

Lexbase Hebdo édition sociale n°515 du 7 février 2013

[Rel. collectives de travail] Questions à...

Plan de restructuration chez PSA : de la difficulté de mettre en place une procédure d'information-consultation — Questions à Maître Elisabeth Laherre, Avocate à la cour, Coblenche & Associés

N° Lexbase : N5663BTW



par Grégory Singer, Rédacteur en chef de Lexbase Hebdo — édition sociale

Il est peu dire que le secteur de l'automobile français traverse actuellement de graves difficultés économiques où de nombreux plans de restructurations se multiplient sur fond de conflits entre syndicats. Au sein de l'entreprise PSA, après l'annonce de la fermeture de l'entreprise d'Aulnay-sous-Bois, l'affaire avait même pris un angle politique, le Premier ministre Jean-Marc Ayrault ayant insisté sur l'importance des "contreparties" fournies par l'entreprise en échange du soutien de l'Etat. Les négociations avaient ainsi repris entre l'entreprise et les syndicats dans une ambiance très tendue. Tension qui s'est accrue par l'arrêt de la cour d'appel de Paris rendu le 28 janvier 2013 (1) qui suspend la restructuration en cours jusqu'à la mise en œuvre de procédures d'information-consultation au sein d'une division, Faurecia Intérieurs Industries qui pourrait faire les frais de la fermeture de l'entreprise d'Aulnay. La direction de PSA estime cependant que cette décision ne remet pas en cause le plan de restructuration qui "n'est ni annulé, ni suspendu". Afin de clarifier cet arrêt technique et comprendre ses enjeux juridiques, Lexbase Hebdo — édition sociale a rencontré Maître Elisabeth Laherre, Avocate à la cour, Coblenche & Associés.

Lexbase : La cour d'appel de Paris a rendu cette semaine un arrêt ordonnant la suspension du plan de sauvegarde de l'emploi de Peugeot-Citroën jusqu'à la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation au sein de Faurecia Intérieurs Industries, une division qui pourrait faire les frais de la fermeture d'Aulnay. Pouvez-vous rappeler le contexte de cette affaire ?

Elisabeth Laherre : Les syndicats CGT et la Fédération des industries Chimiques avaient cité en référé devant le TGI de Paris les sociétés PSA, PCA, et Faurecia, autre filiale de Peugeot, pour demander la suspension de la restructuration en cours chez PCA (Division Automobile) :

— jusqu'à la mise en œuvre d'une procédure préalable d'information-consultation du comité d'entreprise européen PSA Peugeot-Citroën ;

— et tant que les comité central d'entreprise (CCE) et comité d'entreprise de Faurecia (FII : Division Equipementier) n'auront pas mis en œuvre des procédures régulières d'information-consultation sur la réorganisation dans son ensemble et ses conséquences sur l'emploi au sein de FII.

Le TGI avait jugé qu'il n'y avait pas lieu à référé. Par arrêt du 28 janvier 2013, la cour infirme partiellement cette décision, déclare irrecevable la demande de suspension de la procédure d'information-consultation du CEE relative à la réorganisation mais ordonne la suspension de la réorganisation en cours jusqu'à la mise en œuvre de la procédure d'information-consultation du CCE de Faurecia et de ses comités d'établissement.

Lexbase : Comment analyser cette décision ?

Elisabeth Laherre : Juridiquement, l'arrêt de la cour d'appel de Paris semble très contestable.

Par sa motivation tout d'abord, qui laisse à penser que la cour statue au fond (constatant au fond sur la procédure...) alors qu'il s'agit d'un appel d'une ordonnance de référé. Le juge des référés est le juge de l'évidence et ne peut entrer en voie de condamnation que s'il constate l'existence d'un trouble manifestement illicite, ou l'absence de contestation sérieuse, motivation absente de cette décision.

Ensuite, par les obligations qu'elle met à la charge de l'employeur mettant en œuvre une réorganisation, puisqu'il est contraint d'attendre, même s'il a respecté sa procédure d'information-consultation, le bon déroulement des procédures de consultation d'autres filiales, non concernées par son projet de réorganisation et juridiquement distinctes.

La cour d'appel de Paris subordonne, en effet, la réorganisation de PCA à la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation au niveau de Faurecia, et vient donc imposer une articulation et une interdépendance inexistante en droit du travail entre les procédures de consultation de deux entreprises distinctes, en l'espèce deux filiales et ce, au motif qu'il s'agirait d'une réorganisation décidée par l'actionnaire majoritaire et donc par la direction du groupe, qui n'a pourtant pas la personnalité morale.

En second lieu, la société Faurecia se voit contrainte en référé de consulter ses instances sur les conséquences d'une restructuration opérée chez PCA alors même que Secafi, expert de Faurecia, avait fait ressortir que le projet de réorganisation de PCA ne concernait pas Faurecia.

En réalité, les dirigeants de PCA n'étaient tenus que d'informer l'entreprise Faurecia en tant que sous-traitant, sur le projet de restructuration en vertu de l'article L. 2323-1 du Code du travail (N° Lexbase : L2720H9M). Mais la cour d'appel est allée plus loin en imposant la mise en œuvre d'une procédure de consultation au niveau de division non concernée par la réorganisation, au simple motif qu'il s'agit d'un groupe.

Lexbase : L'entreprise a-elle ainsi l'obligation de mettre en œuvre une procédure d'information-consultation dans l'ensemble des divisions même si ces dernières ne sont pas impactées par des suppressions d'emploi ?

Elisabeth Laherre : La réponse serait positive si l'entreprise était organisée en établissements distincts et que la fermeture d'un site impliquait des conséquences directes pour les autres établissements. Mais la situation est ici différente. Si la cour d'appel a pu constater que la division équipementier était bien impactée par la réduction d'effectifs décidée au niveau de la division automobile, PCA et Faurecia ne sont pas deux établissements mais deux entreprises distinctes. Il n'y a donc pas lieu de lier le projet de réorganisation de l'une à la procédure d'information-consultation de l'autre. En revanche, la cour pouvait, en constatant un trouble illicite, imposer à Faurecia la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation dès lors que la marche générale de l'entreprise, son organisation etc., étaient affectées par le projet de réorganisation de PCA, ce qui ne semblait pas évident à la lecture de l'arrêt.

Lexbase : Cet arrêt de la cour d'appel va-t-il avoir des conséquences sur la mise en œuvre du plan de restructuration ?

Elisabeth Laherre : L'arrêt de janvier 2013 n'aura comme conséquence que de subordonner la mise en œuvre de la réorganisation de PCA au respect par FII de sa procédure d'information-consultation sur les conséquences de cette réorganisation, ce qui suppose d'en trouver.

Pour autant cet arrêt ne bloque pas la procédure d'information-consultation chez PCA qui est en cours et n'est pas suspendue.

Pour FII, on peut d'ailleurs se demander ce que la cour d'appel a voulu entendre en décidant la suspension de la restructuration "jusqu'à la mise en œuvre de la procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise de Faurecia Intérieur Industrie régulière".

Faut-il comprendre l'engagement ou l'aboutissement de cette procédure ?

Lexbase : L'ANI du 11 janvier 2013 (2) modifie sensiblement le droit du licenciement économique (3), notamment, les accords de méthode, et ouvre la faculté à l'employeur d'aménager unilatéralement la procédure de licenciement ? Que pensez-vous de ces évolutions ?

Elisabeth Laherre : L'ANI du 13 janvier 2013 est de manière générale porteur d'importantes évolutions pour le droit du licenciement et pour le droit du travail en général. Bon nombre de ses dispositions méritent cependant un éclairage et il faudra attendre pour cela le résultat des travaux parlementaires.

Le principe de faire évoluer le droit des restructurations vers plus de négociations est une bonne chose. C'est d'ailleurs la voie que privilégie le droit européen, notamment la Directive 2002/14 du 11 mars 2002, relative à l'information et la consultation des travailleurs (N° Lexbase : L7543A8U).

Il est cependant douteux que le texte législatif ne maintienne pas la référence à un socle minimal de règles en matière de procédure de licenciement collectif pour lesquelles toute dérogation sera interdite.

Malgré cela, la possibilité d'encadrer, par voie d'accord, les conditions d'intervention de l'expertise comptable et notamment la liste des documents à produire serait une bonne nouvelle puisqu'elle mettrait un terme à certaines pratiques dilatoires.

En ce qui concerne la possibilité pour l'employeur de fixer unilatéralement les procédures sous réserve d'homologation par l'administration, il n'est pas certain qu'en pratique les entreprises s'écarteront des procédures légales qui pourraient, *de facto*, constituer un standard minimum. Par ailleurs, la création d'une procédure administrative d'homologation ne serait pas exclusive d'une possibilité d'intervention du juge judiciaire, ce qui relativiserait sérieusement l'intérêt pour ce nouveau dispositif.

En l'occurrence, la signature d'un accord n'aurait sans doute pas empêché ce contentieux, sauf pour les syndicats signataires. Il en est, *a fortiori*, de même de la procédure d'homologation.

En effet, dans les deux cas, l'accord et l'homologation ne concerneraient que l'entreprise se réorganisant, alors qu'il semble, qu'en l'espèce, ce contentieux soit porté par des syndicats présents dans une entreprise tierce.

Lexbase : L'ANI du 11 janvier 2013 préconise également un renforcement de l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces différents articles ne manquent-ils pas un peu de clarté, notamment sur le concept de "stratégie de l'entreprise" (4) ?

Elisabeth Laherre : Le concept de stratégie de l'entreprise n'est pas une nouveauté dans le Code du travail puisque la loi du 18 janvier 2005 (5), qui avait créé l'obligation triennale de négocier sur la GPEC, avait fait des modalités d'information du comité d'entreprise sur la stratégie, un thème de négociation.

Avec l'accord du 11 janvier 2013 et son annexe, c'est dorénavant la méthodologie et le contenu de cette présentation des orientations stratégiques aux institutions représentatives du personnel qui est précisée et il y a tout lieu de penser que le législateur s'en inspirera.

Si le souci de transparence dans cette information des salariés et de leurs représentants va dans le sens d'une meilleure pédagogie et de leur implication dans les décisions des entreprises, il serait cependant indispensable que les règles relatives à la confidentialité soient remises à plat. Malheureusement, la proposition de loi relative au secret des affaires (6), qui avait été débattue en première lecture en janvier 2012, ne semble pas constituer une priorité de la nouvelle majorité.

(1) CA Paris, Pôle 6, 1ère ch., 28 janvier 2013, n° 12/18 102 (N° Lexbase : A172714Q).

(2) Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés (N° Lexbase : L9638IUI).

(3) Sur ce point, v. les obs. de S. Tournaux, *Commentaire des articles 18 à 21 et article 25 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés*, Lexbase Hebdo n° 514 du 31 janvier 2013 — édition sociale (N° Lexbase : N5539BTC).

(4) Pour une analyse de ces différents articles, v. les obs. de G. Auzero, *Commentaire des articles 12 à 17 (Titre II) de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés*, Lexbase Hebdo n° 514 du 31 janvier 2013 — édition sociale (N° Lexbase : N5518BTK).

(5) Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, de programmation pour la cohésion sociale (N° Lexbase : L6384G49) ; v. les obs. de Ch. Radé, *Le droit du travail après la loi du 18 janvier 2005 : la cohésion sociale comme affichage, la flexibilité comme objectif*, Lexbase Hebdo n° 152 du 27 janvier 2005 — édition sociale (N° Lexbase : N4353ABT).

(6) Proposition de loi visant à sanctionner la violation du secret des affaires du 23 janvier 2012 ; v. les obs. de A. — L. Blouet Patin, *Sanction de la violation du secret des affaires : la proposition de loi adoptée en première lecture*, Lexbase Hebdo n° 281 du 26 janvier 2012 — édition affaires (N° Lexbase : N9832BSX).