

La remise en état, seule sanction du non-respect de l'information-consultation du Comité d'entreprise (*Raffinerie des Flandres*)

par Paul DARVES-BORNOZ, Avocat au Barreau d'Annecy

PLAN

1. Rappel des faits
2. L'intervention des salariés
3. L'article 809 du CPC
4. Le moment de l'action judiciaire
5. L'irrégularité des décisions résultant du défaut d'information-consultation
6. La remise en état
7. Le jugement du TGI de Nanterre du 22 octobre 2010

Le conflit de la raffinerie des Flandres a été ponctué de deux décisions judiciaires intervenant en référé (ordonnances de référés du TGI de Dunkerque du 22 avril 2010 et Cour d'appel (CA) Douai du 30 juin 2010 [cette dernière reproduite ci-après]), puis d'une décision au fond rendue par le TGI de Nanterre le 22 octobre 2010 (ci-après). L'arrêt de la Cour d'appel de Douai fait une application rigoureuse et efficace des dispositions de l'article 809 du CPC à la consultation préalable des comités d'entreprises sur toutes les questions pouvant intéresser l'organisation et la marche générale de l'entreprise (articles L. 2323-2 et 6 du Code du travail). Décision par ailleurs pragmatique qui a su s'assurer de son exécution effective par la fixation d'une astreinte à la hauteur des capacités financières du groupe Total revendiquant pour l'exercice 2009 8,4 milliards d'euros de bénéfice.

Partie intégrante de l'Unité économique et sociale (UES) "Aval" du groupe Total, UES dotée d'un Comité central d'entreprise (CCE), la SNC raffinerie des Flandres, elle-même dotée d'un comité d'établissement, a vu son avenir remis en cause par des décisions internes du groupe, décisions prises de longue date au prétexte qu'une raffinerie de 2,5 millions de tonnes de brut ne peut être efficace ni rentable.

Dès la fin 2009, le groupe adopta une attitude déloyale, dissimulant ses intentions en distillant des informations contradictoires sur l'avenir du site.

Privilégiant les annonces par voie de communication interne ou par voie de presse, le groupe annonçait, le 3 septembre 2009, un arrêt "temporaire" des activités en évoquant des raisons conjoncturelles dues au caractère déprimé du marché, mettait en œuvre l'arrêt des installations du 12 au 16 septembre 2009, annonçait le 3 décembre 2009 sa décision d'arrêter le raffinage sur le site des Flandres, précisait le 1^{er} février 2010, que le site évoluerait vers une activité de centre d'assistance technique du raffinage, de centre de formation et de dépôt logistique.

Dès le mois de février 2010, le groupe dénonçait les contrats de sous-traitance devant permettre la mise en œuvre de la procédure d'arrêt des installations pour le renouvellement des habilitations Seveso, renouvellement devant impérativement intervenir en octobre 2010 pour permettre au site d'obtenir les habilitations nécessaires à la poursuite des activités de raffinerie.

Ni le CCE, ni le comité d'établissement ne seront informés-consultés sur les décisions et projets du groupe, de l'automne 2009 au printemps 2010.

Parallèlement, l'arrêt des activités de raffinage se traduisait par la mise à pied économique immédiate du personnel à compter du 1^{er} octobre 2009, les salariés étant dispensés de toute activité, le groupe Total s'affranchissant de son obligation de fournir le travail. Seules subsistaient des tâches de maintenance et de sécurité.

Privés de tout dialogue social constructif à travers leurs institutions représentatives du personnel (IRP), les salariés n'avaient pas d'autre alternative que de réagir collectivement. En grève à compter du 12 janvier 2010, en occupation à compter du 12 février 2010, les salariés obtiendront, avec leurs représentants, la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation à compter du 8 mars 2010. A cette date, la direction communiquait le plan de reclassement qu'elle avait élaboré pour accompagner cette restructuration. L'arrêt de la CA de Douai précise que le groupe Total annonçait avoir enfin soumis à la consultation du comité d'établissement des Flandres le projet relatif à l'évolution de ce site à compter du 8 mars 2010, cette procédure étant toujours en cours comme devant se poursuivre jusqu'en juin 2010.

Le 19 mars 2010, le CCE et le comité d'établissement décidaient de saisir le juge des référés, qui le sera par voie d'assignation le 25 mars 2010, 161 salariés intervenant par ailleurs volontairement à la procédure le 2 avril 2010. Par ordonnance du 22 avril 2010, le juge des référés constatait l'entrave au fonctionnement du CCE et du comité d'établissement, mais n'ordonnait pas

les mesures de remise en état que ceux-ci sollicitaient. Par arrêt du 30 juin 2010, la Cour d'appel de Douai réformait, sur ce dernier point, l'ordonnance et ordonnait la reprise des activités de raffinerie sous astreinte (voir la décision p. 109).

Total annonçait des opérations de dégazage des installations devant permettre soit le redémarrage effectif de l'activité, soit la mise en œuvre du plan de reconversion du site, et saisissait le juge du fond d'une demande visant à faire constater que le processus de consultation initié le 8 mars 2010 était arrivé à son terme et visant à être dispensé de poursuivre le redémarrage des activités de raffinerie (1).

2. L'intervention des salariés

L'ordonnance de référé du 22 avril 2010 et l'arrêt du 30 juin 2010 ont reçu l'intervention volontaire des salariés à la procédure initiée par leurs instances et syndicats représentatifs.

L'originalité de la procédure tient tout d'abord à ses acteurs. Aucune difficulté sur le droit d'agir des comités d'entreprises et des syndicats professionnels. C'est l'intervention des salariés qui retient l'attention. Intervenants volontaires, ils ne formulaient pas de demandes individuelles, demandes qui se seraient heurtées aux règles de compétence de l'article L. 1411-1 du Code du travail réservant la connaissance des actions individuelles des salariés aux Conseils de prud'hommes. L'intervention est donc accessoire (article 330 du CPC) et appuie les prétentions des demandeurs principaux. Les salariés, privés de travail depuis le 1^{er} octobre 2009, avaient en effet intérêt à soutenir l'action de leurs syndicats et de leurs IRP visant à obtenir la réouverture des installations et la reprise des activités de raffinage, seules de nature à permettre l'exécution effective du contrat de travail.

Cette intervention est particulièrement opportune. D'abord car les salariés sont les premières victimes des décisions prises par le groupe, et que leur présence à l'instance évite que les débats prennent une tournure trop technique, trop "*déshumanisée*", empêchant le juge d'appréhender pleinement l'utilité sociale de sa décision. Ensuite car deux troubles manifestement illicites pouvaient être identifiés :

- l'absence d'information-consultation sur le projet d'arrêt des activités de raffinage et de réorientation du site,

- l'absence d'information-consultation sur la mise à pied économique immédiate du personnel à compter du 1^{er} octobre 2009.

L'obligation de fournir le travail reste une obligation essentielle du contrat de travail et ce principe est rappelé de manière constante par la jurisprudence la plus récente (2). L'absence de fourniture du travail constitue ainsi un manquement de l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat de travail que le juge des référés est à même de faire cesser, même en cas de maintien de la rémunération et de simple dispense d'activité (3). Cette obligation a d'ailleurs été fort opportunément rappelée en matière de portage salarial par deux arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 17 février 2010 (4).

Enfin cette intervention rappelle que la revendication par les comités d'entreprise de leurs prérogatives en matière d'information-consultation n'est pas une fin en soi, mais participe "*de l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts*" dans l'ordre économique (article L. 2323-1 du Code du travail). Cette légitimité, affirmée par la loi du 28 octobre 1982, donne sa pleine mesure à l'information-consultation comme moment essentiel de l'intervention des salariés dans la gestion de leur entreprise.

Dans leurs conclusions devant la Cour d'appel de Douai, les demandeurs, rappelant le dispositif de l'article L. 2323-2 du Code du travail, précisaient : "*Ainsi, la règle prohibe toute décision et, a fortiori, toute fermeture unilatérale qui aurait un impact sur l'emploi et les conditions de travail des salariés sans une consultation préalable et approfondie des institutions représentatives du personnel.*" ; "*le cœur de la consultation et son sens résident dans la possibilité, avant toute décision, de rechercher les solutions alternatives à celles que projette l'employeur.*"

Moment fort de la citoyenneté dans l'entreprise, la procédure d'information-consultation est un processus dynamique et "*interactif*" entre les représentants du personnel et l'employeur. Son objet essentiel est d'interdire que les salariés et leurs représentants soient tenus à l'écart des décisions intéressant la marche générale de l'entreprise. Mais elle leur donne par ailleurs le droit de formuler des avis, des vœux, des propositions, des alternatives, conformément au second alinéa de l'article L. 2323-1 et au premier alinéa de l'article L. 2323-3 du Code du travail. L'employeur est tenu de prendre au sérieux les alternatives et les vœux émis par les

(1) *L'Humanité* du 19 juillet 2010.

(2) Cass. Soc. 20 octobre 2009, pourvoi n° 08-44.044 ; 30 juin 2009, pourvoi n° 08-42.751 ; 24 mars 2010, pourvoi n° 08-44.662.

(3) Cass. Soc. 5 mai 2010, pourvoi n° 09-40.618 ; Cass. Soc. 19 mai 2010, pourvoi n° 09-41.067 ; rappr. obs. sous TGI Metz, 14 septembre 2010, ci-après p. 134.

(4) Soc. 17 fév. 2010, Bull. civ. n° 41, D. 2010 p. 799 n. J. Mouly, RDT 2010 p. 292, n. J. Pélissier.

représentants du personnel dans la mesure où la loi lui fait obligation d'y répondre de manière **motivée** (L. 2323-3, L. 2323-4) et **réfléchie**, puisque sa réponse ne doit pas être immédiate, mais formulée lors de la réunion d'approbation du PV de la séance au cours de laquelle les propositions ont été formulées (L. 2325-20).

Violer l'obligation préalable d'information-consultation, c'est priver les salariés et leurs représentants d'être entendus à l'occasion des décisions interférant sur le devenir de leur entreprise et de leurs emplois, et, surtout, de la seule possibilité qui leur est légalement offerte d'obliger l'employeur à prendre en considération leurs propositions alternatives à ses choix de gestion. Passée l'information-consultation les choix de gestion de l'employeur ne sont plus discutables ni contrôlables, comme l'a rappelé l'Assemblée plénière de la Cour de cassation le 8 décembre 2000 (5).

Cette conception du processus d'information-consultation n'est pas conciliable avec l'ordonnance de référé du TGI intervenue le 22 avril 2010 qui, tout en constatant l'existence d'un trouble manifestement illicite, ne faisait droit à aucune des demandes de remise en état présentées par les demandeurs en se bornant à les renvoyer devant le juge du fond pour solliciter des dommages et intérêts compensant le préjudice subi du fait des entraves commises par l'employeur. Dans cette approche, le processus d'information-consultation est conçu comme un parcours obligé, un préalable purement formel dont le non-respect n'est pas de nature à remettre en cause les décisions de l'employeur présentées comme inéluctables ou irréversibles en raison du caractère purement *consultatif* de l'avis du CE. Ce raisonnement a conduit le premier juge à une décision paradoxale qui, d'une part, constate l'existence d'un trouble manifestement illicite, mais ne prend aucune mesure pour le faire cesser, si ce n'est l'allocation de quelques indemnités de l'article 700 du CPC, totalement indolores pour un groupe comme Total.

Il était donc essentiel que soient tranchées les demandes de remise en état présentées par le comité d'entreprise, remise en état *ab initio* remplaçant les parties dans la situation antérieure à celle résultant des décisions irrégulièrement prises. C'était l'objet de l'appel tranché le 30 juin 2010 par la Cour d'appel de Douai.

3. L'article 809 du CPC

Les demandeurs, agissant sur le fondement de l'article 809 du CPC, n'avaient pas à faire la preuve de l'urgence à laquelle l'application de ce texte n'est pas subordonnée

dès lors qu'est caractérisé un trouble manifestement illicite (5 bis). En défense, le groupe Total soutenait que l'action n'était pas recevable et que la procédure d'information-consultation avait été justement engagée une fois le projet de restructuration définitivement élaboré..

L'existence de décisions irrégulières, prises par l'employeur sans consultation préalable, n'était pas sérieusement discutable et la situation était celle d'une information-consultation régularisée postérieurement à la prise d'effet de ces décisions.

Les demandeurs démontraient que les décisions du groupe Total d'arrêt des activités de raffinage sur le site des Flandres, conduisant à l'absence de fourniture du travail depuis le 1^{er} octobre 2009, étaient d'ores et déjà prises et effectives ainsi que les décisions arrêtées par le groupe pour le devenir du site, décisions annoncées selon un communiqué de presse du 1^{er} février 2010.

Le fonctionnement des IRP relevant de l'ordre public social, sa violation constitue un trouble manifestement illicite justifiant l'intervention du juge des référés : "*Mais attendu qu'il résulte des articles L 431-5 et L 432-1 du Code du travail que le comité d'entreprise doit être consulté sur la dénonciation par le chef d'entreprise d'un accord d'entreprise qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise ; qu'à défaut, la dénonciation demeure sans effet jusqu'à l'accomplissement de cette formalité ; (...)* Qu'après en avoir exactement déduit que ces dénonciations étaient demeurées sans effet et que les accords étaient de ce fait restés en vigueur, [la Cour d'appel] a pu décider, sans méconnaître le principe de la contradiction, que la décision unilatérale des chefs d'entreprise du 30 novembre 2005 d'appliquer ces nouvelles mesures constituait un trouble manifestement illicite auquel il devait être mis fin" (6).

La jurisprudence retient, de manière constante, que les comités d'entreprises peuvent obtenir, sous astreinte, qu'il soit fait interdiction à un employeur de mettre en œuvre ou de poursuivre la mise en œuvre de décisions pour lesquelles l'information-consultation n'a pas encore eu lieu ou est simplement en cours (7).

Les demandeurs demandaient ainsi au juge des référés de faire injonction à la société Total d'**annuler tous les effets** de sa décision de fermeture, décision d'ores et déjà prise "*dans des conditions illicites, privant ainsi (la consultation en cours depuis le 8 mars 2010) de tout effet utile*". On pourrait objecter qu'une telle injonction reviendrait à sanctionner l'absence de consultation du

(5) Cass. Ass. Plén. 8 décembre 2000, pourvoi n° 97-44.219, Dr. Ouv. 2001 p. 357, n. M. Henry et F. Saramito.

(5 bis) M. Dufresne-Castets "Le référé comme garantie de l'effectivité des droits", Dr. Ouv. 2004 p. 251, disp. sur <http://google.sites.com/site/droitouvrier>

(6) Cass. Soc. 5 mars 2008, pourvoi n° 07-40.273, Dr. Ouv. 2008 p. 409, n. D. Boulmier.

(7) CA Versailles 31 mars 2010, Dr. Ouv. 2010 p. 427 n. K. Hamoudi ; Soc. 10 avr. 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 472 n. A. Mazières ; TGI de Paris, 17 janvier 2008 et TGI Annecy 28 janvier 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 334 n. P. Darves-Bornoz.

comité d'entreprise par la nullité des décisions irrégulièrement prises par l'employeur.

Maurice Cohen note que l'irrégularité d'une décision de l'employeur tenant au défaut de consultation préalable du comité d'entreprise devrait permettre aux salariés de soutenir l'inopposabilité ou l'absence d'effets à leur égard de telles décisions (7 bis). Il ajoute que la Chambre sociale de la Cour de cassation est actuellement réticente à donner cet effet à l'irrégularité tenant au défaut de consultation préalable du comité d'entreprise.

A cette difficulté s'en ajoute une seconde, tenant au moment où le comité d'entreprise décide de faire sanctionner le non-respect de ses prérogatives. Hormis l'hypothèse de la nullité du PSE, la Chambre sociale de la Cour de cassation retient en effet :

– "une irrégularité affectant la procédure d'information-consultation permet seulement d'obtenir la suspension de la procédure, si elle n'est pas terminée, ou, à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre, à moins qu'une irrégularité affectant la saisine du comité ait été soulevée avant le terme de la procédure de consultation, à un moment où elle pouvait encore être suspendue et reprise et que l'employeur ait néanmoins notifié des licenciements" (8) ;

– "(...) l'irrégularité de la procédure consultative permet seulement d'obtenir la suspension de la procédure de licenciement, tant qu'elle n'est pas achevée par la notification des licenciements ou, à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre, dans les termes de l'article L. 1235-12 du Code du travail ; il en résulte que la nullité de la procédure de licenciement n'est pas encourue à ce titre lorsque, comme en l'espèce, sa suspension n'a pas été demandée avant son achèvement" (9).

Il faudrait donc en conclure que si la décision de l'employeur a été totalement exécutée (notification du licenciement), l'action visant au respect de la procédure d'information-consultation préalable ne serait plus recevable, selon une formule qui n'est pas sans rappeler la jurisprudence *Lehodey* en matière de sursis à exécution de décisions administratives d'autorisation de licenciement (10). L'action ne serait recevable qu'à condition qu'elle ait été engagée avant l'achèvement de la procédure d'information-consultation (8).

4. Le moment de l'action judiciaire

Les décisions évoquées ci-dessus sont à l'évidence relatives à des procédures d'information-consultation régulièrement engagées par l'employeur, mais irrégulièrement conduites ou poursuivies par ce dernier (8,

9). Elles concernent ainsi la sanction de l'irrégularité de la procédure de consultation elle-même. En général, dans ces hypothèses, l'employeur sera astreint à ne reprendre la procédure engagée qu'après avoir satisfait à certaines obligations complémentaires (communication d'informations économiques, communication de pièces à l'expert-comptable... (9 bis)). L'achèvement de la procédure d'information-consultation par l'avis du comité d'entreprise en sera repoussé d'autant, et par voie de conséquence, il en sera de même de la mise en œuvre de la décision de l'employeur conformément aux principes de l'article L. 2323-2 du Code du travail.

Dans ces hypothèses, il est exigé que la réaction des comités d'entreprises soit rapide, enfermée *a priori* dans le bref délai de l'article L. 1235-7 du Code du travail pour les actions intéressant les licenciements collectifs pour motif économique, et intervenir :

- avant le terme de la procédure d'information-consultation,

- avant la mise en œuvre de la décision de l'employeur.

Notions délicates à cerner.

On peut concevoir que la procédure d'information-consultation est achevée quand le comité d'entreprise a exprimé son avis, favorable ou défavorable, sur le projet qui lui est soumis. Il considère par là même qu'il a été mis en mesure d'être valablement consulté et une réaction ultérieure de sa part serait considérée comme irrecevable.

La réalité est souvent plus complexe : très souvent l'employeur, contre l'appréciation du comité d'entreprise, estime que celui-ci a été mis en mesure d'être consulté, que la consultation doit être considérée comme étant achevée malgré l'absence d'avis émis par le CE, et met en œuvre ses décisions. Un tel comportement peut être fautif et constitutif d'une entrave au fonctionnement du CE. Il est donc étonnant qu'il puisse avoir pour effet de rendre irrecevable toute action visant au respect du processus d'information-consultation.

Il est difficile, par ailleurs, de savoir ce que recourent les notions "d'irrégularité soulevée avant le terme de la procédure de consultation" et de demande "de suspension avant l'achèvement de la procédure d'information-consultation". Une résolution du comité d'entreprise constatant cette irrégularité, pouvant prévoir un mandatement à agir en justice, est-elle suffisante ou est-il nécessaire que l'action judiciaire soit effectivement engagée avant la fin de la procédure de consultation, avant la mise en œuvre de la décision de l'employeur ? En l'espèce, les décisions du groupe Total étaient caractérisées par l'absence de consultation préalable. La

(7 bis) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e ed., 2009, LGDJ, p. 589 et suivantes.

(8) Cass. Soc. 7 avril 2004, pourvoi n° 02-17.128.

(9) Cass. Soc. 12 novembre 2008, pourvoi n° 07-43.242.

(9 bis) Sur ce point v. not. les actes du colloque du SAF publiés au Dr. Ouv. 2010 n° 741.

(10) Sur cette question, v. Dr. Ouv. 2010, p. 391, note Pascal Rennes.

régularité du processus d'information-consultation n'était donc pas en litige puisqu'il n'avait pas été engagé.

Le juge des référés était saisi de la sanction de l'irrégularité de la décision de l'employeur tenant au défaut de la consultation préalable du comité d'entreprise. L'action du comité d'entreprise ne pouvait être que postérieure à la décision irrégulière de l'employeur et était recevable. Il appartenait au juge de trancher le litige qui lui était soumis au regard de l'objet du litige déterminé par les prétentions respectives des parties et de se prononcer sur tout et seulement sur ce qui lui était demandé, conformément aux dispositions des articles 4 et 5 du CPC. Sur ce point, la non-décision que constitue l'ordonnance de référé du 22 avril 2010 est critiquable.

5. L'irrégularité des décisions résultant du défaut d'information-consultation

L'absence d'effet ou de validité d'une décision de l'employeur irrégulière comme n'ayant pas respecté le préalable de la consultation est, semble-t-il, conditionnée par l'existence, ou non, de règles juridiques réglant la validité de la décision : "*Le défaut de consultation du comité d'entreprise, préalablement à la conclusion d'un accord collectif portant sur l'une des questions soumises à l'avis de ce comité, n'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité d'un accord collectif dont la validité et la force obligatoire demeurent soumises aux règles qui lui sont propres*" (11 et 12). La négociation collective répond ainsi aux dispositions du Livre II de la deuxième partie du Code du travail.

Il est possible, par contre, de soutenir qu'à défaut de régime juridique réglant la validité et la force obligatoire d'une décision irrégulièrement prise par l'employeur, celle-ci doit être privée d'effet, solution retenue en matière :

- de dénonciation d'usage (13),
- de mise en œuvre d'un moyen de contrôle des salariés (14),
- de règlement intérieur (15),
- de dénonciation d'un accord collectif : "*Il résulte des articles L. 431-5 et L. 432-1 du Code du travail que le comité d'entreprise doit être consulté sur la dénonciation par le chef d'entreprise d'un accord d'entreprise qui intéresse l'organisation, la gestion ou la marche de l'entreprise ; à défaut, la dénonciation demeure sans effet jusqu'à l'accomplissement de cette formalité*" (6).

On peut relever que les articles L. 1321-4, relatif au règlement intérieur, et L. 2323-32, relatif à la mise en œuvre des moyens de contrôle des salariés, ne font que

prévoir des cas spécifiques de consultation des comités d'entreprises dont le caractère impératif et contraignant est le même que celui qui s'attache à l'obligation générale de consultation de l'article L. 2323-6 du Code du travail. La Chambre sociale retient, à cet égard, que "*la consultation du comité d'entreprise est une formalité substantielle dans l'intérêt des salariés*" (15).

6. La remise en état

L'action engagée sur le fondement de l'article 809 du CPC autorisait le juge des référés à prendre toute mesure conservatoire ou de remise en état s'imposant pour faire cesser un trouble manifestement illicite (5 bis). Ce texte ne comporte aucune limitation. Rien ne s'oppose, ainsi, à ce que le juge des référés exerce la plénitude des prérogatives qu'il tient de l'article 809 du CPC pour faire respecter les principes de l'article L. 2323-6 du Code du travail.

Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 juin 2002 a ainsi approuvé, en raison d'un défaut de consultation du comité d'entreprise, une Cour d'appel critiquée dans les termes suivants : "*Attendu que la société Honeywell fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 20 septembre 2000) d'avoir dit que la procédure de consultation/information du comité central d'entreprise était irrégulière, d'avoir en conséquence ordonné la reprise de cette procédure et la suspension à titre conservatoire du projet, la remise des parties en l'état où elles se trouvaient avant le 1^{er} juin 2000 et la réintégration des 37 salariés intéressés au sein de la société Honeywell (...)*" (16).

Le trouble était toujours existant dès lors que la décision d'arrêt des activités de raffinage était maintenue par le groupe Total, avec son corollaire : l'absence de fourniture du travail. Par ailleurs, les contrats de travail des salariés n'étaient pas rompus, mais toujours en cours. L'engagement, le 8 mars 2010, du processus d'information-consultation ne modifiait pas ce constat : le caractère préalable de l'information-consultation était toujours méconnu. Dès lors, la solution s'imposait à la Cour d'appel de Douai qui n'avait pas d'autre solution que de constater que seule la reprise de l'activité de raffinage était de nature à mettre fin au trouble qu'elle avait caractérisé.

La Cour d'appel de Douai n'a pas eu, ainsi, à s'interroger sur la validité ou la nullité des décisions prises par le groupe Total. Elle constate simplement que le non-respect du caractère préalable de la consultation du comité d'entreprise constitue, en tant que violation d'une règle d'ordre public et social, un trouble manifestement illicite.

(11) Cass. Soc. 5 mai 1998, pourvoi n° 96-13.498, Dr. Ouv. 1998 p. 350 n. D. Boulmier.

(12) Cass. Soc. 10 mars 2010, pourvoi n° 08-44.950.

(13) Cass. Soc. 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-19.594.

(13) Cass. Soc. 5 novembre 2009, pourvoi n° 08-41.509.

(14) Cass. Soc. 7 juin 2006, pourvoi n° 04-43.866.

(15) Cass. Soc. 4 juin 1969, Bull. V n° 367.

(16) Cass. Soc. 25 juin 2002 pourvoi n° 00-20.939.

Elle y met un terme dans le strict respect des pouvoirs que tient le juge des référés des dispositions de l'article 809 du CPC. Elle renvoie ainsi le groupe Total à ses responsabilités, la remise en état n'étant ordonnée que pour autant que l'obligation de consultation préalable n'a pas été respectée. Elle ne remet pas en cause le pouvoir de décision de l'employeur ni le rôle consultatif du comité d'entreprise, la remise en état ordonnée (reprise des activités de raffinerie) n'étant qu'une mesure conservatoire et provisoire qui ne dure que pour autant que sa cause se prolonge elle-même : la violation du caractère préalable de l'information-consultation. C'est avec la même logique qu'elle écarte la demande visant à astreindre le groupe Total à reprendre ou poursuivre la procédure de consultation, en relevant que cette demande n'est pas justifiée par un trouble manifestement illicite. La réouverture des activités de raffinage ayant pour effet de mettre un terme au trouble manifestement illicite revendiqué par les demandeurs, la poursuite du plan de restructuration relevait de la seule responsabilité de l'employeur.

7. Le jugement du TGI de Nanterre du 22 octobre 2010

Le jugement du TGI de Nanterre n'est pas en contradiction avec la décision de la Cour d'appel de Douai, mis à part, semble-t-il, un désaccord sur le terme de la procédure d'information-consultation tardivement initiée par le groupe Total le 8 mars 2010.

Le jugement au fond estime que l'avis consultatif du CCE et du CE aurait été donné le 17 juin 2010, après l'engagement tardif de la procédure d'information-

consultation du 8 mars 2010. Il confirme que les décisions du groupe Total ont été prises sans respect du caractère préalable de la consultation des IRP et l'entrave au bon fonctionnement de ces dernières, entrave qu'il sanctionne par 5 000 € de dommages et intérêts. Il constate que le trouble manifestement illicite résultant de la violation de l'article L. 2323-2 du Code du travail a pris fin et décharge ainsi l'entreprise du redémarrage des activités de raffinerie.

Le temps judiciaire s'est écoulé et le jugement au fond prend en considération l'évolution factuelle du litige. Ce jugement ne remet pas en cause la pertinence de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Douai.

Il est important de relever que les demandes présentées devant le juge du fond par les sociétés Total ne visaient qu'à faire constater par celui-ci qu'elles avaient, en définitive, respecté le processus d'information-consultation et qu'elles étaient dès lors "recevables à mettre en œuvre le projet et à ne pas procéder au redémarrage de l'activité de raffinage", admettant ainsi les principes rappelés ci-dessus. Le juge du fond prend d'ailleurs le soin, sur ce point, de rappeler que l'information-consultation a eu lieu "au cours du délibéré de la Cour d'appel" devant laquelle les débats avaient eu lieu le 28 mai 2010, c'est-à-dire à une date à laquelle les avis du CCE et du CE n'étaient pas acquis.

Sur le plan social, le jugement du 22 octobre 2010 reprend malheureusement une analyse contre la lettre de l'article L. 1233-61 du Code du travail qu'un arrêt prétorien de la Chambre sociale de la Cour de cassation vient récemment de confirmer (17).

Paul Darves-Bornoz

(17) Cass. Soc. 26 octobre 2010, pourvoi n° 09-15.187.

Annexe

1° COMITÉS D'ENTREPRISE – Attributions économiques – Information consultation – Fermeture d'un site de production – Mise au chômage technique du personnel (deux espèces) – Fermeture provisoire dissimulant un arrêt définitif de la production – Reprise de l'activité ordonnée sous astreinte (première espèce) – Consultation tardive – Indemnisation (deuxième espèce).

2° RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL – Départs volontaires – Consultation du CE – Etablissement d'un PSE – Contenu – Catégories professionnelles (non) – Reclassement interne (non) – Ordre des licenciements (non).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE DOUAI (14^{ème} ch.) 30 juin 2010

Comité d'établissement de la raffinerie de Flandres et a. contre SA Total raffinage marketing et a.

La SNC Raffinerie des Flandres, qui emploie 364 personnes, est une filiale de la SA Total raffinage marketing formant, avec les sociétés Total lubrifiants, Total fluides ainsi que Total additifs et carburants spéciaux, l'unité économique et sociale "Aval" du groupe Total. Ce

secteur est consacré aux activités de raffinage et de distribution, de commerce et de transport maritime. Un comité central d'entreprise (CCE) et des comités d'établissements ont été institués dans ce cadre.

Le 7 septembre 2009, au motif notamment que les marges dégagées par l'activité de raffinage s'étaient dégradées, le directeur de la Raffinerie des Flandres annonçait au comité d'établissement sa décision d'arrêter temporairement les unités de production.

Le 25 mars 2010, le comité central d'entreprise de l'UES Aval, le comité d'établissement de la SNC Raffinerie des Flandres ainsi que les syndicats Sud, CGT et CGT-FO, autorisés par ordonnance du 23 mars 2010, saisissaient le juge des référés du Tribunal de grande instance de Dunkerque. Le 2 avril 2010, 161 salariés de la SNC intervenaient volontairement à la procédure.

Par ordonnance du 22 avril 2010, le juge des référés du Tribunal de grande instance de Dunkerque :

- recevait l'intervention volontaire des salariés ;
- disait que les décisions de fermeture provisoire puis définitive de la Raffinerie des Flandres sans consultation préalable du comité central d'entreprise de l'UES Aval et du comité d'établissement de la SNC constituaient un trouble manifestement illicite imputable à la société Total raffinage marketing et à la SNC Raffinerie des Flandres ;
- disait n'y avoir lieu de leur enjoindre de reprendre l'activité de raffinage interrompue ;
- les condamnait à payer au comité central d'entreprise et au comité d'établissement une somme de 3 000 € chacun et à chacune des organisations syndicales, une somme de 1 000 €, au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le comité d'établissement de la Raffinerie des Flandres, les syndicats CGT et Sud de la Raffinerie des Flandres, ainsi que les 161 salariés de cette entreprise relèvent appel de cette décision.

Ils soutiennent que la décision de fermer le site était prise dès le 3 septembre 2009 et les salariés dispensés de toute activité dès le 12 septembre ; que la procédure préalable de consultation n'a été entreprise que le 8 mars 2010 ; que ces faits caractérisent un trouble manifestement illicite.

Ils ajoutent que les salariés ont cessé les opérations de raffinage dès le mois d'octobre 2009 et qu'ils sont depuis employés exclusivement à des opérations de maintenance ; que cette mesure s'analyse en un "lock out" qui constitue également un trouble manifestement illicite, peu important que la rémunération soit toujours versée.

SUR CE :

L'article L. 2323-6 du Code du travail dispose que le comité d'entreprise est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail ou de formation professionnelle.

L'article L. 2327-2 du Code du travail dispose que le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les pouvoirs du chef d'établissement. Il est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise.

Le protocole d'accord GPCE, signé entre les organisations syndicales représentatives et les sociétés de l'UES Aval du groupe Total le 21 décembre 2007, prévoit une consultation annuelle du comité central d'entreprise chaque mois de décembre portant sur la stratégie de l'entreprise, la fourniture préalable d'un dossier comportant les informations générales utiles et exposant les orientations stratégiques projetées sur une période de cinq ans: Il détaille en outre les modalités d'information et de consultation en cas d'adaptation importante comportant des suppressions de postes.

L'interruption temporaire de la production de la Raffinerie Flandres a été annoncée par un communiqué interne du groupe Total dès le 3 mars 2009. Les raisons en sont exposées, notamment la situation très déprimée du marché local ; les

modalités en sont précisées : *"les manœuvres d'arrêt débiteront le 12 septembre prochain (...) les collaborateurs de la raffinerie continueront de travailler sur le site et de percevoir leur rémunération (...) La raffinerie espère redémarrer le plus vite possible, dès que les conditions du marché le permettront"*. Les opérations d'interruption de la production ont été conduites du 12 au 14 septembre.

Le comité d'établissement en était informé le 7 septembre 2009. Aux élus qui affirmaient que la décision n'émanait pas du directeur du site, ce dernier, M. G., a répondu que l'arrêt était conjoncturel, qu'il ne s'agissait pas d'une réponse à un problème structurel.

Les 3 décembre 2009 et 20 janvier 2010 le comité central d'entreprise de l'UES Aval se réunissait pour la consultation annuelle portant sur la stratégie de l'entreprise. Les élus du syndicat Sud rappelaient que les salariés de la Raffinerie Flandres étaient en grève depuis le 5 janvier. M. B., président de l'UES, rappelait qu'un comité central d'entreprise était appelé à examiner cette situation.

Le 1^{er} février 2010, devant le comité central d'entreprise, M. B. évoquait la situation de la Raffinerie Flandres. Il soulignait qu'il n'est pas encore question d'information/consultation car l'information nécessaire n'était pas complètement disponible, les éléments dont il disposait ne le satisfaisant pas. Il s'agissait donc simplement d'envisager la situation et l'avenir de la raffinerie et de mettre en place un calendrier de travail. Il précisait que le "grand arrêt" n'aurait pas lieu, *"en tout cas pas à la date prévue"*,

Il convient de préciser que la Raffinerie Flandres étant classée *"site Seveso seuil haut"*, elle est soumise à une inspection de ses installations devant intervenir tous les 6 ans appelée "grand arrêt". La dernière inspection remontant à octobre 2004, il est impératif que les opérations soient effectuées avant octobre 2010, faute de ne plus disposer de l'autorisation d'exploitation.

Le 2 février, le groupe Total diffusait un communiqué de presse aux termes duquel si tous les scénarios étaient encore possibles, il n'était pas question que la raffinerie continue de traiter du pétrole brut. Il était par ailleurs annoncé que les travaux du "grand arrêt" ne seraient pas réalisés et que le groupe avait proposé la création d'un centre d'assistance technique ainsi que d'une école de formation.

Le 3 février 2010 se tenait une réunion extraordinaire du comité d'établissement dans un climat social tendu, les salariés étant en grève depuis près d'un mois. Le procès-verbal de cette réunion n'a pas été approuvé par M. G.. Il a été établi par les élus d'après leurs notes. Au titre des interventions du directeur d'établissement sont mentionnées les déclarations suivantes : *"La création du centre de formation ex d'assistance technique correspond à un besoin identifié dans le groupe (...). Sa création à Flandres a été actée au travers d'un communiqué de presse. Son emplacement est justifié à Flandres pour maintenir la présence de Total dans le dunkerquois et pour utiliser la compétence des salariés"*. Il est relevé en fin de document que le président note que le "grand arrêt" ne se fera pas et qu'un redémarrage n'est pas envisagé.

Lors de la session extraordinaire du comité central d'entreprise du 8 mars 2010, M. T., membre de l'équipe de direction de l'UES Aval, réaffirmait que le "grand arrêt" n'aurait pas lieu. Il exposait que les études relatives au maintien d'une activité de raffinage sur le site de Flandres avaient été conduites selon quatre scénarios dont aucun n'améliorait la situation actuelle. Le projet de la direction était exposé. Il consiste en la transformation de la raffinerie en un établissement industriel et technique au service des autres

établissements du groupe avec trois activités permettant d'assurer 240 emplois :

- Un centre d'assistance technique pour les opérations de raffinage ;
- Une école de formation aux métiers techniques du pétrole ;
- Une plate-forme logistique pour l'approvisionnement de la région.

La direction du groupe évoquait, lors de cette réunion, la création de 420 postes de travail. Toutefois il ressort du document intitulé "*projet de mesures sociales d'accompagnement*" transmis au CCE le 8 mars qu'il s'agit bien de 240 postes créés, les 180 autres étant assurés par mutation dans une autre raffinerie du groupe (80 postes) ou dans d'autres structures (30 postes), par un départ dans le cadre d'un dispositif "DACAR" (20 personnes), les cinquante derniers emplois étant espérés par la création d'un terminal méthanier avec EM, dans lequel le groupe Total aurait une participation de 10% et qui a fait l'objet d'une lettre d'intention, la décision finale étant subordonnée à l'accord de l'ensemble des investisseurs ainsi qu'à l'obtention des autorisations administratives.

Il ressort de ce rappel chronologique que la procédure de consultation du comité d'entreprise, prévue par la loi et par l'accord GPCER qui s'imposait dans la mesure où le projet de reconversion de la Raffinerie Flandres a une incidence sur l'emploi puisque 124 postes sont appelés à disparaître ainsi que sur que les conditions de travail, compte tenu du changement d'activité, a été engagée le 8 mars 2010.

La direction de l'UES Aval du groupe Total ne le conteste pas et soutient que le choix de cette date est légitime dans la mesure où la décision d'interrompre la production n'était que provisoire, conjoncturelle et qu'elle ne relevait que de la responsabilité du chef d'établissement.

Il apparaît cependant que si la décision de suspendre le raffinage pouvait être prise par le directeur de l'établissement, elle était explicitement revendiquée par M. B. qui déclarait le 8 mars 2010 "Je vous garantis que quand nous avons interrompu les opérations mi-septembre, nous étions M. T. et moi dans la même situation que celle qui prévalait lorsque nous avons décidé d'arrêter Port Arthur au mois d'avril".

Si cette décision était formellement provisoire en ce que la reprise de la production était toujours possible, le rapport d'inspection du directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement du Nord-Pas de Calais en date du 12 mars 2010 en atteste en ce qu'il précise que "*les installations ont été disposées depuis le 12 septembre 2009 dans la configuration d'un démarrage potentiel en 48 heures*", les motifs qui en ont été donnés lors de la réunion du 8 mars, au-delà de simples difficultés conjoncturelles, sont de nature structurelle. Ainsi M. B. exposait-il le 8 mars : "*Dans les douze mois qui ont précédé l'interruption de la production à Flandres, plus de 50% de la production de cette raffinerie ne trouvait pas preneur. Le problème essentiel de Flandres n'est pas un problème d'investissement mais que l'hinterland de cette raffinerie est de deux millions et demi de tonnes. Or une raffinerie de 2 millions et demi de tonnes efficace n'existe pas. C'est un fait, il n'y a pas moyen d'y échapper*".

Par ailleurs le document intitulé "*projet d'évolution de l'établissement de Flandres*" communiqué le 8 mars 2010 étudie le maintien d'une activité de raffinage suivant quatre scénarios, mais cette hypothèse est écartée au motif qu'ils conduisent tous à une dégradation de la marge sur coûts variables.

Enfin la décision de mettre un terme aux préparatifs du "grand arrêt", dans le courant du mois de janvier en résiliant les contrats passés avec les prestataires extérieurs, alors même qu'en l'absence de cette procédure, la raffinerie allait être privée de son autorisation de produire dès le mois d'octobre, confirme que l'éventualité d'une poursuite de l'activité de raffinage sur le site n'était plus envisagée dès cette date.

Ces observations imposent de retenir que l'arrêt de la production de la raffinerie de Flandres du 12 au 14 septembre 2009, confirmé par l'abandon des opérations de "grand arrêt" courant janvier, constituait non une décision conjoncturelle et provisoire mais bien une mesure de nature à affecter le volume et la structure des effectifs ainsi que les conditions d'emploi et de travail, au sens de l'article L. 2323-6 du Code du travail et de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, prévoyant, en son article 4, que l'information et la consultation recouvrent "*les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail*".

Il en résulte qu'en ne soumettant pas cette mesure à la consultation préalable du comité d'entreprise de l'UES ainsi que du comité d'entreprise de l'établissement dans les conditions prévues par la loi et par l'accord GPEC, la direction a généré un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser.

Il convient en conséquence de confirmer la décision déferée en ce qu'elle statue en ce sens.

En revanche la reprise de l'activité de raffinage est seule de nature à mettre fin au trouble ainsi caractérisé.

Il y a lieu en conséquence d'ordonner cette reprise, sous astreinte de 100 000 € par jour de retard passé un délai de quinze jours à compter de la signification de la présente décision.

La demande de reprise de la procédure de consultation "*en tant que de besoin sur les éventuelles futures décisions du groupe*", bien que constituant un complément de la demande formulée en première instance, ne répond pas à la nécessité de faire cesser un trouble manifestement illicite ni prévenir un dommage imminent. Elle sera donc déclarée recevable mais rejetée.

PAR CES MOTIFS :

Dit la demande tendant à voir ordonner en tant que de besoin la reprise de la consultation du comité central d'entreprise sur le projet d'évolution du site recevable,

La rejette ;

Confirme l'ordonnance déferée sauf en ce qu'elle dit n'y avoir lieu d'enjoindre de reprendre l'activité de raffinage ;

L'infirme sur ce point ;

Ordonne la reprise de l'activité de raffinage de la Raffinerie Flandres dans un délai de quinze jours à compter de la signification de la présente décision sous astreinte de 100 000 € par infraction constatée ;

Se réserve la connaissance de toute difficulté susceptible de survenir dans l'exécution du présent et la liquidation de l'astreinte ;

Condamne la SA Total raffinage marketing et la SNC Raffinerie des Flandres, ensemble, à payer au comité central d'entreprise UES Aval Total et au comité d'établissement de la Raffinerie des Flandres une somme de 5 000 € chacun au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Zavarro, prés. - M^e Tillie, SCP Grumbach, M^{es} Raymond, Lhomme, av.)

Deuxième espèce :
TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (2^e ch.) 22 octobre 2010
Total raffinage Marketing et a. contre CCE de l'UES Aval Total

EXPOSÉ DU LITIGE :

La société Total raffinage marketing dispose de six raffineries en Rance dont l'une à Dunkerque. La Raffinerie des Flandres appartient à l'UES Aval Total et au groupe Total, elle emploie 380 salariés et utilise les services de nombreux sous-traitants qui emploient 450 salariés.

La 3 septembre 2009 un communiqué interne a annoncé la fermeture temporaire de l'activité de raffinerie et le 7 septembre 2009 le CE a été convoqué à une réunion exceptionnelle portant sur cette décision d'arrêt à compter du 14 septembre 2009 au motif notamment de la dégradation des marges dégagées par le raffinage.

Plusieurs réunions du CE confirmaient aux élus que l'arrêt de la production n'était que temporaire.

A compter du 1^{er} octobre 2009, les salariés n'ont été employés qu'à l'exécution de tournées de sécurité. Le site étant classé Seveso seuil haut, il est soumis à une inspection tous les six ans appelée "grand arrêt", la dernière inspection étant d'octobre 2004, les opérations d'inspection doivent intervenir avant le 1^{er} octobre 2010.

Le CCE n'a pas été tenu au courant de cette fermeture avant le 3 décembre 2009 et le 1^{er} février 2010, lors d'une réunion du CCE, M. B. indiquait qu'une information-consultation du CCE était prématurée, les éléments nécessaires à l'information n'étant pas réunis.

Les salariés en grève depuis janvier 2010 ont appris par les élus du CE, réuni le 3 février 2010, que l'arrêt de l'activité de raffinage était définitif.

Par ordonnance de référé en date du 22 avril 2010, il a été constaté que les décisions de fermeture provisoire puis définitive sans consultation applicable seraient constitutives d'un trouble manifestement illicite, mais dit n'y avoir lieu à enjoindre en référé de reprendre l'activité de raffinage interrompue.

Le CCE a été convoqué le 8 mars 2010 pour une réunion extraordinaire d'information-consultation sur le projet d'évolution de l'établissement des Flandres avec :

- le dossier économique,
- mesures sociales d'accompagnement,
- fixation du calendrier.

Le dossier économique prévoit un arrêt définitif des opérations de raffinage, le maintien d'un tassement social, la création au sein de l'établissement de trois nouvelles activités (un centre d'assistance technique aux opérations de raffinage, une école de formation, l'exploitation d'un dépôt pétrolier).

Le projet de mesures sociales d'accompagnement concerne les seuls salariés de la raffinerie des Flandres.

Le cabinet Cidecos a établi un rapport en mai 2010, à la demande du CCE, sur les motifs économiques et le cabinet Tecnologia en a fait un sur les conséquences sociales, puis des rapports complémentaires ont été établis en juin 2010. Le projet de mesures sociales a été amendé en juin 2010.

Le 17 juin 2010 l'avis du CCE et du CE a été recueilli.

La Cour d'appel de Douai par arrêt en date du 30 juin 2010 a confirmé le caractère illicite de la consultation des IRP préalablement aux prises de décision de fermeture de l'activité de raffinerie et a ordonné la reprise de l'activité de raffinage sous astreinte de 100 000 € par infraction constatée.

L'activité raffinerie n'a pas été redémarrée au jour des débats les sociétés Total estimant que du fait des consultations ultérieures à la saisine du juge des référés, l'information-consultation est maintenant régulière.

MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES : (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur l'information-consultation des IRP :

L'article L. 2323-2 du Code du travail dispose que "les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise" et selon l'article L. 2323-6 du même code "le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle".

Parallèlement, l'article L. 2327-2 du Code du travail prévoit que "le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Il est informé et consulté sur les projets économiques et financiers important concernant l'entreprise..."

Les textes visés impliquent que la consultation doit être préalable à la décision de l'employeur. Les décisions de l'employeur prises sans consultation préalable sont irrégulières.

Il résulte de l'exposé du litige et non contesté en demande que la prise de décision de fermeture provisoire puis définitive de l'activité de raffinerie du site de Dunkerque a été préalable à la consultation des IRP et qu'ainsi l'entrave au bon fonctionnement des IRP est indéniablement établi.

Le comité central se verra allouer de ce chef la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts.

Toutefois et en dépit de ce fait, les consultations ont alors commencé à partir du 8 mars 2010 et les avis recueillis le 17 juin 2010.

Par suite et comme il est soutenu en demande, la procédure est maintenant terminée et l'arrêt de la Cour d'appel de Douai ne peut plus trouver application, étant souligné que l'arrêt de la Cour n'a pas autorité de la chose jugée s'agissant d'un référé et les consultations ayant eu lieu au cours du délibéré de la Cour d'appel.

Sur la régularité du plan social :

L'article L. 1233-3 du Code du travail dispose que "constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 3237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa".

L'article L. 1233-31 du Code du travail précise que "l'employeur adresse aux représentants du personnel avec la convocation à la première réunion, tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Il indique :

- 1) la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;**
- 2) le nombre de licenciements envisagé ;**

3) *les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements...*"

Il en résulte que lorsque l'employeur envisage la suppression pour motifs économiques de nombreux emplois par la voie de départs volontaires, il a l'obligation non seulement de respecter la procédure d'information-consultation des représentants du personnel prévue en matière de licenciement collectifs, mais encore d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

L'obligation d'intégrer au plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, prescrite par l'article L. 1233-61 du Code du travail, ne s'impose à l'employeur que pour autant que celui-ci envisage des licenciements pour motifs économiques.

Lorsque des suppressions d'emploi sont prévues dans le cadre d'un plan social reposant exclusivement sur le volontariat, à l'exclusion de tout licenciement, l'employeur ne saurait être tenu d'intégrer à son plan des mesures de reclassement interne, dès lors qu'en l'absence de volontariat le salarié conserve son emploi dans l'entreprise.

Il a été clairement affirmé par la société Total, lors de la présentation de son projet, que son plan est fondé sur le volontariat, à aucun moment il n'a été envisagé qu'il serait procédé dans le cadre de ce plan à des licenciements en sus des départs volontaires.

Il s'ensuit que la société Total n'était pas tenue d'intégrer à son plan, fondé sur le volontariat, la définition des catégories professionnelles concernées, des mesures de reclassement interne, ni de présenter à l'examen des représentants du personnel les critères d'ordre de licenciement et le calendrier prévisionnel des licenciements.

Dès lors, les sociétés sont recevables à mettre en œuvre le projet, à ne pas procéder au redémarrage de l'activité de

raffinage, à réclamer que le jugement à intervenir soit revêtu de la force exécutoire.

Les défendeurs ont engagé des frais et honoraires non compris dans les dépens qu'il serait inéquitable qu'ils supportent intégralement ; il sera alloué d'une part au CCE et à la fédération nationale des industries chimiques CGT, et d'autre part au comité d'établissement, aux syndicats CGT de la Raffinerie des Flandres et Sud chimie de la raffinerie des Flandres la somme de 1 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il convient enfin de prononcer l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS :

Dit que les sociétés Total raffinage marketing et de la raffinerie des Flandres ont commis une entrave aux prérogatives des IRP, les condamne à payer *in solidum* la somme de 5 000 € au comité central d'entreprise.

Dit que postérieurement à l'entrave, les sociétés Total raffinage marketing et de la raffinerie des Flandres ont conduit une procédure régulière sur le projet d'évolution de l'établissement des Flandres.

Dit que les sociétés Total raffinage marketing et de la raffinerie des Flandres peuvent mettre en œuvre le projet et ne pas procéder au redémarrage de l'activité de raffinage.

Condamne les sociétés Total raffinage marketing et la Raffinerie des Flanches à payer la somme de 2 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile, d'une part au CCE et la fédération nationale des industries chimiques CGT, et d'autre part au comité d'établissement aux syndicats CGT de la Raffinerie des Flandres et Sud chimie de la raffinerie des Flandres.

Prononce l'exécution provisoire.

(Mme Lacaze, prés. - SCP Pérol et a., SEL Grumbach et a., M^e Gaillard, av.)


Région Parisienne de Prud'Homme



Droit du travail



*65 fiches à l'usage
des conseillers prud'hommes*


Editions

Droit du travail

65 fiches à l'usage des
conseillers prud'hommes

VO éditions 50 euros