

SOC.

CM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 21 septembre 2016

Cassation

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1572 FS-P+B+I

Pourvoi n° K 15-13.363

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société GDF Suez, société anonyme, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 16 décembre 2014 par la cour d'appel de Versailles (6e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ au Comité central d'entreprise de la société GDF Suez, dont le siège est [...],

2°/ à la fédération CFE-CGC énergies, dont le siège est [...],

3°/ à la fédération de la chimie et de l'énergie CFDT, dont le siège est [...],

4°/ à la fédération nationale des mines et de l'énergie CGT, dont le siège est [...],

5°/ à la fédération nationale énergie et mine FO, dont le siège est [...],

6°/ à la fédération CFTC chimie mines textile énergie, dont le siège est [...],

défenderesses à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 29 juin 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Sabotier, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, Mmes Lambremon, Reygner, Farthouat-Danon, Slove, Basset, conseillers, Mme Salomon, conseiller référendaire, M. Weissmann, avocat général référendaire, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Sabotier, conseiller référendaire, les observations de Me Le Prado, avocat de la société GDF Suez, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du Comité central d'entreprise de la société GDF Suez, de la fédération CFE-CGC énergies, de la fédération de la chimie et de l'énergie CFDT, de la fédération nationale des mines et de l'énergie CGT, de la fédération nationale énergie et mine FO, et de la fédération CFTC chimie mines textile énergie, l'avis de M. Weissmann, avocat général référendaire, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 2327-2, L. 2323-3, L. 2323-4, R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que courant 2014, les sociétés GDF Suez et GDF Suez Energie ont décidé de créer une entité managériale commune entre Cofely services, filiale de GDF Suez énergie et l'unité « business entity entreprises et collectivités » de GDF Suez ; que le comité central de la société GDF Suez a été informé de ce projet au cours d'une réunion organisée le 25 mars 2014, les informations écrites relatives à ce projet ayant été transmises aux membres du comité central lors de l'envoi de la convocation, le 17 mars 2014 ; qu'au cours de la réunion extraordinaire du 23 avril 2014 prévue pour permettre au comité central de donner son avis, ses membres ont demandé la consultation préalable du comité de l'établissement « business entity entreprises et collectivités » ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de cet établissement ; que par acte d'huissier du 21 mai 2014, le comité central de la société GDF Suez a saisi en la forme des référés le président du tribunal de grande instance afin d'obtenir la suspension de la mise en oeuvre du projet d'entité managériale commune dans l'attente de la mise en oeuvre d'une procédure d'information-consultation de tous les CHSCT concernés avant que le comité central rende son propre avis ; que par une ordonnance du 9 juillet 2014, le président du tribunal de grande instance a fait droit à cette demande ;

Attendu que pour déclarer recevables les demandes du comité central et des syndicats, l'arrêt énonce que, sauf accord ou dispositions légales spécifiques, le délai dont dispose le comité pour agir est fixé à un mois selon l'article R. 2323-1-1 du code du travail, ce texte précisant qu'à l'expiration de ce mois le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif, le point de départ du délai courant à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition, qu'en outre, cet article prévoit qu'en cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois et à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité, voire quatre mois lorsqu'une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place, que selon les nouvelles dispositions précitées, l'avis du comité d'entreprise est réputé donné, à l'expiration du délai prévu pour la consultation des élus, même si ceux-ci n'ont émis aucun avis, qu'il s'ensuit que sa consultation étant achevée, le comité est, en principe, irrecevable à introduire, au-delà de ce délai, toute action en justice ayant pour effet de remettre en cause l'avis

donné ou réputé tel, mais il résulte également des textes ci-dessus qu'« en cas de saisine » du CHSCT, le délai de consultation du comité d'entreprise est porté à trois mois, qu'en l'espèce, l'objet du présent litige tend précisément à déterminer si le CHSCT devait, ou non, être saisi par la société GDF Suez, du projet Cofely ; que le projet n'est pas une simple esquisse ou ébauche de réflexion, qu'il emporte, en lui-même, d'importantes remises en cause des politiques commerciales et des habitudes de travail, par l'apparition de nouveaux produits et la création d'une nécessaire communauté de travail participant à la « synergie » des entités E & C et Cofely services dont il convient de rappeler qu'elles comptaient respectivement 988 et 12 000 salariés au 31 décembre 2013, qu'avec le projet litigieux, la société GDF Suez a arrêté le choix de créer une entité destinée à faire travailler ensemble deux communautés de salariés jusqu'alors bien distinctes, par leur nombre et leurs activités, et que contrairement à ce que prétend la société GDF Suez, la cour ne trouve pas, dans les procès-verbaux du comité central d'entreprise, les déclarations de la direction selon lesquelles l'entité managériale créée pourrait revenir sur le rapprochement des deux entités qu'elle consacre ; qu'il en résulte qu'avant que la décision de créer l'entité managériale ne soit prise, le projet doit être soumis non seulement au comité central d'entreprise, mais également aux CHSCT dont les salariés sont concernés et qu'il s'ensuit que les demandes soumises au premier juge étaient recevables et qu'elles étaient et demeurent justifiées, en sorte que l'ordonnance entreprise sera confirmée ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si le délai de trois mois dont disposait le comité central d'entreprise pour donner son avis sur le projet de création d'une entité managériale commune à deux filiales du groupe, sur lequel il avait reçu communication par l'employeur des informations précises et écrites le 17 mars 2014 et, s'agissant d'un projet relatif à l'organisation du travail, souhaitait disposer de l'avis des CHSCT concernés, n'était pas expiré au moment où le premier juge a statué, le 9 juillet 2014, en sorte que ce dernier ne pouvait plus statuer sur les demandes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 décembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne les défendeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un septembre deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Le Prado, avocat aux Conseils, pour la société GDF Suez

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué ;

D'AVOIR déclarées recevables les demandes formulées par le comité central d'entreprise et les fédérations syndicales de la société GDF Suez ;

AUX MOTIFS PROPRES QU' « il résulte des pièces et écritures des parties que les sociétés GDF Suez et GDF Suez énergies service France (ci-après GDF Suez énergie) appartiennent au groupe GDF Suez, important «énergéticien » au niveau

mondial, qu'il s'agisse d'électricité ou de gaz naturel; que, de son côté, la société GDF Suez énergies emploie 12 000 salariés est une entité de services qui, au sein de son unité « business Unit» (BU), « cofely services», conçoit met en oeuvre et exploite des solutions globales et durables pour les entreprises et les collectivités, permettant à celles-ci de réaliser des économies d'énergies en réduisant l'impact sur l'environnement; que la société GDF Suez comporte cinq établissements et un comité central d'entreprise ; qu'elle est formée de cinq entités, dénommées « business entity » (BE) dont, l'unité « entreprise et collectivités » qui emploie 988 salariés et commercialise les diverses énergies aux entreprises et collectivités ; que le groupe est soucieux de rapprocher ces deux entités afin de répondre aux besoins, en France, liés à la transition énergétique, par une offre auprès de sa clientèle, alliant énergie et services ; qu'à cette fin, a été conçu le projet de créer une entité managériale commune entre les deux unités précitées, chargée de réfléchir à une « éventuelle organisation future plus intégrée » (cf l'assignation à jour fixe de l'appelante); que, dans le cadre d'une procédure d'information/consultation, la société GDF Suez a convoqué son comité central d'entreprise à une première réunion, ordinaire, fixée au 25 mars 2014, après avoir adressé aux membres du comité, un dossier relatif à la création de cette entité managériale entre Cofely services et Entreprise et collectivités; qu'à l'issue de cette réunion et sur l'invitation du président du comité, les élus ont été priés de faire parvenir à ce dernier d'éventuelles questions complémentaires ; que lors d'une réunion extraordinaire tenue le 23 avril suivant, sur convocation unilatérale du président -par suite du refus du secrétaire de signer l'ordre du jour- le comité central d'entreprise a adopté une résolution dans laquelle il a déclaré constater : que la direction indiquait que le projet "in fine" entraînait un transfert d'activité d'E&C vers Cofely services, sans modification des contrats de travail à ce jour, - que, cependant, le projet emportait des modifications de l'organisation du travail et des conditions de travail des salariés de E&C ; qu'en conclusion, les élus ont demandé que soient consultés, préalablement à leur avis, le CHSCT de l'établissement France BEE et le comité de cet établissement ; que devant le refus de la direction de procéder aux consultations requises, le comité central d'entreprise a donné mandat à son secrétaire pour engager une action en justice et, le 21 mai 2014, le comité et les cinq fédérations syndicales précitées ont introduit la présente instance en référé, devant le président du tribunal de grande instance de Nanterre, en sollicitant la suspension de la mise en oeuvre du projet et la suspension de la procédure de la consultation du comité central d'entreprise jusqu'à ce que les CHSCT concernés aient été consultés ; que c'est dans ces conditions qu'est intervenue l'ordonnance dont appel, faisant droit aux prétentions des demandeurs, au motif que le projet Cofely est un projet important qui aura un impact sur les conditions de travail des salariés et qui, dans ces conditions, rend nécessaire la consultation des CHSCT géographiquement compétents; que, dans l'intervalle, le comité central d'entreprise de la société GDF Suez énergie, saisi, lui également, d'une procédure d'information et de consultation sur le projet, a rendu le 21 mai 2014 un avis dans lequel il a seulement pris acte du fait que sa consultation ne portait « en aucune manière sur la future direction de l'innovation dont le projet (contours, effectifs, coût, fonctionnement etc) reste à instruire par la direction» et ferait l'objet, en son temps,« comme toutes les autres évolutions envisagées de l'organisation, d'une information de toutes les instances concernées (CCE, CE, CHSCT) »; qu'il convient de préciser, en outre, que le comité d'établissement de France BEE de la société GDF SUEZ a saisi, de son côté, la même formation de référé du tribunal de grande instance de Nanterre afin d'être également consulté sur le projet litigieux et que par ordonnance du 9 juillet 2014, cette juridiction a rejeté sa demande après avoir relevé que « le projet n'a pas d'impact, ni sur le plan individuel de travail, - les contrats de travail demeurant inchangés- ni sur le plan collectif, - le groupe s'engageant à ne pas modifier les dispositions statutaires, réglementaires et conventionnelles, ni la représentation du personnel- et le projet n'entraînant pas de suppression de poste »; qu'à titre principal, la société GDF Suez soulève l'irrecevabilité de l'action du comité central d'entreprise, comme formée au-delà du délai d'un mois, prescrit par les articles L. 2323-4 et R. 2323-1 du code du travail; que de même, selon elle, les organisations syndicales ne peuvent qu'être déclarées irrecevables à agir, celles-ci ne pouvant détenir plus de droits que le comité central d'entreprise ; qu'à titre subsidiaire - et sous réserve que cette action puisse être analysée comme relevant des pouvoirs du juge des référés- l'appelante soutient que la consultation du CCE est régulière, le projet Cofely n'impliquant pas la consultation des CHSCT ; que, depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et en application des dispositions de l'article L. 2323-3 du code du travail, le comité d'entreprise - comme, donc, le comité central d'entreprise ou le comité d'établissement - voit enfermer son avis, dans un délai qui peut être déterminé par accord entre l'employeur et le comité ou relève, en certains cas, de dispositions légales spécifiques ; que, sauf accord ou dispositions légales spécifiques, le délai dont dispose le comité pour agir est fixé à un mois selon l'article R. 2323-1-1 du code du travail, et ce texte précise qu'à l'expiration de ce mois le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif - le point de départ du délai courant à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition ; qu'enfin, cet article prévoit qu'en cas d'intervention d'un expert, le délai est porté à deux mois et, à trois mois, en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités

d'hygiène, de sécurité, voire quatre mois, lorsqu'une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place ; que la société GDF Suez expose que le comité central d'entreprise a agi hors délai en introduisant la présente instance en référé, le 21 mai 2014, soit, plus d'un mois après la convocation et la communication des documents d'information aux élus, le 17 mars 2014; que les intimés font valoir, comme le premier juge, que le délai de leur consultation, tel que dorénavant réglementé ainsi qu'il vient d'être rappelé, ne constitue pas un délai de forclusion et qu'ils ne peuvent, dès lors, être déclarés irrecevables en leur action au motif que le délai d'un mois applicable à la consultation du comité central d'entreprise était expiré à la date de l'assignation en référé; il est vrai que, selon les nouvelles dispositions précitées, l'avis du comité d'entreprise est réputé donné, à l'expiration du délai prévu pour la consultation des élus, même si ceux-ci n'ont émis aucun avis ; qu'il s'ensuit que sa consultation étant achevée, le comité est, en principe, irrecevable à introduire, au-delà de ce délai, toute action en justice ayant pour effet de remettre en cause l'avis donné ou réputé tel ; mais qu'il résulte également des textes cidessus qu'«en cas de saisine » du CHSCT, le délai de consultation du comité d'entreprise est porté à trois mois; Or qu'en l'espèce, l'objet du présent litige tend précisément à déterminer si le CHSCT devait, ou non, être saisi par la société GDF Suez, du projet Cofely; que, selon la réponse apportée à cette question, le comité central d'entreprise sera déclaré recevable, ou non, en son action; que, si elle n'est pas régie par les dispositions des textes précédemment rappelés, la recevabilité de l'action des organisations syndicales, dès lors qu'elle tend à contester les conditions de consultation du comité central d'entreprise, ne peut être appréciée différemment de celle du comité, lui-même puisqu'au regard de leur qualité, leur action s'analyse davantage en une intervention aux côtés du demandeur principal qu'est le comité central d'entreprise; qu'il convient donc de statuer sur la contestation émise par le comité central d'entreprise;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU' « aux termes de l'article L. 2323-3 du code du travail, dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et vœux. Il dispose d'un délai d'examen suffisant. Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L.2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux. Aux termes de l'article L. 2323-4 du code du travail, pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis.

Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3. Pour les consultations mentionnées à l'article R. 2323-1, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date fixée à cet article. En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois. Le délai mentionné au premier alinéa est porté à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert. L'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné au troisième alinéa. Il ressort du procès-verbal du comité central d'entreprise de GDF Suez SA du 23 avril 2014 que les élus du comité ont demandé communication de l'avis des CHSCT concernés avant d'émettre un avis, que la direction a indiqué que rien ne justifiait une telle consultation, qu'elle a considéré que la consultation du comité central d'entreprise était close le 23 avril 2014. L'article L. 2323-4 du code du travail est relatif aux informations précises et écrites émanant de l'employeur, et permet aux membres élus du comité de saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés dans un délai de huit jours, il n'octroie pas cette faculté aux syndicats. En

l'espèce, aucun accord n'a été conclu entre l'employeur et le comité central d'entreprise. Les membres du comité central d'entreprise n'ont pas sollicité d'informations écrites complémentaires de la part de l'employeur, mais ont réclamé l'avis des CHSCT concernés avant de rendre un avis sur le projet. Or, le texte ne prévoit pas de délai pour agir dans ce cas. Au vu du refus de la direction de recueillir l'avis des CHSCT, formulé lors de la réunion extraordinaire du comité central d'entreprise en date du 23 avril 2014 et de l'assignation délivrée le 21 mai 2014, le moyen d'irrecevabilité tiré du non-respect du délai pour agir des demandeurs, le comité central d'entreprise ainsi que les fédérations syndicales, doit être rejeté, ce délai de contestation apparaissant raisonnable ».

ALORS QU' aux termes des articles L. 2327-2 et L. 2323-3, R.2323-1, R. 2323-1-1 du code du travail tels qu'issus de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et de son décret d'application du 27 décembre 2013, à défaut d'accord entre l'employeur et les membres du comité central d'entreprise sur les délais de consultation, le comité central d'entreprise doit rendre son avis sur les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise dans le délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations précises et écrites relatives au projet en cause; que ce n'est qu'en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT concernés par le projet que le délai réglementaire d'un mois est porté à trois mois; qu'en l'absence de saisine des CHSCT concernés, à l'expiration du délai d'un mois, le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif, ce qui le rend irrecevable à agir en justice pour demander la suspension de la mise en oeuvre du projet litigieux et la suspension de la procédure d'information et de consultation sur ce projet ; que comme la cour d'appel l'a relevé, le comité central d'entreprise de la société GDF Suez et cinq fédérations syndicales ont introduit le 21 mai 2014 une action en référé aux fins de voir suspendre le projet de création d'une entité managériale entre la BE entreprises et collectivités appartenant à la société GDF Suez et la BU cofely services appartenant à la société GDF Suez énergie services; que la cour d'appel a également constaté que l'employeur avait communiqué aux élus les documents d'information relatifs au projet le 17 mars 2014 ; que la cour d'appel en a déduit que les demandeurs étaient en principe irrecevables à agir en justice, le délai d'un mois de consultation étant expiré; que la cour d'appel ne pouvait écarter cette fin de non-recevoir au prétexte que l'objet du litige tendait à déterminer si les CHSCT concernés devaient, ou non être saisis par l'employeur et que selon la réponse apportée à cette question, le comité central d'entreprise serait, ou non, déclaré recevable en son action ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 2327-2, L. 2323-3, R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail ;

ET ALORS QU' aux termes de l'article L. 2323-4 du code du travail, seul le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, saisi dans le délai de consultation laissé aux membres du comité central d'entreprise pour rendre leur avis sur les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, peut décider de proroger ce délai lorsqu'il constate des difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis ; que la cour d'appel ne pouvait déclarer recevables les demandes du comité central d'entreprise de la société GDF Suez et des fédérations syndicales de cette entreprise, bien que les demandeurs n'aient pas saisi dans le délai de consultation d'un mois le président du tribunal de grande instance de Nanterre aux fins d'obtenir une prorogation des délais et le cas échéant le concours des CHSCT concernés par le projet ; qu'elle a, à nouveau, violé les articles L. 2323-4, R. 2323-1 et R. 2323-1-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué ;

D'AVOIR suspendu la mise en oeuvre du projet de création d'une entité managériale entre Cofely services et la BE entreprises et collectivités jusqu'à ce que l'ensemble des institutions représentatives du personnel compétentes, y compris le comité central d'entreprise aient été valablement informées et consultées sous astreinte de 1 000 euros par jour et par infraction constatée et suspendu la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise de la société GDF Suez jusqu'à ce que les CHSCT concernés aient été valablement informés et consultés sur le projet de création de l'entité managériale sous la même astreinte ;

AUX MOTIFS PROPRES QU' « qu'il convient de statuer sur la contestation émise par le comité central d'entreprise, étant rappelé que le défaut de consultation du CHSCT lorsque celle-ci est obligatoire, caractérise une irrégularité de procédure constitutive d'un trouble manifestement illicite et entre bien, à ce titre, dans la sphère des pouvoirs de la juridiction des

référés ; que selon la société GDF Suez, le projet litigieux ne consiste qu'en la création d'une entité managériale, commune à l'unité E & C, lui appartenant, et à l'unité Cofely services qui dépend de la société GDF SUEZ énergie; que dans l'ordonnance entreprise, le juge des référés a fondé sa décision sur l'impact potentiel, susceptible d'affecter « à terme » l'organisation ou les conditions du travail ; que si, dans l'avenir, des décisions devaient être prises concernant le travail des salariés, elle consultera les institutions représentatives du personnel compétentes, dont, les CHSCT, comme elle s'y est engagée devant le CCE, pendant la procédure de consultation; qu'en définitive, le travail de l'entité managériale commune, issue du projet, n'est qu'un « travail de réflexion par lequel des décisions pourront être prises lesquelles pourraient avoir, dans le futur, des conséquences sur les conditions de travail » et justifier alors, en conséquence, la consultation des divers CHSCT ; qu'aussi bien, d'ailleurs, il est « tout à fait envisageable qu'à terme, aucun rapprochement ne soit finalement décidé par l'entité managériale » ; que les intimés soutiennent qu'au contraire la consultation des CHSCT est nécessaire en application des dispositions de l'article L.2323-27 qui dispose:« (le comité central d'entreprise) bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis » et de l'article L. 4612-8 relatif au CHSCT qui énonce:« le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (...) » ; qu'en l'espèce, le projet litigieux va avoir pour effet d'imposer aux salariés de la société GDF Suez la vente de nouveaux produits (les produits de Cofely services) et de leur confier de nouvelles missions par la mise en oeuvre de projets de synergie, avec nécessairement une évolution de la charge de travail ; que la modification des procédures de travail et de management qui s'en suivront justifient la saisine des huit CHSCT existant au sein de E&C, laquelle doit être préalable à la consultation du comité central d'entreprise puisque l'avis spécialisé des CHSCT ne constitue que l'un des éléments d'information, utiles à l'avis du comité central d'entreprise; que les deux textes cités par le comité central d'entreprise, en dépit des prétentions contraires de l'appelante, ne sont nullement contradictoires et peuvent être justement invoqués, ensemble, par le comité central d'entreprise dès lors que l'article L. 2323-27 définit, à l'intérieur des ses attributions économiques, les pouvoirs du comité central d'entreprise en matière de conditions du travail; que ce texte précise seulement que le comité central d'entreprise peut bénéficier de l'avis du CHSCT si la consultation a trait à une matière relevant de la compétence de celui-ci, c'est à dire entrant dans sa mission définie à l'article L. 4612-1 travail comme celle tendant à veiller à la sécurité, à la santé et aux conditions de travail des travailleurs; que, toutefois, la recevabilité de l'action introduite, devant le premier juge, par les intimés et le délai de consultation de trois mois , qui sous-tend cette recevabilité, supposent la saisine du CHSCT; qu'en l'absence d'accord, entre les élus et l'employeur, cette «saisine» , qui implique, d'ailleurs, l'existence d'un projet soumis au comité , ne peut renvoyer qu' à celle prévue en matière de consultations obligatoires du CHSCT prévues par l'article L. 4612-8 du code du travail, sous peine , contrairement à l'intention du législateur du 14 juin 2013 et des auteurs de l'ANI du 11 janvier 2013 qui l'ont précédé, de laisser à la discrétion du comité, la possibilité de proroger la durée de sa consultation, désormais fixée, en principe, à un mois; que, conformément aux dispositions de ce texte, il y a lieu en conséquence de rechercher si le projet Cofely emporte une« transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » ; certes, que la société GDF Suez soutient, comme sa direction l'a affirmé dans la réunion du comité central d'entreprise du 25 mars 2014, que le projet a trait à la création d'un entité managériale commune aux deux unités E&C et Cofely services « dans laquelle chacune des deux parties conserve son organisation, son mode de fonctionnement et de pilotage, et entre lesquelles on crée des synergies au travers de fonctions matricées » ; qu'il a même été précisé : « les deux entités continueront à travailler comme avant » et si « des changements organisationnels permettant une meilleure synergie étaient mis en oeuvre avant 2016, ceux-ci donneraient lieu à un autre dossier soumis aux instances sociales compétentes » ; cependant que le procès-verbal de cette réunion mentionne également que les nouveaux liens managériaux qui vont être créés visent « à renforcer l'efficacité de la fonction marketing » en faisant partager aux salariés des deux entités « un portefeuille d'offres, les meilleures pratiques d'outil d'aide à la vente et de nouveaux canaux de vente ... »; que, d'ailleurs, ces perspectives ont provoqué des réactions hostiles des élus du comité central d'entreprise, estimant que le projet exposait davantage, les salariés E&C que les salariés Cofely services, au regard du maintien de leurs conditions de travail respectives; qu'il résulte des énonciations qui précèdent que le projet Cofely n'est pas une simple esquisse ou ébauche de réflexion -qui d'ailleurs n'aurait pas même justifié la saisine du comité central d'entreprise dont on se demanderait, sinon, quel besoin il y avait de le saisir ; qu'il emporte, en lui-même, d'importantes remises en cause des politiques commerciales et des habitudes de travail, par l'apparition de nouveaux produits et la création d'une nécessaire communauté de travail participant à la « synergie » des entités E&C et Cofely services dont il convient de rappeler qu'elles comptaient respectivement 988 et 12

000 salariés au 31 décembre 2013 ; qu'avec le projet litigieux, la société GDF Suez a arrêté le choix de créer une entité destinée à faire travailler ensemble, deux communautés de salariés jusqu'alors bien distinctes, par leur nombre et leurs activités; que contrairement à ce que prétend la société GDF Suez dans ses conclusions, la cour ne trouve pas dans les procès-verbaux du comité central d'entreprise, les déclarations de la direction selon lesquelles, l'entité managériale créée pourrait revenir sur le rapprochement des deux entités qu'elle consacre; qu'avant que la décision de créer l'entité managériale ne soit prise, le projet Cofelys doit être soumis non seulement au comité central d'entreprise, mais également aux CHSCT dont les salariés sont concernés; qu'il importe peu que les emplois ne soient pas actuellement présentés, comme menacés, dès lors que le projet est important et affecte les conditions de travail ; qu'il s'ensuit que les demandes soumises au premier juge étaient recevables et qu'elles étaient et demeurent justifiées ; qu'il convient, dès lors, de confirmer l'ordonnance entreprise et les mesures qu'elle contient ».

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU' « en application des dispositions 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. Aux termes de l'article L.2323-2 du code du travail, les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, sauf, en application de l'article L. 2323-25, avant le lancement d'une offre publique d'acquisition. Aux termes de l'article L. 2323-27 du code du travail, le comité d'établissement est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis. Aux termes de l'article L. 4612-8 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. En application des dispositions de l'article 809 du code de procédure civile, la contestation du comité central d'entreprise quant à l'absence de consultation et d'avis préalable du CHSCT, ne lui permettant pas de rendre un avis éclairé sur un projet, constitue un trouble manifestement illicite relevant de la compétence du juge des référés. Le comité central d'entreprise est recevable à agir en contestation, indépendamment de l'existence ou non d'une revendication directe émanant des CHSCT concernés à être consultés sur le projet. En l'espèce, il n'est pas contesté que la société a bien communiqué des informations sur le projet de création d'une entité managériale entre deux entités la Business Entity entreprises et collectivités et la Business unit Cofely services, exposant le contexte du projet, son ambition et son impact, et que des réponses ont bien été apportées aux questions posées par les membres du comité. Il ressort des éléments du dossier que le groupe GDF Suez vise à créer une entité managériale se caractérisant par la mise en place d'une coordination managériale et commerciale, permettant d'apporter des solutions innovantes aux clients, alliant énergies et services, que l'ambition du projet vise à réaliser de fortes synergies, une coordination des actions commerciales et marketing, des synergies de partage d'actifs, un partage de démarches innovantes et de nouvelles offres, des mutualisation de coûts. Or, la coordination de l'entité reposera sur l'animation transverse des fonctions suivantes: ressources humaines, finance, juridique, achats, marketing, commercial, communication, stratégie, systèmes d'information, des chefs de projet seront en charge de la coordination des fonctions afin de permettre aux équipes de mieux se connaître et de travailler ensemble efficacement. Quand bien même le groupe a donné aux élus l'assurance qu'initialement nombre de paramètres resteront inchangés, chacune des deux organisations conservant l'ensemble de son organigramme et chaque personne gardant le lien managérial qui l'unit à son responsable hiérarchique actuel, il n'en demeure pas moins qu'un rapprochement entre deux grandes structures complexes est envisagé avec des objectifs ambitieux et une stratégie à long terme, la société exposant vouloir procéder par étapes successives. Or, la création de cette entité managériale, ne peut se concevoir comme une création d'une entité abstraite, détachée du rapprochement envisagé, mais bien comme la première étape d'un projet de rapprochement ambitieux, le seul découpage de ce projet en étapes successives par la société, ne pouvant suffire en lui-même à limiter l'impact du projet. En outre, il y a lieu de considérer que cette entité managériale a une fonction stratégique, afin de permettre des choix judicieux et la faisabilité du rapprochement envisagé entre les deux entités, elle aura donc forcément une influence sur les choix stratégiques qui seront opérés dans les futures étapes de ce projet, puisque les salariés qui sont affectés dans des services rattachés à des directions fonctionnelles dans les entités sont

invités à réfléchir, à travailler ensemble et donc à terme à harmoniser certaines de leurs pratiques, des doublons pouvant également être identifiés sur certaines fonctions, la coordination par cette structure de management aura donc forcément un impact concret à terme sur l'organisation du travail. Il y a donc bien lieu de considérer que le projet de création d'une entité managériale entre la Business entity entreprises et collectivités de 988 salariés et la Business unit cofely services de 12 000 salariés, est un projet important qui aura un impact sur les conditions de travail des salariés ce qui rend nécessaire la consultation des CHSCT géographiquement compétents sur ce projet. En conséquence, il convient de suspendre la mise en oeuvre du projet de création d'une entité managériale entre Cofely services et E&C jusqu'à ce que l'ensemble des institutions représentatives du personnel compétentes, y compris le comité central d'entreprise aient été valablement informées et consultées, et ce sous astreinte qu'il convient de cantonner à un montant de 1 000 euros par jour et par infraction constatée à compter de 10 jours après notification de la présente décision et de suspendre la procédure d'information et de consultation du comité central d'entreprise de la société GDF Suez SA jusqu'à ce que les CHSCT concernés aient été valablement informés et consultés sur le projet de création d'une entité managériale entre Cofely services et E&C, et ce sous astreinte qu'il convient de cantonner à un montant de 1 000 euros par jour de retard et par infraction constatée à compter de 10 jours après notification de la présente décision. Le juge des référés se réservera la liquidation de l'astreinte mais ne saurait se réserver la connaissance et l'appréciation de toute autre difficulté éventuelle ».

ALORS QUE la consultation préalable du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ne s'impose qu'en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; et que le juge des référés n'a le pouvoir de faire cesser le trouble manifestement illicite constitué par le défaut de consultation du CHSCT que si le caractère important du projet modifiant les conditions de travail des salariés est évident; que le nombre des salariés concernés par le projet ne détermine pas à lui seul l'importance du projet lequel, pour imposer la consultation préalable du CHSCT, doit entraîner un changement des conditions de travail matérialisé notamment par une modification des statuts sociaux, lieux de travail et des attributions des salariés ; que pour dire que le défaut de consultation des huit CHSCT concernés par le projet de création d'une entité managériale entre la BE entreprises et collectivités et la BU cofely services constituait un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, que ce projet était important et qu'il affectait les conditions de travail des salariés des deux entités en ce qu'il visait la mise en place d'une coordination managériale et commerciale qui emportait d'importantes remises en cause des politiques commerciales et des habitudes de travail par l'apparition de nouveaux produits et d'une communauté de travail participant à la synergie des entités rapprochées qui employaient respectivement 988 et 12 000 salariés au 31 décembre 2013 ; que la cour d'appel a pourtant constaté que le groupe GDF Suez avait donné aux élus l'assurance que ce projet n'entraînait pas de modification des statuts sociaux respectifs des salariés des deux entités ni de changement de lien managérial ou hiérarchique; qu'en statuant par ces motifs desquels il ne résultait pas, de manière évidente, que le projet litigieux, qui se limitait à mettre en place une entité managériale, entraînait une modification importante des conditions de travail pour les salariés des deux entités, la cour d'appel a violé l'article L. 4612-8 du code du travail et l'article 809 du code de procédure civile.

ET ALORS QUE pour ordonner la consultation du CHSCT le juge doit caractériser l'existence d'un projet important modifiant les conditions de travail des salariés matérialisé notamment par le transfert hors de leur secteur géographique d'origine ou le changement des attributions des salariés concernés par le projet ; qu'en affirmant que le projet de création d'une entité managériale entre la BE entreprises et collectivités et la BU cofely services était important et qu'il affectait les conditions de travail des salariés concernés sans constater un changement de leurs attributions ni rechercher, comme elle y était pourtant invitée par la société GDF Suez, si les salariés des deux entités qui conservaient leurs statuts sociaux et leur liens hiérarchiques propres n'étaient pas également maintenus sur leurs lieux de travail respectifs, en sorte que le projet en cause ne constituait pas un projet important entraînant une modification des conditions de travail des salariés concernés, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 4612-8 du code du travail.