 11.000 postes et de fermer son usine située à Aulnay-sous-Bois d'ici 2014.**

**La division « équipement automobile » du groupe, représentée par l'équipementier Faurecia, semble, quant à elle, mieux supporter la crise, puisqu'elle affiche une progression de 7,3 % de son chiffre d'affaires pour l'année passée. Mais jusque quand ? Il paraît, en effet, inéluctable que la restructuration en cours dans la branche automobile de PSA affecte son équipementier. C'est, en tout cas, l'argument développé par les syndicats CGT de Faurecia des sites concernés, ainsi que par le syndicat Fédération nationale des industries chimiques de la CGT. Ces organisations estiment que le comité central d'entreprise et les comités d'établissement de Faurecia auraient dû être informés et consultés, le premier sur la restructuration envisagée dans la division « équipement automobile » de PSA, les seconds sur les conséquences, dans l'entreprise Faurecia, de la réorganisation mise en œuvre par le groupe PSA. Pour ces raisons, ils avaient saisi le juge des référés afin de voir ordonner la suspension de ladite réorganisation jusqu'à la mise en œuvre des différentes procédures d'information-consultation. Déboutés en première instance, les syndicats ont obtenu, en grande partie, satisfaction devant la Cour d'appel de Paris dans un arrêt rendu le 28 janvier dernier (2).**

**Interrogée sur la recevabilité des demandes formées par les syndicats dans le cadre de la défense de l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, la Cour d'appel reconnaît, en effet, très largement, à ceux-ci le droit d'agir pour demander la suspension d'une restructuration mise en œuvre lorsque la procédure d'information-consultation des comités concernés fait défaut. Ce faisant, elle admet que l'absence de consultation du comité d'entreprise d'une société entraîne la suspension d'une décision prise par une autre société. Si cette solution apparaît critiquable au regard de l'autonomie des personnes morales (I), elle n'en est pas moins adaptée afin de responsabiliser davantage les sociétés-mères (II).**

(1) Le groupe enregistre une baisse de 16,3 %.

(2) Reproduit ci-après p. 378.

## I. L'obstacle relatif de l'autonomie des personnes morales

Chacun sait qu'en droit positif, le groupe ne dispose pas, en tant que tel, de la personnalité morale (A), ce qui n'empêche pas que son existence soit, dans certaines circonstances, prise en compte par le droit (B).

### A. L'individualité des sociétés composant le groupe

L'autonomie de la personne morale s'explique par le fait que celle-ci poursuit un intérêt qui lui est propre (3). Elle constitue un être juridique distinct des personnes, physiques ou morales, qui la composent et de celles qui la dirigent. Par conséquent, y compris lorsque plusieurs sociétés font partie d'un même groupe, chacune d'entre elles voit rattacher à sa personnalité des relations juridiques propres. En particulier, l'autonomie des personnes morales justifie qu'une société soit seule tenue responsable de ses obligations et que ces dernières ne soient donc pas, en principe, mises à la charge d'une autre personne morale (4). Ainsi, si le contrat de travail d'un salarié comporte une clause de non-concurrence, celle-ci ne peut concerner que la société qui l'a embauché et non les autres sociétés du groupe dont elle fait partie (5). Il ne s'agit, en réalité, rien de moins que de l'effet relatif du contrat. Le seul créancier de l'obligation de non-concurrence est la société qui a engagé le salarié. Les autres sociétés du groupe n'étant, quant à elles, que des tiers à ce contrat de travail, ne peuvent s'en prévaloir (6).

Autrement dit, le principe reste, au sein des groupes de sociétés, l'autonomie des personnes morales qui le composent et la relativité des contrats que chacune d'elle conclut. Dès lors, le seul fait qu'une société – filiale – soit contrôlée, plus ou moins étroitement, par une autre société du même groupe – société-mère – ne conduit pas à mettre en cause son existence et son autonomie.

L'autonomie des personnes morales composant un groupe de sociétés interdit ainsi, *a priori*, de reconnaître la personnalité morale au groupe. L'article 1842 du Code civil prend d'ailleurs soin de préciser que les sociétés ne jouissent de la personnalité juridique qu'à compter de leur immatriculation au Registre du commerce et des sociétés. Or, puisque le groupe n'est pas immatriculé, il s'en déduit qu'il ne peut bénéficier de la personnalité morale (7). D'un point de vue plus théorique, une personne morale naît, en principe, d'un accord de volontés. Accorder la personnalité juridique au groupe remettrait en cause ce principe, en incluant automatiquement des sociétés contrôlées dans le cercle des membres du groupe (8). Cela conduirait, d'ailleurs, sans doute – et c'est bien ce qui est craint par certains – à une solidarité de fait de l'ensemble des entités composant le groupe. Or, l'intérêt principal qui préside lors de la constitution d'un groupe de sociétés consiste à limiter les possibilités de recours des créanciers (9). L'autonomie juridique de chaque filiale permet, en effet, de les doter d'un patrimoine propre et, par conséquent, d'un actif et d'un passif propres. L'avantage procuré par l'éclatement de l'entreprise en plusieurs sociétés tient donc en ce que les unes ne répondent pas du passif des autres. Dès lors, les créanciers – dont les salariés – d'une filiale ne peuvent agir que contre celle-ci et non, en principe, contre les autres sociétés du groupe.

C'est bien ce qu'a rappelé la Chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt *Flodor* du 13 janvier 2010, en affirmant « *qu'une société relevant du même groupe que l'employeur n'est pas, en cette seule qualité, débitrice envers les salariés qui sont au service de ce dernier d'une obligation de reclassement et qu'elle ne répond pas, à leur égard, des conséquences d'une insuffisance des mesures de reclassement prévues dans un plan de sauvegarde de l'emploi* » (10). Et c'est encore ce que décide la CJUE à propos, précisément, de l'obligation d'information

(3) G. Wicker, *Personne morale*, Rép. Dalloz de droit civil.

(4) V. classiquement : Cass. Com. 24 mai 1982, Bull. civ. IV, n° 195.

(5) Cass. Soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 162.

(6) J. Mestre, Effet relatif et personnalité morale des sociétés, RTD Civ. 1996, p. 155.

(7) Estimant qu'il s'agit là d'un « obstacle textuel insurmontable » à la reconnaissance de la personnalité juridique du groupe : J. P. Chazal, Nullité absolue du contrat passé par un groupement dépourvu de la personnalité morale, JCP G. 1997, II. 22803.

(8) B. Teyssié, Variations sur le groupe en droit du travail, JCP S. 2013, 1076.

(9) B. Dondero, Entreprise et personnalité morale : l'approche du droit des sociétés, Dr. Ouv. 2013, p. 153.

(10) Cass. Soc. 13 janv. 2010, Bull. n°5, Dr. Ouv. 2010, p. 214, n. G. Loiseau.

et de consultation des représentants du personnel. Cette obligation incombant à la société qui a la qualité d'employeur, la procédure de consultation doit être menée par la filiale à laquelle la société-mère a demandé de réduire ses effectifs (11). En suivant ce type de raisonnement, l'absence de consultation du comité d'entreprise d'une filiale ne saurait entraîner la suspension d'une décision prise par la société-mère, comme l'a pourtant décidé la Cour d'appel de Paris dans l'arrêt commenté. Ce serait faire fi des nombreuses situations dans lesquelles le droit prend en compte la notion de groupe.

## **B. La prise en compte, par le droit, de l'existence du groupe**

Sans conférer au groupe la qualité de sujet de droit, force est de reconnaître que le droit est loin d'ignorer la notion de groupe. Que ce soit en droit des sociétés (12), en droit fiscal, voire en droit pénal, le groupe de sociétés est pris en compte dans diverses circonstances. Le droit du travail n'est pas en reste, bien au contraire. Le groupe semble alors, tour à tour, soit envisagé comme un cadre plus large que l'entreprise, soit assimilé à une entreprise (13).

La première situation se rencontre particulièrement en droit des relations collectives de travail. L'article L. 2331-1 du Code du travail impose ainsi la création d'une institution représentative du personnel supplémentaire – le comité de groupe – lorsque des sociétés constituent un groupe. Suivant la même logique, et selon la directive 94/45 modifiée par la directive 2009/38, un comité d'entreprise européen doit être mis en place dans les groupes de dimension communautaire. Que ce soit au niveau européen ou national, le groupe peut également offrir un niveau de négociation et de conclusion d'accord collectif complémentaire à celui de l'entreprise. Le groupe s'ajoute donc, dans ces hypothèses, aux structures existantes, il est reconnu comme un cadre débordant les entreprises qui le composent, sans toutefois nier l'autonomie de celles-ci.

Dans d'autres cas, en revanche, le groupe – ou une partie du groupe – est appréhendé comme une entreprise, sans pour autant en constituer une. Cette tendance s'illustre parfaitement à travers la notion d'unité économique et sociale. Regroupant des entreprises juridiquement distinctes, mais qui présentent des liens étroits entre elles, l'unité économique et sociale – sans posséder la personnalité juridique – compose un groupe de sociétés au niveau duquel devront être mis en place les institutions représentatives du personnel habituellement constituées dans les entreprises elles-mêmes.

La même idée, à un degré moindre toutefois, se retrouve en droit du licenciement pour motif économique. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer le niveau d'appréciation de la cause économique de licenciement ou de définir le périmètre de reclassement des salariés licenciés. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation tend, en effet, à dépasser « *les frontières de l'entreprise sans atteindre pour autant l'intégralité du groupe* » (14), en décidant, fort opportunément, d'une part, que les difficultés économiques ou la sauvegarde de la compétitivité s'apprécient au niveau de l'ensemble des entreprises relevant du même secteur d'activité du groupe (15) et, d'autre part, que la recherche des possibilités de reclassement s'opère à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités ou l'organisation permettent d'effectuer la permutabilité de tout ou partie du personnel (16). Si le cadre d'analyse est étendu au groupe ou à un sous-groupe, les obligations restent mises à la charge de l'entreprise juridiquement distincte qui met en œuvre les licenciements pour motif économique.

L'absence de consultation du comité d'entreprise d'une filiale ne pourrait-elle pas, en suivant ce type de raisonnement, entraîner la suspension d'une décision prise par la société-mère ?

(11) CJUE 10 sept. 2009, aff. C-44/08, *Société Akavan*, Sem. soc. Lamy 2009, n° 1426, p. 19, Dr. Ouv. 2010, p.159, n. M. Bonnechère.

(12) Les articles L. 233-16 et suivants imposent ainsi la consolidation des comptes des sociétés du groupe, ce qui permet aux créanciers, et notamment aux salariés, de prendre plus facilement conscience de la situation de chacune des entreprises composant le groupe.

(13) Sur cette distinction : B. Teyssié, Variations sur le groupe en droit du travail, op. cit.

(14) F. Favennec-Héry, Motif économique, reclassement et groupe de sociétés, JCP S. 2013, 1078.

(15) V. par ex. : Cass. Soc. 14 déc. 2011, RJS 2012, n° 233. De même, lorsque la décision de procéder à des licenciements pour motif économique est prise à l'échelon de l'unité économique et sociale, c'est à ce stade que les conditions d'effectif et de nombre de licenciements devront être appréciées, notamment pour imposer la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi : Cass. Soc. 16 nov. 2010, Dr. Soc. 2011, p. 105, obs. L. Pécaut-Rivolier, Dr. Ouv. 2011, p. 294, n. P. Darves-Bornoz.

(16) V. par ex. : Cass. Soc. 16 mai 2001, pourvoi n° 99-41.761.

## II. La nécessaire responsabilisation des sociétés-mères

Si le principe de l'autonomie des personnes morales s'estompe, « le modèle d'imputation des obligations en droit du travail [ demeure, lui ] inchangé » (17). Il convient donc de déplacer les frontières (A) pour prendre au sérieux les droits du comité d'entreprise (B).

### A. Déplacer les frontières

Si, comme nous venons de le voir, le droit du travail ne reste pas toujours prisonnier de la personnalité morale des sociétés, le voile de la personnalité morale peine à être complètement levé. Les périmètres d'exercice des droits sont, certes, élargis, à travers la mise en place d'un comité de groupe ou d'un comité d'entreprise européen, la reconnaissance d'une unité économique et sociale ou encore l'appréciation de la cause économique et du reclassement à un niveau supérieur à la société concernée. Mais la responsabilité continue de peser sur l'entreprise considérée, sur la filiale, et non sur la société-mère. Pour que cette dernière soit tenue responsable, il est nécessaire de déplacer certaines frontières, de découvrir ou redécouvrir le véritable employeur des salariés (18) ou, à tout le moins, le véritable décideur.

C'est ce qu'a fait, en l'espèce, la Cour d'appel de Paris, au prix, certes, de ce qui peut apparaître comme une contradiction. La filiale Faurecia aurait dû consulter son comité central d'entreprise, ainsi que les comités des établissements concernés. C'est elle qui reste débitrice de l'obligation d'information-consultation. Mais l'absence de consultation entraîne la suspension de la restructuration mise en œuvre par la société-mère. Autrement dit, la société-mère assume les conséquences de la violation d'une obligation qui pesait sur une de ses filiales. Difficile, toutefois, de justifier une telle solution en se situant sur le terrain de la responsabilité délictuelle de l'article 1382 du Code civil. En effet, l'attitude de la société-mère ne caractérise en rien une faute, dans la mesure où l'obligation de consultation n'incombe qu'à la filiale. Deux pistes méritent toutefois d'être investies pour dépasser cette difficulté juridique.

Premièrement, le recours à la notion de co-emploi permet de rendre débitrice la société-mère en cas

de non-respect, par une filiale, de ses obligations. Lorsqu'en effet, une confusion d'intérêts, d'activité et de direction est constatée entre des entreprises pourtant juridiquement distinctes, les salariés de l'une de ces entités – une filiale de toute évidence – pourront se retourner contre les autres entreprises – en particulier contre la société-mère – pour obtenir le paiement des indemnités qui leur sont dues. Le co-emploi permet ainsi « de fonder la responsabilité in solidum de deux sociétés appartenant à un même groupe » (19). Mais, en l'espèce, les syndicats ne se sont absolument pas placés sur ce terrain. Il n'est d'ailleurs pas certain qu'ils en avaient la possibilité, la situation de co-emploi ne pouvant, *a priori*, être invoquée que par les salariés. A moins que demain, au prix d'un déplacement de frontières, la jurisprudence n'admette qu'un syndicat ou un comité d'entreprise puisse démontrer une situation de co-emploi (20).

La seconde piste consiste à admettre la responsabilité de la société-mère pour des faits commis par une de ses filiales. L'idée n'est pas nouvelle, l'avant-projet *Catala* de réforme du droit des obligations avait ainsi proposé une telle responsabilité du fait d'autrui à la charge de celui qui encadre ou organise l'activité professionnelle d'une autre personne et en tire un avantage économique, visant notamment les sociétés-mères pour les dommages causés par leurs filiales. Le projet de réforme de la responsabilité civile, issu du groupe de travail dirigé par le Professeur Terré, précise, quant à lui, qu'« une société ne répond du dommage causé par la société qu'elle contrôle ou sur laquelle elle exerce une influence notable que si, par une participation à un organe de cette société, une instruction, une immixtion ou une abstention dans sa gestion, elle a contribué de manière significative à la réalisation du dommage ».

En tout état de cause, l'on voit bien que, derrière l'acte juridique, derrière le contrat de travail, des relations lient le salarié à d'autres personnes que son seul employeur. Comme il l'a déjà été écrit, « le contrat est créateur de débiteur pluraux » (21). Ainsi, si les salariés sont liés contractuellement à leur employeur, la notion de relation de travail permet, quant à elle, de dépasser les frontières du contrat de travail, de faire « éclater le

(17) E. Peskine, La responsabilité des sociétés-mères, Dr. Ouv. 2013, p. 158.

(18) A. Lyon-Caen, Retrouver l'entreprise ?, Dr. Ouv. 2013, p. 196.

(19) E. Peskine, La responsabilité des sociétés-mères, op. cit.

(20) Ce qu'a admis le TGI de Lons-le-Saunier dans un jugement rendu le 22 août 2012 : *ibid.*, p. 160.

(21) B. Boublil, Sur la notion de groupe et les droits dans le groupe : libres propos, JCP S. 2013, 1077.

cadre habituel des relations contractuelles » (22). Le recours à cette notion pourrait donc permettre « un démembrement ou un dédoublement de certaines obligations entre l'employeur proprement dit et les sociétés du groupe parties prenantes à cette relation de travail » (23). L'on peut alors comprendre que la société-mère soit tenue responsable du non-respect, par une de ses filiales, de l'obligation de consultation du comité d'entreprise. En tous les cas, seule cette solution permet de faire produire aux règles imposant une consultation des représentants du personnel un effet utile.

## B. Prendre les droits du comité d'entreprise au sérieux

Chacun sait que le comité d'entreprise doit être informé et consulté préalablement à la mise en œuvre de toute décision importante prise par la direction de l'entreprise. Nul doute qu'en l'espèce, il aurait dû l'être, compte tenu de la consistance du projet de restructuration préparé par le groupe PSA. Les répercussions, les incidences de ce projet sur la situation des salariés – le maintien de leur emploi, leurs conditions de travail – sont difficilement contestables. Or, cette consultation n'est pas purement formelle. Elle s'intègre dans le processus décisionnel dont elle constitue une modalité. Autrement dit, sauf à vider de toute portée les dispositions légales imposant une telle consultation, il est juste de suspendre la décision qui a été prise sans incorporer les échanges essentiels avec les représentants du personnel.

Cette solution, admise par la jurisprudence s'agissant d'une décision prise par une société sans consultation

de son comité d'entreprise, n'a donc, sur ce fondement, aucune raison d'être écartée lorsqu'une mesure impactant une filiale a été décidée par une société-mère sans consultation du comité d'entreprise de la filiale. Il faut bien comprendre que l'obligation de consulter le comité d'entreprise qui pèse sur la filiale est intimement liée à la décision de la société-mère de mettre en œuvre une réorganisation au niveau du groupe. Le fondement de l'imputabilité à la société-mère du comportement de la filiale repose sur la prise en compte de la réalité (24). Une réalité économique, la société-mère et sa filiale constituant une entreprise au regard du droit européen de la concurrence (25). Une réalité sociale, si l'on veut bien reconnaître que les salariés d'une filiale se considèrent souvent comme ceux du groupe.

Ne pas ordonner la suspension de la restructuration au motif que seul l'employeur – c'est-à-dire, ici, la filiale – est responsable de la consultation de ses représentants du personnel reviendrait, au fond, à ne faire produire aucun effet utile à cette consultation (26). Ce serait ne pas respecter les droits du comité d'entreprise et, notamment, le droit de donner son avis sur le projet et sur les incidences de celui-ci pour les salariés. Ce serait faire fi de cet avis et, de ce fait, nier son utilité, son intérêt. Ne pas voir que derrière cette consultation se loge une certaine idée du respect que l'on doit aux travailleurs. L'enjeu n'est, en réalité, rien de moins que la responsabilisation du véritable décideur. Il serait profondément injuste que ce dernier soit immunisé, alors même que c'est lui qui a choisi de découper son activité en plusieurs sociétés (27).

**Yann Leroy**

(22) F. Favennec-Héry, Motif économique, reclassement et groupe de sociétés, op. cit.

(23) Ibid.

(24) Sur la nécessité d'une approche réaliste : F. Géa, Groupe de sociétés et responsabilité, RDT 2010, p. 230.

(25) CJCE 10 sept. 2009, aff. C-97/08, *Akzo Nobel NV*, RTDE 2010, p. 647.

(26) Sur la notion d'effectivité du droit, v. notre thèse, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, LGDJ, Bibliothèque de droit social, tome 55, 2011.

(27) En ce sens : A. Lyon-Caen, *Retrouver l'entreprise ?*, op. cit., p. 198.

## COMITÉ D'ENTREPRISE Attributions économiques – Consultation – Plan de restructuration de la société-mère – Consultation des IRP de la filiale (oui).

COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 - Chambre 1) 28 janvier 2013  
Fédération nationale des Industries chimiques CGT et a.  
contre SNC Faurecia Interieur Industrie et SA Peugeot

**Vu l'article 809 du Code de procédure civile,**

**Considérant que le groupe Peugeot (PSA) est organisé sous la forme d'une société anonyme avec un directoire et un conseil de surveillance, comprenant, outre la**

**banque, deux divisions ; que la « division automobile » du groupe est une société anonyme filiale, la SA PCA, qui regroupe les activités de conception, fabrication et commercialisation des deux marques, Peugeot**

et Citroën, tandis que la société anonyme Faurecia constitue la « division équipement automobile » ; qu'à titre d'exemples, les sites Faurecia d'Allibert Auchel (Pas-de-Calais) et de Méru (Oise) fournissent en pièces automobiles les usines PCA Peugeot Citroën de Sevelnord (Nord) et d'Aulnay-sous-Bois (Seine St-Denis) ;

Considérant que, par courriers recommandés adressés les 20 et 21 juillet 2012 en réponse à un communiqué de presse faisant état de la décision du groupe de supprimer environ 8 000 emplois et de fermer l'usine d'Aulnay, la déléguée syndicale centrale CGT de Faurecia Interieur Systems a demandé aux dirigeants de FII, ainsi qu'à ceux de PSA, de réunir sans délai le comité d'entreprise européen de PSA, les comités d'entreprise centraux et les comités d'établissements concernés par les effets directs ou indirects de la restructuration en cours sur le secteur d'activité Faurecia ;

Que la direction du groupe et celle de Faurecia ont répondu les 24 et 25 juillet, précisant que le projet en cours à la « division automobile » n'avait pas d'impact sur le secteur d'activité de l'équipementier, en sorte qu'il n'y avait pas lieu d'envisager une procédure d'information-consultation auprès des institutions représentatives de son personnel ; que PSA a cependant ajouté que, conformément à l'article 3.4 de l'accord d'entreprise du 23 octobre 2003 relatif aux circonstances exceptionnelles, le comité de liaison du comité européen du Groupe, se réunissant le 25 juillet, serait informé du projet ;

Considérant qu'à la fin de sa réunion du 25 juillet 2012, le comité de liaison, émanation du comité d'entreprise européen, instance transnationale de PSA, a été informé de l'existence d'un important projet de réorganisation avec suppression de plus de 10 000 emplois, fermeture de l'usine d'Aulnay-sous-Bois d'ici 2014, recentrage de la production de C3 sur le site de Poissy, réduction des activités sur le site de Rennes, ce du fait d'une contraction du marché amenant une surcapacité de production de l'ordre de 25 %, et en raison d'une chute de 14 % du chiffre d'affaires entre 2011 et 2012 ;

Que, le même jour et à la suite, le comité central d'entreprise de PCA a été réuni et s'est vu remettre des documents l'informant du projet susvisé de réorganisation des activités industrielles de la « division automobile », motif pris de la diminution, depuis 2007, du marché européen, sans adaptation proportionnelle de l'appareil productif atteignant en 2012 une surcapacité d'environ 25 %, le chiffre d'affaires connaissant en parallèle une baisse de 14 % ;

Considérant, sur la recevabilité à agir des syndicats et de la FNIC, que ceux ci font valoir que le comité d'entreprise européen n'a jamais été destinataire d'une information régulière, complète et loyale sur la restructuration en cours dans le groupe et les conditions dans lesquelles s'est tenue la réunion susvisée, alors que tant les directives 1994/45/CE du 22 septembre 1994 et 2009/38/CE du 6 mai 2009, et les dispositions des articles L. 2341-1 et suivants du Code du travail qui les ont transposées, que l'accord du 23 octobre 2003 relatif au comité européen du groupe PSA prévoient l'obligation de demander à la représentation du personnel au niveau européen d'émettre un avis sur la base d'une information régulière avant de consulter les comités centraux d'entreprise et d'établissements ;

Considérant alors, par ailleurs, que la régularité de la représentation de la FNIC en appel résulte de son mandat versé aux débats, que les sociétés Peugeot font valoir que les demandeurs n'ont ni qualité, ni intérêt à agir en suspension de la restructuration du groupe PSA jusqu'à la mise en œuvre de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen, préalable à la consultation des comités centraux d'entreprise et des comités d'entreprise des structures concernées des deux divisions, ainsi que du comité d'entreprise de FII et des comités d'établissements de la société FII d'Auchel et de Méru ; qu'elles observent que les organisations syndicales ne peuvent se substituer aux instances représentatives du personnel, lesquelles ont seules qualité pour apprécier la pertinence des informations qui leur sont transmises ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice, direct ou indirect, à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que cet intérêt collectif est caractérisé lorsque l'instance soulève une question de principe dont la solution est susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents ; qu'ainsi peuvent être prises en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant cet intérêt collectif, tel le défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires ;

Qu'en l'espèce, si le juge des référés a justement admis la recevabilité des demandes formées par les organisations syndicales dans le cadre de la défense de l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent au-delà des établissements d'Auchel, de Méru, de Marles-les-Mines, pour obtenir, via la suspension de la restructuration actuellement en cours au sein du groupe PSA Peugeot Citroën, la mise en œuvre d'une procédure d'information et de consultation aux différents niveaux de représentation du personnel concerné de la société FII, l'impact de la restructuration de PCA s'étendant nécessairement plus largement que son périmètre, il n'y a pas lieu de recevoir les demandeurs à agir en suspension de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen, seuls les représentants du personnel, réunis le 25 juillet 2012 dans le cadre du comité de liaison du comité d'entreprise européen de PSA, étant en droit de critiquer la pertinence et la loyauté des informations délivrées à cette occasion ;

Considérant au fond sur la procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise de FII relative au volet « équipement automobile », qu'il est constant que, par communiqué de presse et dans le cadre des informations données par PSA, actionnaire principal de Faurecia, au sujet de la restructuration annoncée, la direction du groupe, s'appuyant sur une baisse de son chiffre d'affaires de 7 % entre avril 2011 et avril 2012, avec une variation de 14 % pour la « division automobile » et de + 8 % pour Faurecia, a annoncé la suppression de 8 000 postes en France, principalement au sein des usines d'Aulnay-sous-Bois, de Rennes et de Sevelnord ; qu'elle a fait état de sa décision d'arrêter la production de ces trois usines, restant, en revanche, taisante sur les conséquences de cette restructuration sur le secteur de l'équipement, observant que Faurecia avait pour clients « la quasi-totalité des constructeurs

*automobiles mondiaux*», et que la nouvelle organisation induite du projet de restructuration n'aurait donc aucune conséquence négative sur les fournisseurs, « *la production étant transférée du site d'Aulnay au site de Poissy, les volumes resteront équivalents* » ;

Que les sociétés défenderesses produisent à l'appui de leurs déclarations le rapport de la société Secafi, expert-comptable de Faurecia, présenté les 27-28 juin 2012, faisant ressortir que le projet de réorganisation ne concernerait pas sa cliente, indépendante de la « division automobile », dès lors qu'entre 2010 et 2011, pour la deuxième année consécutive, ses effectifs étaient en croissance ;

Mais considérant qu'en affirmant que le projet de réorganisation de PCA se limite à un simple « *ajustement de sa capacité industrielle* », les dirigeants de FII ne démontrent nullement qu'il serait sans incidence sur le niveau de leur propre production, alors que, commentant leurs résultats du premier semestre 2012 suivant communiqué du 24 juillet 2012, ils ont au contraire répondu positivement à la question de savoir si le plan de PSA avait « *un impact* » ou des « *implications* » sur leurs propres activités et s'ils étaient « *en pourparlers avec PSA quant à leurs intentions d'actionnaires majoritaires* », se contentant de nuancer en déclarant que PSA représentait 15 % (en réalité 16,60 %) de leur activité, ce qui n'était pas un « *moteur primordial de leur base brute* », mais expliquait qu'ils fussent « *évidemment en pourparlers avec ce dernier (...)* *Oui, cela donne lieu à des implications, mais rien de vraiment significatif au niveau de Faurecia* » ;

Qu'il ressort par ailleurs, de la note, en date du 28 septembre 2012, de la société d'expertise comptable Alter, missionnée, conformément à l'article L. 2325-36 du Code du travail, par le comité d'entreprise d'Auchel pour examiner les comptes de l'entreprise, et en dépit de l'absence de réponse de la direction de l'usine, que, compte tenu de son ampleur, le projet de « *réorganisation de la base industrielle française (du groupe) et de redéploiement de ses effectifs* » aura nécessairement des conséquences significatives sur les activités de Faurecia, des impacts étant d'ores et déjà perceptibles concernant le site d'Auchel, qui produit des pièces destinées à des véhicules (208 et C3) dont les ventes sont inférieures aux attentes ; qu'il est d'ailleurs constant à cet égard, comme ressortant de procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise de Faurecia, que l'activité des sites de Faurecia ajuste pour partie son calendrier sur celui des usines de fabrication automobile d'Aulnay et de Rennes ; qu'il résulte, au surplus, d'un constat d'huissier, en date du 16 novembre 2012, versé aux débats, complété par des attestations de salariés régulièrement communiquées par les demandeurs, que Faurecia développe sur le site de PCA Aulnay-sous-Bois un pôle d'activités de trois sortes : pots d'échappement, pare-choc et panneaux intérieurs de portes, outre une zone de stockage, regroupant quarante deux salariés en CDI ou en contrat d'intérim ;

Considérant que, si une décision s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, il ne s'en déduit pas qu'elle implique nécessairement des mesures précises et concrètes ; qu'un projet ou des orientations, même formulés en termes généraux, doivent être soumis à consultation du comité d'entreprise lorsque leur objet

est assez déterminé pour que leur adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, peu important qu'ils ne soient pas accompagnés de mesures précises et concrètes d'application, dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause dans leur principe le projet ou les orientations adoptés ;

Qu'au vu de l'ensemble de ces éléments faisant ressortir, d'une part, que la direction de PSA a décidé d'une restructuration du groupe comprenant la suppression de près de 10 % des effectifs en France et la fermeture de plusieurs sites de la « division automobile » en liaison avec les usines de la division « équipement automobile », d'autre part, que la mise en œuvre de ces orientations dans le secteur équipementier, serait-ce à hauteur de 16,60 % des activités de Faurecia, constitue des mesures assez précises et concrètes pour être sujettes à la procédure d'information-consultation des comités d'entreprise concernés, il y a lieu de retenir qu'en ne les leur soumettant pas, la direction de Faurecia a méconnu ses obligations ;

Que les effets, au sein de la division Faurecia, et en particulier au sein des sites de FII d'Aulnay-sous-Bois, d'Auchel et de Méru, de la restructuration en cours chez PCA n'ayant pas fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise de FII et des comités d'établissements concernés, constituent un trouble manifestement illicite ;

Qu'il y a lieu d'ordonner en conséquence la suspension de la restructuration actuellement en cours au sein de PCA jusqu'à la mise en œuvre de la procédure susvisée d'information et de consultation du comité central d'entreprise de FII régulière, ayant pour objet la présentation de la réorganisation dans son ensemble et, en particulier, une explication précise de toutes ses conséquences sur les emplois au sein de la société FII ;

Considérant que l'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile au profit des syndicats CGT et de la FNIC et de condamner solidairement à ce titre, eu égard à leur solidarité de défense, les sociétés défenderesses et intervenante volontaire au paiement de la somme de 2 000 € ;

PAR CES MOTIFS,

Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré recevables les syndicats CGT et la FNIC en leurs demandes de suspension de la procédure d'information-consultation relative à la réorganisation du groupe PSA, sauf la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen,

L'infirme pour le surplus,

Déclare irrecevables les demandeurs en leurs conclusions aux fins de suspension de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen relative à la réorganisation du groupe PSA,

Ordonne la suspension de la restructuration en cours jusqu'à la mise en œuvre de procédures régulières d'information-consultation du comité central d'entreprise de FII et des comités d'établissements d'Auchel et de Méru ayant pour objet les conséquences de la réorganisation mise en œuvre sur les emplois au sein de la société FII

(M<sup>me</sup> Carbonnier, prés. – M<sup>es</sup> Rilov, Ribaut, Proskauer)