

COMMISSION OUVERTE DE DROIT SOCIAL

Formation continue

thème: **Actualité jurisprudentielle**

Arrêts récents et topiques de la Chambre sociale et quelques décisions de première instance intervenants : **Florence Lepany** (cabinet Lachaud-Lepany), avocate à la Cour d'appel de Paris

Gilles Béliet (cabinet Freshfields Bruckhaus Deringer), avocat à la Cour d'appel de Paris

séance du : 7 juillet 2005

(Compte rendu rédigé par Émilie Morin, élève avocat année 2005)

Panorama de jurisprudence de première instance

par Florence Lepany

I- Sur le comité d'entreprise

A) Irrecevabilité d'une action d'un CE/absence d'atteinte à son bon fonctionnement

B) Irrecevabilité de l'action d'un CCE/demande de nullité d'un PSE

C) Demande de mise en place d'un PSE

D) Fonctionnement du CE

E) Information du CE en matière de sous-traitance

F) Droit d'alerte et procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise

II- Sur la négociation collective

A) Droit d'opposition

B) Mise en cause d'accord collectif

III - Représentativité syndicale et ses conséquences

A) Bénédicte de la présomption irréfragable de représentativité

B) Représentativité prouvée/discrimination syndicale

IV-Recevabilité de l'action des syndicats/compétence du TGI

V- Application de l'article L. 122-12 alinéa 2

VI- Contrôle de l'activité des salariés

VII- Exercice du droit de grève

IX Procédure de médiation

X- Action sur le fondement de l'article L. 251-6 du Code du commerce

I- Sur le comité d'entreprise

A) Irrecevabilité d'une action d'un CE/absence d'atteinte à son bon fonctionnement

■ TGI PARIS, 10 mai 2005, CE ISS ABILIS Rueil, SFP CFDT/ ISS ABILIS

Un comité d'établissement de ISS ABILIS et le syndicat CFDT ont saisi le tribunal pour qu'il soit jugé que la société ISS ABILIS a porté atteinte au fonctionnement régulier du comité d'établissement et à l'exercice de l'action syndicale dans le cadre de la fermeture de l'établissement.

Le tribunal déclare le comité d'établissement irrecevable au motif que le procès verbal de la réunion habilitant le secrétaire à représenter le CE pour toute action judiciaire n'est signé que par ce dernier qui agit donc sans délégation du comité d'établissement en cause.

Le tribunal constate l'absence d'entrave relevant notamment que les élus n'ont formulé aucune demande lors de la procédure d'information et de consultation pour obtenir davantage d'information

Quant au sort des membres du CE, la société justifie de la conservation de leur mandat dans l'agence d'accueil et qu'aucun licenciement n'est envisagé.

Enfin, s'agissant de la dévolution par l'employeur des biens du comité d'établissement, le tribunal relève que les dispositions de l'article R. 432-16 du Code du travail ne s'appliquent pas à la fermeture d'un seul établissement, les biens de ce dernier devant être affectés aux comités d'établissement des sociétés du groupe où les salariés de l'établissement fermé ont été transférés.

Le syndicat SFP CFDT est donc débouté de l'ensemble de ses demandes.

B) Irrecevabilité de l'action d'un CCE/demande de nullité d'un PSE

■ TGI PARIS 25 janvier 2005, Comité central d'entreprise Inergie France, FO/Société Inergy Automotive System

1- sur l'irrecevabilité de l'action du CCE

Le CCE avait mandaté son secrétaire afin d'ester en justice pour le représenter dans l'éventualité d'une procédure en justice dans le cadre d'une procédure d'information et de consultation du CE impliquant un PSE.

Quelques mois plus tard, le CCE procédait à un nouveau vote sur la question de savoir s'il fallait ester en justice pour obtenir la nullité des licenciements économiques qui débouchait sur un partage des voix.

Par conséquent le tribunal concluait à l'absence de mandat du secrétaire du CCE pour contester le licenciement économique, faute de majorité lors du vote de ce dernier.

Le tribunal a donc déclaré l'action du CCE irrecevable, le secrétaire n'ayant pu, au jour de l'audience, de mandat d'agir en justice.

2- sur la procédure d'information et de consultation

Les fédérations CGT et FO faisaient valoir que la procédure de licenciement devait être annulée en raison d'une irrégularité de la procédure d'information et de consultation.

Or, le tribunal indique qu'une irrégularité affectant la procédure d'information et de consultation permet seulement d'obtenir sa suspension si elle n'est pas terminée, ou à défaut de réparation du préjudice subi.

Le tribunal déboute les fédérations de leurs demandes ce d'autant qu'elles n'ont agi en justice que postérieurement à l'achèvement de la procédure d'information et de consultation.

3- sur le contenu du PSE

Les fédérations CGT et FO faisaient également valoir que le PSE étaient insuffisant et donc nul.

Le tribunal déboute les fédérations de leurs demandes, constatant notamment :

- l'amélioration du plan durant la procédure d'information et de consultation,
- un nombre de postes de reclassement supérieur au nombre de salariés concernés par le projet de licenciement,
- la priorité aux mesures internes de reclassement, et, ce même si l'entreprise continue à avoir recours à du personnel intérimaire pour des surcroûts d'activités, dans des proportions dont il n'est pas démontré qu'elles seraient massives,
- la non-obligation pour l'employeur de donner le nom du prestataire chargé de l'antenne emploi.

C) Demande de mise en place d'un PSE

■ TGI PARIS, 7 septembre 2004, CE VITALICOM, CFDT/VIALICOM

Le CE faisait notamment valoir la notification de 23 licenciements de janvier à avril 2004 sur le site de Beaubourg ainsi que 70 modifications de contrats de travail sur le site de Reims.

Le CE soutenait que les licenciements pour motif personnel notifiés étaient en réalité des licenciements pour motif économique et que les modifications de contrat de travail étaient liées à la non rentabilité de l'activité et à la perte du marché Orange.

Le CE demande qu'il soit constaté l'absence de PSE et l'obligation de mise en place d'un PSE.

Toutefois, des salariés licenciés ayant saisi le conseil de prud'hommes pour contester leur licenciement, le tribunal décide de surseoir à statuer dans l'attente de l'issue des instances engagées devant le conseil de prud'hommes, considérant que ce dernier a seule compétence pour apprécier la validité des licenciements prononcés dans le cadre de l'action individuelle des salariés.

D) Fonctionnement du CE

1- désignation des membres du bureau du CE

■ TGI PARIS, 2 novembre 2004, Bastien, Aubert/CE de la SA Direction des Constructions navales

Rappelant qu'il incombait au comité d'établissement seul de décider de la constitution du bureau et d'en fixer les modalités en adoptant le cas échéant un règlement intérieur, et non de manière unilatérale par le président du comité sans avoir recueilli au préalable l'approbation de la majorité du comité d'établissement, le tribunal annule donc la désignation du secrétaire adjoint, du trésorier et du trésorier du comité.

2- fixation de l'ordre du jour

■ TGI ANGERS, ordonnance de référé, 3 mars 2005, CE UES NEC Angers/NEC Computers

Il s'agit de la première décision rendue sur les nouvelles dispositions légales en matière de fixation de l'ordre du jour qui ont pour objectif de mettre un terme aux litiges antérieurs portés devant le juge des référés en cas de refus par le secrétaire de signer l'ordre du jour.

En l'espèce, le comité d'entreprise avait saisi le juge des référés pour obtenir l'annulation de la procédure d'information et de consultation au motif que le Président du comité avait fixé unilatéralement l'ordre du jour de la réunion sans discussion préalable avec le secrétaire qui portait sur l'engagement des procédures Livres IV/III.

Interprétant le nouvel article L. 434-3 du Code du travail, le juge des référés considère à juste titre que le législateur a souhaité maintenir le caractère conjoint de l'ordre du jour et qu'ainsi l'employeur aurait dû préalablement soumettre l'ordre du jour de la réunion au secrétaire.

En conséquence, le juge des référés remet les parties en l'état avant la réunion irrégulièrement tenue en les invitant à établir un ordre du jour d'un commun accord.

A noter que cette décision rejette les autres demandes du CE au motif que le mandat donné au secrétaire pour ester en justice était limité à la régularité de la fixation de l'ordre du jour.

■ TGI PARIS, ordonnance de référé, 1^{er} juillet 2004, SA BIPOP/CE BIPOP

La société BIPOP a saisi le juge des référés afin d'ordonner au CE d'assister aux réunions extraordinaires au titre des Livres IV et III, ainsi que fixer un calendrier des opérations de procédure.

Le juge des référés dit n'y avoir lieu à référé, rappelant qu'il n'est pas de la compétence du juge des référés d'ordonner au CE d'assister aux réunions extraordinaires des Livres IV et III et qu'il ne relève pas davantage de ses pouvoirs de fixer un calendrier de procédure au titre de l'information et de la consultation du CE, en cas de désaccord sur l'ordre du jour.

E) Information du CE en matière de sous-traitance

■ TGI PARIS, 7 septembre 2004, CE SNCF Clientèles/SNCF

Le CE demandait qu'il soit ordonné à la SNCF de lui remettre différents éléments d'information en matière de sous-traitance, notamment, le détail des tâches, la durée des missions, et les renseignements relatifs aux pénalités, en se fondant sur les articles L. 432-1 et L. 432-4 du Code du travail en ce qui concerne les mesures de nature à affecter le volume des effectifs.

Le tribunal déboute le CE de sa demande aux motifs que la SNCF a rempli ses obligations, les articles L. 434-4-2 et R. 432-19 du Code du travail ne prévoyant qu'une obligation de remise d'informations en termes de montant de la sous-traitance et de nombre de salariés concernés.

En effet, Il est constaté par le tribunal qu'il est remis trimestriellement un document comportant ses informations sans aucune contestation.

De plus, le tribunal relève que le CE avait obtenu de nombreuses informations dans le cadre d'une expertise du cabinet SYNDEX.

F) Droit d'alerte et procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise

■ TGI NANTERRE, ordonnance de référé, 10 septembre 2004 Sté Chaffoteaux et Maury/CE Sté Chaffoteaux et Maury

La société Chaffoteaux et Maury envisageait de délocaliser une partie de sa production ce qui faisait l'objet d'une procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Le CE décidait d'engager une procédure d'alerte, afin que la société réponde précisément à certaines questions relatives au projet de délocalisation et ses conséquences.

Estimant que l'employeur n'avait pas donné de réponses satisfaisantes à ses questions, le CE désignait un expert dans le cadre du droit d'alerte.

La société Chaffoteaux et Maury devait saisir le juge des référés pour qu'il annule la procédure d'alerte et constate que le CE avait été valablement consulté sur le projet de délocalisation.

Le juge des référés, estimant que l'employeur ne rapportait pas la preuve d'un abus de droit dans le recours à la procédure d'alerte, déboutait la société requérante tout en faisant droit à la demande reconventionnelle du CE tendant à suspendre la procédure de consultation sur le projet de délocalisation jusqu'au dépôt du rapport de l'expert nommé dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte.

En effet, le juge des référés estimait ainsi que le CE était insuffisamment informé et qu'il ne pouvait être valablement consulté sans les précisions complémentaires apportées par le rapport de l'expert.

■ TGI PARIS, ordonnance de référé du 30 juin 2005, Comité d'entreprise de la société Assytem Services/société Assytem Services

Dans le cadre d'une opération de fusion-absorption, une procédure d'information et de consultation du CE de la société Assytem Services était engagée.

Le CE s'estimant insuffisamment informé déclenche une procédure d'alerte, nomme un expert comptable et refusait de donner son avis tant que le rapport d'expert ne lui aurait pas été communiqué.

Le CE demandait donc au juge des référés de suspendre la fusion absorption jusqu'à ce qu'il ait pu rendre un avis éclairé, ce qui suppose la présentation du rapport de l'expert désigné dans le cadre du droit d'alerte.

Quant à la société, elle considérait que la procédure d'information et de consultation était arrivée à son terme, le CE refusant de rendre son avis sans motif légitime.

Ainsi, le juge des référés considère qu'il n'y avait pas lieu à référé, estimant que les documents fournis au CE étaient suffisants pour lui permettre de donner un avis, sans qu'il soit besoin d'attendre le rapport de l'expert, nommé à l'occasion de l'exercice du droit d'alerte.

Le juge des référés relevait notamment que le CE n'avait mis en œuvre la procédure d'alerte que:

- six mois après l'engagement de la procédure d'information et de consultation,
- un mois après la réunion lors de laquelle les élus ont refusé de rendre un avis sans pour autant demander les éléments nécessaires pour rendre un avis.

Commentaire comparé :

Si les ordonnances rendues par les juges des référés près des Tribunaux de NANTERRE et de PARIS sont quelques peu contradictoires dans leur solution, il a été néanmoins adopté la même méthode de raisonnement.

En effet, dans les deux espèces, le juge des référés apprécie le contenu des informations et le déroulement des débats en réunion pour décider si les élus doivent être en possession du rapport de l'expert désigné dans le cadre du droit d'alerte pour rendre valablement un avis.

II- Sur la négociation collective

A) Droit d'opposition

- TGI PARIS, 30 novembre 2004, CRCAM/CGT Crédit Agricole, FO Crédit Agricole, Syndicat francilien des Services à l'agriculture CFDT

Interprétant strictement le nouvel article L. 132-2-2-2° du Code du travail, sur saisine de l'employeur, le tribunal rappelle que faute pour les syndicats de rapporter la preuve qu'ils ont recueilli au moins la majorité des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise - même en l'absence de dépouillement au premier tour - l'opposition doit être déclarée nulle.

- TGI PARIS 18 janvier 2005, Fédération CFDT Banques, CGT, CGT FO/Sociétés CETELEM

Sur saisine des organisations syndicales, le tribunal confirme sa position en matière d'opposition rappelant que les dispositions de l'article L. 132-2-2 du Code du travail, doivent s'interpréter strictement, sans possibilité de se référer aux résultats du second tour pour une quelconque cause que ce soit.

En l'espèce, en l'absence de quorum, il n'avait pas été procédé au dépouillement dans un collège.

- TGI PARIS, 17 mai 2005, AFB/CFTC, CGC, CGT, CFDT et autres (2 jugements)

Suite à la signature de conventions collectives de travail du personnel de Martinique, et de Guyane, les organisations syndicales ont formé une opposition contre lesdites conventions collectives.

L'AFB a donc saisi le tribunal pour obtenir l'annulation des oppositions

Le tribunal déboute l'AFB de sa demande d'annulation de l'opposition aux motifs que :

- l'opposition des syndicats est motivée et suffisamment précise de manière à expliciter les points de désaccord,
- les organisations syndicales qui ont formé l'opposition n'ont pas à faire la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord pour être affiliées à des organisations représentatives au plan national.

B) Mise en cause d'accord collectif

- TGI PARIS, 16 novembre 2004, CFTC de l'UES groupe CFPJ c/ SAS CFPJ, association CFJ, SARL CFPJ

Le syndicat CFTC demande l'application d'un accord relatif au droit syndical, aux qualifications, aux rémunérations, à la prévoyance, au temps de travail, aux indemnités de licenciement et de maladie, conclu antérieurement à un plan de cession.

Le tribunal déboute le syndicat CFTC de ses demandes rappelant que le plan de cession a emporté l'application de l'article L. 132-8 alinéa 7 du Code du travail et la mise en cause de l'accord du 31 mars 2001.

Il est également relevé que le jugement arrêtant le plan de cession ne mentionnait pas l'engagement du cessionnaire de maintenir les accords collectifs existants et au surplus qu'aucun accord de substitution n'a été conclu en l'absence de l'ouverture de négociation demandée par l'une des parties.

III - Représentativité syndicale et ses conséquences

A) *Bénéfice de la présomption irréfragable de représentativité*

■ TGI PARIS, 18 janvier 2005, GPA/divers syndicats CGT

Le tribunal rappelle que des syndicats, représentant chacun une catégorie professionnelle et affiliés à la même confédération syndicale, ne peuvent constituer au sein de l'entreprise des sections syndicales distinctes, sauf accord collectif contraire.

En l'espèce deux syndicats CGT étaient présents au sein de GPA, entraînant un conflit sur la désignation des délégués syndicaux, chacun des syndicats CGT désirant désigner son délégué syndical ce qui revenait à octroyer à la CGT le double de délégués syndicaux que la Loi lui permettait de désigner.

Le tribunal enjoint donc à la fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers de désigner dans les 15 jours de la signification du jugement le syndicat habilité par elle à se prévaloir de l'affiliation CGT reconnue au syndicat professionnel au sein de la société GPA.

■ TGI PARIS, 24 mai 2005, BHV c/ CGT BHV Flandre

Le syndicat CGT BHV a désigné des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au CE et CHSCT qui ont été contestées par le BHV.

Le tribunal d'instance de PARIS 19e ayant déjà annulé la désignation de délégué syndical et de représentant syndical au CE, le TGI devait se prononcer sur la désignation du représentant syndical au CHSCT.

Le TGI annule la désignation, faute pour la CGT BHV Flandre d'avoir prouvé son affiliation à la CGT ou sa représentativité au regard de L. 133-2 du Code du travail.

B) *Représentativité prouvée/discrimination syndicale*

■ TGI PARIS, 18 janvier 2005, EDF, GDF c/ UNSA Energie

Le syndicat UNSA récemment constitué informe EDF et GDF de la constitution d'un collectif UNSA au centre de DGES de Pantin, tout en précisant l'identité de l'animateur de ce collectif en prenant le soin de préciser qu'il ne s'agit pas d'une désignation de délégué syndical.

EDF et GDF ont saisi le tribunal pour qu'il soit jugé que l'UNSA n'a pas constitué une section syndicale au sens de l'article L. 412-6 du Code du travail en l'absence de représentativité.

Le tribunal déclare EDF et GDF irrecevables en leurs demandes pour ne pas rapporter un intérêt légitime aux motifs que le terme de «collectif» est dénué de toute portée juridique, ce d'autant que l'animateur du collectif n'a pas réclamé les droits et moyens d'une section syndicale

■ TGI PARIS, 14 septembre 2004, SUD Autoroutes du sud de la France/ Autoroutes du sud de la France

Le syndicat SUD demande notamment l'annulation de stipulations d'un accord collectif relatif au droit syndical au motif qu'elles ne respectent le principe d'égalité entre les organisations syndicales.

Il y a principalement lieu de retenir de ce jugement que le tribunal annule :

- l'article 2.1 du titre III de l'accord imposant d'obtenir un nombre de suffrages de 10% du nombre des inscrits lors des dernières élections des membres titulaires du comité d'établissement pour pouvoir désigner un délégué syndical central permanent au motif qu'il ne permet pas au syndicat SUD de pouvoir désigner un délégué syndical central permanent alors même qu'il a rapporté la preuve de sa représentativité au sein de la société,

- l'article 1 du titre II et le Titre V de l'accord mettant en place une commission de dialogue social et les délégations dont la composition favorise les organisations syndicales représentatives au niveau national au détriment des organisations syndicales représentatives au sein de la société

■ TGI PARIS, 12 avril 2005, SUD Métaux, CNSIM/SA SNECMA

Au soutien d'une demande d'annulation d'un accord de groupe sur le développement du dialogue social, le syndicat SUD fait notamment valoir qu'il n'a pas été invité aux négociations et qu'il ne bénéficie pas des moyens matériels octroyés aux organisations syndicales représentatives.

Se fondant sur l'article L. 132-2 du Code du travail, le tribunal rejette la demande d'annulation au motif que le syndicat SUD ne démontre pas être représentatif dans le groupe tout entier mais seulement dans l'une des sociétés du groupe.

De plus, le tribunal considère que les moyens prévus par l'accord ne sont pas discriminants dans la mesure où l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau du groupe, sont traitées de manière identique.

■ TGI PARIS, 7 septembre 2004, SUD RATP/RATP, CFDT RATP

Le syndicat SUD demande au tribunal d'annuler un accord cadre dit «nouveau contrat social – protection sociale maladie et politique de santé» ainsi que deux protocoles d'accord mettant en œuvre ledit accord cadre.

Le syndicat SUD fait valoir qu'il aurait dû être invité aux négociations, et, à tout le moins saisir la juridiction compétente pour que soit appréciée sa représentativité en raison de la persistance des contradictions entre les jugements à ce sujet.

Or, le tribunal ne fait pas droit à l'argumentation du syndicat SUD relevant que les accords contestés sont négociés au niveau du central de la RATP, et qu'au jour des négociations le syndicat SUD n'avait pas valablement désigné de délégué au niveau de l'entreprise.

Le tribunal rejette le surplus de l'argumentation du syndicat SUD RATP fondée sur l'article L. 134-1 du Code du travail au motif que les accords soumis à sa censure ne modifient et n'impliquent aucune modification du statut législatif et réglementaire de la RATP.

■ TGI PARIS 18 janvier 2005, SA Generali/UNSA
L'UNSA étant reconnu représentatif au sein d'une des sociétés du groupe General, elle est en droit, conformément à l'accord de groupe en vigueur, de désigner un représentant syndical au comité de groupe de Generali ; peu importe que l'UNSA ne soit pas représentatif au niveau du groupe.

IV-Recevabilité de l'action des syndicats/compétence du TGI

■ TGI PARIS, 15 mars 2005 : SU, SUD/Caisse d'épargne Ile-de-France-Paris
Le tribunal considère les syndicats SU et SUD recevables à agir sur le fondement de l'article L. 411-11 CT pour faire juger que la Caisse d'Épargne a fait une application déloyale de dispositions du statut du personnel des Caisses d'Épargne.

■ TGI PARIS, 5 avril 2005 : SNRT-CGT, SNPCA-CGC, CFTC/France 3
Les syndicats demandaient l'annulation de la décision de retenues sur les salaires du personnel de France 3 ayant participé à une grève et la répétition des salaires et avantages afférents à ses retenues.

Le tribunal déclare la demande irrecevable sous le visa de l'article L. 411-11 du Code du travail au motif que le droit pour ester en justice ouvert aux syndicats pour des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent, ne leur permet pas de demander au profit de salariés l'octroi d'avantages individuels.

■ TGI PARIS, 7 septembre 2004, CGT des personnels des secteurs financiers/Banque Sanpaolo
Le TGI se déclare incompétent au profit du conseil de prud'hommes de Paris sur la demande tendant à ce qu'il soit ordonné une prime à l'ensemble des salariés au motif qu'il s'agit de la juxtaposition de demandes individuelles nécessitant l'examen du contrat de travail de chacun des salariés.
En revanche, le tribunal constate la violation du principe d'égalité de rémunération entre les salariés dans le cadre de l'octroi d'une prime liée au passage à l'euro, l'ensemble des salariés affectés au guichet n'ayant pas bénéficié de ladite prime alors qu'aucun élément objectif ne justifiait cette différence de traitement.
La Banque Sanpaolo est donc condamnée à verser à la CGT des dommages et intérêts pour l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

■ TGI PARIS, 21 septembre 2004, SNCC-CFE-CGC/Parfums Christian Dior.
Le syndicat SNCC CFE/CGC a saisi le tribunal pour qu'il soit jugé que la société Parfums Christian Dior ne respecte pas les stipulations de la CCN des Industries chimiques en matière de salaire des cadres.

Ainsi, il est demandé au tribunal de juger que la société Parfums Christian Dior aurait dû accorder aux cadres les mêmes niveaux d'augmentations annuelles que les autres salariés depuis 1993 conformément à l'article 18-4 de l'avenant du 18 juin 1955 de la CCN des Industries chimiques.

Le tribunal fait droit à la demande de la CGC en précisant que la société Parfums Christian Dior doit procéder, au bénéfice de l'ensemble de son personnel d'encadrement, aux augmentations annuelles visées dans la CCN, tout en recevant l'exception de prescription soulevée par la société défenderesse.

Ce jugement est intéressant en ce qu'il retient la compétence du TGI dans une espèce où la compétence du CPH aurait pu être retenue.

■ TGI 5 octobre 2004, CE de la SARL Paris Clichy et salariés de la SAR/SARL Paris Clichy
Rappel : le TGI est compétent pour connaître des demandes de salariés relatives à leur participation.
En l'espèce, la SARL Paris Clichy n'avait pas mis en place d'accord de participation depuis 1986.

Le tribunal considère qu'il y a lieu de faire application de l'article L. 442-5 3° du Code du travail et accorde aux salariés le paiement de leur prime de participation en fixant la réserve spéciale de participation conformément à l'accord des parties à ce sujet.

V- Application de l'article L. 122-12 alinéa 2

■ TGI PARIS, 15 février 2005 : comité d'établissement de l'UES Mederic, de L'AGGM de Saint-Jean-de-Braye, de L'AGGM d'Angers/Association de gestion du groupe Mederic

Les CE contestaient l'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail dans le cadre de la mise en commun de services informatiques par la création d'un GIE.

Après avoir indiqué que la constitution d'un GIE n'entraîne à lui seul le transfert d'une activité économique, le tribunal estime que l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du travail doit s'appliquer, puisque le service informatique du groupe Mederic disposait d'une organisation propre, avec un encadrement spécifique et un personnel spécialisé et que l'activité de ce service poursuivait un objectif propre.

Le service informatique transféré, même s'il est une activité accessoire, constitue néanmoins une entité économique autonome.

VI- Contrôle de l'activité des salariés

■ TGI PARIS, 19 avril 2005 : CE EFFIA Services, SUD RAIL/EFFIA Services

La société EFFIA a décidé de mettre en place un nouveau mode de gestion et de contrôle des temps de présence sur l'ensemble des sites de travail en réseau avec un lecteur biométrique utilisant la technologie des empreintes digitales.

Se fondant sur l'article L. 120-2 du Code du travail, le tribunal considère que l'objectif poursuivi n'est pas de nature à justifier la constitution d'une base de données d'empreintes digitales des personnels travaillant dans les espaces publics de la SNCF, le traitement pris dans son ensemble n'apparaissent ni adapté ni proportionné au but recherché.

Le tribunal interdit donc à la société EFFIA de mettre en place le système de «badgeage».

■ TGI NANTERRE, ordonnance de référé du 1er avril 2005, CE ING BANK c/ ING BANK FRANCE

Dans le cadre de la loi américaine Sarbanes Oxley La société ING BANK devait soumettre à son comité deux procédures internes :

- une procédure d'alerte basée sur un système de dénonciation entre collègues,
- une procédure d'enquête qui consistait en une procédure venant en amont de la procédure disciplinaire.

En raison du refus du CE de rendre un avis sur lesdites procédures, la société ING BANK devait considérer avoir valablement informé le comité d'entreprise.

Le CE saisissait donc le juge des référés pour obtenir l'interdiction de la mise en place des procédures en raison de la violation de l'article L. 120-2 du Code du travail, et, en raison de la violation des règles relatives au règlement intérieur qui prévoient la transmission du document à l'inspection du travail.

Le juge des référés devait dire que le droit d'enquête tel que présenté à la réunion du comité d'entreprise interfère avec la procédure du droit disciplinaire et suspendre son application de cette procédure jusqu'à l'avis de l'inspection du travail et/ou la saisine du juge du fond à peine d'une astreinte de 10 000 € par infraction constatée.

En revanche, concernant la procédure d'alerte, le juge des référés considérait que le document présenté au CE ne paraissait pas poser, au stade du référé et de l'évidence, de problème ni d'interprétation, ni de violation des droits du salarié, au motif qu'il s'agit d'une procédure facultative sans sanctions ni conséquences d'aucune sorte.

■ TGI NANTERRE, ordonnance de référé du 6 octobre 2004, CE Novartis/SAS Novartis

La diffusion sur le site Intranet de l'entreprise de nouvelles dispositions relatives à la conduite obligeant les collaborateurs à informer l'entreprise et à lui demander l'autorisation d'exercer des activités gouvernementales, politiques, bénévoles ou civiques et visant à gérer indirectement les activités des membres de leur famille, constitue un trouble manifestement illicite, ces dispositions portant atteinte à la vie privée du personnel et n'ont pas été précédées de l'information consultation du CE et du CHSCT, ni de la communication préalable à l'inspection du travail alors que lesdites mesures relèvent du règlement intérieur.

VII- Exercice du droit de grève

■ TGI PARIS, 9 novembre 2004, RATP/CGT

Le syndicat CGT RATP avait déposé 21 préavis de grève couvrant la période du 16 décembre 2003 au 5 janvier 2004, comportant presque tous des revendications différentes.

La RATP estimait que le dépôt répétitif et échelonné de ces préavis, en ce qu'ils font peser sur l'employeur la menace latente et permanente d'une grève pouvant être déclenchée à tout instant, s'analyse en une manœuvre frauduleuse dont le but est manifestement de désorganiser l'entreprise.

Le tribunal estimait cependant qu'il y avait, en l'espèce, exercice normal du droit de grève aux motifs que le délai de préavis était respecté (sauf pour deux préavis déposés tardivement) et que ces préavis de grève portaient sur des revendications différentes.

Un autre point était abordé, plusieurs préavis portaient sur des revendications identiques, à savoir **l'augmentation du pourcentage de repos du dimanche. La RATP prétendait que ces préavis étaient illicites pour cause «d'autosatisfaction».** En effet, les revendications portaient sur le repos du dimanche et les jours de grève prévus par les préavis visaient des dimanches.

Le tribunal ne faisait pas droit à la demande de la RATP, estimant que la concomitance entre l'objet de la revendication et le jour envisagé de la grève était compatible avec l'exercice normal du droit de grève.

VIII- Égalité de rémunération

■ TGI PARIS 25 janvier 2005, SNTPCT, FO, CFTC/Monsieur le Ministre de l'emploi et de la solidarité, USPA, CFDT, CGT.

A l'occasion de l'extension d'un avenant à la convention collective nationale des intermittents techniques de la production audiovisuelle, une action était intentée par les organisations syndicales pour faire juger qu'une disposition de l'avenant était contraire au principe «à travail égal salaire égal».

L'avenant prévoyait que, pour une même catégorie de techniciens, le salaire minimum dépendrait des dépenses engagées par l'entreprise de production pour la réalisation d'un téléfilm.

Le TGI a estimé que la fixation de deux niveaux de salaire minimum en fonction des dépenses engagées par l'entreprise de production pour la réalisation d'un téléfilm était contraire au principe «à travail égal salaire égal».

IX Procédure de médiation

■ TGI NANTERRE 31 janvier 2005, CE/Société British Airways PLC.

Dans un conflit entre la société British Airways et son CE, un médiateur a été nommé par ordonnance, le montant de la provision à valoir sur la rémunération du médiateur avait été mis à la charge comme suit : 2/3 pour la société, 1/3 pour le CE.

Les parties ayant trouvé un accord, la mission du médiateur prenait fin.

Toutefois, les parties étaient en désaccord sur la prise en charge des honoraires du médiateur, conformément à l'article 131-13 du NCPC, il revenait au juge de décider de la répartition des honoraires entre la société et le CE. La société souhaitait la confirmation de la répartition provisionnelle et le CE désirait que les frais soit entièrement supportés par la société.

Revenant sur la répartition initialement prévue, le juge des référés décide de mettre à la seule charge de la société les frais de médiation au motif que «s'agissant d'une mesure portant sur la réorganisation d'un service de la compagnie, dont la médiation a été un instrument, il paraît conforme aux règles de fonctionnement d'une entreprise de dire, au regard de l'accord trouvé, que la charge définitive de cette mesure sera à la charge de l'entreprise.»

Il y a lieu de penser que le juge appréciera discrétionnairement la prise en charge des frais de la médiation.

X- Action sur le fondement de l'article L. 251-6 du Code de commerce

■ TGI PARIS, 5 octobre 2004, Godfrin/SA ICD Vie

Après avoir obtenu la condamnation de son ancien employeur par la Cour d'appel de Paris, un salarié n'obtenant pas l'exécution pleine entière de l'arrêt rendu en raison de la mise en règlement judiciaire de son employeur, assigne une autre société du GIE encore in boni sur le fondement de l'article L. 251-6 du Code de commerce qui dispose que «les membres du groupement sont tenus des dettes de celui-ci sur leur patrimoine propre.»

Le tribunal fait droit aux demandes du salarié, déduction faite de différentes sommes déjà versées.