

COMITÉ D'ENTREPRISE Attributions économiques – 1° Consultation annuelle sur les orientations stratégiques – Note d'information dépourvue d'éléments concrets – Base de données économiques et sociales ne contenant aucune donnée prévisionnelle pour les trois ans à venir – Élus ne pouvant émettre un avis utile – 2° Expert-comptable – Prérrogatives – Accès aux documents élaborés au niveau du groupe – Documents nécessaires à l'analyse des orientations stratégiques de l'entreprise – Effet sur les délais de consultation.

COUR D'APPEL DE LYON (Ch. soc. C) 8 janvier 2016
SA Keolis Lyon contre Comité d'entreprise de la société Keolis Lyon

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

La SA Keolis Lyon, société privée investie d'une mission de service public, exploite le réseau de transport en commun de l'agglomération lyonnaise pour le compte du Syndicat mixte des transports pour le Rhône et l'agglomération lyonnaise, dit Sytral ; elle compte plus de 4.400 salariés et elle est une filiale du groupe Keolis, à la tête duquel se situe une holding dénommée groupe Keolis SAS.

Elle est dotée d'un comité d'entreprise, de délégués du personnel, et d'un CHSCT.

Au mois de juin 2014, la SA Keolis Lyon a engagé la procédure d'information et de consultation du CE concernant les orientations stratégiques de l'entreprise, conformément aux dispositions de la loi nouvelle du 14 juin 2013, dite de sécurisation de l'emploi.

Lors de la réunion d'information du 3 juin 2014, les élus ont souligné le manque d'information, l'absence de remise du bilan social 2013 et de la base de données économiques et sociales (BDES) ; lors de la réunion du 10 juin 2014, le comité d'entreprise a voté à l'unanimité le recours à un expert et désigné à cet effet le cabinet Syndex, lequel, par courrier du 13 juin 2014, a transmis à la SA Keolis Lyon sa lettre de mission, accompagnée d'une liste de ses demandes de documents et d'informations.

La SA Keolis Lyon a transmis différents documents se rapportant à la stratégie de l'entreprise ainsi qu'aux décisions prises par ses organes dirigeants, et a attiré l'attention du cabinet Syndex, par courrier du 18 juin 2014, sur le fait qu'une partie de sa demande excédait, selon elle, de manière manifeste le périmètre de sa mission exclusivement dédiée à l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise, en cherchant à l'étendre au niveau du Groupe.

La SA Keolis Lyon maintenant son refus malgré plusieurs échanges avec le cabinet Syndex, le comité d'entreprise de cette société a saisi de sa demande le Tribunal de grande instance de Lyon en la forme des référés, lequel, statuant selon ordonnance du 27 octobre 2014, a :

- donné acte à la SCOP Syndex de son intervention volontaire au soutien des prétentions du comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon ;
- dit qu'il n'y a pas lieu à ordonner la communication d'éléments manquants au comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon au titre de la note stratégique remise le 3 juin 2014 au comité d'entreprise et au titre de la base

de données économique et sociale unique (BDESU) communiquée le 14 juin 2014 ;

- enjoint la SA Keolis Lyon de déferer à la demande de communication de documents et d'informations correspondants aux points 1.3 à 1.10 de la lettre de mission du 13 juin 2014 de la SCOP Syndex, s'agissant des activités du groupe Keolis ;

- prolongé, pour une durée de deux mois courant à compter de la remise à la SCOP Syndex des éléments précités, le délai de consultation du comité d'entreprise pour émettre un avis sur les orientations stratégiques de la SA Keolis Lyon ;

(...)

La SA Keolis Lyon a interjeté appel de cette décision le 17 novembre 2014.

(...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

1/ sur la recevabilité de l'action de la société d'expertise comptable SYNDEX (...)

2/ sur l'information du comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon concernant les orientations stratégiques de l'entreprise :

Selon les dispositions de l'article L.2323-7-1 du Code du travail : « Chaque année le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité reçoit communication et peut y répondre. La base de données mentionnée à l'article L.2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation. Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L.3225-40 et sauf accords entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel ».

Ce texte, issu de la loi dite de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, institue une nouvelle obligation de consultation annuelle du Comité d'entreprise et met à disposition de ce dernier un nouveau document obligatoire servant de support à cette consultation, à savoir la BDES.

La BDES réunit un ensemble d'informations que l'employeur doit mettre régulièrement à jour et qui, selon les dispositions des articles L.2323-7-2 et R.2323-1-3 du Code du travail, sont relatives aux investissements, au fonds propres et à l'endettement, à l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, aux activités sociales et culturelles, à la rémunération des financeurs, au flux financiers à destination de l'entreprise (notamment aides publics et crédits d'impôts), à la sous-traitance, et le cas échéant, aux transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe ; l'article L.2323-1-5 précise par ailleurs que « *les informations figurant dans la base de données prévue à l'article L.2323-7-2 portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes. Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique pour ces années les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qui précisent* ».

Dans ce cadre législatif, la SA Keolis Lyon a transmis deux documents au comité d'entreprise à savoir :

- une note d'information sur les orientations stratégiques 2014-2016, communiquée lors de la première réunion qui s'est tenue le 3 juin 2014 ;
- la BDES, communiquée le 12 juin 2014, la SA Keolis Lyon, ayant fait sur ce point une application anticipée des dispositions légales applicables, cette communication n'ayant été rendue obligatoire qu'à compter du 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

- sur la note d'information

Ce document de deux pages contient un premier paragraphe qui énumère en quelques lignes ses engagements contractuels pour 2014-2016 au regard de la convention de délégation de service public la liant au Sytral, en rappelant qu'ils sont la priorité stratégique de l'entreprise ; le second paragraphe, consacré au « projet d'entreprise Keolife », présente, de manière très succincte, les 6 axes de ce nouveau projet dont l'objectif serait d'atteindre, d'ici à fin 2016, 400 voyages par an et par habitant de l'agglomération.

La Cour constate, à la lecture de cette note, qu'elle est très descriptive et ne comporte aucune information précise sur les moyens que la SA Keolis Lyon entend mettre concrètement en œuvre pour parvenir à la réalisation de ses objectifs ou les conséquences attendues sur l'évolution des métiers et des compétences au sein de l'entreprise, ainsi que sur l'organisation du travail et, plus généralement, sur l'emploi ; elle reprend globalement le contenu

de la présentation transmise au comité d'entreprise pour les années 2011-2013, de manière au demeurant nettement plus succincte, et sans même se référer à ce qui a pu être réalisé au cours des trois années passées, de sorte qu'il est impossible pour le lecteur de mesurer l'importance et l'impact réel des nouvelles informations qui lui sont transmises.

Le comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon est fondé, dans ces conditions, à soutenir qu'il n'a pas été mis en mesure d'émettre utilement un avis éclairé et encore moins de proposer des orientations alternatives sur un texte aussi vague, qui ne contient pas d'éléments d'information concrets sur la stratégie de l'entreprise pour l'avenir, ainsi que sur les moyens qu'elle entend mettre en œuvre en vue d'y parvenir et qui, en conséquence, ne répond manifestement pas aux exigences d'information instaurées à cet égard par la loi ; l'appelante ne saurait sérieusement soutenir en réplique qu'étant dévolue à l'exécution d'une convention de délégation de service public, elle ne disposerait pas de stratégie propre, que sa marge de manœuvre serait réduite et que ses orientations demeureraient invariables durant toute la période couverte par cette convention, alors qu'il lui appartient, au contraire, de prendre les dispositions nécessaires pour atteindre les objectifs et réaliser les performances attendues d'elle, et qu'elle demeure pleinement responsable de la gestion des services qui lui sont délégués, ainsi que des biens et moyens mis à sa disposition.

Il convient, en conséquence, de dire, comme demandé par le comité d'entreprise dans le dispositif de ses conclusions, que la SA Keolis Lyon n'a pas respecté ses prérogatives dans le cadre du processus d'information et de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies à l'article L.2323-7-1 du Code du travail, aucune autre prétention n'étant exprimée de ce chef par l'intimée.

- sur la base de données économiques et sociales :

La Cour constate que la base de données économique et sociale unique mise à disposition des élus le 14 juin 2014, si elle reprend tous les thèmes obligatoires listés par les textes précités, ne contient aucune donnée prévisionnelle pour les années 2014-2016 concernant :

- La situation de l'entreprise
- les investissements matériels et immatériels
- les fonds propres, l'endettement et les impôts
- la rémunération des financeurs
- les flux financiers destination d'entreprise
- la sous-traitance
- les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

De même, les seuls chiffres mentionnés pour les années 2014-2016, et qui concernent l'investissement social (évolution des effectifs et des emplois), la rémunération et les activités sociales et culturelles, ne sont que la reprise de ceux arrêtés au mois d'avril 2014.

La SA Keolis Lyon s'est néanmoins abstenue d'explicitier les données chiffrées précitées et n'a

manifestement pas souhaité, dans le cadre de sa note d'information, exposer de manière précise ses grandes tendances d'évolution sur la période triennale à venir, ni même préciser à ses interlocuteurs les raisons pour lesquelles elle n'était pas en mesure d'avancer les chiffres manquants, et ce en violation des dispositions ci-dessus rappelées de l'article R.2323-1-5 du Code du travail.

Ayant choisi d'anticiper l'application des dispositions de la loi du 14 juin 2013, la SA Keolis Lyon se devait d'en respecter les termes aussi bien que l'esprit et elle n'est pas fondée, ici encore, à invoquer l'existence d'une délégation de service public pour soutenir, sans autre explication, qu'elle ne disposait pas d'informations prospectives fiables.

Il convient, dans ces conditions, de réformer sur ce point du l'ordonnance déferée et d'ordonner à l'appelante d'établir et mettre à disposition du comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon d'entreprise une base de données économiques et sociales conforme aux dispositions des articles L.2323-7-2 et R.2323-1-3 du Code du travail.

Il n'y a pas lieu, en revanche, dans le contexte précité, de prononcer une astreinte.

3/ sur le champ d'intervention de l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise de la SA K Keolis Lyon :

La SA Keolis Lyon a refusé de transmettre à la société d'expertise comptable Syndex les informations 1.3 à 1.10 réclamées par cette dernière selon courrier du 13 juin 2014 au motif que le périmètre d'intervention de l'expert comptable commis par son comité d'entreprise au titre des dispositions de l'article L.2323-7-2 du Code du travail se limite à l'entreprise et que ces données concernent le groupe Keolis.

Il n'est pas sérieusement contestable, à l'examen des pièces du dossier, que le fonctionnement général du groupe Keolis démontre une très forte imbrication entre la société-mère et ses filiales, dont la SA Keolis Lyon, et que les données stratégiques sont, pour l'essentiel, définies et contrôlées dans leur application par le groupe ; il n'est ainsi pas contesté que les contrats conclus avec le Sytral et les avenants sont signés par le Président du groupe au nom du groupe Keolis, et non par le Président de Keolis Lyon, alors que ces engagements contractuels constituent le cadre de son activité et conditionnent ses objectifs pour la durée d'exploitation, et que de nombreux cadres salariés sont détachés dans les directions des filiales du groupe ; il en résulte manifestement que l'appelante ne dispose en réalité d'aucune autonomie réelle.

Si le périmètre d'intervention de l'expertise comptable, objet de la présente procédure, est clairement celui de l'entreprise, la société d'expertise comptable Syndex, qui dispose des mêmes pouvoirs que le commissaire aux comptes selon les dispositions de l'article L.2325-37 du Code du travail, ne saurait, dans ces conditions, se voir refuser les éléments d'orientation stratégique du groupe auquel appartient

la SA Keolis Lyon, lesquels lui sont manifestement indispensables, dans le contexte ci-dessus décrit, pour comprendre les orientations stratégiques de cette dernière et répondre à la mission qui lui a été confiée par le comité d'entreprise.

La décision déferée, qui a enjoint à la SA Keolis Lyon de transmettre les documents et informations précités, correspondant au point 1.3 à 1.10 de la lettre qui lui a été adressée par le cabinet Syndex le 13 juin 2014, sera en conséquence confirmée ; c'est de même très opportunément que le premier juge a refusé de soumettre cette injonction au prononcé d'une astreinte.

C'est enfin à bon droit, dans ce contexte, que le point de départ du délai de consultation de 2 mois dont dispose le comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon en vertu des dispositions de l'article R.2323-1-1 du Code du travail a été reporté au jour de la remise au cabinet Syndex des éléments précités.

Il n'y a pas lieu, en revanche, d'accueillir la demande visant à enjoindre au groupe d'organiser un entretien entre, d'une part, le cabinet Syndex et, d'autre part, Messieurs Arnaud V. T. et M. Frédéric B., aucun texte ne permettant d'y contraindre l'appelante.

4/ sur les demandes annexes (...)

Par ces motifs

Déclare la société d'expertise comptable Syndex irrecevable en son intervention volontaire, mais recevable en son appel incident provoqué, Réforme l'ordonnance rendue le 27 octobre 2014 par le Tribunal de grande instance de Lyon en ses dispositions relatives à la note stratégique et à la base de données économique et sociale unique remise au comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon, Le confirme en toutes ses autres dispositions, Statuant à nouveau sur les chefs de décision réformés et y ajoutant,

Dit que la SA Keolis Lyon n'a pas respecté les prérogatives du comité d'entreprise dans le cadre du processus d'information et de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies à l'article L.2323-7-1 du Code du travail,

Enjoint la SA Keolis Lyon d'établir et de mettre à la disposition du comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon une base de données économiques et sociales conforme aux articles L.2323-7-2 et R. 2323-1-3 du Code du travail, comportant des données prévisionnelles pour les années 2014-2016,

Rappelle que le point de départ du délai de deux mois dont dispose le comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon ne commencera à courir qu'à compter de la réception des éléments précités,

Dit n'y avoir lieu à astreinte,

Rejette la demande portant sur l'organisation par la SA Keolis Lyon d'entretien entre la société d'expertise comptable Syndex et des interlocuteurs pertinents au niveau du groupe,

Condamne la SA Keolis Lyon à verser au comité d'entreprise de la SA Keolis Lyon une somme de 3.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

(M. Bernaud, prés. – M^{me} Daniel, Delgado, av.)

Note.

La loi du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi a institué dans le champ des attributions consultatives du comité d'entreprise une consultation annuelle obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le support de cette consultation est une nouvelle et unique source d'information, dénommée « Base de données économiques et sociales » (BDES), dont la mise en place a été rendue progressivement obligatoire dans toutes les entreprises (1). Cette BDES, qui se met en place très lentement et dont le contenu est parfois très pauvre (2), est appelée à recevoir, par ailleurs, les informations destinées aux autres consultations annuelles du comité d'entreprise que sont, depuis la loi du 17 août 2015, la consultation annuelle sur la situation économique et financière de l'entreprise et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

La BDES revêt une importance considérable dans la mesure où l'article L. 2323-9 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015, précise que les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données, et que cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise. Or, ladite communication constitue le point de départ des délais de consultation contraints dans lesquels le comité d'entreprise doit désormais rendre son avis, sous peine d'être considéré comme ayant rendu un avis implicitement négatif.

L'arrêt de la Cour d'appel de Lyon reproduit ci-dessus constitue l'une des premières décisions d'envergure relative à la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, non seulement en ce qui concerne le contenu de l'information qui doit être mis à la disposition du comité d'entreprise dans la BDES, mais aussi du périmètre pertinent d'information lui permettant d'analyser et de comprendre la stratégie de l'entreprise, en reconnaissant à l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise le droit d'accéder aux données concernant le groupe auquel l'entreprise appartient. Si ce dernier point n'est pas vraiment novateur, puisqu'il transpose à un nouveau cas de consultation des solutions jurisprudentielles déjà acquises, il en va tout autrement de la première question qui était soumise au juge et qui concerne le

degré de pertinence des informations devant figurer dans la BDES. Celles-ci doivent, en effet, permettre au comité d'entreprise de rendre un avis en toute connaissance de cause sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

I. La pertinence du contenu de la BDES au service de l'effet utile de la consultation sur les orientations stratégiques

L'attitude de l'employeur, en l'espèce, traduisait bien en pratique la conception patronale du rôle du comité d'entreprise et ce qu'il entend en faire avec la consultation sur les orientations stratégiques. Le comité d'entreprise est encore aujourd'hui un instrument d'intervention, de formation et de contre-propositions dans le domaine de la gestion de l'entreprise. Il doit exprimer d'une manière permanente les aspirations des salariés dans le domaine économique et financier. Demain, par le biais de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dont la réelle portée restera à mesurer, il s'agirait d'associer les élus et mandatés à une stratégie d'entreprise davantage tournée vers les contraintes du marché. Un ersatz de codécision à l'allemande, sans véritable pouvoir de s'opposer (3), et ce, au détriment de la mission actuelle de contrôle de la marche générale de l'entreprise du comité, laquelle n'implique pas un partage de responsabilité des décisions prises par l'employeur.

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris est, dans ce contexte, une réponse circonstanciée à tous ceux qui, posture idéologique oblige, avaient pensé que cette consultation sur les orientations stratégiques serait, en quelque sorte, une simple formalité autorisant à ne rien dévoiler de l'essentiel aux membres du comité d'entreprise.

Rappelons que l'article L.2323-10 du Code du travail (ex. article L.2323-7-1) prévoit que, chaque année, le comité d'entreprise doit être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Ces orientations sont définies, au préalable, par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est ensuite transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entre-

(1) Sur l'ensemble de la question, voir M. Cohen et L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 12^e éd., LGDJ 2016, en particulier le titre 6.

(2) Lire « Base de données unique : les entreprises jouent-elles le jeu ? », *Liaisons. soc. mag.*, no 163, juin 2015, p. 68.

(3) Sur la consultation sur les orientations stratégiques, Voir Q. Urban, « L'information-consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, un progrès en trompe-l'œil », *Dr. Ouv.* 2013.381 ; F. Petit, « Les nouvelles attributions du comité d'entreprise », *Dr. Ouv.* 2014.482 ; F. Géa, « La réforme de l'information et de la consultation du comité d'entreprise », *Dr. Soc.* 2013, p. 717.

prise, lequel formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La loi entend donc qu'un véritable dialogue s'instaure entre le comité d'entreprise et les organes dirigeants, non seulement sur les orientations elles-mêmes, mais aussi sur leurs conséquences, notamment en matière d'emploi.

L'évolution la plus notable concerne la période couverte par la présentation des orientations. En effet, le 3^e alinéa de l'article L. 2323-10 indique que la BDES est le support de préparation de cette consultation. Et le 13^e alinéa de l'article L. 2323-8 relatif au contenu de la BDES précise bien que les informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes. En conséquence, l'employeur est tenu de présenter les orientations stratégiques à horizon de trois ans, quel que soit le niveau où elles sont définies (entreprise ou groupe).

Il en résulte que la consultation sur les orientations stratégiques a bien une valeur prospective et qu'elle ne saurait être limitée à l'année en cours. Il en va de même des informations mises à disposition des élus dans la BDES, l'article R. 2323-1-5 précisant, pour sa part, que « ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise ». Dès lors, même s'il est réticent à dévoiler sa stratégie préférentielle, l'employeur doit, *a minima*, présenter un certain nombre d'hypothèses, mêmes si celles-ci sont dépendantes du contexte économique.

C'est manifestement ce que n'avait pas compris (ou trop bien compris ?) l'employeur dans l'affaire *Keolis* puisqu'il avait remis aux élus, en juin 2014, une note d'information portant sur les années 2014-2016, qualifiée par les juges de très descriptive. Celle-ci se limitait à reprendre globalement le contenu de la présentation transmise au comité d'entreprise pour les années 2011-2013, de manière nettement plus succincte. La note en question ne se référait même pas à ce qui avait pu être réalisé au cours des trois années passées. Les juges en ont tiré la conséquence qu'il était impossible pour le comité de mesurer l'importance et l'impact réel des nouvelles informations qui lui avaient été transmises. L'employeur ne pouvait donc être regardé comme ayant respecté les prérogatives du comité d'entreprise dans le cadre du processus d'information et de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Quant au contenu de la BDES, si les élus pouvaient y retrouver les thèmes obligatoires exigés par le Code du travail, elle ne contenait aucune donnée prévisionnelle pour les années 2014-2016 et les seuls chiffres qui y étaient mentionnés pour certaines rubriques n'étaient que la reprise de ceux arrêtés au mois d'avril 2014.

Plutôt que de se livrer à des « copier-coller » grossiers, l'employeur aurait dû consulter les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, transcrit, pour l'essentiel, par le législateur dans la loi du 14 juin 2013 dite de sécurisation de l'emploi et qui doit servir de norme d'interprétation en cas de doute sur la portée des dispositions légales, l'indigence des débats parlementaires ne permettant pas d'être éclairé sur ce point. Il aurait pu y lire que le dispositif de la BDES « doit permettre une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats » (4).

Or, la société s'était clairement abstenue d'expliquer le peu de données chiffrées qu'elle avait mises à disposition des élus et s'était dispensée, dans sa note d'information, d'exposer de manière précise ses grandes tendances d'évolution sur la période triennale à venir. Elle n'avait pas non plus précisé les raisons pour lesquelles elle n'était pas en mesure d'avancer les chiffres manquants. La société a donc été justement condamnée à mettre à disposition du comité d'entreprise une BDES conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Le texte présenté aux élus, ainsi que le contenu de la BDES, doivent être, en effet, suffisamment précis de façon à ce que ceux-ci puissent proposer des orientations alternatives. On retrouve là l'exigence de la jurisprudence européenne, qui entend conférer un effet utile à la consultation des représentants du personnel.

Mais si comprendre la stratégie de l'entreprise pour anticiper ses conséquences implique un niveau suffisant d'information, encore faut-il, lorsque celle-ci appartient à un groupe, que l'analyse des orientations stratégiques de l'entreprise puisse avoir lieu en fonction de données qui concernent le groupe. C'est le second point tranché par la Cour d'appel de Paris.

II. Le périmètre pertinent d'information permettant d'analyser et de comprendre la stratégie de l'entreprise

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, il paraît difficile d'analyser sérieusement les orientations stratégiques de celle-ci et leurs conséquences

(4) ANI du 11 janv. 2013, art. 12.

sans que le comité ne dispose d'un certain nombre d'informations concernant son environnement et la stratégie du groupe. C'est ce qui avait motivé le comité à désigner un expert-comptable payé en partie par l'employeur, comme l'y autorise l'article L.2323-10 du Code du travail (5). Sans surprise, la lettre de mission adressée par l'expert à l'employeur après sa désignation était accompagnée d'une liste de demandes de documents et d'informations, dont certains portaient sur la stratégie du groupe.

S'étant limité à la portion congrue s'agissant des informations concernant l'entreprise elle-même, comme vu précédemment, l'employeur considérait que la demande de l'expert excédait le périmètre de sa mission, puisque le champ d'intervention de l'expert-comptable du comité d'entreprise serait circonscrit par l'article L.2323-10 (ex-L.2323-7-1) du Code du travail aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'agirait d'une expertise spécifique et dérogatoire ne permettant pas de répondre à la demande de l'expert-comptable concernant les informations au niveau du groupe.

Ce dernier argument est révélateur de la stratégie des juristes défendant les employeurs, qui cherchent en permanence à segmenter l'information due aux élus afin de limiter leur connaissance de l'environnement économique de l'entreprise. Elle tend également à gêner les experts dans leur mission pédagogique d'explicitation et de vulgarisation (6).

Or, l'article L. 2325-36 du Code du travail précise bien que « *La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise* ». La loi s'exprime donc en termes très généraux, de sorte qu'il n'y a pas de limite de nature dans les investigations légales de l'expert-comptable. Ses pouvoirs d'investigation « *portent sur les aspects économiques de l'activité de l'entreprise, sur son environnement et sur ses perspectives d'avenir* » (7). Quant à l'article L.2325-37, il précise que l'expert-comptable du comité d'entreprise dispose de pouvoirs d'investigation étendus, semblables à ceux reconnus aux commissaires aux comptes, afin de répondre à la mission confiée par le comité.

Et la Cour de cassation a confirmé, en se référant au Code de commerce, que l'expert-comptable peut,

comme le commissaire aux comptes, se faire communiquer tous les documents qu'il estime utiles à l'exercice de sa mission, dès lors que celle-ci n'excède pas l'objet défini par le code (8). Elle a également jugé que :

- l'expert-comptable du comité d'entreprise d'une filiale peut, le cas échéant, réclamer les comptes de la société-mère (9) ;

- l'expert du comité d'entreprise d'une société « captive » de droit français peut demander des informations sur les autres sociétés d'un groupe (dénommé « division » en l'occurrence) implantées dans plusieurs pays, même si ce groupe n'a pas de personnalité morale au sens du droit français, dès lors que la société ne prouve pas qu'elle est dans l'impossibilité de recueillir ces informations (10).

Même lorsque l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, la loi et la jurisprudence reconnaissent à l'expert-comptable un vaste pouvoir d'investigation en considérant que ladite entreprise ne vit pas en vase clos. *A fortiori*, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, c'est la stratégie de ce dernier qui elle-même détermine celle de ses filiales. De par le caractère contraint et dépendant de la stratégie financière, industrielle et commerciale du groupe auquel elle appartient, une entreprise peut donc difficilement constituer à elle seule le cadre pertinent d'analyse et d'appréciation des orientations stratégiques de l'ensemble économique à la marche duquel ses propres salariés contribuent.

C'était précisément le cas en l'espèce, où les juges ont relevé une très forte imbrication entre la société-mère et ses filiales dans le fonctionnement général du groupe, les données stratégiques étant, pour l'essentiel, définies et contrôlées dans leur application par le groupe. L'argument patronal pouvait donc difficilement prospérer, car les demandes de l'expert lui étaient manifestement indispensables pour comprendre les orientations stratégiques de l'entreprise et répondre à la mission confiée par le comité.

Une ordonnance de référé du 11 décembre 2015 rendue par le Tribunal de grande instance de Paris adopte le même raisonnement en accédant à la demande d'un expert de communication d'un document devant lui permettre de déterminer si la production du site d'une entreprise relèverait d'un axe de développement prioritaire du groupe (11).

(5) Y. Cormillot, « La nouvelle mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise sur l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise : progrès ou duperie ? », Dr. Ouv. 2013, p. 741.

(6) I. Teraud, « Expliquer l'information : la montée en puissance de l'expertise », Dr. Soc. 2013.121.

(7) TGI Créteil, réf., 9 juill. 2002, *Bonan c/ Sté AOM Air Liberté*, RG 02/01276.

(8) Cass. Soc. 5 mars 2008, n° 07-12.754 ; Cass. Soc. 13 mai 2014, n° 12-25.544.

(9) Cass. Crim. 26 mars 1991, n° 89-85.909.

(10) Cass. Soc. 27 nov. 2001, n° 99-21.903, *Société Benoist Girard*.

(11) TGI Paris 11 déc. 2015, n° 15/60555, *SAS Laboratoires Merck Sharp & Dohme Chibret*.

La solution retenue à propos des pouvoirs d'investigation de l'expert-comptable, même si elle ne constitue pas une nouveauté au regard de la jurisprudence dominante, est, en outre, parfaitement cohérente avec l'analyse faite par les juges de l'indigence du contenu de la BDES. C'est l'exemple parfait que la mission confiée à l'expert-comptable dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques peut pallier les carences de la base de donnée (12).

* * *

Enfin, un point mérite d'être souligné, qui est celui de l'articulation de l'action en justice de l'expert-comptable avec celle du comité d'entreprise. Si l'expert-comptable peut s'adresser au juge, indépendamment du comité d'entreprise, pour contraindre l'employeur à lui remettre les documents qu'il estime nécessaires à l'exercice de sa mission, ce qui n'empêche pas le comité de se joindre à son action, il n'a, en revanche, pas qualité pour demander au juge la prolongation du délai de consultation dont le comité dispose pour rendre son avis.

En effet, les consultations du comité d'entreprise (ainsi que les expertises auxquelles il peut recourir) sont, depuis les lois du 14 juin 2013 et du 17 août 2015, encadrées dans des délais contraints. Ces délais sont fixés en priorité par un accord collectif conclu à la majorité de 30 %, avec droit d'opposition éventuel des non signataires, ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord conclu entre l'employeur et le comité adopté à la majorité des membres titulaires élus. À défaut d'accord, ces délais résultent de l'article R. 2323-1-1 du Code du travail, qui fixe le délai de droit commun à un mois, délai porté à deux mois si le comité recourt à un expert, trois mois s'il y a intervention du CHSCT et quatre mois en cas de recours à l'instance de coordination des CHSCT. À l'expiration des délais fixés par l'accord ou par l'article R. 2323-1-1, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif (13).

Quant aux délais eux-mêmes, ils courent à compter de la communication par l'employeur des informations en cas de consultation ponctuelle ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la BDES (14). Dans ce dernier cas, le délai ne commence à courir que si les éléments d'information ont été actualisés au moins dans le respect des périodicités prévues par le Code du travail, et si l'employeur a mis à disposition des membres du comité les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le même code (15).

Même s'ils doivent rendre désormais un avis dans un délai contraint, les élus peuvent toujours demander au président du Tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, la communication d'éléments qu'ils estiment insuffisants pour se prononcer en l'état. Ils peuvent aussi demander la prolongation du délai de consultation. Mais ils doivent faire une demande spécifique en ce sens, car la seule saisine du juge pour défaut d'éléments d'information suffisants n'a pas pour effet de prolonger le délai fixé. Ce n'est qu'en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité que le juge peut décider la prolongation du délai (16). C'est ce qui explique que le comité doit nécessairement joindre son action à celle de l'expert, afin que celui-ci dispose de davantage de temps pour étudier les informations qu'il a réclamées devant le juge. Les membres du comité doivent donc, en même temps que l'expert, indiquer au juge que les éléments communiqués par l'employeur ne permettent pas au comité d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises, comme l'indique l'article L. 2323-3 du Code du travail. Le comité devant expliquer la nature des difficultés et en quoi les informations réclamées sont nécessaires pour formuler son avis (17).

C'est ce qui a conduit, dans l'affaire *Keolis*, le juge saisi non pas seulement à prolonger de quelques jours le délai de consultation de deux mois qui était applicable en l'espèce, mais à considérer que celui-ci n'avait jamais commencé à courir. Il a donc reporté au jour de la remise à l'expert-comptable des éléments d'information réclamés par celui-ci le point de départ du décompte du délai de deux mois. Ce point est d'autant plus important que l'article R. 2325-6-1 du Code du travail prévoit que le rapport de l'expert doit être remis au comité quinze jours avant l'expiration du délai dont dispose le comité pour rendre son avis lorsque l'expert-comptable est désigné dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

On remarquera que, indépendamment des éléments réclamés par l'expert sur la stratégie du groupe, la pauvreté des informations mises à disposition dans la BDES aurait, à elle seule, justifié une prolongation des délais.

Laurent Milet, Rédacteur en chef de la RPDS,
Professeur associé Université Paris-Sud

(12) Q. Urban, art. préc., Dr. Ouv. 2013.381.

(13) Art. L. 2323-3 du Code du travail ; L. Milet, « L'encadrement de l'information-consultation du comité d'entreprise », Dr. Ouv. 2014.470 ; G. Borenfreud, « Le comité d'entreprise, nouveaux enjeux », RDT janv. 2015, p. 17.

(14) Art. R. 2323-1 du Code du travail.

(15) Art. R. 2323-1-9 du Code du travail.

(16) Art. L. 2323-4 du Code du travail.

(17) CA Versailles, 14^{ème} ch., 28 mai 2015, n° 15/01517, *Comité Delpharm Dijon c/ SA Sanofi Winthrop Industrie*.