

Tribunal de grande instance, Brest, Ordonnance du 6 septembre 2019, Répertoire général n° 19/00304

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE BREST

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ

DU : 6 SEPTEMBRE 2019

N° du dossier : N° RG19/00304

N° Portails DBXW-W-B7D-EWCB

A l'audience publique des référés tenue le six septembre deux mil dix neuf,

Nous, Xavier JUBLIN, vice-président au tribunal de grande instance de Brest, juge des référés, assisté de Elisabeth GODARD CURUNET, greffier, avons rendu la décision dont la teneur suit :

ENTRE :

Syndicat MARITIME CFDT DE NORMANDIE

1, rue Fontenoy

76600 LE HAVRE / FRANCE

représentée par la 5CP > BBA, avocats au barreau de RENNES

ET;

S.A. B.A.I. BRETAGNE ANGLETERRE IRLANDE - BRITTANY FERRIES

Port du Blosson

29680 ROSCOFF / FRANCE

représentée par la SELARL MAZE-CALVEZ & ASSOCIES, avocats au barreau de BREST

Syndicat CGT DES MARINS DU GRAND OUEST

Maison du Peuple - 2 Place Edouard MAZE

29000 BREST/FRANCE

représenté par Monsieur X...

Syndicat SNCNMM CFE-CGC MARINE (Personnel Officier)

59/63 rue du Rocher

75008 PARIS / FRANCE

non comparant

Syndicat MARITIME BRETAGNE OCÉANS OFFICIERS CFDT

77 avenue de la Perrière 56100 LORIENT/FRANCE

non comparant

Après avoir entendu les représentants des parties à notre audience du 2 septembre 2019, nous avons mis l'affaire en délibéré pour la décision être rendue ce jour ainsi qu'il suit :

Dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, un accord d'entreprise a été élaboré au sein de la société BRETAGNE ANGLETERRE IRLANDE (BAL). Cet accord a été signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli 49,86 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.

Un protocole d'accord sur la consultation des salariés sur cet accord d'entreprise a été signé le 16 août 2019 et ladite consultation a été organisée pour se dérouler du 10 au 18 septembre 2019.

Par acte d'huissier du 28 août 2019, le SYNDICAT MARITIME CFDT DE NORMANDIE a fait régulièrement assigner en référé d'heure à heure la société B.A.I., le SYNDICAT CGT DES MARINS DU GRAND OUEST, le SYNDICATSNCNMM CFE-CGC MARINE (Personnel Officier) et le SYNDICAT MARITIME BRETAGNE OCEANS OFFICIERS CFDT.

Le SYNDICAT MARITIME CFDT DE NORMANDIE demande au juge des référés de :

- juger que l'organisation d'un référendum pour valider le projet d'accord "dialogue social" signé par la Direction de la société BAL et trois organisations syndicales minoritaires, constitue un trouble manifestement illicite en ce qu'elle méconnaît les dispositions d'ordre public régissant les conditions de validité des accords d'entreprise relatifs à l'élection de la délégation du personnel, à la mise en place et aux modalités du fonctionnement du CSE ;
- interdire à la société B.A.I. d'organiser le référendum dont l'ouverture du vote électronique est prévue le 10 septembre 2019, sous astreinte de 100.000 euros par manquement constaté ;
- se réserver la liquidation de l'astreinte ;

- condamner la société B.A.I à verser au SYNDICAT MARITIME CFDT DE NORMANDIE la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- condamner la société B.A.I. aux entiers dépens.

La société B.A.I demande au juge des référés de :

- déclarer la demande irrecevable ;
- à titre subsidiaire, débouter le SYNDICAT MARITIME CFDT DE NORMANDIE de l'intégralité de ses demandes ;
- le condamner à payer à la société B.A.1.5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le SYNDICAT CGT DES MARINS DU GRAND OUEST est présent mais ne formule aucune demande.

Le SYNDICAT SNCNMM CFE-CGC MARINE (Personnel Officier) et le SYNDICAT MARITIME BRETAGNE OCEANS OFFICIERS CFDT ne comparaissent pas.

SUR CE

- sur la recevabilité

Le SYNDICAT MARITIME CFDT DE NORMANDIE ne sollicitant pas la nullité de l'accord d'entreprise, la forclusion prévue à l'article L. 2262-14 du code du travail n'est pas applicable. Sa demande d'interdiction du référendum est donc recevable.

- sur le fond

En application de l'article L 2314-11 du code du travail, le nombre de collèges électoraux au sein de la société BAI. est fixé à trois.

L'article L. 2314-12 du même code dispose qu'un accord peut modifier le nombre et la composition des collèges électoraux à condition d'être signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Cette condition ne peut être suppléée par l'organisation d'une consultation des salariés.

L'article II.I.B de l'accord d'entreprise stipule qu'afin de tenir compte des spécificités de l'entreprise relatives notamment aux différentes catégories de salariés et en application de l'article L. 2314-12 du code du travail, il est prévu une définition conventionnelle des collèges électoraux. Cet article définit ensuite sept collèges électoraux.

Cet article modifie donc le nombre des collèges électoraux prévu par la loi. Les dispositions antérieures relatives aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise ne peuvent recevoir application, aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoyant leur transposition au comité social et économique. Comme le précise cet article lui-même, il s'agit bien d'une disposition conventionnelle tenant compte des spécificités de l'entreprise.

Dès lors, en vertu de l'article L. 2314-12 susvisé, cet article ne peut être soumis à consultation des salariés pour validation.

Selon l'article L. 2314-6 du code du travail, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

L'article II.1.A de l'accord d'entreprise stipule que le nombre de sièges au CSE est fixé en application des dispositions légales et réglementaires et renvoie au protocole d'accord préélectoral la détermination de la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel, de la répartition du personnel dans les collèges électoraux et de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège.

En application de l'article L. 2314-7 du code du travail, le nombre de sièges peut être modifié par le protocole préélectoral.

En fixant le nombre de sièges conformément à celui déterminé par les dispositions légales et réglementaires, l'accord se prononce donc sur un sujet qui relève de la compétence du protocole préélectoral.

Il en va de même pour l'article II.1.C de l'accord qui prévoit que la répartition des sièges au sein de chaque collège est faite proportionnellement à l'effectif présent dans chaque collège et conformément aux dispositions de l'article L. 2314-11, cette répartition relevant également du protocole préélectoral.

L'article III.2 de l'accord détermine le crédit d'heures mensuel de délégation "dans les limites fixées par la loi" mais précise toutefois qu'il doit être un multiple de 7 de sorte qu'il est fixé à 28 et non 26 comme le détermine la loi. Cette matière relève de l'article L. 2314-7 susvisé et donc du seul protocole préélectoral.

Ces matières ne peuvent en conséquence être abordées dans un accord de dialogue social, étant observé au surplus qu'elles sont soumises à des règles de consultation et de validité spécifiques. Elles ne peuvent dès lors être soumises à consultation des salariés.

L'article L 2313-2 du code du travail dispose qu'un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

L'article L 2315-41 prévoit que l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 détermine les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

L'article L.2313-7 dispose que l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.

L'article L.2312-19 dispose qu'un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut définir :

1° Le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique mentionnées à l'article L. 2312-17 ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations ;

2° Le nombre de réunions annuelles du comité prévues à l'article L. 2315-27.

L'article L. 2312-55 prévoit qu'un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut définir : le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique prévues aux articles L. 2312-8 et L 2312-37 et les modalités de ces consultations ponctuelles.

L'article L 2315-34 dispose que les délibérations du comité social et économique sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai et selon des modalités définis par un accord conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2312-16 ou, à défaut, par un décret.

L'article L. 2312-16 prévoit que l'accord défini à l'article L. 2312-19 et à l'article L. 2312-55 fixe les délais dans lesquels les avis du comité social et économique sont rendus dans le cadre des consultations prévues au même code.

L'article L. 2315-45 dispose qu'un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers.

L'article L. 2312-21 prévoit qu'un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L 2232-12 définit l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales (BDES).

Il s'en déduit que le nombre et le périmètre des établissements distincts, les modalités de mise en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail, la mise en place des représentants de proximité, le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du comité social et économique, le nombre de réunions annuelles du comité, le contenu des consultations et informations ponctuelles du comité social et économique et les modalités de ces consultations ponctuelles, le délai et les modalités de consignation des délibérations du conseil social et économique, les délais dans lesquels le comité social et économique rend ses avis, la création de commissions supplémentaires et l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales sont fixés ou peuvent être fixés dans l'accord d'entreprise suivant les conditions du premier alinéa de l'article L. 2232-12.

Selon cette dernière disposition, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

La restriction de la référence au seul alinéa 1^{er} de l'article L 2232-12 exclut qu'il soit procédé à la consultation des salariés prévue aux alinéas suivants du même article.

En l'espèce :

- l'article I.I de l'accord d'entreprise fixe à zéro le nombre d'établissements distincts,
- l'article IV.2.A détermine la périodicité des réunions ordinaires,
- l'article IV.3.A détermine le contenu des consultations ponctuelles du CSE,
- l'article IV.6.B de l'accord fixe les modalités et délais d'établissement du procès-verbal des réunions,
- l'article V.I détermine les conditions de mise en place de deux CSSCT,
- l'article V.2 fixe la mise en place et le fonctionnement de commissions supplémentaires,
- l'article V.3 met en place des représentants de proximité,

- l'article VI.5.A de l'accord détermine le contenu et l'architecture de la BDES.

Compte tenu des observations ci-dessus, ces articles ne peuvent être soumis à consultation des salariés.

L'organisation d'une consultation des salariés sur un projet d'accord dont une partie des dispositions ne peut être validée par cette voie constitue un trouble manifestement illicite.

Il y a lieu en conséquence d'interdire à la société BAI. d'organiser la consultation de salariés prévue au protocole d'accord du 16 août 2019 sur l'accord d'entreprise et dont l'ouverture du vote est prévue le 10 septembre 2019, sous astreinte de 100.000 euros en cas de manquement à cette interdiction.

Il paraît inéquitable de laisser à la charge du demandeur les sommes engagées par lui et non comprises dans les dépens. Il lui sera alloué de ce chef une indemnité de 1.500 euros à la charge de la société B.A.I.

PAR CES MOTIFS

DÉCLARONS recevables les demandes du SYNDICAT MARITIME CFDT DE NORMANDIE ;

FAISONS interdiction à la société B.A.I. d'organiser la consultation de salariés prévue au protocole d'accord du 16 août 2019 sur l'accord d'entreprise et dont l'ouverture du vote est prévue le 10 septembre 2019, sous astreinte de 100.000 euros en cas de manquement à cette interdiction ;

NOUS réservons la liquidation de l'astreinte ;

CONDAMNONS la société B.A.I. à verser au SYNDICAT MARITIME CFDT DE NORMANDIE la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNONS la société B.A.I. aux dépens.

Le greffier,

E. GODARD CURUNET

Le vice-arésident,

X. JUBLIN