

CHSCT Consultation – Projets relevant des orientations stratégiques de l'entreprise – Consultation préalable du Comité d'entreprise non réalisée – Refus du Secrétaire de signer l'ordre du jour (oui).

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (référé) 27 mars 2015
Pdt du CHSCT contre CHSCT IdF de l'établissement Fce BEE GDF Suez

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme Tatiana T., en sa qualité de présidente du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail Île-de-France de l'établissement France BEE (Branche Énergie Europe) de la société GDF Suez SA, l'une des cinq branches du groupe GDF Suez, laquelle société comprend un comité d'établissement et six CHSCT, a soumis au secrétaire du CHSCT Île-de-France, M. Cédric L., l'ordre du jour de la réunion prévue le 17 mars 2015 – repoussée désormais en avril – comprenant :

- * le projet Direction Développement et Premium de la DMPA (dossier pour information),
- * le projet Équilibre et Conquête (pour information).

Par courriel du 2 mars 2015, M. L., en sa qualité de secrétaire du CHSCT, a refusé l'inscription de ces deux points à l'ordre du jour, adressant une « *résolution des organisations syndicales unanimes sur le dossier Équilibre et Conquête* », et indiquant qu'en l'absence de toute consultation préalable du comité central d'entreprise et du comité d'établissement concernés, ces éléments ne pouvaient être évoqués et débattus au CHSCT prévu.

Par courriel du 2 mars 2015, Mme T., en sa qualité de présidente du CHSCT, a confirmé l'ordre du jour et adressé la convocation comprenant, en point 2 : *Projet Direction Développement Premium de la DMPA* (pour info).

C'est dans ces conditions que, autorisée à assigner à heure indiquée, Mme T. ès qualités a fait assigner M. L., ès qualités, par acte du 17 mars 2015, devant le président du Tribunal de grande instance de Paris, statuant en référé, (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le fond

Aux termes de l'article 809 alinéa 1 du Code de procédure civile, le président du Tribunal de grande instance 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.

Mme T., en sa qualité de présidente du CHSCT, ne justifie pas l'existence d'un trouble manifestement illicite susceptible de permettre au juge des référés d'exercer le pouvoir qu'il tire de ce texte.

En effet, il ne peut être soutenu que les dispositions de l'article L.4614-6 du Code du travail – selon lesquelles l'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire – étant impératives, tout refus du secrétaire serait illégitime.

Par ailleurs, si les dispositions de l'article L.4612-8 du Code du travail – selon lesquelles le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant

les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail – s'appliquent aux deux projets en cause, elles ne visent que les versions des projets que l'organe de décision est susceptible de mettre en œuvre.

Or, il résulte clairement des dispositions de l'article L.2323-7-1 du Code du travail que « *Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre* ».

Il n'est pas contesté que les deux projets en cause relèvent des orientations stratégiques de l'entreprise.

Il ressort des pièces du dossier et des explications des parties que, lors de la réunion du comité central d'entreprise du 4 décembre 2014, les deux projets – qui ne figuraient pas à l'ordre du jour du 28 novembre 2014 – n'ont pas été présentés et que le CCE n'a été ni informé, ni consulté sur ces projets.

Le document intitulé « *Orientations stratégiques de GDF Suez SA, comité central d'entreprise du 9 décembre 2014* » précise, au demeurant, qu'il détaille « *les orientations stratégiques du Siège et du CRIGEN* », que « *celles du périmètre Entreprises et Collectivités seront reprises dans les travaux en cours de la commission économique du CCE et celles du périmètre DMPA et DMPR sont en cours d'élaboration, compte tenu de la création récente de la BU Marketing and Sales* » et que « *des éléments complémentaires seront donc apportés ultérieurement, étant précisé que la prochaine consultation du CCE sur ce thème sera organisée dès la fin du premier semestre 2015* ».

Le projet d'évolution de la Direction Développement et Premium (direction de marché des particuliers-DMP) et le projet Équilibre et Conquête 2015 n'ont donc pas été présentés à ce jour au CCE.

Il est, par ailleurs, constant que, lors de la réunion du comité d'établissement du 26 février 2015, les deux projets, mis à l'ordre du jour, n'ont pas été examinés, à la suite du refus des élus d'être consultés avant la consultation du comité central d'entreprise.

Dès lors, les projets en cause, dans la version visée dans la proposition d'ordre du jour, ne sont pas les projets retenus après consultation régulière du CCE et du CE pour la part qui les concerne.

Dans ces conditions, le refus du secrétaire du CHSCT d'Île-de-France d'inscrire ces versions ne constitue pas un trouble manifestement illicite justifiant les mesures sollicitées.

PAR CES MOTIFS

Disons recevable l'assignation ;

Disons n'y avoir lieu à référé ;

Condamnons Mme T., ès qualités, aux dépens et à payer à : M. L., secrétaire du CHSCT Île-de-France de la société BEE, la somme de 3500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, avec application de l'article 700 du même code.

(Mme Bouvier, prés. – M^{re} Krief, Borzakian, av.)

Note.

Modalités de la consultation

Nous savons, de longue date, que la consultation des instances représentatives du personnel doit intervenir avant toute décision de l'employeur, lorsque la mesure est encore à l'état de projet. C'est le « principe d'antériorité » que l'on retrouve notamment inscrit à l'article L. 2323-2 : « Les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise (...) » (1).

Par ailleurs, il est constant que ladite consultation doit être éclairée et que, en conséquence, préalablement à la consultation, l'employeur doit communiquer aux représentants du personnel, et suffisamment à l'avance, toutes informations utiles sur le projet.

Ces règles générales relatives au déroulement de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel sont déclinées ensuite, au niveau du CHSCT, pour les conditions de travail.

Moyens d'action du Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur et formule des propositions (2). Il bénéficie à cet effet du concours du CHSCT, grâce :

- la transmission des avis de ce comité (id.) ;
- à la possibilité de lui confier la réalisation d'études portant sur des matières relevant de sa compétence (3)(4).

Articulation des consultations

Le CE, organe général de consultation, doit être consulté postérieurement au CHSCT, organe spécial, pour l'ensemble des matières soumises à consultation en application des règles légales touchant à des modifications de : l'organisation du travail, la mise en œuvre de nouvelles technologies, les conditions d'emploi, l'organisation du temps de travail, les qualifications et les modes de rémunération (5). Lorsqu'il est consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail, le comité d'entreprise doit disposer d'un avis régulier émis préalablement par le CHSCT, ce qui suppose qu'il soit consulté après lui ou l'instance temporaire de coordination des CHSCT (6).

A défaut, la jurisprudence de la Cour régulatrice, fixée de manière ferme, rappelle que le comité d'établissement ou d'entreprise est recevable à contester devant le juge des référés la régularité de la procédure d'information-consultation menée devant lui (7).

Le caractère nécessairement préalable de la consultation du CHSCT a été confirmé par une décision récente, portant sur un projet de réorganisation aboutissant à une transformation importante des postes de travail, et par le texte encadrant les délais de consultation du comité d'entreprise.

C'est sur le fondement de cet état du droit positif que la société GDF Suez entendait, saisissant le juge du référé du TGI de Paris sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-8 alinéa 1 du Code du travail, obliger les secrétaires de CHSCT de l'entreprise à signer un ordre du jour relatif à deux projets de la direction s'inscrivant dans le cadre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Cette solution ne saurait, cependant, être adoptée en matière de consultation sur les projets stratégiques de l'entreprise.

La loi du 14 juin 2013 a inscrit dans le Code du travail de nouvelles dispositions. Aux termes de l'article L. 2323-7-1 : « Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des

métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre. La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation. Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40, et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel » (8).

Deux objections majeures étaient opposées à l'entreprise :

- La première tient au fait que les dispositions de l'article L. 2323-7-1 du Code du travail sont particulièrement explicites sur la procédure mise en œuvre dans le cadre des consultations afférentes aux projets stratégiques et sur les obligations respectives de chacune des parties.

En effet, ce texte nouveau, issu de la loi du 14 juin 2013, décrit la mise en œuvre d'un véritable débat devant s'instaurer entre, d'une part, les élus du comité central d'entreprise et, d'autre part, l'organe de direction de la société concernée (9).

Ainsi donc, l'employeur ne saurait se contenter de faire état de ce que son conseil d'administration aurait « décidé » en termes d'orientation stratégique, puisqu'en effet, « Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre » (10).

En cela, il reprend les éléments classiques de la consultation du comité (11) qui, de longue date, instaurent une navette entre les observations du comité et les réponses motivées de l'employeur,

l'ensemble étant préalablement nécessaire à l'émission de son avis par le comité.

En outre, il est constant que le texte sur les orientations stratégiques pose, en principe, que le comité saisi peut également se faire assister, le cas échéant, par un expert de son choix (à charge pour lui de conserver à sa charge une partie des honoraires de ce dernier) (12).

Dès lors, on observe que, nécessairement, la question de l'orientation stratégique de l'entreprise doit faire l'objet d'un véritable débat avant toute mise en œuvre par l'entreprise et, en conséquence, avant toute application dans les entités qui la composent.

Il s'en infère que, nécessairement, la consultation du CCE (et, le cas échéant, du comité d'établissement pour les parties qui le concernent) doit intervenir avant toute mise en place et donc, nécessairement, avant la consultation des CHSCT, qui constateront et, le cas échéant, seront forces de proposition, pour ce qui les concerne, les modifications de conditions de travail induites par l'orientation stratégique décidée, conjointement ou, à tout le moins, sur avis renforcé du comité central d'entreprise et des CE, et en aucun cas préalablement à celle-ci.

- La seconde contestation qui était soulevée devant le juge du référé quant à la réunion du CHSCT en vue de le consulter sur la mise en œuvre des orientations stratégiques soulignait le fait que cette consultation devait nécessairement avoir lieu sur les effets des décisions d'aménagement importantes, dès lors que lesdites orientations auraient été définitivement arrêtées.

Dans le cas contraire, il est constant que l'employeur visait à passer outre à ses obligations légales de consultation du seul organe susceptible de pouvoir lui apporter réponse et contradiction quant à un élément fondamental de la vie présente et future de l'entreprise, à savoir ses orientations stratégiques.

C'est d'ailleurs ce qu'a retenu le juge du référé du TGI de Paris qui, rappelant que les CCE et CE n'ayant pas été consultés sur les projets stratégiques de l'entreprise, dans ces conditions « le refus du secrétaire du CHSCT d'Île-de-France d'inscrire ces versions ne constitue pas un trouble manifestement illicite justifiant de mesures sollicitées ».

(1) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de group.* 2015, 11^{ème} éd., LGDJ, § 1069.

(2) C. trav. art. L. 2323-27.

(3) C. trav. art. L. 2323-28.

(4) Une illustration des problèmes d'articulation de la consultation des instances est fournie par TGI Paris, 13 juillet 2007, Dr. Ouv. 2008, p. 505, n. P. Bouaziz.

(5) G. Loiseau, L. Pécaut-Rivolier, PY. Verkindt, *Le guide du CHSCT*, 2015 Dalloz, § 224.21.

(6) Pour des illustrations : Cass. Soc. 28 novembre 2007, Dr. Ouv. 2008, p. 43, rapp. Jean-Marc Béraud ; CA Paris 19 novembre 2004, Dr. Ouv. 2005, p. 438, n. A. de Senga ; CA Paris (14^{ème} ch.) 30 octobre 2002, Dr. Ouv. 2003, p. 332, n. M. Carles ; TGI Paris (référé) 3 mai 2001, Dr. Ouv. 2001, p. 382.

(7) Cass. Soc. 4 juillet 2012, n° 11-19.678, Dr. Ouv. 2012, p. 712, n. T. Durand et A. Mazières, RJS 10/12, n° 809.

(8) F. Petit, « Les nouvelles attributions du comité d'entreprise », Dr. Ouv. 2014, p. 482 ; Q. Urban, « L'information-consultation sur les « orientations stratégiques de l'entreprise » : un progrès en trompe-l'œil », Dr. Ouv. 2013, p. 381 ; E. Richard, « La loi Sécurisation de l'emploi instaure-t-elle de « nouveaux droits collectifs » ? », Dr. Ouv. 2013, p. 530.

(9) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de group.* 2015, préc., spéc., § 1132

(10) C. trav. art. L. 2323-7-1.

(11) V. not. L. 2323-3 al. 5 et L. 2325-20 C. Tr.

(12) Y. Cormillot, « La nouvelle mission de l'expert-comptable du comité d'entreprise sur l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise : progrès ou duperie ? », Dr. Ouv. 2013, p. 741.

Par ailleurs, et pour être complet, nous rappellerons que l'employeur a décidé de suspendre la mise en œuvre desdits projets, ne souhaitant pas porter à hauteur de Cour la procédure dont s'agit. L'ordonnance du TGI de Paris rendue le 27 mars 2015 se trouve donc, à présent, définitive.

Si nous avons entendu porter à la connaissance du plus grand nombre cette décision, c'est que, à notre

connaissance, il n'en existait aucune autre à ce jour et que, à l'évidence, ce type de contentieux est susceptible de connaître, dans le cadre d'une application dans le temps de la loi du 14 juin 2013, un contentieux qu'il convient, dès à présent, de circonscrire. Cette ordonnance le permet, à l'évidence.

Jérôme Borzakian,
Avocat au Barreau de Paris

CONTRAT DE TRAVAIL Congés payés – Renonciation – Demande de l'employeur de renoncer à 10 jours pour chaque salarié (deux espèces) – 1° Absence d'information-consultation du Comité d'entreprise – Absence de négociation collective (L 5125-1) – Caractère indifférent de l'existence de difficultés financières – Action syndicale dans l'intérêt collectif de la profession – Trouble manifestement illicite – Suspension de l'opération (première espèce) – 2° Infraction à la législation sur le temps de travail – Condamnation pénale (deuxième espèce).

Première espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE SAVERNE (référé) 21 juillet 2014
Union départementale CGT et a. contre Sotralentz Construction et a.

MOTIFS DE LA DÉCISION

(...)

2 - Les sociétés Sotralentz Construction SAS, Sotralentz Packaging SAS et Sotralentz Métal SAS sont situées à Drulingen (67) ; elles font partie du Groupe Sotralentz, qui emploie 1.300 salariés répartis sur les différentes sociétés du groupe.

Selon les parties demanderesses, chacune des sociétés défenderesses dispose d'un comité d'entreprise, de délégués syndicaux et d'un CHSCT.

3 - Les parties demanderesses exposent principalement qu'au mois de juin 2013, les salariés de la société Sotralentz Métal Industries se sont vu proposer de donner des jours de congés de fractionnement à leur employeur ; que lors de la réunion du comité d'entreprise du 25 juin 2013, la direction a exposé que 95 % des personnes concernées avaient accepté une telle renonciation ; que lors de la réunion du comité d'entreprise du 24 septembre 2013, la direction a évoqué le projet du groupe d'inviter les salariés à renoncer à 1 à 10 jours de congés ; qu'une information similaire a été opérée lors de la réunion de la délégation unique du personnel de la société Sotralentz Construction du 25 septembre 2013 ; que l'information du comité d'entreprise de la société Sotralentz Packaging s'est faite *a posteriori*, une fois le projet mis en œuvre ; qu'en octobre 2013, les sociétés Sotralentz Construction, Sotralentz Packaging et Sotralentz Métal ont mis en pratique de façon généralisée ce projet, sans que les instances représentatives du personnel ne rendent d'avis ; que les salariés du groupe se sont vu notifier, de la part de leurs employeurs respectifs, une demande de « don de congés » ; que cette demande serait justifiée par la période très difficile que traverserait le groupe Sotralentz ; qu'il est demandé à chacun des salariés, quel que soit son niveau hiérarchique, de donner 10 jours sur

la base du volontariat ; que cet appel au don n'a jamais été précédé d'une quelconque négociation avec les syndicats représentatifs, ni même d'une consultation des instances représentatives du personnel ; que l'appel au don viole, en outre, les principes d'ordre public absolu tendant au droit pour le salarié au bénéfice d'un repos effectif et les dispositions de l'accord collectif relatif au compte épargne-temps ; que les organisations syndicales représentatives ont manifesté leur désaccord sur le projet, que les syndicats ont relevé que le déséquilibre contractuel créait, *de facto*, un moyen de pression de sorte à vicier le consentement des salariés ; que les sociétés défenderesses n'ont pas renoncé à leur projet, ont maintenu l'opération et supprimé des jours et heures de congés de 61,1 % des salariés concernés, soit en moyenne 6,2 jours par salarié ;

Elles soutiennent essentiellement qu'aucun des comités d'entreprise des sociétés défenderesses n'a été consulté sur l'opération « don de congés » ; que le trouble est manifestement illicite ; qu'aucune négociation collective n'a été ouverte au sein des sociétés défenderesses, de sorte qu'aucun accord collectif autorisant de déroger aux règles légales et conventionnelles en matière de congés n'a été conclu ; qu'il y a atteinte aux dispositions d'ordre public relatives au droit aux congés des salariés ; que le projet « dons de congés » entre en contradiction avec les clauses impératives des accords collectifs ;

4 - Les sociétés défenderesses relatent le contexte de la mise en place de l'opération dite de « dons de congés », expliquant que celle-ci s'est faite en toute transparence et dans le seul souci de préserver la situation de l'emploi dans un contexte économique particulièrement tendu et difficile ; que le groupe Sotralentz a fait face, depuis le début de l'année 2013, à des baisses très importantes de son activité.

Elles détaillent les domaines et raisons de ces baisses. Elles indiquent que l'opération est terminée.