

COMITÉ D'ENTREPRISE 1° Attributions économiques – Plan de rattrapage de la production – Consultation du personnel par l'employeur – Pression illicite sur le comité – Dommages et intérêts – 2° Ordre du jour – Elaboration unilatérale – Caractère subsidiaire – Nécessité de recherche d'une rédaction conjointe.

COUR D'APPEL D'ANGERS (référé) 17 avril 2012

Comité d'établissement du Mans de la société Class Tractor SAS et Syndicat CGT Renault Le Mans contre société Class Tractor

EXPOSE DU LITIGE

La SAS Claas Tractor, dont le siège social est 7 rue Dewoitine à Vélizy Villacoublay 78140, est la division tracteurs agricoles du groupe Claas, entreprise familiale allemande, qui est le quatrième constructeur mondial de machines agricoles et emploie 9 100 salariés, avec un chiffre d'affaires de trois milliards d'euros.

Le groupe Claas est entré en 2003 au capital de la société Renault agriculture, qui, après rachat complet, a pris en 2008 la dénomination de la SAS Claas Tractor.

La SAS Claas Tractor emploie 938 salariés sur ses deux sites de Vélizy et du Mans dont 652 en son usine du Mans qui est consacrée à la production de tracteurs.

Elle produisait, jusqu'en 2009, 68 tracteurs par jour puis, du fait de la crise, ce chiffre est descendu à 45 en moyenne, situation qui a diminué les résultats du groupe de moitié entre 2008 et 2009 et a entraîné pour l'activité tracteurs, en 2009, une perte de 19 millions d'euros.

A compter de 2010, la SAS Claas tractor a engagé un plan de réorganisation industrielle et de départs volontaires ; la situation économique s'améliorant, le volume des commandes de l'année 2010 a été supérieur à celui enregistré au cours de l'année 2009.

Du 15 au 22 octobre 2010 des grèves dites « tournantes » ont eu lieu dans l'usine, entraînant un retard dans la production et la livraison des tracteurs.

Le travail a repris le 29 octobre 2010, aucun accord de fin de conflit n'ayant cependant été trouvé entre la direction et les syndicats.

La direction de l'entreprise a, les 23 et 24 novembre 2010, rencontré en entretien bilatéral les délégués de chaque syndicat représenté dans l'entreprise (CGT, CGC, CFDT) pour leur annoncer qu'afin de rattraper le retard de production, elle voulait modifier la planification du travail sur le mois de décembre 2010.

Une réunion a eu lieu avec l'ensemble des syndicats, hors la CGT qui n'avait pas souhaité s'y associer, le 25 novembre 2010.

Une réunion d'information et de consultation du comité d'établissement a été fixée au 29 novembre 2010.

En accord avec les syndicats CGC et CFDT qui avaient participé à la réunion du 25 novembre 2010, la direction de l'établissement du Mans a, le 26 novembre 2010, interrogé directement les salariés sur les modalités d'un « plan de rattrapage des tracteurs » qui proposait trois alternatives :

- la non-organisation du rattrapage du retard pris dans la production,
- l'organisation du rattrapage d'une partie du retard par la voie du positionnement de trois jours d'activité, pris au cours de la semaine 52, qui devait être initialement chômés (les 27, 28, 29 décembre)
- ou encore, l'organisation du rattrapage du retard par la voie, non seulement des trois jours de travail pris au cours de la semaine 52, mais également par la réalisation de 20 minutes d'heures supplémentaires par jour, du 30 novembre au 29 décembre 2010. En contrepartie, et en addition du paiement des heures supplémentaires assorties de majorations, une prime de 200 €, ainsi qu'une demi-prime « incommode de repas », seraient versées aux opérateurs et aux ETAM associés à la production.

Ce sondage a connu une participation des salariés de 94 %, et 69 % d'entre eux se sont dit favorables à un plan de rattrapage, en préférant à 89 % la modalité prévoyant des heures supplémentaires du 30 novembre au 29 décembre 2010 et trois jours de travail en semaine 52.

Le même jour, 26 novembre 2010, le syndicat CGT a demandé que soient mis à l'ordre du jour de la réunion du comité d'établissement deux points relatifs au projet de consultation directe des salariés :

- information et consultation du comité d'établissement en vue d'une consultation des salariés sur les modalités de rattrapage des tracteurs conformément à la législation en vigueur.

- information et consultation du comité d'établissement sur le contenu de la consultation dans la perspective de la meilleure marche pour l'entreprise.

Le 29 novembre 2010, le comité d'établissement s'est réuni et, après que les élus du syndicat CGT aient quitté la réunion, a voté à l'unanimité la mise en œuvre d'un plan de rattrapage de la production, dans les conditions issues du sondage fait auprès du personnel.

Le 30 novembre 2010, la direction a mis en place le plan de rattrapage, qui a été réalisé conformément aux modalités annoncées.

Le 3 décembre 2010, le syndicat CGT Renault le Mans et le secrétaire du comité d'établissement de la SAS Claas Tractor ont fait délivrer assignation à la SAS Claas Tractor devant le juge des référés du Tribunal de grande instance du Mans pour obtenir la suspension de la mise en œuvre de son « plan de rattrapage des tracteurs » sous astreinte de 3 000 € par infraction constatée, et pour la voir condamner à leur payer à chacun la somme de 2 500 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par ordonnance de référé du 8 décembre 2010, (...), le Président du Tribunal de grande instance du Mans a débouté le comité d'établissement de la SAS Claas Tractor et le syndicat CGT Renault le Mans de l'ensemble de leurs demandes (...).

Le comité d'établissement de la SAS Claas Tractor le Mans a dans sa séance extraordinaire du 2 décembre 2010, voté deux résolutions portant sur « une action au tribunal de grande instance en suspension de la mesure de modification de l'organisation relative aux horaires prise de manière unilatérale par la direction » et « une action pour entrave et violation des règles d'ordre public relatives au fonctionnement du comité d'établissement », et mandaté à cette fin M. Cyril X.

OBJET DE L'APPEL ET MOYENS DES PARTIES.

(...)

Le syndicat CGT Renault Le Mans et le comité d'établissement de la SAS Claas Tractor exposent que la violation d'une disposition légale ou conventionnelle constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés, aux termes de l'article 809 du Code de procédure civile, de faire cesser ; que constitue un délit d'entrave, constitutif d'un trouble manifestement illicite, le fait d'avoir omis de convoquer les membres du comité d'établissement dans les trois jours précédant la réunion et, plus généralement, toute atteinte portée au fonctionnement régulier du comité, comme à ses prérogatives.

Le syndicat CGT Renault Le Mans et le comité d'établissement de la SAS Claas Tractor soutiennent à l'appui de leurs demandes :

Sur l'objet de l'information / consultation du comité d'établissement :

- qu'ils ne critiquent pas la mesure de « sondage-consultation » effectuée auprès des salariés en elle-même, mais les conditions dans lesquelles l'employeur l'a mise en œuvre, puisque le principe de la mise en place d'un tel sondage, qui portait sur une question relative à l'organisation du temps de travail, aurait dû, à lui seul, conformément aux dispositions de l'article L 2323-27 du Code du travail, faire l'objet d'une information et d'une consultation du comité ; que l'employeur a voulu, à travers la réunion des organisations syndicales et la consultation préalable des salariés, exercer une pression sur le comité d'établissement.

- que la décision de modifier le planning de décembre 2010 était arrêtée par l'employeur au moins depuis le 24 novembre 2010, comme il ressort de la rédaction de l'ordre du jour réalisé par la seule direction dès le 24 novembre.

Sur les modalités de la procédure d'information/consultation :

(...)

La SAS Claas Tractor soutient qu'aucune disposition légale, ni la jurisprudence, n'exigent que le comité d'établissement soit informé et consulté non seulement sur le principe même de la consultation du personnel, mais également sur le projet présenté aux salariés, avant même que l'opinion de ceux-ci ne soit sollicitée ; que les salariés ont été consultés non sur un projet arrêté, mais sur une série d'hypothèses concernant la résolution ou non du retard apporté à la fabrication des tracteurs du fait des jours de grève tournante : que cette démarche était, par conséquent, dénuée de toute conséquence sur « l'organisation du travail, la technologie et les conditions de travail, l'organisation du temps de travail, les qualifications et les modes de rémunération », au sens des dispositions de l'article L. 2323-27 du Code du travail ; qu'il ne s'agissait que d'une mesure ponctuelle et préparatoire à la réunion d'information-consultation du comité d'établissement sur l'éventuel plan de rattrapage, qui devait permettre à la SAS Claas Tractor d'avancer dans sa réflexion et au comité de rendre un avis éclairé.

(...)

MOTIFS DE LA DECISION

Sur l'obligation d'information et de consultation du comité d'établissement

L'article L. 2327-15 du Code du travail stipule que les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements, soit, dans les termes de l'article L. 2323-1 du même code : « assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

L'article L. 2323-6 du Code du travail prévoit, pour satisfaire cet objet, que le comité d'entreprise (d'établissement) soit 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.

Plus précisément, quant aux conditions de travail, le Code du travail énonce en son article L. 2323-27 que :

« Le comité d'entreprise (d'établissement) est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération ;

À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. »

L'article L. 3121-11-1 du Code du travail énonce en outre que « les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise (d'établissement) ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe ».

La SAS Claas Tractor souhaitait rattraper un retard pris dans la production et la livraison des tracteurs, et mettre en place des heures rémunérées avec majoration et versement de primes exceptionnelles, ainsi qu'elle l'avait exposé les 26 et 27 octobre 2010 lors d'une réunion tenue avec les organisations syndicales et le directeur départemental du travail adjoint, après une période de grève « tournante », pour la recherche d'un accord de fin de conflit.

Il n'est pas discuté par les parties que la mise en place

d'heures supplémentaires, sur le mois de décembre 2010, pour le personnel de production, ait été une mesure dont la nature rendait obligatoire l'information et la consultation du comité d'établissement.

Les appelants soutiennent que la SAS Claas Tractor a, pour éviter les aléas de la consultation du comité d'établissement, et même si celui-ci a été réuni le 29 novembre 2010, organisé au préalable, le 26 novembre 2010, une consultation directe du personnel de l'établissement industriel du Mans, cherchant ainsi à « exercer une pression sur le comité », tandis que la SAS Claas Tractor expose que cette consultation préalable des salariés, comme la réunion avec les syndicats, ne constituaient que des actes préparatoires à la réunion du comité, qui avaient pour objet d'éclairer celui-ci dans sa prise de décision.

Il apparaît en premier lieu que la mise en œuvre d'une consultation de l'effectif de l'établissement sur une mesure relative à l'organisation du travail est une question touchant à « l'organisation générale de l'entreprise », qui doit comme telle être soumise à la consultation du comité d'établissement, lequel est en outre désigné par les textes pour « assurer une expression collective des salariés » et peut lui-même s'informer, s'il le juge nécessaire, en organisant une consultation auprès du personnel.

Les appelants sont donc justifiés à critiquer le fait que l'employeur ait organisé ce « sondage-consultation » sans en soumettre le principe, préalablement à son organisation, au comité d'établissement.

Ce faisant, la SAS Claas Tractor a fait afficher dans les unités de production, le 26 novembre 2010, un document intitulé : « plan de rattrapage des tracteurs : consultation du personnel CT Le Mans vendredi 26 novembre 2010 » ; elle y énonçait :

« Quelle situation aujourd'hui ?

Nous avions mercredi soir 3121 tracteurs à fabriquer, ce qui correspond à 74 jours de production ; un client doit attendre aujourd'hui 3,5 mois pour espérer avoir un tracteur quand nos concurrents sont capables de proposer un tracteur au bout de 2,5 mois en moyenne ;

Notre stock tracteurs n'a jamais été aussi bas.

Près de 600 tracteurs déjà en retard actuellement (à ce jour plus de 300 clients attendent leur tracteur).

Nous avons perdu de la compétitivité sur les délais au moment où le marché nous donne des signes de reprise, y compris en France. Nous prenons actuellement le risque de passer à côté de la reprise au profit de nos concurrents et le risque de fragiliser le site du Mans ;

Nécessité de construire un plan de rattrapage

Afin de construire de manière concertée le plan de rattrapage, la direction a rencontré cette semaine une à une les organisations syndicales de CLAAS tractor (CFDT, CFE-CGC, CGT) afin de recueillir leur position. A chacune il a été proposé une rencontre direction/organisations syndicales ce jeudi 25 novembre. Démarche à laquelle l'ensemble des organisations s'est montré favorable. L'objectif était de préparer le prochain comité d'établissement (lundi 29 novembre 2010) au cours duquel le plan de rattrapage serait soumis à information et consultation. Ce travail visait également à informer au plus tôt le personnel pour son organisation personnelle.

Ce matin, l'une des organisations syndicales (CGT) ne s'est délibérément pas présentée à cette réunion préparatoire.

Les partenaires présents ont alors sollicité la direction pour organiser ce vendredi 26 novembre une consultation du personnel de Claas tractor le Mans sur les différents scénarios de production du mois de novembre/décembre, à savoir :

3 jours de travail en semaine 52 (lundi 27, mardi 28, mercredi 29 décembre)

3 jours de travail en semaine 52 (lundi 27, mardi

28, mercredi 29 décembre) + 20 minutes d'heures supplémentaires (10' sur le temps de repas et 10' le soir) à partir du mardi 30 novembre 2010 jusqu'au 29 décembre 2010. En contrepartie, seront versées une prime de 200 € brut et une demi-prime « incommo-dité repas » aux opérateurs et ETAM associés à la production, soit un bonus de 270 € net pour le salaire le plus bas d'un opérateur. Les ETAM du Mans volontaires pour travailler en semaine 52 recevraient alors une prime de 100 € brut.

Pas de rattrapage (= ne pas réduire les délais de livraison de tracteurs aux clients)

Le sondage aura lieu ce matin, de manière anonyme.

Des urnes seront disposées dans tous les secteurs afin que chacun puisse se prononcer, les modalités du sondage seront présentées par la hiérarchie. Le résultat sera communiqué avant la fin de production.

Un document identique était distribué aux salariés, leur précisant qu'ils devaient se prononcer sur leur « *souhait de rattraper (réduire les délais de livraison aux clients) ou de ne pas rattraper les tracteurs et, s'ils acceptaient de rattraper, sur les modalités de rattrapage proposées* ».

Enfin, un bulletin de consultation indiquait, après une reprise des données économiques figurant dans les documents précédents :

« Notre souhait est de proposer un plan de rattrapage qui permettra de récupérer soit 125 tracteurs, soit 170 tracteurs selon le scénario de rattrapage. Nous vous invitons à vous prononcer sur la position qui vous semble la meilleure au regard de la situation actuelle ».

Le libellé de ces documents, qui parlent de la « *nécessité d'un plan de rattrapage* » de « *le construire de manière concertée* », témoigne, quelle que soit la présentation faite par la SAS Claas Tractor, de ce que la décision de réaliser ledit plan de rattrapage est d'ores et déjà prise, le 26 novembre 2010, par la direction ; en effet, si les salariés se voient proposer, comme une des trois alternatives soumises à leur vote, le refus de participer au plan de rattrapage, cela ne peut, adjo-int aux deux autres propositions, avoir pour seul effet que d'indiquer à l'employeur la proportion de l'effectif salarié acceptant d'effectuer des heures supplémentaires.

Il est acquis, d'autre part, que le résultat du « *sondage-consultation* » a été annoncé, comme la direction l'avait indiqué, le jour même, « *avant la fin de production* », c'est-à-dire un vendredi, après 11 h 30, heure du début du dépouillement, le comité d'établissement devant se réunir le lundi matin suivant à 9 h.

Outre le fait, par conséquent, que les membres du comité n'ont disposé, du vendredi fin de matinée au lundi début de matinée, que d'un délai de réflexion très insuffisant, le libellé du procès-verbal de réunion du comité d'établissement du 29 novembre 2010 révèle que la question soumise au comité a exclusivement été : « *information et consultation sur les modalités de rattrapage des tracteurs perdus* » ; il est indiqué aussi : « *une information et consultation a porté sur les modalités de rattrapage des tracteurs perdus. Les modalités sont les suivantes...* » et suit l'énoncé de la modalité ayant recueilli le plus grand nombre de suffrages lors de la consultation directe auprès des salariés, soit le rattrapage par heures supplémentaires de 20 mn journalières et de trois jours ;

Les membres du comité élus du syndicat CGT s'étant retirés en cours de séance du comité le 29 novembre 2010, et parmi eux le secrétaire du comité, M. X., sans que cela soit d'ailleurs consigné sur le procès verbal, celui-ci, exclusivement signé par l'employeur, porte mention d'un avis favorable donné à la consultation, les élus CFDT, seuls demeurés présents, ayant donné cet avis en « *tenant compte du sondage qui s'est tenu vendredi soir* ».

Il suit de cet ensemble de faits que le comité d'établissement a été saisi non pas de la question d'un projet de la direction de mise en place d'un plan de rattrapage de production par l'utilisation d'heures supplémentaires, mais de celle des

seules modalités d'exécution de ce plan de rattrapage, elles-mêmes réduites à l'examen de la modalité de rattrapage ayant réuni le plus d'opinions favorables lors du sondage réalisé le 26 novembre 2010 auprès de la totalité de l'effectif de production de l'établissement, ce qui constitue une pression objective sur les membres du comité, qui n'étaient plus en mesure de la discuter efficacement.

L'entrave au fonctionnement du comité d'établissement est donc, pour les deux motifs sus-évoqués, caractérisée et constitue un trouble manifestement illicite relevant de l'appréciation du juge des référés.

D'ailleurs, et contrairement à ce qu'affirme la SAS Claas Tractor, qui opère un amalgame entre les deux écrits qu'il lui a successivement adressés, les 26 et 29 novembre 2010, l'inspecteur du travail a bien dans son courrier du 26 novembre 2010 décrit la consultation du personnel organisée par l'employeur en préalable à la réunion du comité d'établissement comme susceptible de caractériser une entrave à son fonctionnement puisqu'il écrit :

« Monsieur le directeur,

Mon attention vient d'être attirée par M. Z., délégué syndical CGT de votre établissement, sur le fait que vous souhaitez mettre en place ce jour une consultation de votre personnel préalablement à la consultation de votre comité d'entreprise sur un sujet qui relève de ses attributions.

A cet effet, je vous rappelle que, conformément aux dispositions du Code du travail, le comité d'entreprise consulté émet des avis et des vœux qui, certes, ne lient pas l'employeur, mais qui précèdent sa décision.

Le non-respect de ce principe pourrait constituer, sous réserve de l'appréciation souveraine, un délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise et pourrait également entraîner la nullité ou l'inopposabilité des décisions prises en méconnaissance de ce principe ».

Au surplus, caractérisent encore un trouble manifestement illicite les conditions dans lesquelles l'ordre du jour de la réunion du comité du 29 novembre 2010 a été élaboré et la façon dont l'employeur a assuré l'information du comité sur la question soumise à son examen.

En effet, si l'article L. 2325-15 du Code du travail, issu de la loi du 18 janvier 2005, permet une inscription de plein droit à l'ordre du jour de la réunion du comité, par l'employeur, lorsque la consultation du comité est rendue obligatoire par une disposition législative, le Code du travail maintient le principe d'une rédaction conjointe de cet ordre du jour par le secrétaire du comité et le représentant de l'employeur.

L'établissement de l'ordre du jour implique une concertation et une élaboration en commun, une des parties ne pouvant unilatéralement arrêter l'ordre du jour, ni imposer à l'autre de le ratifier ou de le signer.

Or, il est acquis que l'ordre du jour du comité d'établissement réuni le 29 novembre 2010 a été rédigé unilatéralement par l'employeur dès le 24 novembre 2010, puisque cette date apparaît sur la convocation établie pour les membres du comité, et il résulte de l'attestation même de M. A., produite par la SAS Claas tractor, que celui-ci a vainement cherché à joindre le secrétaire du comité, M. Z., le 25 novembre 2010, pour « *lui faire valider l'ordre du jour du CE du 29 novembre 2010* ».

Il est par conséquent certain que l'élaboration de cet ordre du jour n'a donné lieu à aucune rédaction conjointe, ni même à aucune rencontre à cet effet, et l'employeur ne peut utilement arguer d'une situation de blocage légitimant une rédaction et une inscription unilatérales, alors que M. Z. a, le 26 novembre, à 10 h fait une proposition de rédaction, dont la prise en compte lui a été refusée.

Ce refus a constitué une violation des textes applicables, le délai de trois jours, invoqué par la SAS Claas tractor pour justifier l'impossibilité de modifier l'ordre du jour dès lors que les convocations des membres du comité étaient faites pour le 29 novembre à 9 H n'étant qu'un délai « *minimum* », et non maximum, posé par le Code du travail, aucune

urgence n'empêchant en l'espèce le report de la réunion du comité au 30 novembre, si ce n'est le fait que les modalités de rattrapage de production des tracteurs issues de la consultation des salariés prévoyaient un début de mise en place de 20 mn de travail journalier supplémentaire le 30 novembre 2010, et jusqu'au 29 décembre 2010.

Enfin, alors que l'article L. 2323-4 du Code du travail stipule que « pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations », il n'est pas contesté par la SAS Claas tractor qu'aucun document d'information n'a été transmis aux membres du comité d'établissement, la direction de l'entreprise les estimant renseignés dans la mesure où, appartenant à l'effectif, ils avaient été destinataires des documents diffusés pour le sondage-consultation du 26 novembre 2010 ; or, les informations reçues par les personnes membres du comité d'entreprise, en leur qualité de salariés appartenant à l'effectif, ne pouvaient pas dispenser la direction d'assurer l'information qui leur était due, par application de la loi, en qualité de membres du comité d'établissement.

Il résulte suffisamment des trois points sus-évoqués, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens des appelants, que les prescriptions légales sur l'information et la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ont été violées par la SAS Claas Tractor lors de la réunion du comité d'établissement du site du Mans du 29 novembre 2010, ce qui caractérise un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de constater.

L'ordonnance de référé déferée est infirmée sur ce point.

Sur la demande accessoire en dommages-intérêts

Par ordonnance de référé rectifiée datée du 8 décembre 2010, le premier juge a débouté le comité d'établissement et le syndicat CGT de leur demande tendant à voir ordonner la suspension de la mise en œuvre du plan « rattrapage des tracteurs » par la SAS Claas Tractor.

L'exécution provisoire étant attachée à ladite ordonnance, la SAS Claas Tractor a mis en œuvre le plan de rattrapage de production décidé et la demande de suspension de celui-ci, initialement formée, est devenue sans objet.

La demande des appelants de voir constater la violation des règles légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'établissement persiste quant à elle, et la demande de dommages et intérêts constitue dès lors, compte tenu de l'évolution du litige, une demande recevable, aux termes des articles 564 et 566 du Code de procédure civile, comme constituant l'accessoire, le complément ou la conséquence de celle soumise au premier juge.

Le comité d'établissement, comme le comité d'entreprise, est doté de la personnalité civile et peut engager une action contre l'employeur en tant qu'instance représentative du personnel.

Il ne saurait cependant agir que pour la défense de ses intérêts propres et notamment pour obtenir que ses attributions légales soient respectées.

La cour a retenu l'existence d'un trouble manifestement illicite consistant en l'inobservation par la SAS Claas Tractor des attributions légales du comité d'établissement et des règles d'information et de consultation de celui-ci, trouble qui cause dès lors un préjudice incontestable audit comité d'établissement.

Le comité d'établissement du Mans de la SAS Claas Tractor est donc fondé à demander devant le juge des référés, auquel il n'appartient pas de statuer sur le fond du litige, l'allocation d'une provision sur les dommages et intérêts réclamés en raison du préjudice causé par le comportement irrégulier de l'employeur.

La SAS Claas Tractor est condamnée, à titre provisionnel, à payer au comité d'établissement du Mans la somme de 5000 € à titre de dommages et intérêts.

Le syndicat CGT Renault le Mans est doté, aux termes de l'article L. 2132-1 du Code du travail, de la personnalité civile, et l'article L. 2132-3 du même code lui donne le droit d'agir en justice devant toutes les juridictions pour exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession.

Ses statuts, versés aux débats, stipulent qu'il « est formé entre tous les salariés de l'activité automobile de l'établissement Renault le Mans, de NTE-TE, de CLAAS TRACTOR le personnel des comités d'établissement des entreprises désignées, les retraités de ces différentes entités » et qu'il a pour rôle, notamment, de « grouper en son sein tous les salariés (ouvriers, techniciens, employés, agents de maîtrise et cadres) et à assurer la défense de leurs intérêts matériels et moraux » ;

La violation des règles légales d'information et de consultation du comité d'établissement, institution représentative du personnel, lorsque cette consultation est rendue obligatoire par la loi, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession, soit des salariés de l'activité automobile de l'établissement Renault le Mans.

Il y a lieu dans ces conditions de condamner, à titre provisionnel, la SAS Claas Tractor à payer au syndicat CGT Renault le Mans la somme de 5000 € à titre de dommages et intérêts.

Sur les frais irrépétibles et les dépens (...)

Par ces motifs

Infirmé en toutes ses dispositions l'ordonnance de référé déferée,

Statuant à nouveau,

constate l'existence d'un trouble manifestement illicite par la violation des règles légales relatives aux attributions, à l'information et à la consultation du comité d'établissement du Mans de la SAS Claas Tractor,

Ajoutant à l'ordonnance entreprise ;

Condamne la SAS Claas Tractor à payer au comité d'établissement du Mans de la SAS Claas Tractor la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts,

Condamne la SAS Claas Tractor à payer au syndicat CGT Renault le Mans la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts.,

(Mme Lecaplain-Morel, prés. - Mes Dufresne-Castets, Pola, av.)

Note.

La société par actions simplifiée (SAS) Claas Tractor, qui a repris les activités de filiale de Renault Agriculture, a engagé en 2010 un plan de réorganisation, de départs volontaires et de planification du travail, sans accord avec la CGT.

Une réunion d'information et consultation du comité d'établissement avait été fixée au 29 novembre 2010. Mais, le 26 novembre, c'est-à-dire trois jours avant cette réunion, la direction, en accord avec les syndicats CGC et CFDT, a interrogé directement les 652 salariés de l'usine du Mans sur les modalités d'un « plan de rattrapage des tracteurs ».

Le même jour, le syndicat CGT a demandé que cette question soit mise à l'ordre du jour de la réunion du comité du 29.

La majorité des salariés consultés ont accepté le plan de l'employeur. Les élus CGT ont quitté la séance et les membres présents ont voté le projet de la direction.

Trois jours après, le secrétaire du comité et le syndicat CGT ont saisi le juge des référés en demande de suspension du

plan de rattrapage. Mais ils ont été déboutés et ont fait appel devant la Cour d'appel d'Angers. Devant la Cour, ils ont fait valoir :

- que la direction a omis de convoquer les membres du comité d'établissement trois jours avant la réunion ;
- que le principe de la consultation du personnel aurait dû faire l'objet de la consultation préalable du comité ;
- que l'ordre du jour a été rédigé unilatéralement par l'employeur ;
- qu'aucune information écrite n'a été fournie aux élus ;
- et surtout que la consultation directe du personnel avait pour but de faire pression sur le comité.

L'inspecteur du travail avait d'ailleurs déclaré que ces agissements étaient susceptibles d'entraîner une condamnation pour délit d'entrave au fonctionnement du comité.

Ce n'est pas la première fois qu'un employeur use de ces moyens pour opposer les salariés aux élus du personnel.

C'est ainsi que le 11 janvier 2000, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé la condamnation pour délit d'entrave de la société Kleber pneumatiques pour avoir, au lendemain d'un jugement qui l'avait condamnée pour défaut de consultation préalable du comité d'établissement, adressé à 1363 salariés un bulletin sur lequel chaque

salarié était invité à cocher la case correspondant à son opinion sur ledit jugement. Les juges déclarent que cette consultation avait pour objet d'exercer des pressions sur le comité d'établissement pour l'amener à se désister de son action (1).

De même, la Chambre criminelle a confirmé, le 11 mai 2004, la condamnation pour délit d'entrave du dirigeant de la société Bourgeois qui avait notamment licencié deux délégués malgré le refus de l'inspecteur du travail et qui, en particulier, après une réunion du comité d'entreprise opposé à des sanctions à l'encontre de ces délégués, avait organisé un vote du personnel lui demandant s'il était favorable auxdites sanctions. Les juges déclarent que, par ce moyen, l'employeur a cherché à dévaloriser le rôle du comité et à nuire à son bon fonctionnement en le discréditant (2).

Certes, il est tentant pour certains employeurs hostiles au comité d'entreprise d'utiliser des salariés vulnérables, car non protégés, contre des élus du personnel légalement protégés. Mais cela ne leur réussit pas toujours car les représentants du personnel n'hésitent pas à les poursuivre pour délit d'entrave. Ils en ont le droit et ils doivent le faire sans hésiter pour défendre les institutions représentatives du personnel et les intérêts des salariés.

Maurice Cohen*,

Docteur en Droit, Directeur de la RPDS.

(1) Cass. Crim. 11 janv. 2000, n° 99-80229, Dr. Ouv. 2000, p. 301, n. M. Cohen.

(2) Cass. crim. 11 mai 2004, n° 03-83682.

*NDLR. Notre camarade Maurice Cohen est décédé peu après nous avoir transmis cette note. Un hommage lui est rendu en page 2 de couverture.