

COMITÉ D'ENTREPRISE – Attributions économiques – Consultation – Gestion des sureffectifs – Salariés en inactivité chargés de leur propre reclassement.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE METZ (référé) 14 septembre 2010
Comité d'établissement des cheminots de la région Metz-Nancy contre SNCF

EXPOSÉ DU LITIGE :

Par acte d'huissier signifié en date du 21 mai 2010, le comité d'établissement des cheminots de la région Metz-Nancy pris en la personne de son secrétaire M. S. a fait assigner la Société nationale des Chemins de fer français, établissement public industriel et commercial, ci-après dénommée SNCF, devant le président du Tribunal de grande instance de ce siège statuant en référé aux fins de voir ordonner la suspension de la mise en œuvre de l'Espace mobilité emploi sous astreinte de 10 000 € par jour de retard commençant à courir trois jours après la notification de l'ordonnance à intervenir ; (...)

Au soutien de sa demande, le comité d'établissement des cheminots de la région Metz-Nancy a exposé que, dans le cadre de la politique de réorganisation des services et de la disparition du fret ferroviaire, la SNCF se trouvait en présence d'agents sans affectation dont la gestion, d'abord traitée par un dispositif d'accompagnement budgétaire dénommé « Vecteur mobilité » ayant pour objet de procéder au reclassement des agents, a été suivie de la création de l'Espace mobilité emploi (EME) au 1^{er} mars 2010 sur la région SNCF de Metz-Nancy.

Or, le comité d'établissement des cheminots de la région Metz-Nancy se plaint du fait que cette création s'est faite sans consultation du comité d'entreprise régional au mépris des dispositions de l'article L. 2323-6 du Code du travail alors même que, dans les séances plénières des 28 janvier et 25 février 2010, le CER demandait à pouvoir en apprécier la nature et le fonctionnement. A défaut de réponse, et après mise en demeure, la SNCF faisait valoir que l'EME était une adaptation d'un service existant de la direction du management et qu'elle avait invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives à une table ronde.

En considération de l'objet de l'EME, de ses missions, des lettres adressées aux agents et des implications pour leur devenir professionnel (progression non possible en qualification; fragilité personnelle induite; risques psycho-sociaux), et au vu de la jurisprudence relative aux consultations des CER, le comité d'établissement des cheminots de la région Metz-Nancy soutient que la création de l'EME a un impact très important sur l'ensemble des agents, ce qui imposerait que le CER aurait dû être nécessairement consulté préalablement à la mise en œuvre de l'espace mobilité emploi.

La SNCF a constitué avocat et a conclu au rejet des demandes présentées et à la condamnation du demandeur en tous les frais et dépens aux motifs :

1°) que, après avoir rappelé le contexte de crise économique et la nécessité d'adapter ses effectifs à l'évolution de la charge de travail alors que les conditions de rupture du contrat de travail du personnel statutaire sont toujours plus restrictives, elle procède à la gestion de ses sureffectifs en rendant les agents disponibles pour qu'ils puissent rechercher plus efficacement un emploi au sein de l'entreprise ;

2°) que le « Vecteur mobilité » était un dispositif de traitement des sureffectifs mis en place par la SNCF jusqu'à ce que, dans sa

configuration budgétaire initiale, il ne permette plus de remplir les objectifs assignés, raison pour laquelle cette méthode a pris fin en février 2010, tandis que l'EME demeurait un dispositif qui, comme les précédents (une autre méthode est dénommée SAS), permettait de traiter les réorganisations imposées par les circonstances légales ou économiques ; (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Selon les dispositions de l'article 809 alinéa 1 du Code de procédure civile, le président statuant en référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

L'application de cette disposition n'est pas subordonnée à une condition d'urgence lorsqu'il y a lieu de faire échec à un trouble manifestement illicite, ce texte ne la prévoyant pas.

Selon l'article L. 2323-6 du Code du travail, 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.

En l'espèce, il ressort d'un courrier en date du 23 mars 2010, dans lequel elle répondait aux demandes d'explications sollicitées par M. le secrétaire du comité d'établissement des cheminots de la région Metz-Nancy, que la SNCF a mis en place, au 1^{er} mars 2010, une cellule de la direction du management de l'entreprise dénommée espace mobilité emploi (EME) dont l'objet est, compte tenu de sureffectifs d'agents de plus en plus nombreux du fait de la disparition de leur poste de travail, d'accompagner les personnels concernés dans leur reclassement.

C'est en raison d'une forte montée en volume du nombre d'agents concernés que la SNCF expliquait que le remplacement d'un ancien dispositif similaire dénommé « Vecteur mobilité » par l'EME « consistait à modifier les règles de gestion internes en remettant à la charge directe des domaines et activités » des charges supportées précédemment au niveau central de l'entreprise.

Dans le document intitulé « présentation de l'Espace mobilité emploi » destiné à l'intersyndicale Mobilité du 26 janvier 2010, qui correspondait à une table ronde organisée par l'entreprise pour diffuser l'information, la SNCF visait l'existence d'un « nouveau contexte d'allongement des carrières et de tensions économiques » et précisait in fine :

« L'EME gèrera les agents à temps plein : à compter du début de l'année 2010, l'EME prendra en charge à temps plein les personnels rendus disponibles à 100% pour leur recherche d'emploi par leur établissement. Une convention sera signée entre l'établissement d'attache de l'agent et

l'EME. Un courrier d'information sera remis à chaque agent détaché à l'EME. Les règles d'accès à l'EME seront détaillées en séance. »

Dans un document joint relatif aux principes de prise en charge par l'EME, la SNCF a prévu le cas de la gestion à plein temps par cette structure des agents dont le poste est supprimé et sans affectation et ce dans le cadre d'une convention individuelle spécifique de parcours d'orientation professionnelle.

Si la SNCF a fait valoir que la notation des agents affectés à l'EME était maintenue à l'établissement d'origine, ce que le demandeur ne discute pas, en revanche elle n'a pas remis en cause le fait qu'à défaut d'évolution en matière de qualification (en l'absence de tenue d'un poste), la mise en œuvre de l'EME pouvait avoir des répercussions réelles sur le principe d'équité entre les agents détachés à l'EME et les autres agents.

Or, comme l'a exposé le demandeur, il ressort de la comparaison entre les systèmes de gestion précédents dénommés « SAS » (qui était une structure comptable supprimée en 2007) ou « Vecteur mobilité » (arrêté fin février 2010), non seulement un changement de niveau mais surtout d'organisation structurelle alors que la SNCF a elle-même expliqué, lors des débats, que cela avait été rendu nécessaire par un nouveau contexte socio-économique du problème posé par les sureffectifs et par des évolutions qui engageaient pour l'avenir.

La nature du traitement des personnels en raison de cette adaptation de l'entreprise à l'environnement économique dans un contexte particulier ne peut être assimilée aux dispositions de l'accord collectif applicable à compter du 1^{er} novembre 2006 mentionnant au demeurant qu'il ne constitue pas une validation *a priori* par les organisations syndicales signataires des évolutions d'organisation de l'entreprise.

Il ressort, d'autre part, de la lettre d'information relative à la mise en œuvre du parcours d'orientation professionnelle au sein de l'EME que, pour l'agent concerné par une mobilité contrainte, cela implique, en raison de la diminution de sa rémunération, des conséquences financières au sujet de la perception de ses indemnités.

Le fait que le dispositif soit fondé sur l'implication des agents concernés et que le détachement l'EME ne puisse se réaliser sans leur consentement est sans effet sur la nature de la question posée au regard de l'article L. 2323-6 du Code du travail.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que c'est en raison d'une baisse de charge de l'activité fret et de ses implications pour le personnel que la SNCF a mis en œuvre un système tendant à accompagner la réorganisation de la structure de ses effectifs.

Selon les données fournies par la SNCF, ce dispositif de gestion des mobilités internes, contraintes ou choisies, qui s'inscrit dans un projet « *nouvelle dynamique métiers* » impacte la politique de l'entreprise sur trois ans avec un budget évalué à 329 M€ au niveau national. Ce projet se donne les moyens matériels d'accueil et d'écoute des agents.

Compte tenu de l'objectif poursuivi par la SNCF, à l'échelle nationale ou régionale, quel que soit le nombre réel d'agents concernés par ces dispositifs, il apparaît qu'ils mettent en place des décisions qui ne revêtent pas un caractère ponctuel

ou individuel ni ne présentent le caractère d'une mesure temporaire exceptionnelle.

Dans sa lettre déjà citée du 23 mars 2010, la SNCF écrivait que « *l'Espace mobilité emploi est un concept, un corpus de règles de gestion, que l'entreprise met en place pour faire face à une situation de l'emploi particulièrement difficile, notamment sur notre région* ».

En raison de l'ampleur des mesures mises en œuvre par l'EME et de l'étendue de leurs effets, le comité d'entreprise devait être consulté puisqu'il s'agit de questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Compte tenu en définitive de l'importance de la décision de l'employeur au regard de l'organisation, de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, laquelle s'inscrit dans une stratégie de réduction des effectifs dans un souci d'adaptation à la conjoncture économique, ce qui transparait également des différents procès-verbaux des séances plénières du CER des 28 janvier 2010 et 25 février 2010, il appartenait à la SNCF de satisfaire aux dispositions de l'article L. 2323-6 du Code du travail.

Vu l'article L. 2323-4 du Code du travail,

En l'espèce, pour être réelle et véritable, la consultation du comité d'entreprise devait être préalable pour lui permettre d'émettre un avis fondé sur une étude approfondie du projet EME, le défaut d'une telle consultation étant susceptible de caractériser le délit d'entrave. Les extraits des procès-verbaux des séances plénières du CER des 28 janvier 2010 et 25 février 2010, que la SNCF a communiqués, ne permettent pas d'estimer que le comité d'entreprise ait été informé et consulté puisqu'il ressort de ces documents que, sauf dans des termes très généraux, la direction de la SNCF n'a fourni aucun élément technique et circonstancié au comité lui permettant d'émettre un avis.

En conséquence, les procédés auxquels la SNCF a eu recours pour éviter d'assurer ses obligations en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2323-6 du Code du travail, lesquelles constituent une restriction fautive au droit du CER, constituent un trouble manifestement illicite auquel il doit être mis fin alors qu'il demeure à la date à laquelle il est statué.

Il y a donc lieu d'ordonner la suspension de la mise en oeuvre de l'Espace mobilité emploi (EME) par la SNCF sur la région Metz-Nancy et, à défaut pour elle d'y procéder, sous astreinte de 10 000 € par jour de retard à compter d'un délai de dix jours suivant la signification de la présente ordonnance.

Il sera dit et jugé que cette suspension durera jusqu'à ce que la SNCF se conforme à son obligation de consultation et d'information du comité d'entreprise prévue par l'article L. 2323-6 du Code du travail.

PAR CES MOTIFS :

Ordonne la suspension de la mise en oeuvre de l'Espace mobilité emploi (EME) par la SNCF sur la région Metz-Nancy et, à défaut pour elle d'y procéder, sous astreinte de 10 000 € par jour de retard à compter d'un délai de dix jours suivant la signification de la présente ordonnance ;

Dit et juge que cette suspension durera jusqu'à ce que la SNCF se conforme à son obligation de consultation et d'information du comité d'entreprise prévue par l'article L. 2323-6 du Code du travail.

(M. Albagly, prés. – M^{es} Munier, Seyve, av.)

Note.

Dans cette affaire, la SNCF avait créé un service destiné à accueillir les agents dont le poste était supprimé. Le Comité d'établissement, considérant l'incidence de l'opération sur la marche générale de l'entreprise (L. 2323-6) et l'absence de consultation des représentants du personnel (1), a obtenu du juge des référés la suspension du projet.

Outre le respect des droits collectifs, une telle consultation permettra certainement de caractériser mieux encore ce qui apparaît déjà dans la décision ci-dessus : le vocabulaire gestionnaire utilisé (« *rechercher plus efficacement un emploi* », « *implication des agents* », « *nouvelle dynamique métiers* ») traduit la tentative de l'entreprise de transférer sur le salarié sa propre obligation de fournir du travail ; à la prestation résultant du contrat de travail du salarié (2) est substituée une prétendue activité d'auto-reclassement au sein de l'entreprise, en réalité un isolement forcé (3). Or ainsi que l'a rappelé la chambre sociale de la Cour de cassation dans un autre contexte « *le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail au salarié* » (4) ; un arrêt récent confirme que « *l'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu* » (5).

Le constat de la violation des droits du Comité d'établissement permet donc de mettre en lumière une très probable atteinte aux contrats de travail. Dans certaines de ces situations d'inactivité, la qualification de harcèlement moral peut être retenue (6).

(1) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e ed., LGDJ, 2009, p. 536.

(2) Conseil d'Etat (Ass.) 29 juin 2001, *Berton*, Dr. Ouv. 2000 p. 484 n. F. Saramito.

(3) Rappr. concernant Thalès, CA Paris 3 juillet 2002, Dr. Ouv. 2004 p. 37 ; ce schéma, illégal, se retrouve dans de nombreuses situations v. par exemple le rapport de l'inspection du travail du 4 février 2010 destiné au Procureur (art. 40 C. Pr.

Pén.) concernant France Télécom et comprenant une description saisissante du processus de restructuration (p.7 du rapport et p. 29, disp. not. sur www.observatoiredustressft.org).

(4) Soc. 17 fév. 2010, Bull. civ. n° 41, D. 2010 p. 799 n. J. Mouly, RDT 2010 p. 292 n. J. Pélissier ; Soc. 28 nov. 2001 p. n° 99-45.423.

(5) Soc. 3 nov. 2010, p. n° 09-65254, Bull.

(6) Soc. 31 mars 2010, 09-40.739, Dr. Ouv. 2010 p. 500.