

COMITÉ D'ENTREPRISE Attributions économiques – Mise en œuvre d'un accord collectif étendu – Nouvelle classification des emplois – Consultation (oui) – Transmission de pièces sous astreinte – Existence d'un trouble manifestement illicite justifiant l'allocation d'une provision.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 novembre 2012

Sociétés de l'UES Monoprix contre CCE de l'UES Monoprix (pourvoi n° 11-10.625)

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé (Paris, 17 novembre 2010), que par un accord du 16 février 2000, une unité économique et sociale (UES) a été reconnue entre les sociétés du groupe Monoprix, avec mise en place d'un comité central d'entreprise ; que par un arrêté du 16 décembre 2008, le ministre du travail a étendu à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires du 30 juin 2000, l'annexe du 31 mars 2008 relative à la classification des différents emplois de la profession ; qu'à la suite de la mise en œuvre dans l'UES de la nouvelle classification, le comité central d'entreprise a saisi la juridiction des référés afin qu'il soit ordonné aux sociétés composant l'UES de procéder à la consultation du comité central d'entreprise ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les sociétés composant l'UES du groupe Monoprix font grief à l'arrêt de dire que le défaut de consultation du comité central d'entreprise sur la mise en œuvre de la nouvelle classification constitue un trouble manifestement illicite et d'ordonner en conséquence la transmission d'un certain nombre de pièces au comité sous astreinte, alors, selon le moyen :

1°/ que l'obligation pour l'employeur d'informer et de consulter le comité d'entreprise en application des articles L. 2323-6 du code du travail, « sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment 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 » et L. 2323-27, « 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, pour qu'il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur », ne concerne que les décisions, projets ou manifestations de volonté de l'employeur ; qu'en ayant décidé que la mise en place de la nouvelle classification professionnelle prévue par l'annexe du 31 mars 2008 à la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires, ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre du travail, obligatoire pour les entreprises rentrant dans son champ d'application, devait faire l'objet de l'information et de la consultation du comité d'entreprise prévues par ces textes et que leur absence caractérisait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel les a violés ainsi que l'article 809 du code de procédure civile ;

2°/ que l'employeur a seulement l'obligation, en application de l'article L. 2262-6 du code du travail, de fournir chaque année au comité d'entreprise la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise ; que l'entrée en vigueur obligatoire d'un accord collectif étendu rentre

dans le champ d'application de ce seul texte ; qu'en ayant décidé qu'elle devait conduire à l'information et la consultation prévues aux articles L. 2323-6 et L. 2323-27 du code du travail, la cour d'appel a violé ces textes et l'article 809 du code de procédure civile ;

3°/ que 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 ; qu'en n'ayant pas caractérisé en quoi la mise en place d'une nouvelle classification professionnelle en application de l'annexe du 31 mars 2008 à la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires, dont il était expressément constaté qu'elle ne pouvait avoir pour effet une diminution des appointements nets mensuels d'un salarié ni un déclassement, intéressait l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, constituait une mesure 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, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2323-6 du code du travail et 809 du code de procédure civile ;

4°/ que selon l'article L. 2323-27 du code du travail, le comité d'entreprise 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 ; qu'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 ; qu'en n'ayant pas caractérisé en quoi la mise en place d'une nouvelle classification professionnelle en application de l'annexe du 31 mars 2008 à la convention collective nationale des grands magasins et magasins populaires, dont il était expressément constaté qu'elle ne pouvait avoir pour effet une diminution des appointements nets mensuels d'un salarié ni un déclassement, intéressait 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, et en quoi le comité d'entreprise pouvait être amené à étudier « les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa » à formuler des propositions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2323-27 du code du travail et 809 du code de procédure civile ;

5°/ que la cour d'appel a statué par voie d'affirmation en ayant énoncé que la modification dans l'intitulé et le regroupement de certains emplois sous un même

libellé « étaient susceptibles d'avoir des incidences sur les tâches exercées », violant ainsi l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article L. 2323-6 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation 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, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la mise en oeuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soit imposée par un accord collectif étendu ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'accord étendu du 30 mars 2008 avait pour objet l'évaluation et le positionnement des différents emplois de la profession selon des règles communes, la nouvelle classification devenant le support des appointements minimaux, qu'au sein du groupe Monoprix, le nombre des intitulés d'emplois avait été réduit des deux tiers tant pour le siège que pour les magasins et que le regroupement de certains emplois sous un même intitulé tel celui d'électricien hautement qualifié devenant agent de maintenance, était susceptible d'avoir une incidence sur les tâches exercées par les salariés, ce dont il se déduisait que les mesures en cause intéressaient la marche générale de l'entreprise et notamment étaient susceptibles d'affecter la structure des effectifs, la cour d'appel a pu décider, que le défaut de consultation du comité central d'entreprise constituait un trouble manifestement illicite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen :

Attendu que les sociétés composant l'UES font grief à l'arrêt de les condamner à payer au comité central d'entreprise une provision, alors, selon le moyen, que dans les cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le juge des référés peut accorder une provision au créancier ; qu'en ayant énoncé que le seul constat de l'existence d'un trouble manifestement illicite du fait de l'atteinte aux prérogatives du CCE ouvrait droit à réparation, la cour d'appel a violé l'article 809 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'ayant retenu l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'entrave aux prérogatives du comité d'entreprise, la cour d'appel a pu en déduire que l'obligation de réparer le préjudice qui en est résulté, n'était pas sérieusement contestable et allouer à celui-ci une provision à valoir sur cette réparation ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – SCP Blanc et Rousseau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

1. Dans la présente affaire, le comité central de l'UES Monoprix demandait à être consulté sur la mise en oeuvre

d'une nouvelle classification des emplois, résultant de l'extension d'une annexe à l'accord de branche. Les sociétés Monoprix rejetaient cette prétention.

Le comité a alors saisi le juge des référés, qui a caractérisé l'existence d'un trouble manifestement illicite et ordonné la transmission des informations nécessaires à ladite consultation. Les sociétés ont formé un pourvoi au motif, notamment, que seules « les décisions, projets ou manifestations de volonté de l'employeur » sont concernés par ces textes.

La Chambre sociale rejette le pourvoi de l'employeur par une motivation très ferme. Elle rappelle, en premier lieu, que « en vertu de l'article L. 2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation 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 » (ci-dessus, P+B) ; surtout, elle précise qu'une telle consultation doit avoir lieu « sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la mise en oeuvre de ces mesures résulte d'une décision unilatérale de l'employeur ou lui soit imposée par un accord collectif étendu ».

2. La consultation du CE est régie, outre par l'article L. 2323-6 précité, par l'article L. 2323-27, qui vise « 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 » (1).

À aucun moment, le législateur n'a restreint ces consultations aux mesures relevant de la seule décision patronale. L'argumentation de l'employeur ajoutait à la loi.

Cette orientation judiciaire trouve sa cohérence dans la concordance avec un certain nombre d'autres textes affirmant les attributions et droits du CE vis-à-vis des conventions et accords collectifs.

Ainsi, l'article R. 2262-2 du Code du travail oblige l'employeur, lié par une convention collective ou un accord collectif de travail, à en fournir un exemplaire au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Par ailleurs, l'employeur doit fournir, chaque année, au comité d'entreprise ou d'établissement la liste des modifications apportées aux conventions ou accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (2) ou l'établissement. Il doit également immédiatement

(1) M. Cohen, L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^e éd., 2009, LGD, p. 550.

(2) L. 2262-6 du Code du travail.

informer le personnel, au travers des IRP, de son éventuelle démission d'une organisation signataire d'une convention ou d'un accord collectif (3).

L'arrêt commenté et l'interprétation des textes par la Cour de Cassation montrent qu'une simple information ne suffit pas. La procédure d'information-consultation s'impose parce que la mise en place du nouveau texte aura des conséquences sur la vie à l'entreprise des salariés. L'introduction d'une nouvelle catégorie dans la grille salariale d'une entreprise modifie nécessairement l'échelle des qualifications et des rémunérations.

3. Cette décision n'est pas isolée, elle s'inscrit dans une continuité logique. Il n'est pas superflu de rappeler que la consultation du CE, en matière de conclusion d'accord collectif d'entreprise, doit revêtir un caractère utile : « *Il résulte de la combinaison des articles L. 431-5 (L. 2323-2) et L. 432-1 (L. 2323-6) du Code du travail que la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise quand elle porte sur l'une des questions ou mesures visées par le second de ces textes, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de la négociation d'un accord collectif d'entreprise portant sur l'un des objets soumis légalement à l'avis du comité d'entreprise ; que cette consultation doit avoir lieu concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord* » ; le juge ajoute : « *cependant, le défaut de consultation du comité d'entreprise, qui peut être sanctionné, par ailleurs, selon les règles régissant le fonctionnement des comités d'entreprise, n'a pas pour effet d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité d'un accord collectif d'entreprise conclu au mépris de ces dispositions et dont la validité et la force obligatoire demeurent soumises aux règles qui lui sont propres* » (4).

On peut, certes, regretter la timidité de la sanction du défaut de consultation, le juge n'ayant pas permis la voie de la nullité, ni même celle de la suspension tant que la procédure n'a pas été régularisée ; mais l'utilité de cette règle ne se mesure pas à l'aune de la seule absence de mesure civile efficace sur l'applicabilité d'un accord. La concomitance de la procédure d'information-consultation avec la négociation (ou au plus tard avant sa signature) vise à permettre aux élus du CE d'apporter une contribution utile aux négociateurs de la convention ou de l'accord d'entreprise. Au surplus, elle n'est effective et valable que si elle s'accompagne de la même procédure au niveau du CHSCT, dont l'avis doit être recueilli et précéder celui du CE (5). L'affaire commentée renvoie aux mêmes éléments que l'arrêt *Mornay* (6), concernant un accord d'entreprise, où l'évaluation « *pouvait avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération* ».

D'ailleurs, dans notre affaire, la Cour de cassation n'a-t-elle pas déduit que l'article L. 2323-6 s'appliquait au travers de la nature d'un accord qui a pour objet « *l'évaluation et le positionnement des différents emplois de la profession, selon les règles communes, la nouvelle classification devenant le support des appointements minimums, qu'au sein du groupe Monoprix, le nombre des intitulés d'emploi ayant été réduit des deux tiers...* ».

La consultation du CE trouve son utilité dans les conditions d'application des règles nouvelles dégagées d'une négociation externe à l'entreprise, mais sur laquelle le point de vue des salariés, au travers de leurs élus, doit pouvoir être transmis et intégré avant sa mise en place. Reste à la précéder de celle du CHSCT, une question qui n'a pas été posée au juge, mais qui s'impose.

Claudy Ménard,
Formateur syndical

(3) L. 2262-7 du Code du travail.

(4) Cass. Soc. 5 mai 1998, Bull. n° 219, Dr. Ouv. 1998, p. 350 en annexe de l'étude de D. Boulmier, « Consultation et négociation dans l'entreprise : la navette sociale, un remède à la pesanteur » ; *Grands arrêts du droit du travail*, n° 159.

(5) Dans un arrêt du 4 juillet, la Cour de cassation précise que le comité d'entreprise est recevable à invoquer, dans le cadre de sa propre consultation, l'irrégularité de la procédure de

consultation préalable du CHSCT (Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-19.678, FS-PB, Dr. Ouv. 2012, p. 715, n. T. Durand et A. Mazières). Quand il s'agit d'un accord modifiant les conditions de travail ou de rémunération, on peut considérer que les mêmes modalités s'appliquent, puisque ces domaines rentrent dans le champ de compétence des CHSCT.

(6) Cass. Soc. 28 novembre 2007, Bull. n° 201, Dr. Ouv. 2009, p. 49, rapport J-M. Béraud, RDT 2009, p. 180, obs. P. Adam.