

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
COUR D'APPEL DE DIJON
TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CHALON SUR SAONE

JUGE DES RÉFÉRÉS

N° RG 18/00099 - N° Portalis DB2L-W-B7C-DKYG

**ORDONNANCE
DU
18 SEPTEMBRE 2018**

DEMANDEURS:

CHSCT DE LA SAS EOLANE

domiciliée chez COMBEL SAS, dont le siège social est sis ZA
Sainte-Elisabeth - 71304 MONTCEAU LES MINES

COMITE D'ENTREPRISE DE LA SA EOLANE,

dont le siège social est sis ZA STE ELISABETH - 71300 MONTCEAU LES
MINES

représentés par Me BLINDAUER de la SCP PETIT & BLINDAUER, avocat
au barreau de METZ

DEFENDEUR :

Société EOLANE

dont le siège social est sis ZA STE ELISABETH - 71300 MONTCEAU LES
MINES

représentée par CALVAYRAC David, avocat au barreau de PARIS,

COMPOSITION :

Président lors des débats, du délibéré et du prononcé : Catherine GROSJEAN
Greffier lors des débats et du prononcé : Isabelle DRUHOT

DÉBATS : Audience publique du 24 Juillet 2018

ORDONNANCE : contradictoire

PRONONCÉE : le dix huit Septembre deux mil dix huit, en premier ressort,
publiquement par mise à disposition dactylographiée au greffe du juge des
référés en application de l'article 450§2 du code de procédure civile.

ccc + gros. n° Blindauer & cc n° Calvayrac le 19/09/18

FAITS, PROCEDURE, PRETENTIONS, MOYENS DES PARTIES

Le Groupe EOLANE exerce une activité de sous-traitance en matière électronique. Il est composé d'une holding, la société financière de l'Ombree, et de 17 filiales autonomes au nombre desquelles figure la SAS EOLANE MONTCEAU.

Celle-ci est spécialisée dans la fabrication et l'industrialisation des cartes électroniques et produits assimilés dans les domaines de l'industrie, des télécoms/multimédia, du médical et de l'automobile.

Le Groupe EOLANE a engagé une stratégie, intitulée « CAP 2020 » sous forme d'orientations pour les trois prochaines années, comportant un volet organisationnel consistant en la création de « business units » centrées chacune sur un domaine d'activité, et un volet industriel prévoyant la spécialisation de certaines filiales du groupe et des projets de fermeture de trois sociétés du groupes, dont celle de MONTCEAU, avec recherche d'un repreneur.

Par courriers remis en mains propres le 19 août 2018, le président du Comité d'Entreprise (CE) et du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de la Société EOLANE MONTCEAU a convoqué ces deux instances à deux réunions exceptionnelles le 28 septembre 2017 avec l'ordre du jour suivant :

- pour le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail :
« 1. Engagement du processus d'information – consultation du CHSCT relatif à un projet de plan de transformation du Groupe Eolane et ses éventuelles conséquences sur les conditions de travail des salariés au sein de l'entreprise
-Négociation d'un calendrier des réunions de Comité d'entreprise destiné à mettre en œuvre cette procédure d'information-consultation
2. Échanges avec les membres du CHSCT »

- pour le comité d'entreprise :
« 1. Engagement du processus d'information – consultation du comité d'entreprise relatif à un projet de plan de transformation du Groupe Eolane
-Négociation d'un calendrier des réunions de Comité d'entreprise destiné à mettre en œuvre cette procédure d'information-consultation
2. Échanges avec les membres du comité d'entreprise. »

Une réunion ordinaire du CE s'est tenue le 24 octobre 2017.

Deux nouvelles réunions exceptionnelles du CE et du CHSCT se sont tenues le 29 novembre 2017, avec l'ordre du jour suivant (identique pour les deux instances) :

Poursuite de l'information/consultation du CHSCT initiée le 28 septembre 2017 :

- les orientations stratégiques de l'entreprise,
- le projet de réorganisation d'EOLANE et ses éventuelles conséquences sur les conditions de travail,
- présentation du cabinet mandaté pour la recherche d'un repreneur.

Suivant délibérations en date respectivement du 2 février 2018 et 7 février 2018, le CE et le CHSCT d'EOLANE MONTCEAU ont refusé d'émettre un avis sur la consultation sollicitée par la société EOLANE, en raison de l'insuffisance d'éléments présentés sur ce projet.

Par acte d'huissier en date du 25 mai 2018, le CHSCT de la SAS EOLANE MONTCEAU et le Comité d'entreprise de la SAS EOLANE MONTCEAU,

régulièrement représentés, ont assigné la SAS EOLANE MONTCEAU prise en la personne de son représentant légal, devant le juge des référés du tribunal de grande instance de Chalon sur Saône aux fins de voir, au visa de l'article 809 du Code de procédure civile :

- déclarer l'action des comité d'entreprise et CHSCT d'EOLANE recevable et bien fondée,
- *en conséquence*, suspendre l'application du projet CAP 2020 jusqu'à reprise à son début et consultation complète du comité d'entreprise et du CHSCT sur un projet suffisamment documenté, séquencé, pensé, permettant de rendre un avis dans des conditions normales,
- faire injonction à l'employeur de reprendre à son début la procédure d'information consultation sur le projet CAP 2020,
- faire injonction à celui-ci de compléter la BDES,
- faire interdiction à l'employeur de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit du projet CAP 2020 sous astreinte de 500.000 euros par infraction constatée,
- faire interdiction à l'employeur de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit du plan de redéploiement industriel, de l'organigramme CORPORATE de janvier 2018, quelque mesure que ce soit du document référence PRJ 02 en date du 30 mars 2018, de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit du projet de redéploiement industriel tel qu'il résulte du document du 28 février 2018 sous astreinte de 500.000 euros par infraction constatée,
- constater que le projet CAP 2020 et ses mesures d'application n'ont pas fait l'objet d'une prise en compte des risques physiques et psychosociaux,
- faire interdiction à l'employeur de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit de ce projet avant prise en compte et mise en œuvre de mesures préventives primaires, avant mise en place d'une organisation de travail tenant compte de la réalité et avant mise en œuvre des préconisations de l'expert telles que détaillées pages 54 à 66 de son rapport sous astreinte de 500.000 euros par infraction constatée,
- condamner la SAS EOLANE à payer au comité d'entreprise la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- dire et juger que l'employeur devra supporter les honoraires de l'avocat du CHSCT (quelque soit l'issue de la procédure, en l'absence de procédure abusive) à hauteur de 3.500 euros selon facture jointe,
- condamner la SAS EOLANE aux entiers dépens.

L'affaire a été appelée à l'audience du 24 juillet 2018 à laquelle les débats ont eu lieu.

Les demandeurs, régulièrement représentés par leur conseil, ont repris le contenu de leur assignation, faisant valoir que :

- la direction entretient une confusion sur le cadre juridique des consultations du CHSCT et du CE, affirmant que la réunion du 28 septembre 2018 ne constitue pas le démarrage de la consultation, tout en s'y référant dans ses déclarations ultérieures, ce qui affecte les délais de consultation ,
- les informations fournies sur le projet au CE et au CHSCT sont insuffisantes et parcellaires, la base de données économiques et sociales fournie est incomplète et l'expert missionné par le CHSCT a eu beaucoup de mal à commencer sa mission, à l'instar de l'expert économique mandaté par le CE qui a déploré le caractère incomplet de l'information donnée,
- le CE a rendu le 2 février 2018 un avis indiquant l'impossibilité de se prononcer sur le projet CAP 2020 en raison de l'insuffisance d'éléments, et le CHSCT s'est prononcé dans le même sens,

- parallèlement, la direction met en œuvre un projet de redéploiement industriel qui s'inscrit manifestement dans le cadre du projet CAP 2020, sur lequel elle ne consulte pas le CE ni le CHSCT alors qu'il s'agit de mesures particulières précises, ayant un impact sur les effectifs et les conditions de travail,
- en raison de l'indétermination du cadre juridique des consultations, l'ensemble de la procédure d'information consultation est nulle
- les risques psycho-sociaux n'ont pas été pris en compte alors que l'expert CHSCT a indiqué que le projet conçu par l'entreprise EOLANE est totalement pathogène puisqu'il n'y a eu aucune analyse des risques ni mesure spécifique d'accompagnement, et constaté que l'absentéisme augmente et que les effectifs sont sous pression.

En réponse, la SAS EOLANE a sollicité :

- *à titre principal*, dire et juger que le délai de contestation de la procédure d'information et de consultation du CE et du CHSCT de la société Eolane Montceau sur le projet CAP 2020 est expiré,
- dire et juger que les demandeurs auraient dû saisir le président du tribunal de grande instance de céans en la forme des référés et non pas en référé,
- dire et juger que les prétentions formulées par les demandeurs sont trop imprécises pour être jugées en l'état,
- dire et juger irrecevables les demandes du CE et du CHSCT,
- *à titre subsidiaire*, dire et juger que les conditions de l'article 809 du Code de procédure civile ne sont pas remplies en l'absence de trouble manifestement illicite,
- dire et juger n'y avoir lieu à référé,
- *en tout état de cause*, débouter les demandeurs de leur demande de prise en charge des frais d'avocat,
- condamner solidairement le CE et le CHSCT de la société Eolane Montceau au paiement de la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner solidairement le CE et le CHSCT de la société Eolane Montceau aux entiers dépens de l'instance.

A l'appui de ses demandes, elle a fait plaider que :

- le délai légal de contestation de la procédure d'information et de consultation est expiré, en l'absence de saisine du président du TGI statuant en la forme des référés dans le délai légal de trois mois à compter de la communication des informations sur le projet envisagé,
- le président du TGI a été saisi en qualité de juge des référés en lieu et place du président du TGI statuant en la forme des référés, alors qu'il s'agit de la procédure spécifique dérogatoire prévue par la loi qui ne peut pas être contournée sans priver l'article L.2323-4 du Code du travail de sa substance,
- les demandes formées par les demandeurs ne sont pas suffisamment précisées, ou bien elles se rapportent à des mesures qui ne concernent pas EOLANE MONTCEAU,
- les conditions posées par l'article 809 du Code de procédure civile ne sont pas remplies en l'absence de preuve d'une illicéité manifeste laquelle ne peut pas résulter de la seule méconnaissance d'une réglementation, alors que le cadre juridique de l'information-consultation a été précisé par la direction de

l'entreprise, que les membres du CE et du CHSCT ne pouvaient pas ignorer, au vu des documents remis, que la réunion du 28 septembre 2017 s'inscrivait dans le cadre des orientations stratégiques du groupe sur les 3 prochaines années, que l'ordre du jour des réunions CE et CHSCT du 29 novembre 2017 a été arrêté avec les secrétaires de ces instances qui ne pouvaient donc ignorer que celles-ci constituaient la poursuite du processus initié fin septembre, que le document remis aux élus le 29 novembre 2017 reprenait, en les complétant et les illustrant, les informations contenues dans le document du 28 septembre 2017, qu'un document spécifique a également été remis au CHSCT lors de la réunion du 29 novembre 2017, et que les instances représentatives du personnel connaissaient le contenu du projet envisagé en raison des nombreux échanges avec la direction qui a pris soin d'expliquer le projet CAP 2020,

Enfin, elle expose que :

- il a été expressément affirmé par la direction que la réunion du 28 septembre 2017 était valable pour le démarrage de l'information-consultation s'agissant du projet de transformation et de réorganisation d'EOLANE au global et non pour le projet de fermeture de certains sites d'EOLANE,
- le projet CAP 2020 comprend uniquement les orientations stratégiques du groupe sur les trois prochaines années et un projet de réorganisation, et la fermeture d'Eolane Montceau n'est qu'une éventualité,
- la Direction d'Eolane s'est engagée à maintenir le niveau d'activité en 2018 sur les mêmes bases que l'année 2017,
- la société EOLANE a mis en oeuvre des mesures pour la prévention des risques psychosociaux en sollicitant les services d'un psychologue d'entreprise et en mettant en place un plan de communication prévoyant une communication mensuelle et hebdomadaire des salariés,
- l'employeur doit prendre en charge les frais de justice de l'action engagée par le CHSCT lorsque aucun abus du comité n'est établi, or l'action intentée par le comité d'entreprise et le CHSCT n'a que pour finalité de retarder ou même mettre en échec la mise en place du projet CAP 2020 ce qui est constitutif d'un abus.

MOTIFS DE LA DECISION

A titre liminaire, il convient de rappeler que le juge des référés n'est pas tenu de statuer sur les demandes de « constatation » ou de « dire et juger » qui ne sont pas, hors des cas prévus par la loi, des prétentions lorsqu'elles ne sont pas susceptibles d'emporter des conséquences juridiques.

1. Sur l'exception d'irrecevabilité tirée de l'expiration du délai prévu par l'article L.2323-4 du Code du travail et du défaut de saisine du président du TGI statuant en la forme des référés

La société EOLANE soutient que le législateur ayant institué une procédure spécifique encadrée par les articles L.2323-4, L.2323-6 et R.2323-1-1 du Code du travail, celle-ci doit s'appliquer à l'exclusion de toute autre dans l'hypothèse d'une contestation portant sur une procédure d'information-consultation du CE et du CHSCT. Elle ajoute que le délai de trois mois ouvert par ces dispositions étant expiré à la date de la présente décision, les demandeurs ne sont plus recevables en leur contestation.

Cependant, aucune disposition légale ne prévoit une telle exclusivité procédurale, dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, la contestation porte sur la régularité de la procédure d'information et consultation.

De plus, les exceptions d'irrecevabilité soulevées sont inopérantes dès lors que le CE et le CHSCT ont exclusivement fondé leur action devant le président du TGI de Chalon sur Saône statuant en référé sur le fondement de l'article 809 alinéa 1 du Code de procédure civile, et non sur l'article L.2323-4 qui prévoit la saisine au fond de cette juridiction statuant en la forme des référés.

En conséquence, il y a lieu de rejeter les exceptions d'irrecevabilité soulevées par la société EOLANE.

2. Sur le trouble manifestement illicite

Aux termes de l'article 809 du code de procédure civile, *"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."*

Le CE et le CHSCT de la SAS EOLANE ainsi que la SAS EOLANE versent aux débats :

- les convocations aux deux réunions exceptionnelles de ces instances du 28 septembre 2017, précisant dans l'ordre du jour : *engagement du processus d'information – consultation du (CE) CHSCT relatif à un projet de plan de transformation du Groupe Eolane*
- le document d'information remis par la direction de la société EOLANE au cours de la réunion du 28 septembre 2017 intitulé CAP 2020,
- les procès-verbaux de la réunion du CE et du CHSCT en date du 28 septembre 2017
- les convocations aux réunions du CHSCT et du CE du 29 novembre 2017 et la "note d'information sur les orientations stratégiques de l'article L.2323-10 du Code du travail"
- les procès-verbaux des réunions du CE et du CHSCT exceptionnels en date, respectivement, des 2 février 2018 et 7 février 2018,
- des documents de présentation non datés et ne portant aucune référence à une réunion identifiée, ou se rapportant à des réunions postérieure à la période litigieuse septembre-décembre 2017.

Le projet CAP 2020, qui prévoit d'importantes transformations de la structure et de l'organisation du groupe EOLANE, impose l'instauration de la procédure d'information et consultation du CE et du CHSCT, en application de l'article L.2323-6 du Code du travail.

En application de l'article L.2323-4 du Code du travail, pour lui permettre de formuler un avis éclairé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, ou le cas échéant mises à disposition, d'un délai d'examen suffisant, et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Les informations écrites communiquées par l'employeur doivent être suffisamment détaillées pour permettre aux instances représentatives d'évaluer avec précision l'impact pour les salariés des transformations envisagées.

Or le document intitulé "CAP 2020" remis au cours des réunions du 28 septembre 2017 aux membres du CE et du CHSCT est un document à portée générale, qui ne contient que des grands-titres et des mots clés, est dépourvu

de toute donnée chiffrée, et n'est pas suffisamment détaillé et explicite pour permettre une compréhension éclairée du projet par les représentants élus.

De surcroît, il ressort du procès-verbal de la réunion du CE du 28 septembre 2017 que le directeur d'EOLANE MONTCEAU a indiqué, que "*cette réunion aujourd'hui n'est pas la réunion de démarrage de consultation, parce qu'il n'y a pas eu remise de document avant, etc. Donc il y aura une nouvelle consultation*". La même observation a été formulée au cours de la réunion CHSCT, après intervention de l'inspectrice du travail selon laquelle "*nous devons considérer que cette première réunion n'est pas une réunion d'information, mais une réunion de préparation, il y en aura d'autres à faire*".

Il se déduit de ces éléments que le processus d'information-consultation du CE et du CHSCT n'a pas été enclenché au cours de la réunion du 28 septembre 2018.

Or la convocation de ces deux instances à la réunion du 29 novembre 2017, mentionne, dans l'ordre du jour "*poursuite de l'information/consultation du CHSCT initiée le 28 septembre 2017* :

- *les orientations stratégiques de l'entreprise,*
- *le projet de réorganisation d'EOLANE et ses éventuelles conséquences sur les conditions de travail,*
- *présentation du cabinet mandaté pour la recherche d'un repreneur*".

De plus, au cours de ces réunions, le représentant de la société EOLANE s'est référé à la réunion du 28 septembre 2017 comme point de départ de la consultation relative au projet global concernant le groupe EOLANE, demandant que les avis soient remis le 28 décembre 2017, déclarant que "*les documents ont été remis, certes le 28/9, puis CHCT et CE exceptionnels organisés avec remise de documents. Pour nous les éléments sont là pour que le CHSCT/CE puisse prononcer son avis, par rapport à ce projet-là, pas par rapport au projet de fermeture*".

Il résulte de ces éléments que la société EOLANE a adopté des positions successives contradictoires vis-à-vis des institutions représentatives du personnel. Ces contradictions sont à l'origine d'incompréhensions concernant la nature et le cadre juridique des réunions organisées, et notamment le commencement du processus de consultation et le point de départ du délai légal de trois mois ouvert aux instances représentatives pour émettre un avis. De même, le périmètre et l'objet de la consultation, portant alternativement sur le projet global CAP 2020 ou sur le projet concernant EOLANE MONTCEAU n'ont pas été clairement énoncés, de sorte que les débats retranscrits dans les procès-verbaux témoignent d'une confusion existant dans l'esprit des participants, qui sollicitent des précisions sur la consultation engagée.

De plus, la société EOLANE ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, qu'elle a communiqué aux représentants élus les informations écrites précises et détaillées leur permettant de se forger un avis sur le projet de restructuration envisagé.

En effet, la "note d'information sur les orientations stratégiques de l'article L.2323-10 du Code du travail" ne remplit pas les conditions légales de précision et d'explicitation du projet important envisagé. Il s'agit d'un document synthétique et schématique, correspondant à ceux fournis aux instances représentatives au cours des consultations annuelles obligatoires. De surcroît, la société EOLANE ne saurait se retrancher derrière le défaut de saisine par les demandeurs de la formation statuant en la forme des référés, laquelle n'a pas vocation à suppléer une carence initiale concernant l'obligation d'information qui pèse sur la direction de la société.

Il découle de ces observations que la procédure d'information-consultation prescrite par l'article L2323-4 du code du travail n'a pas été respectée.

La confusion et l'imprécision dans la conduite du processus, telles qu'exposées ci-avant, caractérisent un trouble manifestement illicite auquel il convient de mettre fin.

Il y a lieu par conséquent d'ordonner à la société EOLANE de recommencer la procédure d'information-consultation sur le projet CAP 2020 envisagé.

3. Sur les demandes annexes

Les demanderesses sollicitent du juge des référés qu'il fasse injonction à l'employeur de compléter la BDES et qu'il fasse interdiction à l'employeur de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit du plan de redéploiement industriel, de l'organigramme CORPORATE de janvier 2018, quelque mesure que ce soit du document référence PRJ 02 en date du 30 mars 2018, de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit du projet de redéploiement industriel tel qu'il résulte du document du 28 février 2018 sous astreinte de 500.000 euros par infraction constatée, de mettre en œuvre quelque mesure que ce soit de ce projet avant prise en compte et mise en œuvre de mesures préventives primaires, avant mise en place d'une organisation de travail tenant compte de la réalité et avant mise en œuvre des préconisations de l'expert telles que détaillées pages 54 à 66 de son rapport sous astreinte de 500.000 euros par infraction constatée. Les institutions représentatives du personnel demandent au juge des référés de constater que le projet CAP 2020 et ses mesures d'application n'ont pas fait l'objet d'une prise en compte des risques physiques et psychosociaux.

Or, les demanderesses ne rapportent pas la preuve que les mesures dont elles sollicitent la suspension concernent directement la société EOLANE MONTCEAU, ce que conteste la défenderesse, ou ont été mises en œuvre, s'agissant d'un plan sur trois années.

Face à l'imprécision de ces demandes et des explications et documents fournis, le juge des référés ne dispose pas des éléments d'appréciation suffisants pour statuer,

De surcroît, les demandes concernant la prise en compte des risques psychosociaux sont sans objet au regard des motifs qui précèdent tendant à voir recommencer la procédure d'information-consultation, laquelle emporte nécessairement l'évaluation de l'impact en termes de risques psycho-sociaux du projet en cause.

Il convient, par conséquent, de dire n'y avoir lieu à référé sur l'ensemble de ces demandes.

4. Sur la demande d'astreinte

Aux termes de l'article L 131-1 du Code des procédures civiles d'exécution, « tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision ».

A ce stade de la procédure et au regard des informations dont dispose le juge des référés, aucun élément ne permet d'affirmer que la société EOLANE ne respectera pas la présente décision et qu'une astreinte est nécessaire.

Par conséquent, cette demande ne sera pas accueillie.

5. Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Partie perdante, la SAS EOLANE supportera la charge des dépens. Elle sera en outre condamnée à payer au CE et au CHSCT la somme de 3500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le juge des référés, statuant en premier ressort, par ordonnance contradictoire prononcée par mise à disposition au greffe,

Au principal, renvoie les parties à se pourvoir ainsi qu'elles aviseront,

Au provisoire,

DECLARE le comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail recevables,

ORDONNE à la SAS EOLANE de recommencer la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans un délai maximal de quinze jours à compter de la signification de la présente décision,

DIT n'y avoir lieu à référé sur toutes autres demandes,

CONDAMNE la société EOLANE à payer au CE et au CHSCT la somme de 3.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société EOLANE aux dépens.

Le Greffier

Isabelle DRUHOT

La Présidente

Catherine GROSJEAN

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
LE GOUVERNEUR EN CHIEF

