

## COMITÉS D'ENTREPRISE – Ordre du jour – Fixation – Réunion exceptionnelle – Obligation pour le président de rechercher l'accord du secrétaire – Convocation en période de congés payés – Abus.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D'ANNECY (Ch. référés) 4 septembre 2006

**CE Tefal et a. contre SAS Tefal**

Dans le cadre d'un plan de restructuration la SAS Tefal convoquait son comité d'entreprise pour le 25 janvier 2006 aux fins de remise, en séance, du document d'information économique relatif au projet de réorganisation industrielle décliné au niveau du groupe Seb et de l'entreprise.

La SAS Tefal mettait en oeuvre une procédure de consultation dans le cadre du plan de restructuration annoncé, en organisant de manière successive les consultations dues au titre des livres IV et III du Code du travail.

S'agissant de la consultation au titre du livre III du Code du travail, celle-ci s'articulait sur les trois réunions légales de l'article L 321-7-1 du Code du travail, dans le cadre de réunions convoquées pour le 15 mai, le 6 juin et le 28 juin 2006.

Le 28 juin 2006, se tenait la dernière réunion programmée pour l'examen du livre III du Code du travail et la consultation sur la consistance et le contenu du PSE.

La réunion était perturbée par l'intrusion de membres du personnel.

Selon certains membres du comité d'entreprise, ces circonstances de fait auraient eu comme conséquence que la consultation au titre du livre III ne pouvait se parachever et que des points à l'ordre du jour n'étaient pas tous pas examinés, tels :

- mesures de revitalisation du bassin d'emploi,
- mesures en faveur du repositionnement externe, calendrier de mise en oeuvre des licenciements et suivi, convention d'allocation temporaire dégressive,
- congé de reclassement, ordre des licenciements (consultation spécifique de l'article L 321-1-1 du Code du travail).

Telle n'aurait pas été l'analyse de la direction de l'entreprise qui estimait que les consultations au titre du livre III étaient ainsi terminées.

En l'état de cette opposition, le 4 juillet 2006, la majorité des élus titulaires régularisait, dans les conditions de l'article L 434-3 du Code du travail, une demande de réunion extraordinaire reprenant l'examen des points non discutés et non soumis à la consultation lors de la réunion du 28 juin 2006.

Le 7 juillet 2006, la SAS Tefal opposait une fin de non-recevoir à la demande de réunion extraordinaire présentée par les représentants du personnel.

C'est dans ces conditions que le comité d'entreprise de la SAS Tefal, M. L. et neuf autres membres titulaires du comité d'entreprise assignaient en référé la SAS Tefal le 13 juillet 2006 devant le juge des référés à l'effet de l'entendre condamner sur les bases suivantes :

Constater que la procédure de consultation du livre III du Code du travail, en ce inclus l'examen du prévu à l'article L 321-4-1 du Code du travail, n'a pu s'achever lors de la réunion du comité d'entreprise du 28 juin 2006.

Constater que la SAS Tefal a été saisie d'une demande de réunion extraordinaire de la majorité des représentants du personnel au comité d'entreprise, le 4 juillet 2006.

Dire et juger que la SAS Tefal sera tenue de convoquer, sans délai et dès la notification de l'ordonnance à intervenir, la réunion extraordinaire de consultation sollicitée par les représentants du personnel le 4 juillet 2006, et de parachever la procédure de consultation du livre III pour permettre au comité d'entreprise de formuler un avis circonstancié et motivé sur la procédure de consultation du livre III du Code du travail.

Dire et juger qu'il sera fait défense à la SAS Tefal de poursuivre la mise en oeuvre du plan de restructuration tant qu'elle n'aura pas

satisfait aux obligations ci-dessus décrites, et que toute infraction à cette interdiction sera sanctionnée par une astreinte de 10 000 € par infraction constatée, astreinte à laquelle il convient de condamner la SAS Tefal. (...)

Postérieurement à cette assignation le litige a connu une évolution.

Le 17 juillet 2006, soit après délivrance de l'assignation, la SAS Tefal a adressé aux représentants du personnel une convocation pour une nouvelle réunion prévue pour le 25 juillet 2006 à 9 h 30, de consultation du comité d'entreprise au titre du livre III du Code du travail.

Cette réunion devait avoir lieu effectivement mais les demandeurs contestent sa validité.

Ainsi selon les demandeurs :

Contrairement à ce que soutiendrait la SAS Tefal, les points notés à la demande de réunion extraordinaire présentée par la majorité des représentants du personnel le 6 juillet 2006 ne viseraient pas directement à la poursuite de la procédure de consultation du livre III, mais à la réunion extraordinaire du comité d'entreprise pour décider d'une action en justice afin d'obtenir judiciairement la poursuite de la consultation au titre du livre III du Code du travail.

L'objet de la réunion extraordinaire ne serait donc pas la poursuite de la procédure d'information et de consultation à laquelle l'entreprise avait prétendu mettre un terme, le 28 juin 2006, mais l'obtention de résolutions nécessaires au comité d'entreprise pour agir en justice en y étant valablement représenté, résolutions nécessaires au comité d'entreprise pour agir en justice en y étant valablement représenté sollicité le 6 juillet 2006.

Ainsi, et contrairement à ce que soutient la SAS Tefal, la réunion convoquée le 25 juillet 2006 ne répondrait pas aux trois points de l'ordre du jour figurant à la demande de réunion extraordinaire du 6 juillet 2006.

Au reste, la régularité de la réunion du 25 juillet serait contestable en l'état du non-respect des règles de convocation et d'ordre du jour.

Le fait pour l'employeur d'inscrire une consultation obligatoire dans son projet d'ordre du jour ne le dispenserait pas de soumettre ce projet au Secrétaire puisque le principe de la rédaction conjointe est affirmé par les textes, y compris après l'intervention de la loi du 18 janvier 2005.

Plus récemment, il aurait été jugé à l'occasion d'une restructuration que dans cette hypothèse d'inscription de plein droit, l'employeur ne pouvait établir une convocation unilatérale, il se devait préalablement de saisir le juge des référés de cette difficulté.

Enfin le choix de la date du 25 juillet 2006, période de congés, serait inopportune.

De fait, peu de membres assistaient à cette réunion, seuls cinq membres titulaires ont pu être présents, le secrétaire étant lui-même absent.

Selon la partie demanderesse, la convocation d'une réunion de consultation au titre du livre III du Code du travail, dans le cadre d'une procédure de restructuration d'une importance particulière, en pleine période de congés payés et en l'état de l'absence de l'essentiel des représentants du personnel, serait constitutive d'un abus et d'une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

C'est dans ces conditions que, considérant cette réunion comme ne répondant pas aux souhaits du comité d'entreprise quant à son ordre du jour et irrégulière quant à sa convocation, ce dernier revendique de plus fort qu'il soit fait droit à son acte introductif d'instance. (...)

Par application de l'article L.434-3 du Code du travail : *« Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés, et sauf dans le cas où le chef d'entreprise a opté pour l'application des dispositions de l'article L. 431-1-1, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois tous les deux mois. Le comité peut en outre tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres. »*

La loi du 18 janvier 2005 ajoute à ce texte les dispositions suivantes :

*« L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Toutefois, lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou par l'autre. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation. »*

La jurisprudence de la Cour de cassation a été amenée à préciser que l'employeur n'est pas juge de l'opportunité ou de l'utilité de la réunion exceptionnelle régulièrement demandée par la majorité.

Il est donc admis que la demande de réunion exceptionnelle est un droit qui n'appartient qu'à la majorité du comité. Dès lors que ce droit est exercé légalement, son opportunité échappe à toute censure.

La SAS Tefal ne s'y est pas trompée en convoquant sans décision de justice une nouvelle réunion au titre du livre III du Code du travail.

Un tel constat rend sans portée tout le développement de cette entreprise dans la première partie de ses écritures sur le fait que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise de Tefal au titre du livre III s'est terminée lors de la réunion du 28 juin 2006 et sur l'abus de droit qui découlerait de la mise en place d'une réunion extraordinaire.

Tellement peu convaincue de la pertinence de son argumentation, la SAS Tefal a elle-même et spontanément décidé de la réunir.

Reste à savoir si la dite réunion extraordinaire du 25 juillet a été régulièrement convoquée, ne l'ayant été qu'à l'initiative du chef d'établissement et sur un ordre du jour, largement controversé quant à son contenu, qui n'a pas été au moins formellement approuvé par le secrétaire du CE

Il est constant comme résultant des pièces versées aux dossiers des deux parties que la demande d'organisation d'une réunion extraordinaire du 6 juillet comportait trois points principaux tournant autour de la demande de décision du CE d'agir en justice pour obtenir la continuation des consultations au titre du livre III, de la désignation d'un sieur L. pour agir en justice et enfin la prise en charge par le CE des frais d'avocat pour les personnes ayant recours au prud'hommes suite au plan social.

La convocation du 17 juillet pour la réunion du 25 juillet, donne en quelque sorte immédiatement satisfaction au CE sans recours à la voie judiciaire puisqu'il est convenu qu'il sera immédiatement débattu des points sus lesquels on entendait obtenir du juge la réouverture des débats.

Sauf à tomber dans l'absurde on ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir mis à l'ordre du jour ce qui concerne la saisine de la Justice et la désignation de la personne habilitée à le faire puisque précisément on acceptait de dialoguer sur les points en litige à savoir :

- mesures de revitalisation du bassin d'emploi,

- mesures en faveur du repositionnement externe,
- calendrier de mise en oeuvre des licenciements et suivi,
- convention d'allocation temporaire dégressive,
- congé de reclassement,
- ordre des licenciements.

Reste le troisième paragraphe concernant la prise en charge des frais d'avocat par le CE qui lui a été clairement omis.

A ce sujet, à l'évidence, le chef d'établissement est en infraction puisque doivent figurer obligatoirement tous les points mentionnés à la demande de réunion extraordinaire.

Concernant les convocations, il a déjà été relevé que l'ordre du jour de la réunion extraordinaire est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire du CE et ce de manière impérative avec comme conséquence en cas de non respect de pouvoir être poursuivi en justice pour délit d'entrave au bon fonctionnement du CE et de mise à néant de la réunion tenue sur cette base viciée.

La loi de 2005 sur les inscriptions de plein droit des consultations obligatoires ne dispense pas l'employeur ou le secrétaire d'un devoir au moins de concertation voulu par le législateur.

Celle-ci, même en cas de désapprobation sur la question portée à l'ordre du jour par l'une des parties, doit se traduire par l'apposition de la signature de l'autre partie sur la convocation laquelle porte témoignage d'une rencontre entre les deux parties et du caractère effectif de cette tentative de dialogue.

Il est constant qu'en l'espèce la convocation du 17 juillet ne l'a été qu'à l'initiative du chef d'entreprise ou de son subordonné, sans l'approbation du secrétaire du CE et en tout état de cause sans qu'il ait été consulté dans le cadre d'une nécessaire concertation puisque sa signature manque sur la convocation.

Si la convocation litigieuse avait été strictement conforme dans son ordre du jour à la demande de réunion formulée par ledit CE, il eut pu être légitimement discuté de l'inutilité d'un tel formalisme dans ce cas précis.

Mais à partir du moment où le chef d'entreprise prend des libertés par rapport à la demande d'ordre du jour en omettant au moins l'un des trois points sur lesquels il était demandé cette réunion, ce formalisme prend tout son sens et fait qu'en ne respectant pas cette disposition législative impérative l'auteur de la convocation se met clairement en infraction.

Il ne peut être tiré aucun argument sérieux du fait que le dit secrétaire était injoignable du fait de la période des congés et que sa signature n'a pu par force majeure être obtenue à la date considérée.

Outre qu'on ne démontre pas avoir tenté de joindre le secrétaire adjoint pour suppléer à cette absence, il est de jurisprudence bien établie que *« si un accord ne peut s'établir entre le chef d'entreprise et le secrétaire du comité d'entreprise sur les questions à porter à l'ordre du jour, il appartient au plus diligent d'entre eux de saisir le juge des référés pour résoudre la difficulté ».*

Ce qui vaut pour un désaccord entre le chef d'entreprise et le secrétaire du CE vaut également pour tous les cas où la double signature exigée par la loi ne peut être acquise pour des raisons diverses.

En l'état de la loi de 2005, il peut être ajouté que la même solution vaut lorsque le législateur n'exige qu'une simple concertation, un simple échange entre les deux parties en cas d'inscription de plein droit.

Là encore, la réunion qui s'est tenue le 25 juillet l'a été sur une base viciée, la convocation étant à l'évidence irrégulière.

Il convient d'ajouter que la date du 25 juillet était clairement inopportune pour correspondre à une période de congés des membres du CE cela en l'absence d'urgence caractérisée.

La convocation pouvait parfaitement être faite début juillet pour une réunion en dehors de la période 15 juillet/15 août traditionnellement consacrée en France aux congés d'été et ne permettant pas aux membres du CE légitimement en vacances de se réunir dans des conditions optimales, c'est-à-dire avec le plein de ses membres ayant pu préalablement et librement se concerter sur la position à adopter sur l'ordre du jour pendant une période légale d'au moins trois jours comme le veut la loi.

Le choix d'une telle date est constitutive d'un abus de droit obligeant là encore à considérer comme sans effet ce qui en a résulté.

Pour cet ensemble de motifs il convient de faire pleinement droit à la demande en mettant à néant la réunion du CE du 25 juillet et en invitant la SAS Tefal à convoquer rapidement une réunion extraordinaire de consultation dans le cadre du livre III du Code du travail.

Il échet de faire application des dispositions de l'article 700 du NCPC pour la somme demandée de 3 000 euros.

Il échet enfin de condamner la SAS Tefal aux entiers dépens.

**PAR CES MOTIFS :**

Donnons acte à la SAS Tefal de sa volonté de permettre une réunion extraordinaire du CE à la demande de la majorité de ses membres ce dans le cadre de l'article L.434-3 du Code du travail,

Disons dès lors sans fondement tout développement tendant à considérer cette demande comme infondée,

Constatant les irrégularités affectant tant la forme que le contenu de la convocation à cette fin effectuée par la SAS Tefal le 17 juillet pour une réunion devant se tenir le 25 du même mois,

Mettons à néant la dite convocation et le contenu de la réunion qui s'est tenue sur cette base le 25 juillet 2006,

Invitons la SAS Tefal à convoquer à nouveau le CE dans le cadre de cette réunion extraordinaire au sens de l'article L. 434-3 du Code du travail, ce dans le respect des dispositions de forme et de fond de ce texte,

En l'état du donner acte ci dessus, disons n'y avoir lieu de faire défense sous astreinte à la SAS Tefal de poursuivre la mise en oeuvre du plan de restructuration tant qu'elle n'aura pas satisfait aux obligations ci-dessus décrites,

Condamnons la SAS Tefal à payer à l'ensemble des demandeurs la somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du NCPC étant précisé que la dite somme payée globalement à l'un d'entre eux sera ensuite répartie entre les demandeurs comme ils l'entendront sous leur seule responsabilité.

(M. Vencent, prés. - M<sup>e</sup> Darves-Bornoz, SCP Joseph Aguera, av.)

## Note.

*Le Droit Ouvrier* a publié l'ordonnance de référé rendue par le TGI d'Angers, et celle rendue par le TGI de Lyon (Dr. Ouv. octobre 2005 p. 436 n. F. Saramito et mars 2006 p. 132 n. P. Darves-Bornoz), décisions ayant trait aux conditions d'élaboration de l'ordre du jour des réunions du comité d'entreprise depuis l'intervention de la loi du 18 janvier 2005 (C. Baumgarten "Les garanties de procédure issues de la loi *Borloo* : ordre du jour du CE et délais de recours contentieux", Dr. Ouv. 2005 p. 327 ; L. Milet "La fixation de l'ordre du jour du CE", Dr. Ouv. 205 p. 355). S'agissant d'une réunion extraordinaire, l'ordonnance ci-dessus reproduite retient que l'employeur est tenu de rechercher l'accord du secrétaire du CE pour l'élaboration de l'ordre du jour (M. Cohen, L. Milet, *Droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ, 2005, p. 361 s.).

Par ailleurs, le juge des référés souligne que la convocation d'une réunion d'expertise, en pleine période de congés payés, en vue de finaliser un plan de restructuration d'importance, est abusive.

Le juge des référés en tire comme conclusions qu'une telle réunion ne peut être considérée comme valable et condamne l'employeur à convoquer une nouvelle réunion du comité d'entreprise en lui faisant défense de poursuivre la mise en oeuvre.