

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

RÉFÉRÉS

ORDONNANCE

30 mai 2018

N°R.G. : 18/00552

N° :

**LE COMITÉ CENTRAL DE
LA SOCIÉTÉ CCEP (COCA
COLA EUROPEAN
PARTNERS)**

c/

**S.A.S CCEP (COCA COLA
EUROPEAN PARTNERS)**

DEMANDEUR

**LE COMITÉ CENTRAL DE LA SOCIÉTÉ CCEP
(COCA COLA EUROPEAN PARTNERS)**

pris en la personne de son secrétaire ayant son siège 9
Chemin de Bretagne 92784 ISSY LES MOULINEAUX,
dûment habilité à ester en justice par délibération du CCE
du 29.01.2018

représenté par **Maître Ralph BLINDAUER, de la SCP
PÉTIT & BLINDAUER**, avocat au barreau de METZ

DÉFENDERESSE

**S.A.S CCEP (COCA COLA EUROPEAN
PARTNERS)**

prise en la personne de son représentant légal en exercice,
domiciliée 9 Chemin de Bretagne 92784 ISSY LES
MOULINEAUX

représentée par **Maître Nicolas DE SEVIN, de la CMS
FRANCIS LEFEBVRE AVOCATS**, avocat au barreau
de HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 1701

COMPOSITION DE LA JURIDICTION

Président : Martine DELEPIERRE, Vice-Présidente,
tenant l'audience des référés par délégation du Président
du Tribunal,

Greffier : Julie BOUCHARD

Statuant publiquement, en premier ressort, par ordonnance
contradictoire,

Nous, **Martine DELEPIERRE**, Vice Présidente, après avoir entendu les conseils des parties à l'audience du 2 mai 2018, avons mis l'affaire en délibéré au 30 mai 2018, date à laquelle l'ordonnance suivante a été rendue ;

La SAS Coca Cola Européen Partner « CCEP » convoquait les membres de son Comité Central d'Entreprise (ci-après « CCE ») à une réunion extraordinaire fixée au 26 octobre 2017 en vue d'une « consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise pour 2017 et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi et l'organisation du travail ». Une documentation de 25 pages a été remise aux élus le 18 octobre 2017.

Par assignation en référé du 26 février 2017, le CCE sollicite voir :

- constater qu'en l'absence d'avis sur la consultation sur les orientations stratégiques, elle n'a pas été menée ;
- faire injonction au CCEP de transmettre à l'expert l'intégralité des informations sollicitées dans son courrier du 22 janvier 2018 et réitéré dans son courrier du 29 janvier 2018 et ce sous astreinte de 5.000 € par jour de retard ;
- constater qu'en l'absence de mise à jour de l'accord GPEC mais surtout en l'absence de consultation sur les orientations stratégiques 2017, la mise en oeuvre d'une information consultation sur un PSE en novembre 2018, mesures d'application des orientations stratégiques n'a pas été précédé par la consultation sur les orientations stratégiques ;
- faire interdiction à l'employeur de poursuivre cette procédure de PSE tant que la consultation sur les orientations stratégiques n'aura pas été achevée dans des conditions légales et ce sous astreinte de 2.000.000 € par infraction constatée ;
- condamner l'employeur à payer au CCE la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'audience du 2 mai 2018, le CCE sollicite le bénéfice de son acte introductif.

A l'appui de ses demandes, il fait valoir que :

- l'employeur n'a communiqué aucune donnée chiffrée : la BDES ne répond pas aux finalités définies tant par les partenaires sociaux que par le législateur ;
- lorsque la BDES n'est pas complète, le délai préfix ne court pas ;
- la décision de mettre en oeuvre un PSE est une mesure d'application des orientations stratégiques sur lequel à date le CCE n'a pas été consulté ce qui constitue un trouble manifestement illicite.

La SAS Coca Cola Européen Partner « CCEP » conclut à l'irrecevabilité des demandes et à leur débouté.

En défense, elle soutient que :

- le Juge des Référés n'est pas compétent pour statuer sur la procédure de PSE en cours: seul le Juge administratif peut en connaître ;
- l'action du CCE est forclose depuis le 29 janvier 2018 ;
- le CCE n'a pas assigné en la forme des référés ;
- l'employeur a satisfait à son obligation d'information : les documents exigés ne sont pas obligatoires ; les éléments communiqués au CCE intégraient bien des perspectives ; l'employeur ne saurait être tenu de communiquer des documents qui n'existent pas ;
- la procédure d'information consultation sur les orientations stratégiques et celle sur le projet de transformation et de licenciement collectif sont indépendantes.

Pour un exposé plus détaillé des moyens et prétentions des parties, il est renvoyé à leurs écritures conformément à l'article 455 du code de Procédure Civile.

MOTIFS

Sur la compétence

Le Juge des Référé est saisi de la question de savoir si l'employeur avait le droit d'ouvrir un PSE des suites de la consultation sur les orientations stratégiques, le PSE étant une mesure d'application d'orientations stratégiques.

Il reste dès lors compétent.

Sur la forme de l'assignation

L'assignation doit être délivrée en la forme des référés dans le seul cas de demande de prolongation.

Or, le CCE se prévaut d'un trouble illicite estimant que le délai n'a pas commencé à courir.

La fin de non recevoir sera en conséquence rejetée.

Sur le fond

L'article L.2323-10 du code du travail dispose que « chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à l'article L.2323-8 est le support de préparation de cette consultation.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L.2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel. »

Désormais, l'employeur est tenu de consulter chaque année le comité d'entreprise non seulement sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise mais aussi sur leurs conséquences, notamment sur l'emploi, l'activité, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail ou encore le recours à l'intérim ou à la sous-traitance.

Cette consultation est censée permettre un dialogue entre le comité et l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, afin d'une part d'assurer la prise en compte des intérêts des salariés dans la définition de cette stratégie, mais aussi de les informer des options stratégiques choisies, condition nécessaire selon les partenaires sociaux à leur adhésion aux projets économiques. Lors de cette consultation le comité peut ainsi formuler des propositions alternatives. Son avis doit être transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise qui doit y répondre de façon argumentée, le comité ayant alors la possibilité de répondre audit organe. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, lorsqu'un accord de groupe instaure une consultation du comité de groupe sur les orientations stratégiques définies au niveau du groupe,

l'avis du comité de groupe doit être transmis aux comités des différentes entreprises membres du groupe. Chaque comité d'entreprise doit être consulté sur les incidences dans l'entreprise dans laquelle il est implanté des orientations stratégiques définies au niveau du groupe (article L.2323-11).

Cette consultation du comité sur les orientations stratégiques de l'entreprise est opérée à partir des informations inscrites dans la base de données unique instaurée, conformément à l'ANI du 11 janvier 2013, par la loi du 14 juin 2013. Dans ce cadre, le comité peut se faire assister par un expert-comptable, étant précisé que les modalités de financement du recours à l'expert dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise dérogent à l'article L.2325-40 du code du travail puisque le comité est tenu de participer (sauf accord contraire conclu entre le comité d'entreprise et l'employeur) au financement de l'expertise à hauteur de 20 %, dans limite tout de même d'un tiers de son budget annuel de fonctionnement.

L'article L.2323-8 du même code dispose qu' « une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1- Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L.225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ; Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration » ;

2- Fonds propres et endettement ;

3- Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

4- Activités sociales et culturelles ;

5- Rémunération des financeurs ;

6- Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

7- Sous-traitance ;

8- Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. »

L'article R.2323-1-3 du code du travail dispose que « dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L.2323-8 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

Elle rassemble les informations suivantes :

A- Investissements : 1- Investissement social :

a) Évolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;

b) Évolution des emplois par catégorie professionnelle ;

c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;

d) Évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;

e) Évolution du nombre de stagiaires ;

f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité ;

2- Investissement matériel et immatériel :

a) Évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;

b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;

3- Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L.225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2- du I de l'article R.225-105-1 de ce code. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise ;

1- Diagnostic et analyse de la situation respective des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les domaines suivants:

a) Embauche ;

b) Formation ;

c) Promotion professionnelle ;

d) Qualification ;

e) Classification ;

f) Conditions de travail ;

g) Sécurité et santé au travail ;

h) Rémunération effective ;

i) Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

2- Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;

3- Évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise.

B- Fonds propres, endettement et impôts :

1- Capitaux propres de l'entreprise ;

2- Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ; 3- Impôts et taxes.

C- Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :

1- Évolution des rémunérations salariales ;

a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;

b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L.225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4- de cet article ;

2 - Épargne salariale : intéressement, participation ;

3 - Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;

4 - Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L.225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L.225-102 du même code.

D- Activités sociales et culturelles :

1- Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;

2- Dépenses directement supportées par l'entreprise ;

3- Mécénat.

E- Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :

1- Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;

2- Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

F- Flux financiers à destination de l'entreprise :

- 1- Aides publiques ;
- 2- Réductions d'impôts ;
- 3- Exonérations et réductions de cotisations sociales ;
- 4- Crédits d'impôts ;
- 5- Mécénat.

G- Sous-traitance :

- 1- Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;
- 2- Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

H- Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

- 1- Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;
- 2- Cessions, fusions et acquisitions réalisées. »

L'article R.2323-1-5 du code du travail dispose que « les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.

Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise. »

En application de l'article L.2323-4 du code du travail, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations pour pouvoir émettre un avis éclairé.

L'article R.2323-1 du même code dispose que

1 - « pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L.2323-3 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court 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 dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R.2323-1-5 et suivants.

L'article R.2323-1-1 du même code dispose que 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 par l'employeur ou le comité d'entreprise 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 et, le cas échéant, de l'instance de coordination est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné au troisième alinéa.

2 - Lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois le comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissement en application du troisième alinéa de l'article L.2327-15, les délais prévus au I du présent article s'appliquent au comité central d'entreprise. Dans ce cas, l'avis de chaque comité d'établissement est rendu et transmis au comité central d'entreprise, le cas échéant accompagné de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de l'instance de coordination, au plus tard sept jours avant la date à laquelle le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif en application du I du présent article. A défaut, l'avis du comité d'établissement est réputé négatif. »

En l'espèce, le délai a été fixé par accord : la consultation a débuté au mois d'octobre et devait expirer le 28 janvier 2018 à supposer que l'information délivrée eût été complète.

Le document d'information met en avant la nécessité de recentrer les efforts commerciaux sur les boissons plates non sucrées : il est taiseux sur les informations prévisionnelles chiffrées sur les chiffres d'affaires et le taux de marge de chaque produit. Il ne donne aucune information chiffrée prévisionnelle sur les réseaux de distribution nécessairement impactés. Les prévisions triennales c'est à dire 2019 et 2020 n'existent pas. Il n'est transmis aucune donnée chiffrée sur les rémunérations de 2017 à 2020.

Force est de constater que la direction n'a pas entendu communiquer les grandes tendances sur la période triennale à venir, ce, en violation des dispositions prévues à l'article R.2323-15.

Eu égard à l'ensemble des pièces versées aux débats, il apparaît que les éléments transmis sur les orientations stratégiques sont lacunaires compte tenu des dispositions textuelles de sorte que les institutions représentatives du personnel ne disposent pas d'informations suffisantes pour émettre un avis éclairé.

Faute d'information suffisante, il convient de faire droit à la demande d'information et de constater que le point de départ du délai de consultation n'a pas commencé à courir, que ce dernier commencera à courir à compter de la réception de l'information complète et précise des éléments manquants comme précisé au présent dispositif, ce, sous astreinte de 5.000€ par document manquant dans le délai de 8 jours suivant la signification de la présente ordonnance, le Tribunal se réservant la liquidation de l'astreinte.

En outre, le PSE étant manifestement une mesure d'application des orientations stratégiques sera suspendu, ce, sous astreinte de 10.000 € par infraction constatée.

Dépens, frais irrépétibles

La SAS Coca Cola Européen Partner « CCEP » succombant à l'action supportera la charge des dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Elle sera condamnée à payer au CCE la somme de 3.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Statuant par ordonnance contradictoire et en premier ressort,

CONSTATE que le Comité Central d'Entreprise de la SAS Coca Cola Européen Partner « CCEP » ne dispose pas d'un accès aux données prévisionnelles chiffrées ou sous forme de grandes tendances que l'entreprise doit mettre à sa disposition dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques, et qu'en conséquence, faute d'information suffisante, le délai de consultation n'a pas commencé à courir ;

ORDONNE à la SAS Coca Cola Européen Partner « CCEP » , dans un délai de 8 jours à compter de la signification de la présente décision et sous astreinte de 5.000 € par jour de retard, d'établir et de mettre à disposition des membres du Comité Central d'Entreprise et de leur expert une base de données économiques et sociales conforme aux dispositions des articles L.2323-8 et L.2323-10, et R.2323-1-3 et R.2323-1-5 du code du travail, comportant notamment des données prévisionnelles pour chaque rubrique pour les années 2017, 2018 et 2019 et notamment

l'intégralité des informations sollicitées dans un courrier du 22 janvier 2018 ;
fixe au jour de cette mise à disposition le point de départ du délai de consultation dont dispose
le Comité Central d'Entreprise pour rendre son avis sur les orientations stratégiques ;

SUSPEND la procédure de PSE tant que la consultation sur les orientations stratégiques 2017
n'aura pas été achevée, ce, sous astreinte de 10.000 € par infraction constatée ;

RAPPELLE que la présente décision est exécutoire ;

DÉBOUTE les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

CONDAMNE la SAS Coca Cola Européen Partner « CCEP » à payer au CCE la somme de 3.000
€ en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SAS Coca Cola Européen Partner « CCEP » aux dépens.

FAIT A NANTERRE, le **30 mai 2018**.

LA GREFFIERE

LA PRÉSIDENTE

Julie BOUCHARD

Martine DELEPIERRE