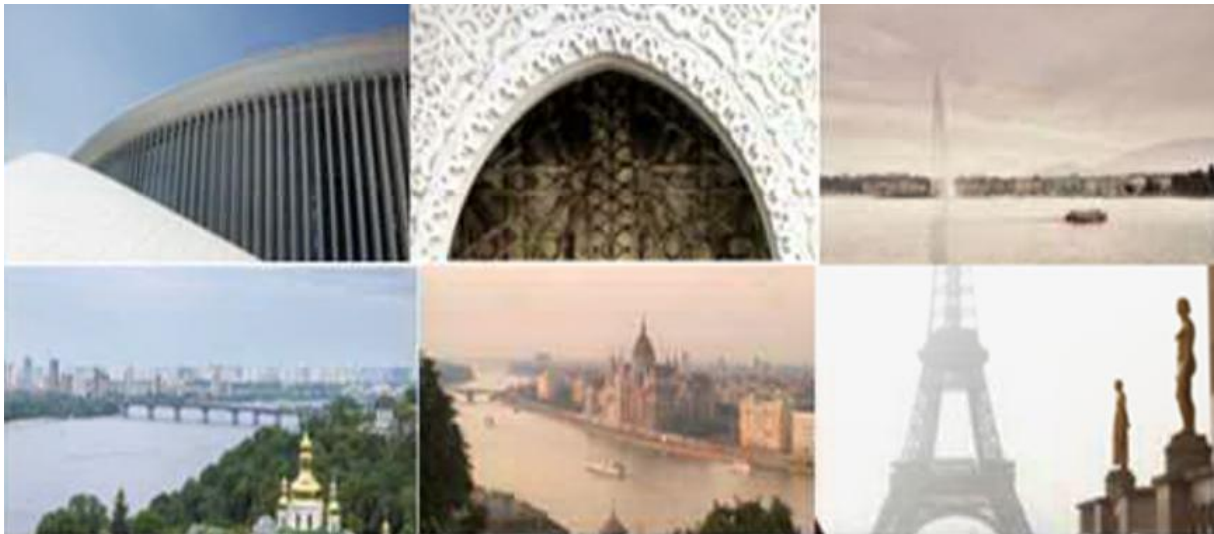


Revue de jurisprudence restructuration sociale

Paris, octobre 2016



REVUE DE JURISPRUDENCE RESTRUCRURATION SOCIALE JEANTET

Septembre 2016

L'heure c'est l'heure même dans le code du travail

Cour de cassation, 21 septembre 2016p. 3

Le droit d'alerte du CE étendu à la société-mère

Cour de cassation, 21 septembre 2016p. 4

La logique de proximité doit prévaloir en cas de consultation des représentants du personnel

Cour de cassation, 21 septembre 2016p. 5

Quand le Conseil d'Etat rappelle les règles de base du reclassement

Conseil d'Etat, 7 septembre 2016p. 6

Attention à ne pas confondre les prérogatives du CE avec celle de la commission de suivi du PSE

Cour administrative d'appel de Paris, 4 août 2016.....p. 7

L'HEURE C'EST L'HEURE ... MEME DANS LE CODE DU TRAVAIL

Un projet concernant le rachat par la caisse d'épargne et de prévoyance Provence-Alpes-Corse (« CEPAC ») des titres détenus par la BPCE dans plusieurs banques d'outre-mer et la fusion juridique de ces banques au sein de la CEPAC a été soumis aux institutions représentatives du personnel des banques en question.

Le comité central d'entreprise de l'une de ces banques a prétendu que les informations qui lui avaient été communiquées sur le projet de rachat de titres et de fusion, lors de sa première réunion d'information consultation du 1^{er} octobre 2014, étaient insuffisantes pour lui permettre de rendre son avis en toute connaissance de cause.

Il décide alors de saisir le président du TGI pour qu'il soit ordonné en référé à la direction de la banque de fournir des informations plus précises sur le projet en cause.

Problème : le président du TGI est saisi le 15 décembre 2014, soit à l'issue du délai de 2 mois préfixe qui est prescrit par l'article R.2323-1-1 du code du travail pour permettre au comité d'entreprise/comité central d'entreprise de rendre son avis lorsque celui-ci a nommé un expert.

Pas de problème pour le comité central d'entreprise, qui considérait que le délai de 2 mois ne pouvait courir tant qu'il n'avait pas disposé d'une information complète et loyale sur le projet qui lui était soumis.

Tel n'est cependant pas la position de la Cour de cassation qui déboute le comité central d'entreprise, aux termes de son arrêt du 21 septembre 2016¹. Après avoir rappelé que l'institution représentative du personnel avait bénéficié, dès la première réunion, de plusieurs documents sur le projet en cause, la Cour de cassation considère que l'institution avait été placée en situation d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du TGI si elle estimait que l'information communiquée était insuffisante pour lui permettre de se prononcer.

Que retenir de cette décision ?

La Cour de cassation rappelle que les délais d'information et de consultation du comité d'entreprise qui sont prévus dans le code du travail sont des délais préfixes qui courent à compter de la communication par l'employeur au comité des informations prévues par le code. Ils ne peuvent donc être étendus au gré des humeurs du comité d'entreprise.

Il lui est toujours possible de demander au juge d'allonger les délais lorsque l'employeur se refuse à lui communiquer les informations lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause. Toutefois, dans ce cas, il prendra soin de saisir le juge avant l'expiration du délai initial.

¹ Cass. soc 21 sept.2016 - n°R15-19.003

LE DROIT D'ALERTE DU CE ETENDUE A LA SOCIETE-MERE

Le comité d'entreprise de la société Avon polymères France décide de déclencher une procédure d'alerte économique, conformément à l'article L.2323-78 du code du travail et réclame, dans ce cadre, des informations détaillées sur la situation économique et financière de la maison-mère.

Refus de la direction qui saisit le tribunal de grande instance d'une demande de suspension de la procédure d'alerte en prétendant que le périmètre d'exercice du droit d'alerte du comité d'entreprise ne peut excéder celui de l'entreprise.

La Cour de cassation déboute la direction de sa demande, aux termes d'un arrêt rendu le 21 septembre 2016².

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir retenu que la situation financière extrêmement délicate de la société Avon polymères France « *rendait indispensable pour le comité d'entreprise d'obtenir des informations sur la stratégie de la société mère à l'égard de sa filiale* ».

Il ne faut cependant pas croire que les comités d'entreprise pourront désormais étendre à loisir le champ d'application de leur droit d'alerte.

Il leur faudra bien entendu continuer à démontrer le caractère préoccupant de la situation économique et financière de la société dont ils relèvent.

Ils devront également démontrer que leur société est dans une situation de dépendance économique à l'égard de la société-mère.

Dans l'espèce qui était déférée à la Cour de cassation, cette situation de dépendance économique semblait bien caractérisée dans la mesure où, outre que la société Avon polymères France n'avait qu'un seul actionnaire, la société MGI Coutier, cette dernière avait été contrainte de lui apporter mensuellement depuis le début de l'année 2012, une somme de 350 000 euros à 400 000 euros afin de lui permettre de faire face au paiement des salaires et à la trésorerie.

Dès lors, la seule façon pour les sociétés-mères d'éviter de devoir répondre aux demandes d'informations économiques et financières de l'expert du comité d'entreprise de leur filiale est de ne pas interférer de trop près dans la gestion de cette dernière.

² Cass. soc. 21 sept.2016 - n°15-17.658

LA LOGIQUE DE PROXIMITE DOIT PREVALOIR EN CAS DE CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La direction de la société GDF Suez a décidé de regrouper les cinq centres de services partagés mutualisant les activités support de plusieurs branches de la société au sein des services partagés de son établissement « siège ». Dans ce cadre, elle a souhaité muter le personnel de quatre centres de services partagés sur les cinq vers l'établissement « siège ».

Le comité de l'établissement « siège » a alors saisi le président du TGI afin d'obtenir la suspension de la mise en œuvre du projet de regroupement des centres de services partagés, faute pour lui et tous les comités d'établissements concernés d'avoir été consultés.

La direction de GDF Suez s'était, en effet, limitée à consulter le comité central d'entreprise et ne voyait pas l'utilité de consulter les comités d'établissement à partir du moment où, prétendait-elle, le projet en cause n'exigeait pas pour sa mise en œuvre de mesures spécifiques aux sein des établissements.

La Cour de cassation donne tort à GDF Suez, aux termes de son arrêt du 21 septembre 2016³.

La Cour de cassation relève que le projet de regroupement des centres de services partagés avait un effet direct local sur les conditions de travail des salariés de l'établissement « siège ». On voit mal, il est vrai, comment il aurait pu en aller différemment à partir du moment où cet établissement était censé, aux termes mêmes du projet, accueillir en son sein le personnel des quatre autres centres de services partagés.

Dès lors, pour la Cour de cassation, le comité d'établissement « siège » aurait dû être consulté préalablement à la mise en œuvre du projet dans l'établissement, peu important que le projet en question émane de la seule direction générale de la société GDF Suez.

En lisant cet arrêt, on a un peu le sentiment que la direction de GDF Suez a donné le bâton pour se faire battre. A partir du moment où le projet avait un impact sur les conditions de travail des salariés de l'établissement « Centre » ainsi d'ailleurs que sur celles des salariés des autres établissements, la consultation des comités d'établissement s'imposait. A supposer même qu'il puisse y avoir un doute, la décision de consulter les comités d'établissement aurait dû prévaloir. En matière de consultation des institutions représentatives du personnel, il est bon de se montrer quelque peu conservateur.

Avec l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen, la question a été clarifiée. En effet, le nouvel article L.2327-15 du code du travail dispose que « *le comité d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des projets décidés au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement* ».

³ Cass. soc. 21 septembre 2016 - n°15-13.364

QUAND LE CONSEIL D'ETAT RAPPELLE LES REGLES DE BASE DU RECLASSEMENT

La société GSE a soumis à l'homologation de la DIRECCTE de la région PACA un document unilatéral fixant un PSE. Un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille a annulé la décision d'homologation de la DIRECCTE, en se fondant notamment sur l'insuffisance des mesures de reclassement figurant dans le PSE.

Par un arrêt du 7 septembre 2016⁴, le Conseil d'Etat a rejeté le pourvoi en cassation formé par la société GSE.

Le PSE de la société GSE présentait deux vices fondamentaux qui ne pouvait qu'entraîner l'annulation de son PSE par la cour administrative d'appel et sa confirmation par le Conseil d'Etat.

D'une part, le PSE ne faisait état d'aucune recherche de poste disponible pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe.

La société GSE prétendait certes avoir recherché des postes à l'étranger et pouvoir même démontrer ses efforts de reclassement en la matière.

C'était cependant oublier que la DIRECCTE et les juridictions administratives opèrent un contrôle formel sur le PSE en s'assurant notamment qu'il a été élaboré dans le respect des articles L.1233-61 à L.1233-63 du code du travail. Rappelons, à cet égard, que le PSE doit notamment comprendre des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure.

A cet effet, le PSE doit, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, identifier l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés non seulement au sein de l'entreprise mais également dans les autres entreprises du groupe.

D'autre part, le PSE ne précisait pas la localisation des 6 postes de reclassement qu'il prévoyait dans l'entreprise.

Or, l'employeur doit indiquer, dans le PSE, pour l'ensemble des postes de reclassement qu'il a identifiés que ce soit au sein de l'entreprise ou des autres entreprises du groupe, leur nombre, leur nature et leur localisation, seule manière pour l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge administratif, que le plan de reclassement intégré au PSE est bien de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité.

C'est pour avoir omis ces règles formelles que la société GSE a vu l'annulation de son PSE confirmé.

⁴ Conseil d'Etat, 7 sept.2016, n°394243

ATTENTION A NE PAS CONFONDRE LES PREROGATIVE DU CE AVEC CELLES DE LA COMMISSION DE SUIVI

La société Polymont IT a signé un accord collectif majoritaire avec les organisations syndicales fixant un PSE. Parallèlement, elle a mis en place, toujours par accord collectif, une commission de suivi du PSE, présidée par l'employeur et comprenant parmi ses membres un membre du comité d'entreprise.

Un syndicat saisit alors le juge administratif pour faire annuler la décision de validation par la Direccte de l'accord relatif au PSE. Il soutient que le PSE est insuffisant dans la mesure où il ne comprend pas de mesures relatives à la consultation des représentants du personnel sur le suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement.

Par arrêt du 4 août 2016⁵, la cour administrative d'appel de Paris accueille la demande du syndicat puisqu'elle considère que « *la mise en place de [la commission de suivi] ne saurait régulièrement se substituer à l'exigence de définition des modalités d'information du comité d'entreprise (...), auxquels incombent, aux termes de la loi, le suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi* ».

Le PSE doit obligatoirement faire l'objet d'un suivi, qu'il soit mis en œuvre par accord collectif ou de manière unilatérale par l'employeur. Or, c'est au comité d'entreprise que revient l'obligation légale de suivi de la mise en œuvre du PSE.

Il s'agit là du rappel de la règle prévue à l'article L.1233-63 du code du travail qui dispose que le PSE doit déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prévues dans le plan de reclassement au moyen d'une « *consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel* ».

Dès lors, si les PSE peuvent déterminer les modalités de suivi spécifique, par exemple au travers de la mise en place d'une instance de suivi composée de l'ensemble des acteurs concernés se réunissant à périodicité régulière, ce ne doit jamais être au détriment de la consultation régulière et approfondie des représentants du personnel.

Rappelons que les mesures devant faire l'objet d'un suivi sont listées par l'article L. 1233-62 du code du travail : actions en vue du reclassement interne des salariés, créations d'activités nouvelles par l'entreprise, actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement, mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail et mesures de réduction du volume des heures supplémentaires.

⁵ CAA Paris, 4 août 2016, n° 16PA01718