

LA CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN en cas de projet de restructuration économique

Le TGI de Paris vient de rendre une décision importante qui apporte de précieuses précisions pour la consultation du comité d'entreprise européen (CEE) en cas de restructuration économique. Le régime de la consultation du CEE et le problème de l'articulation entre procédure de consultation nationale et européenne sont ainsi clarifiés.

Il n'y a aucune priorité d'information du comité d'entreprise européen par rapport au comité d'entreprise français.

La consultation du comité d'entreprise européen n'a pas à être formalisée par un avis.

Les directives du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs et du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ne concernent pas le comité d'entreprise européen.

L'information donnée au comité d'entreprise européen doit être suffisamment complète et précise pour l'éclairer sur l'évolution de l'emploi au niveau européen et permettre un échange de vues et un dialogue en toute connaissance de cause.

TGI Paris, ord. réf., 27 avril 2007, Comité européen d'information et de dialogue Alcatel c/ Sté Alcatel-Lucent et a.

(...)

Le tribunal de grande instance de Paris a rendu le 27 avril 2007 une ordonnance de référé dans une affaire opposant la société Alcatel-Lucent à son comité d'entreprise européen mis en place par un accord d'anticipation et intitulé « ECID » (« European Committee for Information and Dialogue » - comité européen d'information et de dialogue). Le rôle et la place du comité d'entreprise européen (CEE) étaient au cœur du débat.

Au début de l'année 2007, le groupe Alcatel-Lucent, issu de la fusion entre les deux équipementiers de télécommunication, annonce un plan de restructuration économique portant suppression de 12 500 postes. Aussitôt cette annonce faite, il convoque son CEE et lui remet et commente au cours de ces réunions des documents. Le CEE considère que cette information est insuffisante. En outre, direction et représentants des salariés divergent radicalement sur l'interprétation qu'il convient de faire des directives européennes et par conséquent sur la place, le rôle et les attributions du CEE. Le tribunal valide les principales analyses juridiques défendues par l'entreprise et souhaite que l'information transmise au CEE soit complétée.

Sans doute, la présente décision n'est-elle qu'une simple ordonnance de référé et une parmi d'autres, car nombreuses ont été les ordonnances rendues en la matière ces dernières années. Pourtant, plusieurs éléments nous indiquent que cette décision se distingue de celles rendues jusqu'à présent. D'abord, il faut constater que le juge des référés a pris le temps de la réflexion : 24 jours ont été nécessaires au délibéré. Ensuite, le TGI de Paris s'est réuni dans sa formation collégiale, ce qui est rare en matière de référés. De plus, cette formation était présidée par le Président du TGI, en personne, M. Jean-Claude Magendie, devenu, dans l'intervalle, Premier Président de la cour d'appel de Paris. Enfin, sur le fond, la qualité rédactionnelle de cette décision, le soin apporté à répondre clairement à toutes les questions posées en s'appuyant sur les textes nous laisse penser qu'elle a vocation à faire jurisprudence.

Cette décision apporte de précieuses précisions sur deux questions aussi controversées qu'importantes en pratique : le régime de la consultation du CEE (I) et l'articulation entre la procédure nationale et la procédure européenne de consultation (II).

I La consultation du CEE

Le régime de la consultation du CEE a été remis en cause par un double mouvement : d'un côté on déniait toute effectivité aux accords d'anticipation (A), de l'autre on réécrivait la directive de 1994 à l'aune du droit communautaire postérieur (B).

A La remise en cause de l'effectivité des accords d'anticipation

A l'origine, les avis s'accordaient : le législateur européen avait entendu réserver une large place au contrat (1°). Puis certains juges ont remis en cause l'effectivité de la solution conventionnelle (2°).

1° Un principe de liberté contractuelle clairement énoncé

Le 22 septembre 1994, le Conseil de l'Union Européenne arrête une directive 94/45/CE concernant « l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension

communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs ». Cette directive a été transposée en droit français par la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 (*JO du 13 nov. p. 16527*), codifiée aux articles L. 439-6 et suivants du Code du travail. Le législateur européen avait voulu privilégier une mise en œuvre conventionnelle : les accords relatifs à l'information et à la consultation des travailleurs conclus avant la date limite de transposition – soit le 22 septembre 1996 – permettaient aux entreprises d'échapper aux obligations découlant de la directive (*art. 13*). On ne pouvait donc pas appliquer à ces accords dits « d'anticipation » les dispositions de la directive qui visaient principalement la mise en place d'accords « d'application ». Les partenaires sociaux étaient en quelque sorte récompensés de leur célérité à trouver un terrain d'entente afin de mettre en place dans les meilleurs délais une procédure d'information et de consultation des travailleurs par l'octroi une très grande liberté contractuelle (*B. Teyssié, Le contrat dans le droit des instances européennes de représentation du personnel : Mélanges J. Béguin, 2005, p. 743*).

Encore fallait-il que les accords conclus garantissent une procédure d'information et de consultation effective. « On ne peut pas baptiser carpe un lapin au prétexte d'en manger le vendredi saint ». L'administration française s'y était montrée particulièrement attentive : une instruction du 6 novembre 1995 (*BOMT n° 95-24 : Dr. ouvrier 1996, p. 234*) précisait qu'un accord d'anticipation ne pouvait être valable qu'à la condition de prévoir une information/consultation des salariés (au sens de cette directive). Dans sa décision le TGI de Paris effectuée le même contrôle : il relève « qu'il s'agit bien d'un accord prévoyant une information et une consultation transnationale au sens de la directive du 22 septembre 1994, soit un échange de vues ». En outre, le juge des référés souligne que l'information donnée au CEE doit « être suffisamment complète et précise pour l'éclairer sur l'évolution de l'emploi au niveau européen et permettre un échange de vues et un dialogue avec la direction en toute connaissance de cause ».

2° Un principe remis en cause par la jurisprudence

Plusieurs décisions dénotent une tendance de certaines juridictions du fond à appliquer les dispositions de la directive malgré l'existence d'un accord d'anticipation, remettant ainsi en cause l'effectivité de tels accords. La décision rendue par la cour d'appel de Versailles le 7 mai 1997 dans l'affaire Renault Vilvorde l'illustre (*TPS 1997, comm. 186, n. B. Teyssié*). Dans leur accord d'anticipation, les parties avaient visé la directive de 1994. Cette simple référence suffit à la cour pour appliquer la directive : « le visa exprès, fait par l'accord (...) à la directive du 22 septembre 1994 (...) signifie évidemment que les signataires de cet accord ont entendu adopter, en anticipant au surplus sur leur transposition, les normes posées par la directive ». Dès lors, « la préexistence de l'accord et de la structure d'information et de consultation instaurée par lui a dispensé les parties concernées, conformément à l'article 13, de la procédure prévue pour l'organisation d'une autre structure » et « la société Renault était tenue d'appliquer (...) les normes de la directive au moyen de la procédure d'information et de consultation prévue par l'accord ».

D'autres juridictions ont pu se montrer moins délicates : confrontées à un accord d'anticipation elles n'en décident pas moins de lui appliquer les dispositions de la directive, sans chercher à trouver dans le texte de l'accord un renvoi à la directive. Le procédé conduit alors à une certaine aporie : à quoi sert un accord d'anticipation si tout son contenu a vocation à s'effacer devant la directive ? Le juge va alors lui trouver une fonction : les accords d'anticipation seraient en fait des sortes d'accords de méthode. Ainsi, pour le TGI de Melun : « il est constant que l'existence d'un accord préexistant organisant le dialogue au niveau européen, ne dispense (...) que de la procédure prévue pour l'organisation d'une autre structure. » (*ord. réf. 13 oct. 2006, Beiersdorf*). Qu'elle résulte d'une véritable volonté ou d'une rédaction maladroite, force est de constater la réécriture du texte communautaire.

Dans le cas d'Alcatel-Lucent, l'accord d'anticipation avait été conclu pour cinq ans et prévoyait qu'en l'absence de dénonciation, il serait prorogé par tacite reconduction par périodes de deux ans. Le demandeur soutenait qu'il ne constituait plus un accord d'anticipation du fait de son renouvellement par tacite reconduction et qu'il était soumis dès lors aux dispositions de l'article L. 439-6 du Code du travail. L'article 13 de la directive prévoyait pourtant la possibilité d'une reconduction. Le TGI de Paris rejette l'analyse du demandeur et se fonde sur l'article 5 de la loi de transposition pour redonner toute sa force au contrat : « ayant été reconduit à sa date d'expiration, [l'accord] a conservé sa qualité d'accord d'anticipation non soumis aux dispositions de [la directive de 1994] et de la loi du 12 novembre 1996 telle que codifiée notamment à l'article L. 439-6 du Code du travail ».

B La remise en cause de la directive de 1994

Le texte de la directive de 1994 a été progressivement remis en cause sur deux fronts. D'un côté, la multiplication des directives européennes en matière de restructuration et d'information-consultation des travailleurs pouvait faire croire que les dispositions de la directive de 1994 n'étaient plus d'actualité (1°), de l'autre, on pouvait constater un certain tropisme français conduisant à assimiler le CEE à une sorte de super CCE (2°).

1° La relecture déformante de la directive de 1994 à la lumière d'un « acquis communautaire »

Le raisonnement visant à effectuer une relecture déformante de la directive de 1994 se fonde sur le constat suivant : la directive de 1994 a vieilli et depuis lors de nombreux textes communautaires ainsi que leur interprétation par la Cour de justice des communautés européennes se sont définitivement entremêlés, conduisant à former un acquis communautaire à la lumière duquel il faudrait relire la directive de 1994 (*M.-A. Moreau, Restructurations et comité d'entreprise européen : Droit social 2006, p. 311*).

Revenons à la chronologie. Peu de temps après l'expiration du délai de transposition de la directive en droit interne éclate l'affaire Renault Vilvorde. L'émotion est vive devant l'absence de consultation préalable du CEE alors que l'entreprise française annonce la fermeture d'un important site de production en Belgique. Aussitôt, le Parlement européen adopte une résolution condamnant l'attitude de l'entreprise (*JOCE n° C 115 du 14 avril 1997, p. 94*). L'année suivante, le Conseil de l'Union Européenne arrête une directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant « le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ». Cette directive a été interprétée par la CJCE qui précise dans l'arrêt Junk du 27 janvier 2005 que « les obligations de consultation et de notification naissent antérieurement à une décision de l'employeur de résilier des contrats de travail » (§ 37-39, *aff C-188/03*). En 2002, le Parlement et le Conseil arrêtent une directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Dès lors, la tentation peut être grande d'appliquer au CEE les dispositions de ces textes. Pourtant ce raisonnement ne résiste pas à l'examen. Les directives de 1998 et de 2002 ont vocation à offrir un minimum de garanties aux travailleurs européens. Elles s'appliquent aux procédures nationales et non au CEE. Le législateur national ne s'y est pas trompé : les articles L. 439-6 et suivants du Code du travail relatifs au CEE sont restés inchangés. Pour maintenir néanmoins cette analyse, on pourra alors évoquer un « ordre public social européen » (*M. Jorge, La construction de l'ordre public social européen : L'étape de Vilvorde : JCP G 1997, I, 4059*) ou encore piocher dans la « quincaillerie » des droit fondamentaux : charte sociale européenne (*art. 21*), charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (*art. 27*) ou encore charte communautaire des droits sociaux fondamentaux (*art. 18*) (*I. Schömann, S. Clauwaert, W. Warneck, L'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne – Transposition de la Directive 2002/14/CE – Rapport, Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé et sécurité (ETUI-REHS) : ISE, Bruxelles, 2006*).

La décision du TGI de Paris opère un salutaire retour aux textes. Le juge des référés énonce que « la référence faite par le demandeur aux dispositions des directives [de 1998 et de 2002] est erronée puisque celles-ci ne concernent pas le comité d'entreprise européen ».

2° L'identification du CEE au CE français

Face à une juridiction non spécialisée, devant se prononcer dans l'urgence, certains plaideurs étaient tentés de jouer sur les mots. En effet, le texte communautaire utilise le terme de consultation. Or, en droit du travail français, le mot consultation évoque immédiatement une notion bien connue abordée à l'article L. 431-5 du Code du travail. Mais il faut se garder de l'homonymie : la consultation au sens européen diffère de la consultation au sens du droit français. La directive de 1994 définit clairement la consultation comme étant « l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les représentants des travailleurs et la direction centrale ou tout autre niveau de direction plus approprié. » (*art. 2, I. f*).

Pourtant, l'étude des décisions des juridictions du fond montre qu'il a parfois été bien difficile d'échapper à un réflexe de gallicanisme. Ainsi, dans sa décision rendue à l'occasion de la tentative de fusion entre Gaz de France et Suez, le TGI de Paris n'hésitait pas à énoncer que le CEE devait émettre un avis (*TGI Paris, ord. réf., 21 nov. 2006 et CA Paris, 21 nov. 2006, Sté Gaz de France : BICC n° 653 du 15 janv. 2007, n° 121 et 122 ; JCP S 2006, 1969, n. B. Teyssié ; G. Beaure d'Augères et E. Randoux : Fusion GDF/Suez : le comité d'entreprise européen entre en lice : Décideurs : Stratégie Finance Droit n° 83 mars 2007*).

Cette confusion était regrettable non seulement en ce qu'elle allait à l'encontre de dispositions légales particulièrement claires mais également parce qu'elle conduisait à réduire à néant l'effort d'harmonisation poursuivi par la directive. En effet, quel est l'intérêt de prendre des textes communautaires si les juges de chaque pays européen décident de les réécrire à l'aune de leur propre droit ? Le TGI de Paris condamne nettement cette confusion : il énonce que la directive n'impose pas que le comité exprime un avis et que l'article L. 439-15 du Code du travail le rend facultatif. Il souligne également « qu'il ne serait être imposé à la direction (...) l'obligation de soumettre [au CEE] un plan social, lequel (...) relève de la consultation des instances représentatives nationales ».

II L'articulation entre les procédures nationales et la procédure européenne de consultation

La question qui se pose ici est d'une importance pratique considérable : la consultation du CEE doit-elle précéder celle du CCE ? Face au silence des textes, toutes les solutions ont été proposées par la doctrine (A) et reprises par les juridictions (B).

A Le silence des textes

Au cours de ces dernières années, l'affirmation était revenue comme une antienne dans la bouche du juge : « il est constant qu'il n'existe aucune disposition légale fixant l'ordre de consultation entre le comité d'entreprise européen et le comité central d'entreprise sur un projet de restructuration économique » (*TGI Paris, 10 oct. 2003, ord. réf., Seita : RJS 03/04, n° 323*). « La consultation des instances européennes ne se traduit (...) par aucune obligation, légalement exprimée, d'antériorité de cette consultation sur celle propre à chaque entreprise du groupe » (*TGI Nanterre, 1^{er} août 2003, ord. réf., Alstom : RJS 03/04, n° 323*). « Il n'existe aucune disposition légale subordonnant l'information et la consultation des instances représentatives des salariés de droit français à

l'information et à la consultation d'une instance représentative européenne » (*TGI Paris, 9 avril 2001, ord. réf., Marks et Spencer : RJS 07/01, n° 883*).

En pratique la question restait donc entière, d'autant que les réponses de la doctrine divergeaient. Les professeurs de droit spécialistes du droit européen du travail et du CEE en particulier se prononçaient plutôt en faveur de la prééminence du CCE. Ainsi, M. le Professeur B. Teyssié développait en ce sens une argumentation très détaillée à laquelle on ne pourra que renvoyer (*Droit européen du travail, 3^e éd., LexisNexis, 2006, n° 837. – Délocalisation d'entreprise et relations collectives de travail : Dr. soc. 2005, p. 759, n° 12. – TPS 1997, comm 186*).

D'autres auteurs envisageaient une concomitance des consultations, à l'instar de M. M. Cohen (*La mise en place et le fonctionnement des comités d'entreprise européens : RPDS n° 597, janv. 1995, p. 21*).

La solution de la prééminence du CEE, soutenue par certaines organisations syndicales, a également recueilli des suffrages (*M. Bonnechère, Droit communautaire : chronique de jurisprudence sociale : Dr. ouvrier 2004, p. 391*). Ainsi pour Me Rachid Brihi, avocat défenseur de salariés, « la seule solution qui soit pertinente et conforme à l'esprit des textes et de la jurisprudence, consisterait à initier la procédure de consultation d'abord devant le CEE et de faire en sorte que les IRP nationales et, en particulier, le CCE des filiales concernées ne soient amenés à émettre un avis que lorsqu'il sera dûment éclairé par la consultation achevée entre-temps devant le CEE » (*Liaisons sociales Europe n° 99, p. 1*).

Certains praticiens plaidaient pour une approche au cas par cas, pour Me Jean-Michel Mir, « le choix d'annoncer et d'informer en premier lieu un projet en France devant le CCE ou devant le CEE dépend d'éléments de fait tenant à la nature du groupe, à son implantation en France et dans les autres pays de l'UE, de l'état des relations sociales, de la place des entreprises nationales dans le processus de décision et en particulier de leur autonomie par rapport à la direction centrale du groupe » (*Liaisons sociales Europe n° 99, p. 1*).

Quand aux partenaires sociaux, ils n'hésitent pas à se prononcer en faveur de la prééminence du CCE, ainsi qu'en témoigne l'accord signé au sein de l'entreprise Total le 22 novembre 2004 qui définit une chronologie claire (*Liaisons sociales, 13 déc. 2004. – B. Teyssié, La négociation collective transnationale d'entreprise ou de groupe : Dr. Soc. 2005, p. 982*).

B Une jurisprudence divisée et incohérente

Si toutes les solutions ont été successivement retenues par les juges (1°), seule celle de la priorité donnée au CCE, retenue par le TGI de Paris, semble cohérente (2°).

1° Une jurisprudence divisée

Dans une décision largement diffusée du 10 octobre 2003, le TGI de Paris opte pour la solution de la priorité donnée aux instances nationales. En l'espèce, il considère qu'« il apparaît à l'évidence nécessaire, alors qu'une expertise [commandée par le CEE] est en cours, que la procédure de consultation du comité d'entreprise européen aille à son terme (...) avant que ne soit engagée celle du CCE (...) de manière à permettre à celui-ci d'émettre un avis en parfaite connaissance de cause » (*TGI Paris, 10 oct. 2003, ord. réf., Seita : RJS 03/04, n° 323*). En octobre 2006, le TGI de Melun, souligne également que « le CE (...) ne peut être utilement consulté (...) sans avoir été destinataire des observations et avis recueillis auprès de l'instance de dialogue européen » (*ord. réf. 13 oct. 2006, Beiersdorf*).

Au contraire, d'autres juridictions se prononçaient en faveur de la concomitance des consultations. Tel était le cas du TGI de Nanterre dans une ordonnance du 29 octobre 2003 concernant la restructuration de l'entreprise STMicroelectronics (*Liaisons sociales Europe n° 99, p. 1*).

Quelques mois plus tôt, le TGI de Paris avait donné sa préférence pour une méthode casuistique : « le juge des référés ne peut, en fonction des cas qui lui sont soumis, que rechercher, compte tenu éventuellement des accords existant au sein du groupe ou de l'entreprise et des incidences nationales et transnationales du projet, l'articulation nécessaire entre les consultations de ces institutions représentatives afin de prévenir toute entrave à leur fonctionnement respectif » (*TGI Paris, 10 oct. 2003, ord. réf., Seita : RJS 03/04, n° 323*).

2° Une jurisprudence incohérente

La solution de la priorité du CEE conduisait à une aporie. En effet, en consultant d'abord le CEE les entreprises commettaient un délit d'entrave à l'encontre du CCE, que les mêmes juridictions de référé ne manquaient pas de condamner, le cas échéant (*TGI Paris, 9 avril 2001, ord. réf., Marks et Spencer : RJS 07/01, n° 883*). Quelque soit sa bonne volonté, l'entreprise ne pouvait que mal faire.

Mettant fin à cette situation sans issue, le TGI de Paris énonce que « l'accord créant [le CEE], comme la directive du 22 septembre 1994 et le Code du travail n'établissent aucune priorité d'information du comité d'entreprise européen par rapport au comité d'entreprise français ». Elle en tire toutes les conséquences en énonçant « qu'il n'y a pas lieu dès lors de différer la consultation des [CCE des sociétés françaises du groupe] jusqu'à ce que l'information du comité européen ait été complétée ».

Bilan et perspectives

Sur la méthode, on peut noter que le TGI de Paris délaisse les oripeaux d'une certaine rhétorique judiciaire. Disparue la référence au raisonnable, dont le caractère superfétatoire avait été soulevé (*L. Flament, Le raisonnable en droit du travail : Dr. soc. janv. 2007, p. 6, n° 19*). Oublié également le recours à la notion d'effet utile – qui voudrait priver une règle de droit d'effectivité ? Evanouies aussi les formules argumentatives relevées ça et là dans d'autres décisions, masques de solutions *contra legem* : « en tout état de cause il est constant que », « il est évidemment impossible », « ce que commande le bon sens » « il doit être tenu pour acquis ». Au contraire, le juge des référés préfère se fonder sur les textes : la référence à l'accord d'anticipation, à la directive et au Code du travail revient constamment. On ne peut que s'en réjouir.

Sur le fond, le tribunal constate que si le document relatif au plan de restructuration précise les réductions d'effectifs prévues par pays et par division, il ne comporte « aucune donnée précise et chiffrée relative aux activités abandonnées, transférées ou regroupées, aux excédents d'effectif et au nombre d'emplois supprimés par division, pays et catégories de travailleurs ni d'informations sur le calendrier prévisionnel des suppressions d'emplois envisagées ». Dans ces conditions, il considère que « l'information ainsi donnée est manifestement insuffisante pour permettre [au CEE] de remplir son rôle consultatif au sens de l'accord [d'anticipation] ». Il enjoint alors à l'entreprise Alcatel-Lucent de fournir les informations suivantes : « l'exposé précis et chiffré des motifs – selon les cas – d'abandon, de transfert ou de regroupements d'activités, l'exposé précis et chiffré de la méthode et des éléments de calcul des excédents d'effectif allégués, le nombre des emplois dont la suppression est envisagée, dans chaque division et chaque pays, par catégories de travailleurs, la justification précise et chiffrée de cette répartition, le calendrier prévisionnel des suppressions d'emplois envisagées ». Les entreprises disposent ainsi d'une indication précise du type d'information qu'il leur appartient de transmettre au CEE en cas de restructuration économique. A notre sens, cette information a vocation à faire l'objet d'une remise de documents écrits. Il faut en déduire l'absence de validité d'une clause d'un accord d'anticipation prévoyant l'impossibilité de demander une information écrite.

Néanmoins quelques questions restent en suspens. Ainsi, celle de la langue qui peut revêtir une importance capitale : on se souvient que dans l'affaire GDF-Suez, l'absence de traduction avait été fatal au projet de fusion. Dans notre espèce, le juge des référés n'enjoint la communication des documents qu'en langues anglaise et française. La solution surprend. En effet, l'accord d'anticipation indique dans son article 9 que « les documents éventuellement utilisés au cours des réunions sont rédigés et diffusés en anglais ». Dès lors de deux choses l'une : soit cette disposition est valable et il n'y a lieu d'enjoindre la communication de documents que dans la seule langue anglaise, soit cette disposition n'est pas valable et l'on ne voit pas pourquoi les français devraient être les seuls à bénéficier d'une traduction. Sans doute de nombreux éléments peuvent expliquer ce choix : le groupe Alcatel-Lucent a son siège en France, l'accord d'anticipation est rédigé en français et soumis à la loi française, le secrétaire du CEE est français et au cours de la procédure de consultation, l'entreprise avait proposé une traduction dans chaque langue nationale, possibilité que seuls les représentants français avaient décidé d'exercer. D'un point de vue plus procédural, on retiendra que le CEE ne demandait la transmission de documents que dans deux langues : l'anglais et le français. Quoiqu'il en soit, on ne peut que constater que cette solution s'accorde difficilement avec celle retenue il y a quelques mois à peine par la cour d'appel de Paris qui avait exigé que les documents soient traduits dans la langue de chacun des membres du CEE (*TGI Paris, ord. réf., 21 nov. 2006 et CA Paris, 21 nov. 2006, Sté Gaz de France : BICC n° 653 du 15 janv. 2007, n° 121 et 122 ; JCP S 2006, 1969, n. B. Teyssié*).

Le problème de l'antériorité de la consultation par rapport à la prise de décision reste également posé. On se souvient que cette question n'a pas été explicitement tranchée par la directive, même si l'étude des travaux préparatoires montrait que la solution de l'antériorité avait été nettement rejetée (*B. Teyssié, Droit européen du travail, 3^e éd., LexisNexis, 2006, n° 825 et 837*). Les juridictions françaises s'étaient cependant plutôt prononcées en faveur d'une telle antériorité (*CA Versailles, 7 avril 1997 : TPS 1997, comm. 186, n. B. Teyssié*).

En l'espèce, le demandeur réclamait une telle antériorité en se fondant notamment sur la directive du 11 mars 2002. Il faut remarquer qu'il n'est pas suivi par le TGI de Paris qui souligne que le CEE n'a pas de priorité d'information par rapport au CE français. Dans ces conditions, en l'absence de toute autre précision ou limitation, on peut penser que le juge des référés considère que le CEE ne doit pas être consulté préalablement à la prise de décision.

Au final, si tous les problèmes ne sont pas résolus, on peut néanmoins espérer que cette décision marque la fin d'un pointillisme judiciaire source d'insécurité juridique.

Lucien Flament
Juriste en droit du travail