

MINUTE N° : 13/1460  
ORDONNANCE DU : 21 Novembre 2013  
DOSSIER N° : 13/01404  
AFFAIRE : COMITE D'ENTREPRISE DE LA SOCIETE RICOH  
FRANCE, SYNDICAT CGT RICOH C/ S.A.S. RICOH  
FRANCE

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE CRETEIL

Section des Référés

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ

LE JUGE DES REFERES : Monsieur RUDLOFF, Vice-Président

LE GREFFIER : Madame GEULIN

PARTIES :

DEMANDEURS

COMITE D'ENTREPRISE DE LA SOCIETE RICOH FRANCE, dont le siège social est sis 7/9, avenue Robert Schuman - 94150 RUNGIS, représenté par son secrétaire dûment mandaté à cet effet

représenté par Me Fiodor RILOV de la SCP NOUVEL RILOV SANTULLI, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : P0157

INTERVENANT VOLONTAIRE

SYNDICAT CGT RICOH, dont le siège social est sis Parc tertiaire SILIC - 7/9 avenue Robert Schumann - BP 70102 - 94513 RUNGIS CEDEX, pris en la personne de son secrétaire dûment mandaté à cet effet

représenté par Me Fiodor RILOV de la SCP NOUVEL RILOV SANTULLI, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : P0157

DEFENDERESSE

S.A.S. RICOH FRANCE, immatriculée au RCS de CRETEIL sous le n° 337 621 841, dont le siège social est sis Parc d'affaires SILIC - 7/9, avenue Robert Schuman - 94150 RUNGIS, prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

représentée par Me Jérôme DANIEL de l'AARPI EUNOMIE AVOCATS, avocats au barreau de PARIS, vestiaire : G0035

*Débats tenus à l'audience du : 31 Octobre 2013  
Date de délibéré indiquée par le Président : 21 Novembre 2013  
Ordonnance rendue à l'audience du 21 Novembre 2013*

\*  
\* \*

La société RICOH France est une filiale du groupe RICOH spécialisé essentiellement dans le secteur de la bureautique.

La société RICOH France, dont le siège social est situé à Rungis, emploie environ 2 500 personnes réparties dans une quarantaine d'agences disséminées sur l'ensemble du territoire national.

La société RICOH France a élaboré un projet de réorganisation entraînant la suppression de 338 postes.

La société RICOH France a mis en oeuvre une procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel sur ce projet de réorganisation et sur le plan de sauvegarde de l'emploi qui y est associé.

Par acte délivré le 24 octobre 2013, après autorisation donnée par ordonnance rendue à cette même date, le comité d'entreprise de la société RICOH France a assigné la société RICOH France en référé d'heure à heure devant le président de ce tribunal en suspension de cette procédure d'information et de consultation.

Le syndicat CGT RICOH a déclaré intervenir volontairement à l'instance.

Aux termes de leurs dernières écritures écrites développées à l'audience, le comité d'entreprise de la société RICOH France et le syndicat CGT RICOH ont demandé :

- de constater que l'insuffisance de l'information sur la restructuration et le plan de licenciement, prise comme objet de la négociation collective, est une irrégularité patente qui porte atteinte à la validité de la négociation en cours,
- d'ordonner en conséquence la suspension de la négociation et de dire que celle-ci devra être reprise dans les conditions conformes à la loi,
- de constater que la concomitance d'une négociation au titre de l'article L.1233-24-1 du Code du travail et d'une procédure d'information/consultation relative à un licenciement en cours est manifestement illicite,
- d'ordonner la suspension de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise tant que la négociation collective relative aux modalités et au contenu de cette procédure ne sera pas achevée,
- de constater l'illégalité caractérisée du plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société RICOH France du fait de l'insuffisance des mesures de reclassement,
- de juger que les conditions de validité du plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas remplies et que ce plan est entaché de nullité,
- de condamner la société RICOH France à payer à chacun d'eux la somme de 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par conclusions écrites développées à l'audience, la société RICOH France a soulevé l'incompétence de cette juridiction pour statuer sur ces demandes au profit des juridictions de l'ordre administratif.

Elle a soulevé à titre subsidiaire l'irrecevabilité des demandes de suspension des négociations engagées avec les délégués syndicaux et d'annulation du projet de plan de sauvegarde de l'emploi pour défaut d'intérêt à agir.

Elle a conclu à titre très subsidiaire au rejet des demandes en soutenant que les conditions du référé ne sont pas réunies en l'espèce.

Elle a conclu à titre infiniment subsidiaire au rejet des demandes en prétendant avoir respecté les obligations légales applicables en matières d'information/consultation et de négociation collective.

Elle a sollicité la condamnation du comité d'entreprise de la société RICOH France à lui payer la somme de 2.500 euros par application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le comité d'entreprise de la société RICOH France et le syndicat CGT RICOH ont conclu en réplique au rejet de ces prétentions.

### **MOTIFS**

Attendu qu'il y a lieu de déclarer recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT RICOH, régulière en la forme ;

Attendu que le comité d'entreprise de la société RICOH France et le syndicat CGT RICOH contestent la régularité de la procédure d'information et de consultation de ce premier sur le projet de réorganisation de la société RICOH France portant suppression de 338 postes ainsi que du plan de sauvegarde de l'emploi qui y est associé ;

Attendu qu'en application de l'article 18 XXXIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les dispositions du code du travail et du code de commerce, dans leur rédaction résultant de cette loi, sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1er juillet 2013 ;

Qu'une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail ;

Attendu en l'espèce que la convocation à la première réunion du comité d'entreprise de la société RICOH France prévue par l'article L. 1233-30 du code du travail, qui s'est tenue les 10 et 11 juillet 2013, a été envoyée le 3 juillet 2013 sur un ordre du jour arrêté le 1<sup>er</sup> juillet 2013 par l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise ;

Attendu que le comité d'entreprise de la société RICOH France et le syndicat CGT RICOH sont mal fondés à soutenir que la procédure de licenciement collectif en cause a été engagée le 24 mai 2013, date à laquelle ce premier a été réuni par l'employeur pour la remise à ses membres d'un document de présentation du projet de restructuration ;

Qu'en effet, cette réunion informelle du comité d'entreprise, qui n'est pas prévue par l'article L. 1233-30 du code du travail, ne peut pas caractériser le commencement de la procédure de licenciement collectif ;

Attendu dès lors que la procédure de licenciement collectif en cause, qui a été engagée postérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2013, se trouve soumise aux dispositions du Code du travail, dans leur rédaction résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Attendu qu'en application des articles L. 1233-1 et suivants du Code du travail régissant le licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours, tels que résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi :

- dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements ;

- à défaut d'accord collectif, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité d'entreprise fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;

- l'employeur réunit et consulte, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ;

- dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur l'opération projetée et ses modalités d'application, le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ;

- le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours ;

- le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à :

  - \* deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

  - \* trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

  - \* Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante ;

- l'accord collectif majoritaire ou le document élaboré par l'employeur sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document

- toute demande tendant, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif est adressée à l'autorité administrative qui doit se prononcer dans un délai de cinq jours ;

- l'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

- l'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales ;

Attendu que conformément à l'article L. 1235-7-1 du Code du travail, tel que résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. ;

Que ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ;

Que le livre V du code de justice administrative relatif au référé est applicable ;

Attendu qu'en application de ces dispositions claires, insusceptibles d'interprétation, toutes les contestations relatives à la procédure de licenciement collectif de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4 du Code du travail et relèvent de la compétence exclusive des juridictions de l'ordre administratif ;

Attendu par conséquent qu'il convient de nous déclarer incompétent pour statuer sur les demandes du comité d'entreprise de la société RICOH France et du syndicat CGT RICOH au profit des juridictions de l'ordre administratif et de renvoyer les parties à mieux se pourvoir ;

Attendu que l'équité ne commande pas de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile en la cause ;

## **PAR CES MOTIFS**

Statuant en audience publique, en référé, par ordonnance contradictoire, susceptible d'appel et assortie de l'exécution provisoire de plein droit,

**Déclarons** recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT RICOH.

**Nous déclarons incompétent** pour statuer sur les demandes du comité d'entreprise de la société RICOH France et du syndicat CGT RICOH au profit des juridictions de l'ordre administratif.

**Renvoyons** les parties à mieux se pourvoir.

**Rejetons** les demandes des parties fondées sur l'article 700 du Code de procédure civile.

**Condamnons** le comité d'entreprise de la société RICOH France et le syndicat CGT RICOH aux dépens.

LE GREFFIER

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gautier', written over a horizontal line.

LE JUGE DES REFERES

A complex handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines.