

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Licenciement collectif – Consultation du comité d'entreprise – Contestation de la régularité – Forclusion – Délai non applicable aux actions judiciaires portant sur le fond de la consultation.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CLERMONT-FERRAND (référé) 10 janvier 2006
CCE de l'UES Michelin et a. contre MFPM

La Manufacture française des pneumatiques Michelin a décidé d'arrêter sur le site de Poitiers la fabrication de pneus de poids lourds pour la transférer à Joué-les-Tours.

Cette décision a été portée à l'ordre du jour du comité central d'entreprise de l'UES Michelin du 30 juin 2005 afin que puissent être négociées des mesures d'accompagnement social.

Le même jour, le comité central d'entreprise a, contre l'avis de son président, décidé de déclencher une procédure d'alerte.

Le 19 juillet 2005, le comité central d'entreprise a décidé de désigner un secrétaire et un secrétaire adjoint pour discuter du projet de transfert de fabrication des pneus poids-lourds.

Le 29 juillet 2005, a eu lieu la première réunion sur ce projet mais le comité central d'entreprise a décidé de désigner le cabinet Secafi Alpha en qualité d'expert sur le fondement de l'article L 432-5 du Code du travail applicable à la procédure d'alerte.

Le 31 août 2005, la Manufacture française des Pneumatiques Michelin a engagé une instance judiciaire pour contester la mise en oeuvre de la procédure d'alerte.

Préalablement, lors de sa réunion du 25 août 2005, le comité central d'entreprise avait considéré dans une résolution qu'elle n'était pas en mesure d'émettre un avis sur le projet de restructuration de Poitiers.

Parallèlement, la procédure d'information et de consultation du comité d'établissement de Poitiers s'est poursuivie jusqu'au 2 novembre 2005, date à laquelle celui-ci a considéré qu'il ne pouvait porter un avis sur le volet économique du projet.

Le comité central d'entreprise de l'UES Michelin et le comité d'établissement de Poitiers, considérant que le plan social de l'emploi avait été mis en place irrégulièrement sans attendre les conclusions économiques sur le projet de fermeture du site de Poitiers et que la procédure de consultation du comité central d'entreprise du comité d'établissement n'était pas terminée, ont fait assigner en référé par acte du 17 novembre 2005 la Manufacture française des Pneumatiques Michelin pour qu'il lui soit fait défense, sur le fondement des articles 808 et 809 du nouveau Code de procédure civile, de mettre en place le plan de sauvegarde de l'emploi et obtenir le paiement d'une somme de 3 000 euros en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La Manufacture française des pneumatiques Michelin a conclu :

- à l'irrecevabilité de la demande au motif que le comité central d'entreprise Michelin et le Comité d'établissement de Poitiers s'étaient abstenus d'agir dans le délai légal de quinze jours suivant la dernière réunion,

- au rejet de la demande en l'absence de preuve d'un trouble manifestement illicite.

La Manufacture française des Pneumatiques Michelin et Cie a notamment objecté :

- qu'aux termes de l'article L 321-16 du Code du travail, l'action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans les quinze jours de la réunion du comité d'entreprise et qu'en l'espèce, la dernière réunion datait du 25 août 2005, (...)

Le comité central d'entreprise de l'UES Michelin et le comité d'établissement de Poitiers ont alors répliqué : (...) - que leur action était recevable dès lorsque le délai de quinze jours édicté par l'article L 321-16 du Code du travail ne concernait que la question de la régularité procédurale de la consultation qu'il n'avait pas à s'appliquer aux actions se rapportant au contenu des informations communiquées, à leur caractère suffisant ou non.

MOTIFS DE L'ORDONNANCE

Sur l'exception d'irrecevabilité :

Attendu que certes l'article L 321-16 du Code du travail prévoit que l'action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation doit, sous peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

Mais attendu que sont seulement visées les actions se rapportant à la régularité de la procédure de consultation et que le texte n'a pas étendu l'obligation d'agir dans le délai limité de quinze jours aux actions portant sur le fond des consultations engagées ; que dans le cas d'un dommage imminent, d'un trouble manifestement illicite ou d'une situation urgente nécessitant une mesure conservatoire ne se heurtant à aucune contestation sérieuse, les textes généraux des articles 808 et 809 du nouveau Code de procédure civile continuent à s'appliquer ;

Qu'il s'ensuit que l'exception d'irrecevabilité n'est pas fondée et doit en conséquence être rejetée ;

Sur le fond :

Attendu que l'article L. 321-16 du Code du travail modifié par la loi du 18 janvier 1995 autorise l'employeur à réunir et consulter le comité d'entreprise concomitamment à la mise en oeuvre des procédures de consultations prévues par l'article L. 432-1, c'est-à-dire celles intéressant toutes les questions d'ordre économique, relatives à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;

Attendu que le comité central d'entreprise Michelin et le comité d'établissement de Poitiers ont donc été consultés sous un double aspect, le volet social visé au livre III du Code du travail incluant l'article L. 321-3 et le volet économique visé au livre IV incluant l'article L. 432-1 auquel renvoie l'article L. 321-3 ;

Attendu que la procédure a été organisée dans les délais prescrits par l'article L. 321-3 du Code du travail et qu'aucune irrégularité n'a donc été commise ; ce qui n'est d'ailleurs pas contesté ;

Attendu que le comité central d'entreprise, à la recherche d'informations sur la situation économique de l'entreprise, disposait de moyens étendus d'investigations en recourant à l'expertise prévue à l'article L. 321-7-1 du Code du travail qui, renvoyant à l'article L. 434-6 du même Code, autorise l'assistance d'un expert comptable dont la mission porte alors sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise ;

Or, attendu que le comité central d'entreprise Michelin n'y a pas eu recours ;

Attendu qu'en s'abstenant de la réclamer alors qu'une telle mesure pouvait répondre à ses interrogations de fond sur la pertinence du projet de restructuration du site de Poitiers et en privilégiant la procédure d'alerte, distincte de la procédure spéciale d'information-consultation, le comité central d'entreprise s'est lui-même privé de la faculté de discuter des éléments d'information communiqués par l'employeur, l'ouverture d'une procédure d'alerte ne pouvant avoir pour effet de paralyser les projets mis en oeuvre par le chef d'entreprise visés à l'article L. 432-1 ;

Qu'il ne saurait dès lors invoquer l'existence d'un trouble manifestement illicite en reprochant à l'employeur d'avoir poursuivi irrégulièrement la procédure de consultation ;

Note.

La manufacture française des pneus Michelin envisage de délocaliser la fabrication de pneus de poids lourds du site de Poitiers sur le site de Joué-lès-Tours. Le 30 juin 2005, le projet de délocalisation et la négociation des mesures sociales d'accompagnement sont portés à l'ordre du jour du comité central d'entreprise. Deux réunions se tiennent respectivement le 29 juillet et le 25 août. La dernière réunion avec le comité d'établissement de Poitiers a lieu le 2 novembre. Le 17 novembre, les comités saisissent le juge des référés aux fins de voir suspendre la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, mise en oeuvre qui créerait, en l'absence d'information suffisante, un trouble manifestement illicite. L'affaire soulevait, avant tout, la question de la recevabilité de la demande.

Depuis la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, l'article L. 321-16 al. 1 du Code du travail prévoit en effet que « toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation doit, à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise ».

La question se posait alors de savoir ce qu'il convenait d'entendre par action portant sur « la régularité de la procédure de consultation ». En d'autres termes, il appartenait au juge de circonscrire plus avant le champ d'application de l'article L. 321-16 Code du travail. La contestation portant sur le caractère suffisant ou non de l'information était-elle soumise au délai de quinze jours de l'article L. 321-16 Code du travail ?

Le juge des référés répond par la négative et établit une distinction entre les « actions se rapportant à la régularité de la procédure de consultation », soumises à l'article L. 321-16 Code du travail et enfermées dans le

Que de même, faute d'avoir choisi la voie expertale et de pouvoir ainsi conclure au caractère manifestement insuffisant des informations communiqués, sa demande de suspension se heurte à une contestation sérieuse ;

Attendu enfin que le comité d'établissement de Poitiers a certes décidé le 16 septembre 2005 de recourir à l'expertise de l'article L. 321-7-1 mais que rien ne permet d'affirmer que la Manufacture Michelin ait failli à son obligation de communication de pièces nécessaires à l'expert ; qu'au demeurant, celui-ci s'est borné dans une lettre tardive du 14 novembre 2005 adressée à la Manufacture Michelin à se plaindre du manque d'informations recueillies lors de l'instruction de la procédure d'alerte alors que celle-ci est étrangère à la solution du litige ;

Qu'au surplus, les demandeurs n'indiquent ni dans leur assignation ni dans leurs conclusions les éléments essentiels qui feraient défaut et empêcheraient le comité central d'entreprise et le comité d'établissement de donner un avis éclairé et circonstancié sur la situation économique et sociale de l'entreprise ; que le seul reproche fait à la Manufacture Michelin est de ne pas révéler sa stratégie à long et moyen terme et de vouloir réorganiser son système de production de pneus de poids lourds en France au profil d'autres sites à l'étranger ; qu'en l'état, ce grief apparaît aussi infondé que prématuré et ne saurait justifier la poursuite des opérations d'information-consultation que le comité central d'entreprise a lui-même tarées en engageant de manière inappropriée sa procédure d'alerte ;

Attendu que dans ces conditions, il n'y a pas lieu de faire défense la Manufacture Michelin de mettre en place le Plan de sauvegarde de l'emploi ;

Qu'il convient en conséquence de débouter le comité central d'entreprise de l'UES Michelin et le comité d'établissement de Poitiers de leurs demandes ;

PAR CES MOTIFS :

Rejetons l'exception d'irrecevabilité.

Déboutons le comité central d'entreprise de l'UES Michelin et le comité d'établissement de Poitiers de l'ensemble de leurs demandes.

(M. Meignie, prés. - SCP Borie et ass., SCP Vignancour-Dischamp, av.)

délai de contestation de quinze jours, et les « actions portant sur le fond de la consultation », qui ne relèvent pas de l'article L 321-16 Code du travail et échappent au délai de contestation de quinze jours.

La solution n'allait pas de soi. D'abord, l'instauration de ce nouveau délai de contestation participait d'un vaste objectif de « sécurisation » des procédures et visait à limiter les risques dans le temps d'un éventuel contentieux. L'ambition affichée d'une plus grande sécurité juridique ne commandait-elle pas une interprétation large de la disposition ? (1) Ensuite, les termes « *irrégularité de la procédure de consultation* » appellent immédiatement le rapprochement avec une formule judiciaire désormais consacrée. Pour se prononcer sur la réparation de la violation des règles qui composent la procédure de licenciement économique, la Cour de cassation identifie deux catégories d'illicéité (2), chacune renvoyant à un corps de règles distinct. La Chambre sociale oppose ainsi l'absence ou la nullité du plan, qui entraîne la nullité des actes subséquents, à l'« *irrégularité de la procédure consultative* », dont la sanction répond à une logique indemnitaire (3). D'un côté les règles relatives au plan, de l'autre celles afférentes à la procédure consultative. A ce titre, l'insuffisance de l'information fournie n'est pas sanctionnée différemment de l'irrégularité affectant l'ordre du jour (4) ou le mandat des représentants du personnel (5). On aurait pu soutenir, par analogie, que la référence législative à la « *régularité de la procédure de consultation* » visait indistinctement toutes les règles qui organisent la consultation, sans examen de leur raison d'être.

C'est précisément à la représentation d'un bloc homogène de règles relatives à la procédure de consultation que le juge des référés se soustrait. Parmi ces règles dites de procédure, certaines auraient trait au fond... (6) Le juge des référés rend ici un bel hommage à la règle de procédure ; règle destinée à organiser une discussion contradictoire sur le fond de l'acte, à régir la participation des destinataires de l'acte à un processus décisionnel. Nul doute à cet égard que les règles relatives à la teneur de l'information ne peuvent se voir traitées comme des règles de forme, et leur violation comme de simples « *irrégularités* ». L'ordonnance commentée fait d'ailleurs écho à d'autres décisions, qui suspendent la procédure de consultation pour insuffisance d'information dès lors que le comité d'entreprise n'est pas en mesure de rendre un avis éclairé sur la décision de réorganisation, soit, ni plus ni moins, dès lors que le comité n'est pas à même de se forger une opinion sur le caractère justifié ou non de cette dernière (7).

On notera par ailleurs que la loi du 18 janvier 2005, dans le même temps qu'elle promeut et organise la négociation d'accords sur la procédure, accords dits de méthode, exclut précisément du champ de la négociation les règles afférentes au contenu de l'information exigée (8).

Une interrogation demeure. Parmi ces règles qui composent la procédure de consultation, quelles sont celles qui ont vocation à être affiliées au « *fond* » ? La réponse induit une réflexion sur la finalité de la règle. Dans cette perspective l'on conçoit aisément, par exemple, que les délais d'examen de l'information ne puissent constituer de simples formalités...

On pourra néanmoins formuler un regret, d'ordre terminologique. Le terme de « *procédure* » n'est pas repris dans la distinction établie par le juge, il s'efface derrière celui, sans doute plus suggestif, de « *fond* ». Comme si pour rendre compte du caractère de la règle violée le terme de procédure n'était pas assez fort. Cette impasse terminologique témoigne une fois de plus la difficulté à identifier la procédure comme une véritable catégorie juridique, à l'extraire d'une opposition forme/fond encore trop souvent pensée comme irréductible (9).

Emmanuelle Lafuma, Maître de conférences à l'Université de Paris XIII

(1) A l'inverse, l'on peut soutenir que s'agissant d'une restriction du droit d'agir en justice, le texte appelle une interprétation stricte (v. en ce sens, P. Bouaziz, Le rôle du juge et les sanctions, Dr. Ouv. 2005, p. 367). Plus prosaïquement, une interprétation large de l'article L321-16 C. trav. pourrait encourager, contrairement à l'effet escompté, la saisine systématique du juge avant l'expiration du délai (v. en ce sens, O. Gouël, SSL, 22 mai 2006, n° 1262, p.10).

(2) Sur la distinction entre l'identification de l'illicéité et la réparation, v. M. Grevy, *La sanction civile en droit du travail*, Thèse Paris-X Nanterre, 1999.

(3) Cass. soc. 18 novembre 1998, Bull. civ. V, n° 501.

(4) V. pour exemple, Cass. soc., 7 avril 2004, Bull. civ. V, n° 108.

(5) V. pour exemple, Cass. soc. 3 mars 1998, Bull. civ. V, n° 214.

(6) La formule n'est pas sans rappeler certains arrêts rendus en matière disciplinaire (v. pour exemple, Cass. soc., 28 mars 2000, Bull. civ. V, n° 136, Dr. Ouv. 2000 p. 453 n. A. de S.). Reste que dans ces espèces, les garanties procédurales sont qualifiées de « *garanties de fond* » en raison de la source (conventionnelle) de la règle et non de sa finalité.

(7) V. pour exemple, CA Paris, 2 avril 1997, n° 97/5000 : l'information suffisante consiste dans la fourniture d'éléments qui ont déterminé « *la propre conviction de l'employeur sur la nécessité de recourir à un licenciement collectif* », le comité devant être en mesure de se forger une opinion éclairé sur le « *motif économique invoqué* ».

(8) Art. L320-3 C. trav..

(9) Sur cette question, v. E. Lafuma, *Des procédures internes, Contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, Thèse Paris-X Nanterre, 2003.