

FRANCE

Le régime et le contentieux de la composition du GSN et du CE européen

À retenir

À plusieurs reprises, la Cour de cassation a rendu des arrêts sur la désignation des membres du CE européen ou du groupe spécial de négociation.

Le Code du travail ne prévoit pas de règle sur la contestation de la désignation en cas de CE européen institué par accord.

La Cour de cassation écarte la clause attributive de juridiction d'un accord d'anticipation pour appliquer la solution du Code du travail prévue pour les CE européens constitués sans accord.

Le 4 novembre dernier, la Cour de cassation a rendu un arrêt relatif à la détermination du juge compétent suite à la contestation par la CGT du mode de désignation des représentants des filiales françaises du CE européen d'une filiale du groupe américain United Technologies, Hamilton Sundstrand corporation. L'occasion de faire un point sur la réglementation applicable et les arrêts de la Cour de cassation.

1 PRESCRIPTIONS LÉGÈRES DES DIRECTIVES

L'article 5, paragraphe 2 de la directive 94/45 laissait aux États membres une grande liberté dans la méthode de composition du groupe spécial de négociation (GSN) en se limitant à définir des «lignes directrices» et en fixant le nombre de membres à une fourchette comprise entre trois et dix-sept.

Tout en renonçant à cette fourchette, la directive 2009/38 suit une méthode identique qui laisse aux États une très grande latitude : il leur appartient de déterminer «le mode d'élection ou de désignation des membres du GSN qui doivent être élus ou désignés sur leur territoire» (art. 5 § 2, a). Seule prescription impérative : les membres du GSN sont élus ou désignés en proportion du nombre de travailleurs employés dans chaque pays par le groupe européen, «en allouant pour chaque État membre un siège par tranche de travailleurs employés dans cet État membre qui représente 10 % du nombre de travailleurs employés dans l'ensemble des États membres, ou une fraction de ladite tranche» (art. 5 § 2, b).

La directive 2009/38 précise que l'accord entre la direction centrale et le GSN doit notamment porter sur «la composition du CE européen, le nombre de membres, la répartition des sièges, permettant de prendre en compte, dans la mesure du possible, le besoin de représentation équilibrée des travailleurs selon les activités, les catégories de travailleurs et le sexe, et la durée du mandat» (art. 6 § 2, b).

2 COMPOSITION DU GROUPE SPÉCIAL DE NÉGOCIATION

Selon l'article L. 2342-1 du Code du travail, le chef d'entreprise du groupe européen met en place un GSN composé de représentants de l'ensemble des salariés déterminés conformément aux prescriptions des articles L. 2344-1 et R. 2344-1. Ce dernier article fixe les modalités concrètes de répartition des sièges : il doit y avoir un membre au titre de chacun des États dans lequel le groupe européen compte un ou plusieurs établissements ou entreprises ; des membres supplémentaires en proportion des effectifs employés dans les établissements ou les entreprises (par ex. : un au titre d'un État comprenant au moins 20 % des effectifs ; six au titre d'un État comprenant au moins 80 % des effectifs).

Mais il convient aussi de se référer aux articles L. 2344-2 et suivants pour appréhender de manière globale le régime de la composition du GSN. Ces dispositions posent les modalités de désignation, d'élection et de statut des membres du GSN des établissements ou des entreprises implantés en France. Ils «sont désignés par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux CE ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, à partir des résultats des dernières élections» (C. trav., L. 2344-2, al. 1). Précision importante : il en va de même des représentants des salariés des établissements ou entreprises situés en France appartenant à un groupe européen «pour la constitution d'un GSN dans un État autre que la France» (C. trav., L. 2344-2, al. 2).

La loi prévoit aussi que «pour les établissements ou entreprises implantés en France, les sièges sont répartis entre les collègues proportionnellement à l'importance numérique de chacun d'entre eux» (C. trav., L. 2344-3). Pour les établissements ou les entreprises implantés dans un autre État membre que la France, les membres du GSN «sont élus ou désignés selon les règles ou usages en vigueur dans ces États» (C. trav.,

L. 2344-4). Pour le groupe européen dont le siège est implanté en France, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, les membres du GSN sont élus directement, selon les règles applicables au comité d'entreprise (C. trav., L. 2344-5). Pour les groupes européens devant mettre en place un CE européen dans un autre État membre, ces dispositions s'appliquent, lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale, à l'établissement ou à l'entreprise implanté en France comprenant 50 salariés ou plus (C. trav., L. 2344-6). Enfin, les contestations relatives à la désignation des membres du GSN «des salariés des établissements ou des entreprises implantés en France sont portées devant le juge judiciaire» (C. trav., L. 2344-7), un décret précisant que le contentieux relève «du tribunal d'instance du siège de l'entreprise ou de la filiale française dominante du groupe d'entreprises de dimension communautaire» (C. trav., R. 2344-3).

3 COMPOSITION DU CE EUROPÉEN

La loi envisage deux situations, selon que le CE européen a été constitué par un accord ou non. Concernant les premiers (l'immense majorité), l'article L. 2342-9 respecte la souplesse de la directive en prévoyant que le GSN conclut un accord qui détermine entre autres «la composition du CE européen, en particulier le nombre de ses membres, la répartition des sièges et la durée du mandat». Il faudra modifier ce texte afin de transposer l'article 6, paragraphe 2, b) de la nouvelle directive.

Concernant les CE européens constitués en l'absence d'accord, il est renvoyé aux articles L. 2344-1 et suivants et R. 2344-1 et suivants (textes également applicables au GSN, v. ci-dessus) pour la répartition des sièges et pour la désignation, l'élection et le statut des membres. Le nombre de représentants du personnel au CE européen (institué sans accord) ne peut être inférieur à trois, ni supérieur à trente (C. trav., R. 2344-2) : cette disposition devra être supprimée

car elle a disparu de la directive 2009/38. Quant aux contestations sur la désignation des membres, elles suivent le régime des articles L. 2344-7 et R. 2344-3 (v. ci-dessus).

4 CONTENTIEUX DEVANT LA COUR DE CASSATION

Trois questions ont été portées devant la Cour de cassation, deux sur la composition du GSN et la troisième sur celle du CE européen. Dans une première affaire, la CFDT s'était pourvue en cassation contre un jugement du tribunal d'instance (TI) d'Antony, qui l'avait déboutée de sa demande de validation de la désignation d'un salarié au sein du GSN en vue de la constitution d'un CE européen pour le groupe Sofres. Cette décision est censurée sur le fondement de l'article L. 2344-7 : « le texte ne précisant pas que le tribunal d'instance statue en dernier ressort, et la demande étant indéterminée, il résulte des dispositions de l'article 40 du nouveau Code de procédure civile que le tribunal d'instance s'est prononcé en premier ressort ». Il convenait donc d'interjeter appel du jugement avant tout pourvoi (*Cass. soc., 18 juin 2003, n° 02-60071 ; v. aussi Cass. soc., 13 février 2008, n° 07-60379 et 07-60321*). Ce fut ensuite une demande d'avis portée par le TI de Versailles sur l'article L. 2344-2 relatif au mode de désignation des membres du GSN. Par une réponse claire, il est dit que cet article ne permet pas « de modifier la composition du GSN en fonction des résultats des scrutins intervenus postérieurement à sa mise en place » (*Cass. soc., 21 octobre 2005, n° 05-00024*).

Enfin, le dernier arrêt (*Cass. soc., 4 novembre 2009, n° 08-17469*) soulève la question originale de la compétence judiciaire dans l'hypothèse d'un CE européen « article 13 » échappant aux obligations de la directive. L'article 5 de la loi du 12 novembre 1996 transposant la directive 94/45 prévoit que les groupes européens dans lesquels il existait, à la date du 22 septembre 1996, un accord équivalent à un CE européen « ne sont pas soumis aux obligations découlant du chapitre X du titre III du livre IV du Code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi. Il en va de même si, lorsque ces accords arrivent à expiration, les parties signataires décident de les reconduire. » En l'espèce, un CE européen avait bien été institué par accord du 13 juin 1996,

mais modifié le 5 mai 2004 par un autre accord, sur les modalités de désignation des membres, contenant une clause selon laquelle les litiges pouvant survenir quant à l'interprétation, la validité ou l'exécution de l'accord feront l'objet d'une décision entre les représentants des salariés et les représentants de la direction et, qu'à défaut, ce seront les tribunaux compétents allemands qui décideront. Ce nouvel accord ne peut être considéré comme un accord dérogeant. En avril 2007, les sociétés françaises du groupe ont élaboré un protocole relatif à « l'élection des représentants des salariés employés pour la France au sein de ce comité », qui a eu lieu en mai. C'est ce procédé de désignation que contestait la CGT devant le TI de Figeac.

5 COMPÉTENCE DU JUGE FRANÇAIS

Pour la Cour de cassation, la désignation des représentants des filiales françaises du groupe « ayant été opérée en application d'un accord conclu le 5 mai 2004, modifiant l'accord initial, et d'un protocole d'avril 2007, les dispositions des articles L. 2344-7 et R. 2344-3 du Code du travail étaient applicables et fondaient directement la compétence du juge français ». Le TI de Figeac est donc compétent pour statuer sur la demande en annulation de la désignation des représentants. La solution consistant à écarter les règles propres à l'accord de désignation du tribunal compétent est admissible puisque l'accord du 5 mai 2004 n'avait pas pour objet de reconduire le CE européen, mais de modifier le régime de désignation des membres de l'accord « article 13 ».

Pour autant, les articles L. 2344-7 et R. 2344-3 du Code du travail étaient-ils applicables dès qu'ils couvrent, conformément à l'intitulé du chapitre IV, les seuls CE européens institués en l'absence d'accord, ce qui n'était pas le cas en l'espèce ? Oui, pour la Cour de cassation, qui choisit de faire une lecture isolée de l'article L. 2344-7. Cela vaut-il pour d'autres dispositions figurant dans le chapitre IV ? La distinction doit peut-être se faire entre celles qui font expressément référence à L. 2343-1 (institution d'un CE européen hors accord) et celles qui, comme L. 2344-7, ne le font pas. ■

J.-Ph. Lhernould,
université de Poitiers.

LES LIVRES

Une sélection par la rédaction de *Liaisons sociales Europe* de quelques ouvrages parus cette année.

LE STATUT DES TURCS DANS L'UE

Prodromos Mavridis, administrateur principal à la Commission européenne, a publié un ouvrage inédit qui présente de manière synthétique et complète le statut complexe des Turcs dans l'UE. Tout en apportant de nombreux commentaires, l'auteur procède à une analyse, article par article, de l'accord d'Ankara, du protocole additionnel et des décisions 1/80 et 3/80 relatives à l'emploi, la libre circulation des travailleurs et la sécurité sociale. Grand connaisseur de la jurisprudence de la Cour de justice, il agrmente ses commentaires d'une présentation exhaustive des arrêts (plus de cinquante), souvent méconnus, concernant les Turcs. La lecture de cet ouvrage, qui intéressera chercheurs, administrations du travail, juges et employeurs, permet de mesurer l'importance et l'ambition de la jurisprudence « turque », notamment dans son approche très extensive de la notion de travailleur, ce qui interroge sur le fait que les Turcs ont à certains égards plus de droits que les citoyens de l'Union. **Les Turcs dans l'Union européenne, Prodromos Mavridis, éd. Dalloz Sakkoulas Bruylant, 2009, 576 pages.**

LE PARLEMENT EUROPÉEN

Dans le triangle institutionnel communautaire, le Parlement européen s'est affirmé comme

une institution clé. Il possède d'importants pouvoirs législatifs, budgétaires et de contrôle. Cet ouvrage se propose de rendre plus claire son activité en présentant son organisation, en détaillant ses pouvoirs et en menant une analyse dynamique de la place qu'il tient dans l'UE. Compte tenu de son influence déterminante sur les questions sociales, l'ouvrage permet de mieux comprendre le fonctionnement de cette pièce maîtresse de l'Europe sociale. **Le Parlement européen, Olivier Costa et Florent Saint-Martin, préface de Jean-Louis Boulanges, Documentation française, coll. Réflexe Europe, 2009, 160 pages.**

LA STRATÉGIE DE LISBONNE

En mars 2000, le Conseil européen de Lisbonne a adopté un document stratégique pour la décennie à venir couvrant l'emploi, les réformes économiques et la cohésion sociale. La « stratégie » ou le « processus » de Lisbonne était né. En 2010, Lisbonne doit être revu et de nouveaux objectifs doivent être définis pour la prochaine décennie. Ce numéro de *la Revue de l'Ires* propose une réflexion critique salutaire à l'heure où la Commission européenne lance une phase de consultation sur la nouvelle stratégie à mettre en œuvre pour la période 2010-2020. **La Revue de l'Ires, n° 60, 2009/1, numéro spécial : « Stratégie de Lisbonne : échec ou solution pour le futur ? », 146 pages.**