

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]

Point de départ du délai de consultation du Comité d'Entreprise : « Le délai de consultation ne commence pas à courir à défaut de communication des informations les plus élémentaires ».

Ordonnance de référé du TGI de Nanterre du 16 décembre 2016, 16-02964

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a rationalisé les délais de consultation du comité d'entreprise.

Désormais et conformément aux dispositions des articles L 2323-3 et suivants du Code du travail, l'avis du Comité d'entreprise doit impérativement être rendu dans le délai d'un mois.

Ce délai est porté à deux mois en cas de recours à un expert, à trois mois en cas de saisine du CHSCT et à quatre mois dans le cadre d'une instance de coordination des CHSCT.

La loi a prévu la faculté pour le Comité d'entreprise de demander, au juge, de prolonger le délai de consultation lorsqu'il considère que les éléments d'information nécessaires pour rendre un avis éclairé n'ont pas été fournis (article L 2323-4 alinéa 2 du Code du travail).

Mais cette saisine ne suspend pas le délai de consultation. La Cour de cassation en a déduit que le juge saisi ne pouvait plus prolonger un délai déjà expiré, y compris lorsque ce délai a expiré au cours de la procédure judiciaire qui n'a donc pas d'effet suspensif (cass soc 21 sept 2016 n°15-13.363).

Les délais de consultation étant donc extrêmement encadrés et non suspensifs, la question s'est posée de déterminer le point de départ du délai.

L'article R 2323-1 du Code du travail fixe le point de départ du délai de consultation à compter de « la communication par l'employeur des informations prévue par le Code du travail ou de leur mise à disposition dans la base de données ».

Le délai de consultation est-il enclenché quelque que soit, la nature de l'information communiquée par l'employeur ?

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur du nouveau régime de consultation du Comité d'entreprise (1^{er} janvier 2014), la jurisprudence a été amenée à trancher cette question. En l'espèce, une Société avait remis son Comité d'entreprise une simple note d'informations sur un regroupement de plusieurs médias. Toutefois après l'expiration d'un délai de deux mois et demi, l'instance n'avait pas eu de réponse à ces questions portant, notamment, sur le cadre juridique du projet, le calendrier prévisionnel de mise en place, les conséquences sur les effectifs, etc.

Saisi en la forme des référés, le juge a ordonné la suspension du projet au motif que le Comité d'entreprise ne disposait toujours pas des « *informations les plus élémentaires* » sur le projet.

En se fondant sur l'article L 2323-4 du Code du travail, le juge des référés a estimé que les éléments communiqués ne permettaient pas au Comité d'entreprise de disposer d'informations écrites et de réponses motivées à ses observations. Dès lors, le délai légal n'avait pas commencé à courir.

Cette décision présente un double intérêt.

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi, une juridiction se prononce sur le point de départ du délai en fixant un critère d'appréciation : « *les informations les plus élémentaires sur le projet* ».

Elle confirme par ailleurs que l'employeur n'est pas tenu de communiquer l'intégralité des informations dès l'engagement de la discussion et qu'une fourniture d'informations complémentaires et de réponse peut se poursuivre pendant le délai légal sans entacher la régularité de la consultation.

Si l'ordonnance de référé a fait l'objet d'un appel, il conviendra de suivre le sort de cette règle posée par le juge des référés.

Khalil MIHOUBI