

COMITÉ D'ENTREPRISE Attributions économiques – Consultation – Opération complexe –
Étalement des consultations (oui) – Consultation préalable permettant une vue d'ensemble (oui)
– À défaut, suspension du projet.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (référé) 17 juin 2015
CCE de l'UES Bull contre Bull SAS et a.

Le groupe international Bull a pour activité l'ingénierie, le support et la maintenance informatique.

En France, les sociétés du groupe composent « l'unité économique et sociale Bull en France », qui est dotée d'un comité central d'entreprise, la représentation du personnel étant assurée par des comités d'établissements au niveau des différentes entreprises filiales.

À la suite de l'OPA réalisée en août 2014 par le groupe Atos, il a été envisagé de procéder à une réorganisation géographique des salariés des deux groupes.

Les élus du Comité central de l'UES Bull en France ont donc été convoqués à une réunion tenue le 15 janvier 2015 portant sur le point suivant : « Schéma directeur des locaux en IDF : présentation de l'évolution des implantations » et un document d'information a été remis aux élus intitulé « document de travail en vue du lancement d'une étude sur le projet de regroupement des équipes en région parisienne ».

Le CCE a ensuite été convoqué pour une réunion, qui s'est tenue le 11 février 2015, avec pour ordre du jour l'information-consultation sur la première phase du projet de schéma directeur. Lors de cette réunion, les élus ont adopté une délibération dans laquelle, considérant qu'ils ne pouvaient être valablement consultés sur la première phase d'un projet sur lequel ils n'avaient pas été suffisamment informés, ni consultés, ils demandaient une information-consultation sur le schéma directeur lui-même, ainsi que les informations nécessaires à l'examen du projet.

En réponse, la direction a confirmé qu'elle entendait se limiter à une simple information du CCE sur le projet de schéma directeur, qu'elle estimait avoir déjà donnée

lors de la réunion du 15 janvier, et n'engager une procédure d'information-consultation qu'à l'occasion de la première phase de ce projet complexe comportant des étapes échelonnées.

Depuis, la procédure d'information-consultation sur la première phase du projet a été poursuivie.

C'est dans ces conditions que, par actes en date des 17 et 20 avril 2015, le comité central d'entreprise de l'UES Bull, autorisé par ordonnance en date du 14 avril 2015 du président du Tribunal de Nanterre, a fait assigner à l'audience du 19 mai 2015 les sociétés composant l'UES Bull en France aux fins de voir ordonner la suspension de la procédure d'information-consultation en cours.

MOTIFS

Sur l'exception d'incompétence territoriale (...)

Sur la fin de non-recevoir tirée de l'article L.2323-4 du Code du travail

L'action introduite en référé vise à obtenir la suspension de la procédure d'information déjà engagée tant que le juge du fond n'aura pas tranché le litige portant sur la question de savoir si le CCE aurait dû être consulté sur le projet global avant d'être consulté sur la première phase du projet.

Il apparaît donc que le CCE ne sollicite ni la communication par l'employeur d'éléments d'informations qu'il estime ne pas avoir reçus, ni la prolongation des délais pour émettre son avis, et qu'au soutien de sa demande de suspension, il invoque le caractère irrégulier du refus de la direction à le consulter sur l'ensemble du projet. Dès lors que le litige porte sur la nécessité de consulter les représentants du

personnel en amont de la procédure d'information-consultation sur la première phase et qu'il ne concerne pas le déroulement de cette procédure déjà engagée, les dispositions de l'article L.2323-4 du code du travail ne s'appliquent pas.

Par conséquent, il convient d'écarter la fin de non-recevoir invoquée par les sociétés défenderesses.

Sur les demandes en référé

En application des articles 808 et 809 du Code de procédure civile, en cas d'urgence, le président du Tribunal de grande instance peut ordonner toutes mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.

De même, le président peut toujours, « *même en présence d'une contestation sérieuse* », prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite. Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, il peut accorder une provision au créancier « *ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire* ».

En application des articles L.2327-2, L.2323-6 et L.2323-27 du Code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur tous les projets économiques et financiers concernant l'entreprise et sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter la durée du travail, les conditions d'emploi et de travail, ainsi que sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant notamment de l'organisation du travail, des conditions d'emploi et de l'organisation du temps de travail.

En l'espèce, il ressort des éléments versés au débat que, dans le cadre du redéploiement opérationnel des équipes Atos-Bull en région parisienne, le comité central de l'UES Bull a été convoqué à une réunion extraordinaire qui s'est tenue le 15 janvier 2015, aux fins de présentation du « schéma directeur des locaux en Île-de-France » et de l'évolution des implantations.

Dans le document d'information remis aux élus en vue de la réunion d'information, le projet se décline en trois parties, qui sont les suivantes : « Principes directeurs du redéploiement opérationnel en Île-de-France », « Déclinaison de ces principes en termes immobiliers » et « Lancement d'une étude sur la faisabilité des options envisagées ». En ce qui concerne les principes directeurs, ils sont décrits autour des trois axes que sont le regroupement des collaborateurs exerçant des métiers similaires, l'établissement de deux sites de référence de Bezons et des Clayes-sous-Bois et le regroupement à Bezons de certaines équipes. Dans la partie consacrée à la déclinaison sur les implantations sont présentés les déménagements de collaborateurs et les aménagements de site impliqués par la mise en œuvre des principes directeurs.

Il apparaît donc que, contrairement à ce qui est indiqué sur le document d'information, le projet présenté pour

information au CCE ne consiste pas en une simple étude préalable à un projet de regroupement des équipes, mais constitue un projet plus abouti sur les conséquences de la décision de regrouper les équipes, qui définit les principes selon lesquels doivent s'opérer les regroupements de collaborateurs et précise les sites de référence choisis en région parisienne. S'il est exact qu'il s'agit d'un projet complexe qui ne détaille pas les regroupements et les déménagements devant être réalisés par étapes successives, il convient néanmoins de constater que les orientations générales définies par le projet d'ensemble, tant sur le principe que sur les modalités du regroupement des salariés, sont de nature à affecter l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, en particulier les conditions et l'organisation du travail, et qu'elles doivent, dans la mesure où elles sont suffisamment précises, être soumises à la consultation du CCE, peu important que les étapes ultérieures de leur mise en œuvre fassent ensuite l'objet de nouvelles consultations.

Il s'ensuit donc que l'absence de consultation du CCE sur le projet d'ensemble de schéma directeur préalablement à la mise en œuvre de la première étape de ce projet constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser, de même qu'il y a lieu de prévenir le dommage imminent que représentent les déménagements d'ores et déjà prévus ; qu'il convient donc d'ordonner la suspension de la procédure d'information-consultation engagée le 11 février 2015 sur la mise en œuvre de la première phase du projet, dans l'attente de la décision du tribunal saisi au fond, et de faire interdiction aux sociétés de l'UES Bull de procéder à tout déménagement tant que le tribunal n'aura pas statué.

Dans la mesure où aucun élément invoqué par le demandeur ne permet d'envisager que les sociétés défenderesses refusent d'appliquer la présente décision, le prononcé d'une astreinte ne paraît pas nécessaire.

Les sociétés de l'UES Bull succombant à l'instance, elles seront condamnées *in solidum* à supporter les dépens et à régler au CCE de l'UES Bull une somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, les sociétés défenderesses étant, quant à elles, déboutées de leur prétention de ce chef.

PAR CES MOTIFS

Vu l'article 809 du Code de procédure civile,

Rejetons l'exception d'incompétence et la fin de non-recevoir soulevées par les sociétés défenderesses,

Ordonnons la suspension de la procédure d'information-consultation engagée sur la première phase du projet de schéma directeur dans l'attente de la décision du tribunal qui a été saisi au fond,

Faisons interdiction aux sociétés de l'UES Bull en France de procéder à tout déménagement des salariés qui serait lié au projet de schéma directeur tant que le tribunal n'aura pas tranché au fond,

(Mme Lagarde, prés. – M^e Cotza, Franco, av.)

Note.

Le principe de l'antériorité de la consultation du comité d'entreprise par rapport à la décision de l'employeur (1) nécessite de déterminer ce que recouvre le terme de « décision ». Malgré les sanctions tant en matière civile (suspension de l'opération engagée pour défaut de consultation) que pénale (pour entrave), les directions d'entreprise ont usé de plusieurs arguments pour tenter de façonner une information à leur convenance de l'instance élue.

L'absence d'incidence directe, réelle ou prétendue, liée au projet patronal a été invoquée pour justifier le contournement du comité ; la Cour de cassation a, fort heureusement, très clairement énoncé depuis longtemps : « *si une décision s'entend d'une manifestation de volonté d'un organe dirigeant qui oblige l'entreprise, il ne s'en déduit pas qu'elle implique nécessairement des mesures précises et concrètes ; qu'un projet ou des orientations, même formulés en des termes généraux, doivent être soumis à consultation du comité d'entreprise lorsque leur objet est assez déterminé pour que leur adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, peu important qu'ils ne soient pas accompagnés de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause, dans son principe, le projet ou les orientations adoptés* » (2).

L'étalement de l'opération – qui peut être bien réel – a également été mobilisé pour retarder la saisine de l'institution à un moment prétendument plus utile, en réalité afin de ne traiter devant l'instance que de conséquences sociales désormais inévitables, sans risquer un débat sur l'opportunité même de l'opération. C'est pourquoi la Cour de cassation, dès 1996, a affirmé que « *lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à l'occasion de chacune d'elles* » (3).

Cette dimension, dont la pertinence ne peut être discutée, subit à son tour des tentatives d'instrumentalisation qu'illustre l'ordonnance rapportée ci-dessus. La nécessité de prendre en compte le processus décisionnel, étalé dans le temps par le recours à des consultations échelonnées, ne doit pas conduire à faire obstacle, pour le comité d'entre-

prise, à une vue d'ensemble. En l'espèce, c'est ce dévoiement de la complexité que contestait l'instance élue.

Le Tribunal relève que « *le projet présenté pour information au CCE ne consiste pas en une simple étude préalable à un projet de regroupement des équipes, mais constitue un projet plus abouti sur les conséquences de la décision de regrouper les équipes, qui définit les principes selon lesquels doivent s'opérer les regroupements de collaborateurs et précise les sites de référence choisis en région parisienne. S'il est exact qu'il s'agit d'un projet complexe qui ne détaille pas les regroupements et les déménagements devant être réalisés par étapes successives, il convient néanmoins de constater que les orientations générales définies par le projet d'ensemble, tant sur le principe que sur les modalités du regroupement des salariés, sont de nature à affecter l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, en particulier les conditions et l'organisation du travail, et qu'elles doivent, dans la mesure où elles sont suffisamment précises, être soumises à la consultation du CCE, peu important que les étapes ultérieures de leur mise en œuvre fassent ensuite l'objet de nouvelles consultations* » (ci-dessus). En d'autres termes, l'argument de la complexité d'un projet ne peut suffire à repousser une information-consultation précise, cette dimension doit être prise en compte *ab initio*.

Le juge constate le caractère manifestement illicite du défaut de consultation sur l'ensemble du schéma directeur des locaux et ordonne la suspension de la procédure d'information-consultation sur la première phase, tant que celle sur l'ensemble du projet n'a pas eu lieu ; en conséquence, il interdit également aux sociétés de l'UES de procéder à tous déménagements tant que l'information-consultation sur le plan directeur n'a pas eu lieu.

(1) G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30^{ème} éd., 2015, Précis Dalloz § 1241 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 2015, 11^{ème} é d., LGDJ, § 1069.

(2) V. Cass. Soc. 18 juin 2003, n°01-21.424, Dr. Ouv. 2003, p.424 ; Cass. Soc. 12 nov. 1997, Bull. n°375, Dr. Ouv. 1998, p.49, concl. Y. Chauvy ; *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 4^{ème} éd., 2008, arrêt n°143.

(3) Cass. Soc. 7 fév. 1996, Bull. n°47, *Auboiron*, Dr. Ouv. 1996, p.168 ; E. Lafuma, *Des procédures internes – Contribution à l'étude de la décision de l'employeur en droit du travail*, Bibl. de droit social n°46, LGDJ, 2008, § 83.