

SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice – Recevabilité – Fonctionnement du Comité d'entreprise – Irrégularité alléguée de la consultation (deux espèces) – Articulation des consultations entre Comité européen, Comité central et Comité d'établissement (première espèce) – Information incomplète (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 - Ch. 1) 23 septembre 2013
SUD Auto Peugeot Citroën Aulnay et a. contre SA Peugeot et a.

Considérant qu'il est constant que le groupe Peugeot (PSA) est organisé sous la forme d'une société anonyme avec un directeur et un conseil de surveillance, comprenant deux divisions ; que la « division automobile » du groupe est une société anonyme filiale, la SA PCA, qui regroupe les activités de conception, fabrication et commercialisation des deux marques, Peugeot et Citroën, tandis que la société anonyme Faurecia (FII) constitue la « division équipement automobile » ; que le site Faurecia de Méru (Oise) fournit en pièces automobiles l'usine PCA Peugeot Citroën d'Aulnay-sous-Bois (Seine St-Denis) ;

Considérant qu'en juin 2012, la direction du groupe Peugeot a annoncé sa décision de suppression de quelque 8 000 emplois et de fermeture de l'usine d'Aulnay-sous-Bois ; qu'en concertation avec la direction de la société Faurecia, elle a précisé que le projet en cours à la division « automobiles » n'avait pas d'impact sur le secteur d'activité de l'équipementier, en sorte qu'il n'y avait lieu d'envisager une procédure d'information-consultation auprès des institutions représentatives du personnel de cette dernière ; que PSA a cependant ajouté que, conformément à l'article 3.4 de l'accord d'entreprise du 23 octobre 2003 relatif aux circonstances exceptionnelles, le comité de liaison du comité européen du groupe, destinataire d'une première information lors de sa réunion annuelle du 28 juin 2012, serait informé du projet de réorganisation lors de sa réunion du 25 juillet ;

Considérant qu'il est établi par de nombreux procès-verbaux versés par les intimés qu'au cours de sa réunion du 25 juillet 2012, le comité de liaison, émanation du comité d'entreprise européen, instance transnationale de PSA, a été informé de l'existence d'un important projet de réorganisation avec suppression de plus de 10 000 emplois, fermeture de l'usine d'Aulnay-sous-Bois d'ici 2014, recentrage de la production de la C3 sur le site de Poissy, réduction des activités sur le site de Rennes, ce du fait d'une contraction du marché amenant une surcapacité de production de l'ordre de 25 %, et en raison d'une chute de 14 % du chiffre d'affaires entre 2011 et 2012 ; qu'une seconde réunion du CEE s'est tenue le 24 octobre 2012, au cours de laquelle les élus ont reçu des documents relatifs à la réorganisation de PCA ;

Qu'à la suite de la première réunion du CEE du 25 juillet 2012, le CCE de PCA s'est réuni en session extraordinaire le même jour et s'est vu remettre des documents l'informant, en vue de sa consultation, du « projet de réorganisation des activités industrielles et réduction des effectifs de la société Peugeot Citroën Automobiles » incluant « un volet industriel comportant l'arrêt des activités de production automobile sur le site d'Aulnay-sous-Bois, le recentrage de la C3 sur le site de Poissy et la réduction des activités de production et d'assistance usine sur le site de Rennes », ainsi qu'un plan de réduction des effectifs consécutif à la

réorganisation industrielle au sein des établissements d'Aulnay-sous-Bois et de Rennes, outre un projet de réduction des effectifs dits de structure applicable à tous les autres établissements ; qu'à cette occasion, le CCE a été informé de la fermeture de l'établissement d'Aulnay et du recentrage de sa production sur le site unique de Poissy ; que les représentants du personnel se sont vus remettre un plan de sauvegarde de l'emploi comportant une période de volontariat, puis un plan destiné à favoriser le reclassement interne et externe des salariés avec 146 propositions de postes de reclassement sur le site de Poissy, « augmenté d'un besoin de personnel de 300 ouvriers » sur ce site ; qu'au cours de cette réunion, les élus ont désigné le cabinet Secafi Alpha en qualité d'expert chargé de les assister dans le cadre des dispositions de l'article L. 2325-35 du Code du travail ;

Que, le 26 juillet 2012, le comité d'établissement d'Aulnay a été réuni en session extraordinaire pour examiner les mêmes documents ;

Que le cabinet d'expertise Secafi Alpha a remis son rapport final le 30 novembre 2012, peu après le dépôt, le 11 septembre 2012, du compte rendu de mission sur la situation économique de PSA Peugeot Citroën confiée à M. Sartorius par le ministre du Redressement productif ; que ces deux experts ont constaté les difficultés économiques de la société PCA et la nécessité pour elle de mettre en œuvre sa réorganisation ;

Que le CCE réuni le 11 décembre 2012 a rendu son avis comprenant des propositions alternatives au projet de réorganisation des activités industrielles et de réduction des effectifs de PCA ; que les partenaires sont cependant convenus de poursuivre les procédures d'information-consultation déjà initiées, outre l'information consultation de Faurecia Intérieur Industriel et des comités d'établissement d'Auchel et de Méru en application de l'arrêt du 28 janvier 2013, et de les compléter par la négociation des mesures sociales d'accompagnement avec les organisations syndicales ;

Que ces négociations ont donné lieu à 12 réunions jusqu'au 12 février 2013 ; qu'un accord, signé le 10 avril 2013 à la majorité de 15 membres sur 20, sur les mesures sociales d'accompagnement a été approuvé sans réserve le 29 avril par le CCE ;

Que le comité d'établissement d'Aulnay-sous-Bois a été convoqué à des réunions d'information-consultation exceptionnelles le 13 décembre 2012, puis le 30 avril 2013, une fois rendu l'avis du CCE susvisé en date du 29 avril ; que les comités d'entreprise des autres établissements ont été réunis entre le 30 avril et le 13 mai 2013 ; que les CHSCT ont également été consultés de janvier à avril 2013, avec remise des notes d'information et du projet d'accord d'entreprise sur le dispositif d'accompagnement du projet de réorganisation industrielle et de réduction des effectifs ;

Que le comité de groupe européen et le comité de liaison ont été encore consultés et informés le 20 février, puis le 3 avril 2013, notamment sur l'état des procédures d'information-consultation des instances de Faurecia et sur les conséquences du projet de réorganisation de PCA chez Faurecia ;

Considérant, sur la recevabilité à agir des syndicats, que ces derniers, qui relèvent que le comité d'entreprise européen (CEE) n'a jamais été destinataire d'une information régulière, complète et loyale sur la restructuration en cours dans le groupe et invoquent les conditions expéditives dans lesquelles s'est tenue la réunion du comité d'entreprise européen, font valoir, d'une part, qu'est recevable « l'action en justice d'un syndicat tendant à imposer à un employeur la réunion, l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont obligatoires, le défaut de respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel portant atteinte à l'intérêt de la profession », d'autre part, concernant le CEE, que tant les directives 1994/45/CE du 22 septembre 1994 et 2009/38/CE du 6 mai 2009 et les dispositions des articles L. 2341-1 et suivants du Code du travail qui les ont transposées, que l'accord du 23 octobre 2003 relatif au comité européen du groupe PSA, prévoient l'obligation de demander à la représentation du personnel au niveau européen d'émettre un avis sur la base d'une information régulière avant de consulter les comités centraux d'entreprise et d'établissements ;

Considérant que les sociétés Peugeot observent que les demandeurs n'ont ni qualité, ni intérêt à agir en suspension de la restructuration du groupe PSA jusqu'à la mise en œuvre de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen, préalable à la consultation des comités centraux d'entreprise et des comités d'entreprise des structures concernées des deux divisions, ainsi que du comité d'entreprise de FII et des comités d'établissements de la société FII d'Auchel et de Méru ; qu'elles relèvent que les organisations syndicales ne peuvent se substituer aux instances représentatives du personnel, lesquelles ont seules qualité pour apprécier la pertinence des informations qui leur sont transmises ;

Considérant que les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, 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 qu'ils représentent, conformément aux

termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail ; que cet intérêt collectif est caractérisé lorsque l'instance soulève une question de principe dont la solution est susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents ; qu'ainsi peuvent être prises en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant cet intérêt collectif, tel le défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires ;

Qu'il n'est pas contesté, en l'espèce, que les institutions représentatives du personnel de PCA n'ont pas entrepris d'action en contestation du processus de restructuration mené ou de la procédure d'information-consultation s'y rapportant ; qu'il ressort, par ailleurs, des éléments de fait ci dessus rapportés que les procédures d'information-consultation du CCE de FII et des comités d'établissement d'Auchel et de Méru relatives aux conséquences de la réorganisation de PCA sur les emplois au sein de FII ont été mises en œuvre conformément - et même au-delà - de la décision de la Cour d'appel du 28 janvier 2013 ;

Qu'outre le fait qu'aucun des trois syndicats CGT ne produit ni le mandat donné à son représentant, ni ses statuts permettant de s'assurer de la recevabilité de son action, il y a lieu de relever que les quatre syndicats appelants ne peuvent être admis à agir en suspension des procédures d'information-consultation du comité d'entreprise européen de PSA, du comité central d'entreprise et des comités d'établissement de PCA, seuls les représentants du personnel, réunis dans le cadre du comité de liaison du comité d'entreprise européen de PSA, du CCE et des CE, étant en droit de critiquer la pertinence et la loyauté des informations délivrées à l'occasion de ces réunions d'information-consultation obligatoires ;

Considérant que l'équité commande de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile au profit des sociétés Peugeot intimées ;

PAR CES MOTIFS,

- Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré irrecevables les syndicats CGT Allibert Auchel, Allibert Marles-Les-Mines et Faurecia de Méru,

- L'infirme pour le surplus et déclare le syndicat SUD irrecevable en toutes ses demandes.

(Mme Carbonnier, prés. – M^{me} Rilov, Arnail, Merignac, Robert, Tarasewicz, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 - Ch. 1) 23 septembre 2013

SUD Auto Peugeot et a. contre SA Peugeot SA

(extraits)

(...)

Considérant, sur la recevabilité des organisations syndicales appelantes, qu'aux termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, 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 qu'ils représentent ; que cet intérêt collectif est caractérisé lorsque l'instance soulève une question de principe dont la solution est susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents ; qu'ainsi peuvent être prises en

référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant un intérêt collectif, tel le défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires ;

Qu'il est constant, en l'espèce, comme ressortant des pièces remises par les parties, que les représentants du personnel ont été réunis dans le cadre du CCE de PCA et du comité d'établissement d'Aulnay où ils ont reçu, en vue de leur consultation, une information dont ils ne critiquent pas la pertinence et la loyauté ;

Que le syndicat Sud Auto et les syndicats CGT Allibert Auchel et Faurecia de Méru ne sont, dès lors, pas recevables à agir en suspension tant du projet de restructuration que de la procédure d'information-consultation des institutions représentatives du personnel, motif pris d'une insuffisance manifeste d'information arguée, s'agissant du projet de réorganisation industrielle et du plan de sauvegarde de l'emploi, équivalant au défaut d'une information complète et loyale devant être délivrée par l'employeur, alors que seuls les représentants du personnel sont en droit d'en critiquer la pertinence et la loyauté ; qu'en effet, les appelants ne caractérisent l'existence d'aucun fait susceptible de porter un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, le contentieux engagé ne portant que sur l'appréciation des modalités, de la régularité et de la qualité de la procédure mise en œuvre ; que si l'action syndicale peut accompagner l'action des représentants du personnel en défense du bon exercice de leurs prérogatives, elle ne peut s'y substituer ;

PAR CES MOTIFS,

Infirme le jugement déféré et déclare les trois syndicats appelants irrecevables en leurs demandes.

(Mme Carbonnier, prés. – Mes Rilov, Me Tarasewicz, av.)

Note.

1. Un syndicat peut-il, au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession, solliciter la suspension d'une décision du chef d'entreprise en prétendant que lors de sa consultation, une institution représentative du personnel n'a pas reçu une information suffisante, alors que cette institution n'a pas contesté judiciairement la régularité de cette consultation ? Cette question d'importance (1), récemment traitée par la cour d'appel de Paris dans les deux arrêts commentés à propos de la consultation de différentes institutions représentatives, ne semble pas avoir déjà été clairement tranchée par la Cour de cassation. Certes, un arrêt inédit en date du 27 novembre 2012 (2), peu remarqué par la doctrine (3), pourrait avoir abordé le problème. Les faits à l'origine de cet arrêt étaient les suivants : un comité d'entreprise, s'estimant insuffisamment informé sur un projet de rapprochement entre deux structures, ainsi que plusieurs syndicats de l'une des structures concernées – se fondant sur les dispositions de l'article L. 2132-3 al. 2 du code du travail – avaient saisi en référé le président d'un tribunal de grande instance afin qu'il prononce la suspension de la mise en œuvre dudit projet. La structure à laquelle ils se rattachaient avait alors saisi le même tribunal de grande instance au fond, ce dernier jugeant que le comité d'entreprise avait été régulièrement informé et

consulté. Dans un tel contexte, la Cour de cassation estime que le comité d'entreprise qui s'est désisté de son appel interjeté contre ce jugement a acquiescé audit jugement et en déduit que « le syndicat, qui ne caractérisait par ailleurs l'existence d'aucun fait susceptible de porter un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, était irrecevable à interjeter appel du jugement ». Ainsi motivé, l'arrêt laisse suggérer que l'appel du syndicat est irrecevable du fait de l'acquiescement par le comité d'entreprise au jugement disant sa consultation conforme à la loi et, partant, que le comité d'entreprise est seul apte à contester la *régularité* de la procédure de consultation. Toutefois, cet arrêt du 27 novembre 2012 insiste également sur le fait que le syndicat ne démontrait pas l'existence d'un fait susceptible de porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession, ce qui autorise à penser que dans le cas contraire, l'appel du syndicat aurait été recevable. Aussi les deux arrêts commentés présentent-ils un intérêt particulier sur un sujet sensible, bien qu'ils reprennent pour l'essentiel une position adoptée par la même cour d'appel dans un arrêt du 19 mai 2011, commenté dans la même revue (4).

2. Afin de s'en rendre parfaitement compte, il convient de résumer les motifs des deux décisions se rapportant à la question ici étudiée. Dans l'un des deux arrêts (n° 13-09.577, première espèce ci-dessus), les sociétés Peugeot faisaient valoir que les syndicats demandeurs, qui prétendaient que le comité d'entreprise européen n'avait jamais été destinataire d'une « *information régulière, complète et loyale* » sur la restructuration en cours dans le groupe PSA, et invoquaient des conditions expéditives dans lesquelles s'était tenue la réunion dudit comité, alors que cette consultation était, selon ces syndicats, nécessairement antérieure à la consultation du comité central d'entreprise et des comités d'établissement, n'avaient ni « *qualité, ni intérêt* » à agir en suspension de la restructuration du groupe PSA jusqu'à la mise en œuvre de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise européen, les organisations syndicales ne pouvant « *se substituer aux instances représentatives du personnel, lesquelles ont seules qualité pour apprécier la pertinence des informations qui leur sont transmises* ».

Affirmant, dans un premier temps, que peuvent être prises en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant l'intérêt collectif de la profession visé à l'article L. 2132-3

(1) Voir, déjà, Y. Tarasewicz et C. Jacquenet, « L'action du syndicat face aux droits du CE et des salariés », S.S.L. n° 1554, p. 10 ; O. Levannier-Gouël, « L'action syndicale liée à l'action du CE : l'action syndicale sous "tutelle" », Semaine sociale Lamy n° 1499, p. 11.

(2) Cass. Soc. 27 novembre 2012, n° 11-22.798.

(3) Voir, toutefois, O. Levannier-Gouël, « De l'intérêt collectif de la profession aux droits propres du CE. Des limites incertaines », S.S.L. 2013, n° 1605.

(4) CA Paris, 19 mai 2011, Dr. ouvr. 2011, p. 682, comm. E. Lafuma.

du Code du travail, *tel le défaut* de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, la Cour d'appel constate notamment, dans un deuxième temps, que les institutions représentatives du personnel en cause n'ont pas entrepris d'action en contestation du processus de restructuration mené ou de la procédure d'information-consultation s'y rapportant. Elle en tire la conclusion que les syndicats appelants ne peuvent être admis à agir en suspension des procédures d'information-consultation du comité d'entreprise européen de PSA, du comité central d'entreprise et des comités d'établissement, « *seuls les représentants du personnel (...) étant en droit de critiquer la pertinence et la loyauté des informations délivrées à l'occasion de ces réunions d'information-consultation obligatoires* ». Les syndicats sont donc déclarés irrecevables en toutes leurs demandes.

Dans l'autre arrêt du 23 septembre 2013 (5), la Cour d'appel retient la même première affirmation, et relève ensuite qu'il est constant que les représentants du personnel ont été réunis dans le cadre du comité central d'entreprise et d'un comité d'établissement « *où ils ont reçu, en vue de leur consultation, une information dont ils ne critiquent pas la pertinence et la loyauté* ». La Cour d'appel en déduit également que des syndicats ne sont, dès lors, pas recevables à agir en suspension tant du projet de restructuration que de la procédure d'information-consultation des institutions représentatives du personnel, motif pris d'une insuffisance manifeste d'information, bien que les syndicats aient soutenu que celle-ci équivalait au défaut d'une information complète et loyale devant être délivrée par l'employeur. Ici encore, le fondement de cette position est simple : seuls les représentants du personnel concernés « *sont en droit de critiquer la pertinence et la loyauté des informations délivrées à l'occasion de ces réunions d'information-consultation obligatoires* ». Cet arrêt est, cependant, plus complexe, car la Cour d'appel ajoute, par d'autres motifs d'ailleurs difficilement compatibles avec l'affirmation précédente, qu'« *en effet* », les syndicats appelants ne caractérisent l'existence d'aucun fait susceptible de porter un

préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, le contentieux engagé ne portant que « *sur l'appréciation des modalités, de la régularité et de la qualité de la procédure mise en œuvre* ». L'arrêt se conclut sur l'affirmation selon laquelle « *l'action syndicale peut accompagner l'action des représentants du personnel en défense du bon exercice de leurs prérogatives, [mais] ne peut s'y substituer* ».

3. Le raisonnement tenu dans les deux arrêts n'est donc pas exactement le même : certes, dans les deux décisions, la Cour d'appel s'appuie sur l'affirmation centrale selon laquelle seuls les représentants du personnel sont recevables à contester la pertinence et la loyauté des informations qui leur ont été transmises dans le cadre des procédures de consultation. Toutefois, la Cour d'appel de Paris va plus loin dans le second arrêt, puisqu'elle paraît affirmer, d'une part, que l'appréciation des modalités, de la régularité et de la qualité de la procédure de consultation d'une institution représentative du personnel ne constituerait pas - tout du moins au cas présent - un « *fait susceptible de porter un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession* » représentée par les syndicats s'en plaignant ; d'autre part, elle y précise que l'action des syndicats ne pourrait qu'« *accompagner* » l'action des institutions concernées.

4. Afin d'apprécier techniquement ces deux motivations, il paraît essentiel de se concentrer sur la notion de *qualité pour agir*, définie par Motulsky comme « *la notion permettant d'identifier la personne habilitée par l'ordre juridique à déclencher l'effet juridique de la règle mise en jeu* » (6), ce qui est manifestement le cœur du débat. Une difficulté majeure provient de l'incertitude qui entoure cette notion de qualité (7), qui peut aussi bien, aux termes de l'article 31 du Code de procédure civile, opérer une restriction du droit d'action en justice (8) que permettre une extension de ce droit relativement à une prétention donnée (9), ce dont l'action par les syndicats au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession est une illustration (10). Aussi le commentaire des deux décisions suppose-t-il que deux questions soient abordées : la première consiste à s'interroger sur le fait de savoir si la défense de l'intérêt

(5) n° 13/08847, deuxième espèce ci-dessus ; l'exposé des faits inclus dans la motivation et commun avec la précédente décision n'a pas été reproduit.

(6) H. Motulsky, *Principes d'une réalisation méthodique du droit privé*, 1948, Dalloz, rééd. 2002, n° 39, p. 39.

(7) G. Bolard, « *Qualité ou intérêt pour agir ?* », in *Justice et droit du procès*, Mélanges en l'honneur de Serge Guinchard, Dalloz, 2010, p. 597, spéc., p. 598.

(8) En ce sens que l'article 31 prévoit que si, en principe, l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, c'est sous la réserve « *des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention* ».

(9) Le même article prévoit, en effet, que la loi peut attribuer le droit d'agir à des personnes qu'elle qualifie pour défendre un intérêt déterminé, ce en quoi elles seraient normalement irrecevables, puisque le principe est que le droit d'agir n'existe qu'au profit de celui qui a un intérêt personnel et direct à agir.

(10) Voir, ainsi, L. Cadiet et E. Jeuland, *Droit judiciaire privé*, Lexisnexis, 8^e éd., 2013, n° 381 et s., pp. 282 et s. ; sur cette action « syndicale », voir M. Keller-Lyon-Caen, « *Le déplacement vers le Tribunal de grande instance de l'action syndicale au bénéfice des salariés* », Dr. ouvr. 2012, p. 471.

collectif de la profession prévue par l'article L. 2132-3 du Code du travail est susceptible de justifier la recevabilité de la prétention émise par un syndicat tendant à ce que la décision qui doit être précédée par la consultation d'une institution représentative du personnel soit suspendue lorsque des syndicats prétendent que la procédure suivie n'a pas été conforme à la loi (11) ; la seconde invite à se demander si le comité d'entreprise doit être le seul à pouvoir présenter une telle prétention au juge compétent en ce qu'il serait seul apte à contester le respect de ses prérogatives dès lors qu'une procédure de consultation a été menée, même de façon illégale.

5. L'employeur qui ne consulte pas régulièrement le comité d'entreprise cause-t-il, pour reprendre les termes de l'article L. 2132-3, alinéa 2 du Code du travail, un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession ? Ainsi que cela a été dit, la Cour d'appel de Paris ne semble pas le penser, puisqu'elle affirme dans l'un de ses arrêts que les syndicats n'ont pas caractérisé une éventuelle atteinte à l'intérêt collectif, dès lors que « *le contentieux engagé ne portait que sur l'appréciation des modalités, de la régularité et de la qualité de la procédure mise en œuvre* » (12). L'arrêt précité rendu par la Cour de cassation le 27 novembre 2012 pourrait également venir au soutien, semble-t-il, d'une réponse négative.

L'interrogation appelle objectivement une réponse mesurée tant cet intérêt collectif de la profession demeure une notion « évanescence » (13) et dont l'indéfinition serait peut-être utilement entretenue (14). Chacun sait qu'en principe, cet intérêt doit être distingué des intérêts individuels et de l'intérêt général, mais il est tout aussi certain que ces intérêts peuvent coïncider et que leur distinction est loin d'être claire. A vrai dire, la doctrine ne propose guère de définition de l'intérêt collectif de la profession et ne semble pouvoir qu'énumérer les différents agissements qui sont susceptibles de lui causer un préjudice direct ou indirect, tout en faisant état, du moins dans la jurisprudence de la Chambre sociale, d'une conception de plus en plus extensive de

la notion. L'exemple le plus frappant de cette conception prétorienne plus souple des comportements *susceptibles* de causer un tel préjudice (puisqu'il ne s'agit ici que de la recevabilité des prétentions) consiste, sans doute, dans l'application des dispositions de l'article L. 2132-3, alinéa 2 du Code du travail en cas « *d'inexécution d'un accord collectif* ».

6. Un bref rappel de l'évolution de la position de la Chambre sociale à ce sujet peut être utile (15). Celle-ci s'opposa initialement à la recevabilité de la prétention émise par des syndicats non signataires d'une convention collective tendant à son exécution : cette action était, selon elle, réservée aux syndicats liés par les dispositions de ladite convention, qui seuls avaient qualité pour agir en ce sens (16). Un arrêt du 12 juin 2001 marqua une première évolution, puisque la Cour de cassation jugea qu'indépendamment des actions réservées aux syndicats par les anciens articles L. 135-4 et L. 135-5 du Code du travail, l'extension d'une convention ou d'un accord collectif avait pour effet de rendre les dispositions étendues applicables à tous les salariés et employeurs compris dans leur champ d'application, de telle sorte que les syndicats professionnels étaient recevables à en demander l'exécution sur le fondement de l'ancien article L. 411-11 du Code du travail, leur non-respect étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession (17). Puis, dans un arrêt du 3 mai 2007, la Cour de cassation estima que les syndicats professionnels étaient recevables à demander, sur le fondement de l'ancien article L. 411-11 du Code du travail, l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession et ce à propos d'un accord *d'entreprise* de participation. Cette évolution, à plusieurs reprises confirmée (18) et réaffirmée récemment (19), permet de mettre en évidence que des comportements qui ne nuisent concrètement, *qu'à des salariés d'une entreprise* peuvent parfaitement heurter l'intérêt collectif de la profession.

(11) C'est de façon délibérée que nous envisageons l'irrégularité de la consultation, et pas seulement celle qui serait constituée par la transmission d'informations potentiellement insuffisantes ou déloyales, principalement visées dans les deux arrêts.

(12) Comme cela a pu être relevé, cette précision ne peut être que superfétatoire dès lors que la Cour d'appel estime que les syndicats n'ont pas qualité pour se plaindre de la régularité de la consultation des institutions représentatives du personnel en l'absence de contestation par l'institution représentative concernée (voir O. Levannier-Goüel, article précité).

(13) G. Borenfreund, « La recevabilité de l'action syndicale en exécution d'une convention collective même non étendue », RDT 2007, p. 536.

(14) G. Loiseau, « Limites à l'action syndicale de substitution », JCP S 2012, 1521.

(15) À ce propos, voir notamment M. Henry, « L'action syndicale en exécution des conventions collectives », Dr. ouvr. 2007, p. 112 disp. sur le site de la revue, et M. Keller-Lyon-Caen, « Le déplacement vers le Tribunal de grande instance de l'action syndicale au bénéfice des salariés », précité.

(16) Cass. Soc., 10 mai 1994, pourvoi n° 92-14.097, Bull. civ. V, n° 173.

(17) Cass. Soc. 12 juin 2001, n° 00-14.435, Bull. civ. V, n° 221.

(18) Cass. Soc., 16 janvier 2008, pourvoi n° 07-10.095, Bull. 2008, V, n° 10.

(19) V., par exemple, Cass. Soc. 11 juin 2013, n° 12-12.818, publié au Bulletin, ou encore Cass. Soc. 25 septembre 2013, n° 12-13.697, publié au Bulletin, Dr. ouvr., 2014, p. 41, n. M. Keller-Lyon-Caen.

7. Cette conception extensive de l'intérêt collectif de la profession incline à penser que l'irrégularité de la consultation d'un comité d'entreprise peut causer un préjudice à cet intérêt. D'autres données de droit positif peuvent également être sollicitées en ce sens. La Chambre criminelle de la Cour de cassation a ainsi déjà jugé que le défaut de réunion et de consultation du comité d'entreprise lorsque sont envisagés des licenciements collectifs pour motif économique est, en lui-même, générateur d'un préjudice subi par la profession à laquelle appartient le personnel de l'entreprise et dont les syndicats qui représentent cette profession ont qualité pour demander réparation (20). Plus récemment, dans un arrêt très remarqué du 24 juin 2008, la Chambre sociale a jugé qu'« *aux termes de l'article L. 411-11 du Code du travail [devenu l'article L. 2132-3], les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, 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 qu'ils représentent, [ce dont] il résulte qu'ils peuvent demander en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant cet intérêt collectif* » (21). Les Hauts magistrats déduisent de cette formule générale qu'une Cour d'appel a exactement retenu que le défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires portait atteinte à l'intérêt collectif de la profession et déclaré recevable l'action des fédérations syndicales tendant à obtenir la suspension de la mise en application d'une décision, tant qu'il n'était pas procédé aux consultations des institutions représentatives du personnel légalement concernées. Le raisonnement suivi était limpide : les syndicats sont recevables à demander en référé les mesures de « *remise en état* » destinées à mettre fin à « *un trouble manifestement illicite* » affectant « *l'intérêt collectif* » de la profession ; le défaut de réunion d'information et de consultation imposées par la loi « *est constitutif d'un tel trouble* » ; une Cour d'appel en déduit exactement que des syndicats sont recevables à solliciter la mesure de « *remise en état* » consistant dans la « *suspension de la mise en application d'une décision de l'employeur* » tant que les consultations des institutions représentatives du personnel n'ont pas été engagées et menées à leur terme. La Cour de cassation a ainsi admis que des syndicats puissent solliciter du juge des référés qu'il ordonne une mesure dont l'objet est, certes indirectement, mais pour autant concrètement, d'assurer le respect des prérogatives

d'une telle institution alors qu'elle n'était pas partie à l'instance.

8. Il est évidemment tentant de vouloir transposer cette solution à la situation factuelle qui était à l'origine des deux arrêts rendus par la Cour d'appel de Paris. Cette transposition suppose, toutefois, la réunion de plusieurs éléments : l'irrégularité de la consultation doit affecter l'intérêt collectif de la profession ; elle doit, ensuite, constituer un trouble manifestement illicite, ce qui peut soulever des difficultés, puisque la consultation irrégulière est, *a priori*, contraire à la loi de façon moins évidente que l'absence de consultation ; ce trouble devrait, ensuite, pouvoir être corrigé par une mesure de remise en état, qui consisterait, à l'image de ce qui a été jugé dans l'arrêt du 24 juin 2008, dans une suspension de la décision du chef d'entreprise - pour autant qu'elle puisse être ordonnée - jusqu'à ce qu'une consultation régulière soit effective.

S'agissant du premier élément, si le défaut de consultation d'un comité d'entreprise cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, il semble bien qu'il doive en aller de même en cas de *consultation irrégulière*. Dans les deux cas, en effet, les obligations pesant sur l'employeur ont été méconnues avec la même conséquence : l'absence de consultation ou son irrégularité ne permet pas au comité d'entreprise d'exercer réellement ses prérogatives, et cette inaptitude illégalement provoquée doit être considérée comme faisant naître un préjudice à l'intérêt collectif de la profession. Il ne faut sans doute pas confondre, en la matière, l'évidence de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession et sa *possible existence*, condition nécessaire à la recevabilité d'une prétention en application des dispositions de l'article L. 2132-3 al. 2 du code du travail. Autrement dit, on peut penser que si le défaut de consultation heurte l'intérêt collectif de la profession ce n'est pas parce que la violation des règles est alors évidente, mais parce qu'il empêche - tout comme une irrégularité - le comité d'exercer ses prérogatives. La Cour de cassation a d'ailleurs affirmé que les syndicats professionnels pouvaient exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent « *notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires* », certes pour limiter les prétentions qui peuvent être formulées à ce titre (22).

(20) Cass. Crim. 3 décembre 1996, n°95-84.647, Bull. crim. n°441.

(21) n°07-11.411, Bull. civ. V n° 140, Dr. ouvr. 2008, p.626 n. C. Ménard.

(22) Voir *infra*, n° 10 et s.

9. Une donnée fondamentale, déjà mise en avant par la Cour d'appel de Paris en 2011 (prec.), vient pourtant troubler cette possible transposition dans les deux arrêts commentés : seules les institutions représentatives du personnel concernées par une procédure de consultation seraient en droit d'en critiquer la régularité (plus exactement, l'insuffisance des informations communiquées à ce titre) dès lors qu'elle a été engagée. Une distinction devrait ainsi être opérée selon les circonstances : en cas de défaut de consultation des institutions représentatives concernées, les syndicats pourraient se plaindre de cette violation de la loi, la Cour d'appel reprenant les termes de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 24 juin 2008 ; en revanche, la même prétention fondée sur une consultation prétendument irrégulière serait irrecevable dès lors que l'institution représentative du personnel en cause ne conteste pas judiciairement cette régularité.

Ce regard particulier porté sur l'articulation des actions du comité d'entreprise et du syndicat au sens de l'article 30 du Code de procédure civile, c'est-à-dire « le droit, pour l'auteur d'une prétention, d'être entendu sur le fond de celle-ci afin que le juge la dise bien ou mal fondée », tendant à faire constater l'irrégularité de cette consultation aurait, selon certains auteurs, été déjà consacré par la Cour de cassation dans un arrêt en date du 11 septembre 2012 (23). En l'espèce, un syndicat avait notamment sollicité, dans le cadre d'une procédure de référé, qu'il soit ordonné à une société de lui communiquer un contrat la liant à une autre société, en soutenant que ce document aurait dû être remis au comité d'entreprise dans le cadre d'une procédure de consultation. La Cour de cassation énonce que, si les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, en application de l'article L. 2132-3 du Code du travail, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires, ils ne sont, en revanche, pas recevables à agir pour demander communication à leur profit de documents qui, selon eux, auraient dû être transmis au comité d'entreprise.

10. Une partie de la doctrine interprète cet arrêt d'une façon qui viendrait renforcer la distinction opérée par la Cour d'appel de Paris. Grégoire Loiseau suggère ainsi que, si le syndicat serait certainement recevable

à agir en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation de l'institution représentative du personnel, cette absence de saisine étant de nature à affecter directement et à titre principal l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente, il devrait en aller différemment « une fois l'institution saisie, pour information ou pour consultation ». Dans un tel cas, il relèverait de « la compétence [de cette institution] de requérir de l'employeur, au besoin par voie judiciaire, ce qui lui est nécessaire pour l'exercice de ses prérogatives » et ce serait donc « au comité d'entreprise d'apprécier la qualité de l'information qui lui est due, sans que le syndicat puisse s'immiscer dans la procédure d'information et de consultation en requérant, de son côté, des compléments d'information ». L'irrecevabilité qui sanctionnerait « tout autant une absence de qualité à agir par voie de représentation des intérêts collectifs de la profession qu'une absence de qualité à agir par voie de substitution aux lieux et place du comité d'entreprise » serait, notamment, justifiée par le fait que le « syndicat ne peut se faire juge de l'importance ou de l'opportunité de documents dont le comité d'entreprise aurait pu demander la communication et prétendre se substituer, dans son champ de compétence, à l'institution représentative du personnel en l'estimant insuffisamment informée ». Cette stimulante lecture de l'arrêt paraît bien être celle du Bulletin du droit du travail, qui présente la décision comme s'opposant à l'arrêt du 24 juin 2008 en ce que la Cour de cassation aurait retenu que les organisations syndicales « ne sont pas recevables à agir en cas d'irrégularité de la procédure de consultation pour défaut d'informations suffisantes desdites institutions représentatives du personnel » (24).

11. Une autre analyse de l'arrêt de 2012 nous semble toutefois devoir être retenue. La Chambre sociale prend, en effet, le soin de relever que la prétention du syndicat tendait, en l'espèce, à la communication à son profit de documents qui, selon lui, auraient dû être transmis au comité d'entreprise. Autrement dit, la Cour de cassation n'insiste pas sur le *fondement juridique* de la prétention - une consultation insuffisante en raison de l'absence de transmission dudit document et non un défaut de consultation, ces éléments n'apparaissant pas dans les motifs « décisifs » de l'arrêt -, pour estimer qu'elle a correctement été jugée irrecevable par les juges du fond ; la fin de non-recevoir qui la frappe semble bien trouver sa source dans *son objet*. Il est vrai qu'une raison essentielle justifie cette solution : à supposer qu'il existe, le préjudice susceptible d'être causé à

(23) Cass. Soc. 11 septembre 2012, n° 11-22.014, Bull. civ. V, n° 226 ; G. Loiseau, « Limites à l'action syndicale de substitution », précité ; D. 2012, p. 2622, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Procédures 2012, comm. 356, A. Bugada. Il faut

également faire état des doutes évoqués au début de ce commentaire relatifs au sens qui doit être donné à l'arrêt précité du 27 novembre 2012 (v. *supra*, n° 1).

(24) Nous soulignons.

l'intérêt de la profession réside nécessairement dans l'absence alléguée de transmission d'un document *au comité d'entreprise*, transmission qui lui aurait permis d'exercer véritablement ses attributions, selon le syndicat demandeur. C'est donc la violation des règles applicables à la consultation du comité d'entreprise qui pouvait éventuellement faire naître un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ; l'on ne voit pas, dès lors, comment la prétention tendant à ce que soit ordonnée la transmission du document *au syndicat demandeur* et non au comité d'entreprise serait apte à mettre un terme à ce préjudice ou à le réparer, alors que c'est évidemment l'objet de l'action syndicale prévue à l'article L. 2132-3. Dans ces conditions, il est naturel qu'une telle prétention ne soit pas recevable lorsqu'elle est présentée en application des dispositions dudit article, car son succès ne permettrait pas de remédier à l'éventuel préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, dont la défense justifie pourtant la qualité pour agir des syndicats. Ainsi compris, l'arrêt ne permet pas d'exclure que la prétention eût été jugée recevable si elle avait tendu à la communication du document non pas au profit du syndicat, mais à celui du comité d'entreprise, de telle sorte qu'il ne paraît pas constituer un appui décisif à l'analyse retenue par la Cour d'appel de Paris.

12. Cette dernière lecture de l'arrêt précité permet d'illustrer la possible, voire nécessaire, distinction entre l'éventuelle existence d'une atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession et les prétentions qui peuvent être émises à ce titre. La qualité pour agir ne semble, en effet, pouvoir se comprendre qu'à la lumière de la prétention dont la recevabilité est examinée. Dire d'une personne morale ou d'une personne physique qu'elle a qualité pour agir de façon générale n'a pas de sens : le recours à la notion de qualité n'est utile que lorsqu'elle se rapporte à une prétention particulière, « *la personne du plaideur universel n'exist[ant] pas* » (25). Les prétentions que les syndicats sont aptes à soumettre à l'examen au fond des juges, au titre de l'article L. 2132-3, alinéa 2 du Code du travail, doivent donc être définies au-delà du seul examen des comportements et circonstances qui constituent des atteintes à l'intérêt collectif de la profession, tel qu'entendu par la Cour de cassation. Constaté une éventuelle atteinte à l'intérêt collectif est une chose ; identifier les prétentions formulées par un syndicat à cette occasion, et qui méritent d'être examinées au fond par le juge à ce titre, en est une autre.

(25) N. Cayrol, « Action en justice », Rép. Pr. Civ. Dalloz, 2013, n°361.

(26) V. notamment le commentaire du Bulletin du droit du travail relatif à l'arrêt du 24 juin 2008 précité.

(27) G. Cornu et J. Foyer, *Procédure civile*, 1996, PUF, 3^e éd., 1996, p.335.

En atteste l'évolution de jurisprudence de la Chambre sociale sur les mesures susceptibles d'être prises au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession, qui vont, depuis plusieurs années, bien au-delà de la seule réparation du préjudice subi, contrairement à ce que pourraient suggérer les termes de l'article en se référant aux droits de la « *partie civile* » (26).

13. Une fois ces quelques réflexions relatives à l'intérêt collectif de la profession formulées, il convient d'aborder l'autre aspect de la notion de qualité pour agir afin d'apprécier le raisonnement qui guide les deux arrêts rendus par la Cour d'appel de Paris. La qualité peut, en effet, venir restreindre le cercle des personnes susceptibles d'émettre certaines prétentions, ce qu'exprime l'article 31 du Code de procédure civile lorsqu'il énonce que la loi peut attribuer « *le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention* ». Cet aspect particulier de la notion de qualité est classiquement traduit par une distinction doctrinale opposant les actions dites « banales » et les actions « attirées » - parfois également désignées comme des actions « réservées » -, présentée de la façon suivante par ses illustres créateurs : « *en dehors des cas dans lesquels le droit d'agir est réservé par la loi aux personnes qu'elle détermine (actions attirées), l'action est ouverte à tout intéressé (action banale)* » (27).

La solution retenue dans les deux arrêts commentés ferait ainsi, en quelque sorte, de l'action fondée sur la contestation de la *régularité* d'une procédure de consultation une *action attirée du comité d'entreprise* ou, plus généralement, de l'institution représentative du personnel dont les prérogatives auraient été prétendument méconnues. Cette distinction doctrinale permet d'illustrer l'affirmation classique selon laquelle la qualité pour agir permet d'éviter les *immixtions intempestives dans les affaires d'autrui* (28). L'attribution légale du droit d'agir à certaines personnes poursuivrait ainsi, généralement, le but de protéger les sujets de droit contre des ingérences extérieures, la notion de qualité pour agir garantissant, selon François Kernaleguen, une certaine maîtrise de l'action « *en écartant toute interférence de situations extérieures tenues pour inopportunes ou intempestives quelle que soit la réalité des intérêts pour agir liés à cette situation* » et en mettant l'attributaire de la qualité « *à l'abri de toute initiative qui ne serait pas la sienne* » (29).

(28) R. Perrot, *Droit judiciaire privé*, Les cours de droit, p. 88.

(29) F. Kernaleguen, « Intérêt, qualité, pouvoir, le ménage à trois de la théorie de l'action », in *Justice et droit du procès, Mélanges en l'honneur de Serge Guinchard*, Dalloz, 2010, p. 771, spéc., p. 775.

Vient, en outre, s'ajouter un courant doctrinal établissant un lien certain entre qualité à agir et droit substantiel. C'est ainsi que, pour Georges Bolard, « *la qualité pour agir résulte de l'aptitude du demandeur à être titulaire du droit substantiel litigieux, si ce droit existe* », le procès étant, en effet, inutile « *si, de toute façon, le demandeur ne peut pas être titulaire du droit substantiel* » (30), ce en quoi il est rejoint par Thierry Le Bars (31) ; l'absence de qualité pour agir du demandeur rendrait le jugement statuant au fond inutile puisqu'il ne lierait pas le titulaire ou le sujet passif du droit substantiel litigieux. Nous verrons, cependant, que l'action exercée au titre de l'article L. 2132-3, alinéa 2 du Code du travail peut avoir un caractère « déclaratoire » et profiter indirectement à une personne n'étant pas partie à l'instance (32).

14. Quoi qu'il en soit, cette conception de la qualité pourrait être mobilisée au soutien de l'analyse retenue par la Cour d'appel de Paris : dès lors que la notion de qualité peut restreindre le cercle des personnes aptes à se prévaloir d'une règle de droit afin de former une prétention, elle entraîne cette conséquence que le juge ne peut, *a priori*, se prononcer sur le respect de la règle en cause que s'il a été saisi par la ou les personne(s) ainsi désignées. La différence établie par la Cour d'appel de Paris entre le défaut de consultation et la consultation dont la régularité est contestée, notamment au titre du manque de pertinence des informations transmises, pourrait ainsi trouver une explication. Dans le premier cas, en effet, le comité d'entreprise *ne peut pas être satisfait* de ne pas avoir été consulté alors qu'il aurait légalement dû l'être. L'action du syndicat qui tend à ce que soit ordonnée la suspension d'une mesure jusqu'à ce que la consultation du comité d'entreprise ait lieu « *ne peut donc pas, a priori, perturber ses prérogatives ou son appréciation de leur exercice* » (33). Il en va tout à fait autrement quand le comité a été consulté, car il peut alors porter une appréciation sur cette consultation et avoir été satisfait par la procédure suivie et les informations transmises : la recevabilité de l'action d'un syndicat se plaignant d'une consultation irrégulière, alors que le comité d'entreprise ne la discute pas judiciairement, pourrait être analysée comme immixtion discutable du

premier dans l'exercice des prérogatives du second (34). Cette explication possible des arrêts commentés ne peut, toutefois, pas gommer les incertitudes qui portent sur l'exacte frontière qui distingue défaut de consultation et consultation irrégulière : n'existe-t-il pas des violations si manifestes, si évidentes, qu'elles pourraient être analysées comme un défaut de consultation, bien que celle-ci ait, en apparence, été menée (35) ? L'explication ici proposée le laisserait penser : dans les cas où cette violation est manifeste, certaine et n'appelle pas d'appréciation subjective du comité (appréciation qui semble en revanche s'imposer, par exemple, s'agissant des informations suffisantes), il pourrait également être soutenu que le comité d'entreprise ne peut *objectivement* être satisfait de la consultation et par conséquent que son appréciation de la régularité de la consultation n'est aucunement perturbée par une action menée sur le fondement de l'article L. 2132-3, alinéa 2 du code du travail.

15. Il pourrait certes être objecté que lorsqu'un comité d'entreprise ne revendique pas, de façon suspecte, la subvention de fonctionnement à laquelle il a droit, il ne peut être objectivement satisfait. Or, la chambre sociale juge que cette subvention étant due *au comité*, un syndicat n'a pas qualité à agir [à ses lieu et place] afin d'en obtenir le versement au comité dès lors que ce dernier n'en sollicitait pas le paiement et ne s'était pas « *rallié à la demande du syndicat* » (36). Il faut toutefois relever que dans un tel cas, l'irrecevabilité de la prétention du syndicat sollicitant le versement *au comité d'entreprise* de sa subvention de fonctionnement trouve sa source dans cette donnée essentielle que le jugement ne peut *a priori profiter à une personne qui n'y est pas partie*. Le syndicat n'a donc pas qualité, au titre de l'intérêt collectif de la profession, à solliciter ce versement, parce que le jugement ne peut comporter une condamnation au profit du comité dans son dispositif quand ce dernier n'est pas partie à l'instance. La solution est indifférente à l'appréciation par l'institution représentative de ses prérogatives ; elle est, en réalité, fondée par les règles qui gouvernent *les effets du jugement*.

(30) G. Bolard.

(31) J. Héron et T. Le Bars, *Droit judiciaire privé*, Montchrestien, 5^e éd., 2012, n° 65, p. 71.

(32) V. *infra*, n° 16.

(33) À moins de considérer que le comité d'entreprise pourrait exercer un certain pouvoir d'appréciation sur les conditions dans lesquelles sa consultation est obligatoire ou non...

(34) Rapp. G. Loiseau, note précitée : « *Pour cette raison qu'elle constitue une immixtion dans les intérêts d'autrui, le droit n'admet en effet qu'avec réserve les actions de substitution et dans des circonstances justifiant qu'une partie s'empare, pour en tirer un avantage, de la défense d'intérêts pour autrui* ».

(35) Voir, en ce sens, O. Levannier-Gouël, article précité.

(36) Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-13.091 ; Dr. Soc. 2013, p. 84, obs. D. Boulmier ; Procédures 2012, comm. 357, A. Bugada. Dans un arrêt du 28 février 2006, la Cour de cassation avait retenu une solution identique en jugeant, d'une part, qu'un syndicat agissant sur le fondement de l'ancien article L. 411-11 du Code du travail ne peut prétendre qu'à des dommages-intérêts réparant le préjudice direct ou indirect porté à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente et, d'autre part, qu'une personne ne peut être condamnée au profit d'une autre qui n'a rien demandé contre elle, le comité d'entreprise ne figurant pas à l'instance (n° 04-18.410).

16. Il faut, cependant, admettre que la position de la Cour de cassation en la matière peut parfois être d'une subtilité troublante s'agissant de ces effets du jugement, car d'assez nombreux arrêts mettent en évidence que l'action exercée au titre de l'article L. 2132-3 du Code du travail peut avoir un caractère « déclaratoire » et profiter indirectement à des personnes qui ne sont pas parties à l'instance. C'est le cas, par exemple, de l'arrêt du 24 juin 2008 (prec.), par lequel la Cour de cassation admet nécessairement que le comité d'entreprise pourra bénéficier de la décision de justice prononçant la suspension de la mise en œuvre de la décision intervenue jusqu'à ce qu'il soit consulté, alors qu'il n'a pas agi en justice en ce sens. C'est encore le cas, nous semble-t-il, quand la Cour régulatrice juge qu'un syndicat est recevable, sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail, à demander en justice que soit déterminée l'étendue des droits acquis par les salariés à la suite de la dénonciation d'un accord collectif (37) ou qu'est recevable, au même titre, l'action du syndicat, « qui ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées », mais seulement à l'application par l'employeur du principe d'égalité de traitement (38). Plus récemment, la Cour de cassation a estimé, à propos d'un accord collectif relatif au transfert conventionnel de contrats de travail en cas de perte de marché, que « l'action du syndicat, qui avait pour objet d'obtenir l'exécution de cet accord collectif, ne tendait pas à imposer aux salariés la conclusion d'un contrat de travail avec une société » et était ainsi recevable (39). Les effets concrets des décisions rendues par les juges, saisis sur le fondement d'une action exercée au titre de la défense de l'intérêt collectif, dépassent ainsi, manifestement, le cercle des parties à l'instance et mériteraient, à ce titre, une réflexion technique plus poussée (40).

17. Revenons-en, toutefois, à cette donnée selon laquelle la notion de qualité permettrait ici à la Cour d'appel de Paris d'empêcher les syndicats de s'immiscer dans les prérogatives du comité d'entreprise pour formuler une observation. Cette analyse soulève une difficulté liée à la mission du comité d'entreprise qui n'est pas purement personnelle puisqu'elle trouve son fondement dans la défense des intérêts des salariés de l'entreprise. Le comité d'entreprise est, en effet, une institution représentative du personnel ayant

pour objet, en vertu de l'article L. 2323-1 du Code du travail, « d'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 ». Le comité d'entreprise ne poursuit donc pas d'intérêt « purement » personnel et sa mission pourrait même être présentée, peut-être de manière trop schématique, comme destinée à satisfaire uniquement les intérêts des salariés qu'il représente, intérêt qui peut se rattacher, selon nous, à l'intérêt collectif de la profession. Cette donnée pourrait justifier une critique de la position de la Cour d'appel de Paris car, en refusant l'immixtion du syndicat dans l'appréciation par le comité de ses prérogatives, elle autorise une éventuelle méconnaissance des intérêts des salariés en cas d'inaction discutable de ce dernier. À cet égard, il faut constater que la Cour d'appel n'a pas emprunté les termes employés par la Cour de cassation pour s'opposer à la recevabilité de prétentions formulées par des syndicats au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession, qui concernent trop personnellement les droits des salariés et sur lesquels ces derniers doivent avoir une pleine maîtrise. Il a ainsi déjà été jugé que « l'action en contestation du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié » (41) et, dans le cadre d'un litige né d'une demande d'un syndicat tendant à faire reconnaître une situation de co-emploi entre deux sociétés, que « la reconnaissance d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne de celui qui se prétend salarié » (42). Assez logiquement, eu égard à ce qui vient d'être évoqué, la Cour d'appel de Paris ne dit pas que le droit de contester la pertinence des informations communiquées dans le cadre de la consultation des institutions représentatives du personnel est un droit exclusivement attaché à la personne du comité d'entreprise.

18. La solution retenue semble donc bien être guidée par la volonté de préserver les prérogatives du comité d'entreprise et, plus généralement, des institutions représentatives du personnel consultées face aux actions en justice des syndicats qui pourraient, d'une certaine manière, mettre en cause leur légitimité (43). De façon assez évidente, le possible succès d'une

(37) Cass. Soc., 2 décembre 2008, n° 07-44.132, Bull. civ. V, n°243 ; Dr. soc. 2009, p. 240, obs. Ch. Radé ; Dr. ouvr. 2009, p.293 n. X. Médeau ; JCP S 2009, 1098, n. L. Dauxerre.

(38) Cass. Soc., 12 février 2013, n° 11-27.689, publié au Bulletin ; Dr. ouvr. 2013 p.359 n. A. Mazières ; JCP S 2013, 1398, n. J.-B. Cottin et A. Martinon.

(39) Cass. Soc. 25 septembre 2013, n°12-13.697, précité.

(40) M. Keller Lyon-Caen « Le déplacement vers le TGI de l'action syndicale au bénéfices des salariés », précité.

(41) Cass. Soc., 11 septembre 2012, n° 11-22.014, précité.

(42) Cass. Soc. 23 janvier 2008, n°05-16.492, Bull. civ. V, n°22.

(43) V. supra les obs. de S. Bernard sous TGI Paris 18 sept. 2003 à propos de l'action judiciaire des syndicats en matière de santé au travail et plus particulièrement de respect des prérogatives des CHSCT.

prétention formulée par un syndicat au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession fondée sur une insuffisance de l'information en l'absence de toute action du comité d'entreprise met en cause l'appréciation de ce dernier et la pertinence de l'avis qu'il aura pu rendre, surtout si celui-ci était plutôt favorable à la décision envisagée. Entre effectivité de la règle et respect des prérogatives du comité d'entreprise, la Cour d'appel de Paris a donc choisi : en supposant même que la régularité de la consultation du comité se rattache à l'intérêt collectif de la profession (ce dont la Cour d'appel semble douter), il importerait, en la matière, de s'en remettre à la seule appréciation du comité d'entreprise. Une nouvelle figure de l'articulation, parfois difficile, entre les prérogatives des syndicats et celles des institutions représentatives du personnel apparaît ainsi, notamment, après la question désormais tranchée de savoir si la négociation ou la conclusion d'un accord d'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise lorsque l'objet de l'accord envisagé relève des attributions de ce dernier (44). La Cour d'appel préfère se placer sur le terrain du destinataire direct de la règle de droit substantielle et estimer que le comité d'entreprise est le seul à pouvoir porter une appréciation sur son respect, repoussant les propositions doctrinales contraires voyant dans l'action du syndicat non une action de substitution, mais une action complémentaire autonome (45). Les choix possibles en la matière témoignent certainement de la nature ambivalente de la notion de qualité pour agir, liée à la fois à l'action et au droit substantiel.

19. Il convient encore d'examiner les motifs de l'un des deux arrêts par lesquels la Cour d'appel de Paris estime que l'action d'un syndicat, exercée en application des dispositions de l'article L. 2132-3 alinéa 2, ne pourrait qu'« accompagner » l'action exercée par le comité d'entreprise se plaignant du défaut de pertinence et de loyauté de l'information transmise dans la consultation (deuxième espèce). Ce terme d'« accompagnement », fort peu technique, peut sans doute désigner une *intervention accessoire* du syndicat quand le comité d'entreprise agit effectivement en justice pour faire constater qu'il a été

mal consulté. Cette intervention accessoire suppose que le syndicat vienne alors simplement appuyer les *prétentions du comité d'entreprise*, conformément aux dispositions de l'article 330 du Code de procédure civile, tandis que l'intervention principale élève, selon l'article 329 du même code, « *au profit de celui qui la forme une prétention propre* ». Encore faut-il, en vertu du deuxième alinéa de l'article 330, que l'auteur de cette intervention accessoire ait « *intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie* ». Il est logiquement enseigné que cet intérêt ne peut pas être entendu comme l'intérêt « classique » au sens de l'article 31 du Code de procédure civile, puisque l'intervenant accessoire n'émet pas de prétention personnelle et vient seulement soutenir la prétention d'autrui (46). L'intervenant accessoire doit donc seulement avoir un intérêt propre à ce que la prétention de la partie principale soit reçue par le juge : or, n'est-ce pas le cas si le comité d'entreprise agit en justice pour faire constater un défaut de pertinence et de loyauté dans sa consultation, dès lors que l'on admet, ainsi que cela a été évoqué, qu'un tel comportement de l'employeur est contraire à l'intérêt collectif de la profession (47) ? C'est, tout du moins, ce qu'inviterait à penser l'appréciation de Thierry Le Bars, selon qui l'intervention accessoire trouve un domaine d'application très net pour les syndicats, les ordres et les associations qui peuvent « *faire valoir en justice des règles de droit dont elles ne sont pas susceptibles d'être les destinataires, au nom d'un « intérêt collectif* » » (48), bien que l'auteur conserve un doute à propos, précisément, des actions attirées (49). La Cour de cassation a d'ailleurs retenu une solution comparable en cas de litige relatif à l'applicabilité des dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail : bien qu'elle estime que l'action en contestation du transfert d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne du salarié, elle n'en juge pas moins que la violation des dispositions de cet article porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat, de sorte que « *l'intervention de ce dernier au côté du salarié* » à l'occasion d'un litige portant sur l'applicabilité de ce texte est recevable (50).

(44) C'est le fameux arrêt *EDF-GDF* du 5 mai 1998 (n° 96-13.498, Bull. civ. V, n° 219, Dr. ouvr. 1998 p.350, n. D. Boulmier), qui a été complété par la suite. Sur le fait que la question ne présentait pas que des dimensions techniques et impliquait une véritable « *conception des rôles des syndicats représentatifs et du comité* », voir notamment J.-Y. Frouin, « *Négociation collective et comité d'entreprise* », Dr. Soc. 1998, p. 759 : « *À l'arrière-plan, il y a un autre débat : le monopole syndical de la négociation collective qui participe de l'autonomie normative des partenaires sociaux ne saurait être tributaire de l'avis des représentants du personnel ; ou, à l'inverse : en l'état de la représentativité syndicale et des mécanismes de la représentativité, il peut y avoir intérêt à renforcer l'accord collectif de travail à conclure de la consultation préalable des représentants du personnel* ».

(45) Voir, notamment, H.-K. Gaba, « *Action syndicale : concurrence ou complémentarité avec les prérogatives des institutions représentatives du personnel et les droits individuels* », JSL 2013, n° 335, p. 4, spéc., p. 8.

(46) J.-J. Taisne, « *Intervention* », Fasc. 127-1, J.-Cl. Procédure civile, 2013, n° 61.

(47) Voir *supra*, n° 8.

(48) *Op. cit.*, n° 1169, p. 958.

(49) *Ibid.*, note de bas de page 54.

(50) Cass. Soc., 11 septembre 2012, n° 11-22.014, précité.

20. Le commentaire des deux arrêts s'achèvera sur deux interrogations d'ordre technique qui ne prétendent pas épuiser les réflexions que ces décisions doivent inspirer. La première porte sur le traitement qu'il convient de réserver à la demande formée par un syndicat au titre de la défense de l'intérêt collectif de la profession fondée sur l'irrégularité prétendue de la consultation qui *précéderait* l'action du comité d'entreprise identiquement motivée. Si l'on devait estimer que seule une intervention accessoire du syndicat est recevable, tel ne serait pas le cas dans l'hypothèse envisagée, puisque le syndicat aurait alors émis une prétention *autonome*, indépendante de toute prétention du comité d'entreprise : il ne serait pas intervenant volontaire, mais demandeur originaire. Pourtant, le comité d'entreprise contestant postérieurement la régularité de sa consultation, l'action du syndicat ne vient plus perturber l'exercice de ses prérogatives, de telle sorte que l'irrecevabilité de la première prétention émise par le syndicat, qui, au demeurant, peut être la même que celle qui émane par la suite du comité (par exemple, une demande de suspension de la mise en œuvre de la décision litigieuse), n'aurait plus de véritable fondement ; une régularisation serait-elle alors possible, le syndicat retrouvant qualité pour agir du fait de l'action du comité ? À ce propos, on rappellera que la Cour de cassation a jugé que l'action du syndicat exercée sur le fondement de l'article L. 2132-3, alinéa 2 du Code du travail afin d'obtenir le versement de la subvention de fonctionnement à un comité d'entreprise n'était pas recevable si le comité n'en sollicitait pas le paiement et ne s'était pas « *rallié à la demande du syndicat* » (51). Ne pourrait-on pas s'inspirer de cette solution pour admettre qu'un « *ralliement* » du comité d'entreprise rend la prétention du syndicat recevable, alors qu'elle ne l'était pas initialement ? Si la nature de ce qui semble bien constituer une régularisation (52) n'est pas explicitée par la Cour de cassation, le syndicat retrouverait qualité pour agir car son action ne constituerait plus une immixtion dans les prérogatives du comité.

21. Il convient, enfin, d'évoquer la proposition d'un auteur selon laquelle il pourrait être imposé au juge, saisi par le syndicat qu'il rende un jugement en présence

des parties intéressées, le défaut comme l'irrégularité de la procédure consultative permettant alors au syndicat d'agir au nom de l'intérêt collectif de la profession (53). Cette suggestion semble devoir appeler des réserves, car le Code de procédure civile ne connaît que deux types d'intervention forcée, le juge ne pouvant pas, en principe, contraindre un tiers à devenir une partie à l'instance (54). En vertu de l'article 331 du Code de procédure civile, une partie peut ainsi demander à ce qu'un tiers devienne partie au procès soit aux fins de condamnation – ce qui n'est pas envisageable au cas présent, l'institution représentative du personnel bénéficiant de la décision –, soit aux fins de jugement commun. Dans ce dernier cas, le demandeur veut « *seulement que la réalité et la qualification juridique des faits qui fondent la condamnation contre le défendeur originaire soient également établies contre l'intervenant forcé, qu'ils aient donc contre lui l'autorité de la chose jugée* » (55) ; elle vise à rendre la chose jugée « *opposable à un tiers* » et à lui fermer, de ce fait, la tierce opposition (56). Cette intervention forcée ne conduit donc pas le comité d'entreprise à formuler des critiques envers la consultation litigieuse, mais simplement à se voir opposer l'éventuelle constatation que celle-ci a été menée de façon irrégulière. Admettre une telle intervention forcée pour contourner l'analyse retenue par la Cour d'appel de Paris reviendrait donc à la nier dans son fondement même : l'intervention forcée affecterait certes les destinataires des effets de la décision rendue, l'institution représentative du personnel devenant partie à l'instance ; cependant, elle ne remettrait pas en cause cette donnée essentielle, pour les juges du fond, que certains aspects de la régularité de la consultation ne peuvent être examinés par le juge que si l'institution représentative du personnel concernée s'en est plainte en justice. La proposition, aussi stimulante soit-elle, trouve donc des limites. Quoi qu'il en soit, l'importance du sujet conduira sans doute la Cour de cassation à se prononcer prochainement et de façon claire sur les multiples interrogations que les deux arrêts de la cour d'appel de Paris nous semblent soulever.

Dirk Baugard,

*Professeur à l'Université Paris 8
Vincennes – Saint-Denis.*

(51) Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-13.091, précité.

(52) Prévue dans son principe par l'article 126 du code de procédure civile : « *Dans le cas où la situation donnant lieu à fin de non-recevoir est susceptible d'être régularisée, l'irrecevabilité sera écartée si sa cause a disparu au moment où le juge statue* ».

(53) O. Levannier-Gouël, article précité.

(54) Le juge ne peut, en matière contentieuse, qu'inviter les parties à mettre en cause tous les intéressés dont la présence lui paraît nécessaire à la solution du litige (articles 332 CPC, al. 1^{er} et 768-1 pour le juge de la mise en état).

(55) J. Héron et T. Le Bars, *op. cit.*, n° 1177, p. 963. Le recours à la notion d'autorité de la chose jugée en la matière doit bien être compris puisque, très concrètement, le contentieux relèvera généralement de la procédure de référé, alors que l'on sait que l'ordonnance de référé n'a pas, au principal, l'autorité de la chose jugée.

(56) S. Guinchard, F. Ferrand et C. Chainais, *Procédure civile*, Dalloz, Coll. Hypercours, 2013, 3^e éd., n° 1132, p. 484.