

20060640

Grosses délivrées
aux parties le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
14ème Chambre - Section A

ARRÊT DU 07 MARS 2007

(n° 193 , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : 06/17500

Décision déférée à la Cour : Ordonnance du 05 Octobre 2006 -Tribunal de Grande Instance
de PARIS - RG n° 06/57817

GREFFÉ de la COUR D'APPEL de PARIS
COPIE DELIVRÉE à titre
De simple renseignement

APPELANTE

**LA SOCIÉTÉ NEXTIRAONE FRANCE
SAS**

agissant poursuites et diligences de son représentant légal
ayant son siège social au 10 rue de la Paix
75055 PARIS

représentée par la SCP FISSSELIER - CHILOUX - BOULAY, avoués à la Cour
ayant pour avocat la SCP Joseph AGUERA & associés, avocat au barreau de LYON

INTIMÉS

LE SYNDICAT CGT UFICT DU PERSONNEL DE NEXTIRAONE FRANCE
12 rue de Chaligny
75012 PARIS

représenté par Me François TEYTAUD, avoué à la Cour
ayant pour avocat Me Pierre MASANOVIC, avocat au barreau de LYON

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE CFDT
ayant son siège au 49 Avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

représentée par Me François TEYTAUD, avoué à la Cour
ayant pour avocat Me Henri-José LEGRAND, avocat au barreau de PARIS, toque : P469

LE SYNDICAT SUD TELECOM
9, rue Jeanne d'Arc
44000 NANTES

représenté par Me François TEYTAUD, avoué à la Cour
ayant pour avocat Me Pierre MASANOVIC, avocat au barreau de LYON

A. N.

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 910 du nouveau Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Février 2007, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Marcel FOULON et Monsieur Renaud BLANQUART, Monsieur Marcel FOULON étant chargé de faire un rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Monsieur Marcel FOULON, président
Madame Marie-José PERCHERON, conseiller
Monsieur Renaud BLANQUART, conseiller

Greffier, lors des débats : Melle Delphine LIEVEN

ARRÊT :

- contradictoire
- prononcé publiquement par Monsieur Marcel FOULON, Président
- signé par Monsieur Marcel FOULON, président et par Melle Delphine LIEVEN, greffier présent lors du prononcé.

*

La société ALCATEL RESEAUX D'ENTREPRISE est issue du groupe ALCATEL. Elle est spécialisée dans la distribution et les services de télécommunication aux entreprises. Acquisse en janvier 2002 par le groupe américain PLATINIUM EQUITY, elle est devenu la société NEXTIRAONE FRANCE SAS (plus loin "NEXTIRAONE FRANCE"). Elle est dotée d'un comité central d'entreprise et de 5 comités d'établissement correspondant à ses structures régionales.

Le 20 avril 2006, le comité central d'entreprise de NEXTIRAONE FRANCE a été informé du fait que le groupe NEXTIRAONE EUROPE avait été cédé au groupe ABN AMRO CAPITAL FRANCE, succédant à PLATINIUM EQUITY en qualité d'actionnaire.

NEXTIRAONE FRANCE a convoqué, le 29 juin 2006, le comité central d'entreprise à une réunion dans le cadre d'une information au titre du livre IV du Code du travail dont l'objet était la "remise d'un document d'information relatif à la situation économique de l'entreprise". Ce document évoquait la suppression sur trois ans de 322 postes et des modifications d'emplois. Il précisait qu'"un plan de sauvegarde de l'emploi serait élaboré dans le cadre de l'information et de la consultation du CCE et des comités d'établissement au titre du livre III du Code du travail, qui suivrait la consultation du CCE sur le projet de restructuration au titre du livre IV du Code du travail".

L'information en vue d'une consultation au titre du livre IV sur le projet d'adaptation et de réorganisation de NEXTIRAONE FRANCE se poursuivait lors de réunions du CCE des 12, 20 et 27 juillet 2006, cette instance mettant en oeuvre une procédure d'alerte au sens de l'article L.432-5 du Code du travail.

Dés représentants du personnel dénonçaient un défaut de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (plus loin "la GPEC") et de négociations sur ce sujet. Le syndicat CGT faisait valoir, le 4 août 2006, que la loi du 18 janvier 2005, dite de cohésion sociale, avait introduit dans le code du travail un article L 320-2 faisant obligation de négocier, notamment sur ce sujet.

Par lettre du 23 août 2006, la direction générale de NEXTRIAONE FRANCE disait être consciente de l'obligation de négociation prévue par ces dispositions, mais ne "pas avoir attendu" ces dispositions pour mettre en place une telle gestion prévisionnelle.

Le 8 septembre 2006, NEXTRIAONE FRANCE présentait aux délégués syndicaux "un projet d'accord de méthode au sens de l'article L 320-3 du Code du travail, en indiquant que la direction avait décidé d'ouvrir la procédure de consultation au titre du livre III du Code du travail concomitamment à celle engagée au titre du livre IV du même code. Cet accord n'était pas signé par les organisations syndicales.

Le syndicat CGT de NEXTRIAONE FRANCE saisissait le juge des référés du tribunal de grande instance de Paris sur le fondement des articles L 320-2 et L 432-1-1 du Code du travail, afin qu'il soit ordonné à cette société d'engager sans délai les négociations prévues à l'article L 320-2 du Code du travail et de lui faire défense de poursuivre la procédure d'information consultation en cours.

Le syndicat SUD TELECOM intervenait à la procédure, en reprenant ces demandes.

La Fédération des Mines de la Métallurgie CFDT intervenait également à la procédure, assortissant la demande de suspension de la procédure d'information consultation d'une demande de fourniture préalable au CCE des documents visés à l'article L 432-1-1 du Code du travail.

Par ordonnance du 5 octobre 2006, le juge des référés du tribunal de grande instance de Paris a :

- ordonné à NEXTRIAONE FRANCE d'engager sans délai et dès la signification de cette décision les négociations prévues à l'article L 320-2 du Code du travail,
- enjoint à NEXTRIAONE FRANCE d'engager sans délai la procédure d'information-consultation du CCE sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conformément à l'article L 432-1-1 du Code du travail,
- dit que le dossier que l'entreprise remettrait préalablement aux membres du CCE en vue de sa consultation comprendrait :
 - les prévisions d'emploi pour chacun des années comprises dans le plan stratégique triennal,
 - une analyse de ces prévisions et des écarts, tant qualitatifs que quantitatifs qu'elles sont susceptibles de faire apparaître entre les besoins de l'entreprise et ses ressources,
 - un plan de prévention de ces écarts et des licenciements pour motif économique,
 - une évolution motivée de la contribution prévisible de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'atteinte des objectifs du plan stratégique sans plan de licenciement collectif,
- suspendu la procédure d'information consultation du CCE au titre du livre IV et du livre III tant que NEXTRIAONE n'aurait pas :
 - d'une part, engagé les négociations prévues à l'article L 320-2 du Code du travail,
 - d'autre part, mené à terme la procédure d'information-consultation du CCE sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- condamné NEXTRIAONE à verser à chacun des syndicats CGT, SUD TELECOM et CFDT la somme de 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du NCP, C,
- condamné NEXTRIAONE aux dépens.

Le 9 octobre 2006, NEXTRAONE FRANCE a interjeté appel de cette décision.

Dans ses dernières conclusions en date du 7 décembre 2006 auxquelles il convient de se référer, NEXTRAONE FRANCE fait valoir que la négociation prévue par l'article L 320-2 du Code du travail "n'a pas à être engagée avant le 20 janvier 2008" ; que la violation des dispositions des articles L 320-2 et L 432-1-1 du Code du travail "n'est pas susceptible d'entraver l'engagement" d'une information consultation du CCE au titre de l'article L 432-1 du Code du travail (livre IV) ou au titre de l'article L 321-2 du Code du travail (livre III) ; que le juge des référés ne pouvait lui enjoindre d'engager la négociation au titre de l'article L 320-2 du Code du travail, suspendre la procédure d'information consultation au titre du livre IV par référence aux négociations et consultations à mener sur le fondement des articles L 320-2 et L 432-1-1 du Code du travail, ni ordonner cette suspension jusqu'à ce que la procédure d'information-consultation de l'article L 432-1-1 soit menée à terme.

Elle demande à la cour :

- de réformer l'ordonnance entreprise,
- de débouter les syndicats intimés de leurs demandes,
- de condamner chacun d'eux à lui verser la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du NCP, C,
- de les condamner aux dépens, dont distraction au profit de la SCP FISSELLIER CHILLOUX BOULAY, Avoués, conformément aux dispositions de l'article 699 du NCP.

Dans leurs dernières conclusions en date du 22 janvier 2007 auxquelles il convient de se référer, les syndicats SUD TELECOM et CGT UFICT du personnel de NEXTRAONE FRANCE font valoir que l'obligation de consultation de l'article L 432-1-1 n'est pas subordonnée à une quelconque situation, mais imposée par ce texte, les informations visées à ce texte étant indispensables aux représentants du personnel à l'occasion d'un projet tel que celui en cause ; que la fourniture de ces informations et l'engagement de cette consultation ne sont pas "un préalable dont le non-respect empêcherait l'engagement de tout projet de restructuration", mais sont nécessaires à l'appréciation par les représentants du personnel d'un projet de réorganisation tel que celui en cause ; que le texte de l'article L 320-2 du Code du travail est entré en vigueur en janvier 2005 et ne prévoit en aucun cas que la négociation qu'il institue ne devrait intervenir qu'à l'issue d'un délai de trois ans mais règle le rythme d'une négociation obligatoire à compter de la promulgation de la loi ; que ce texte institue une obligation légale à la charge de l'employeur dès son entrée en vigueur ; que le dit texte, dont la vocation est préventive, doit impérativement recevoir application dès lors qu'un employeur envisage une décision susceptible d'avoir des effets sur l'emploi, la négociation sur le GPEC n'ayant d'intérêt que si elle intervient avant la prise de décision sur la modification des emplois et les éventuels licenciements ; que le non-respect d'une obligation de négociation constitue une entrave au fonctionnement régulier de l'institution représentative du personnel.

Ils demandent à la cour :

- de confirmer l'ordonnance entreprise,
- de condamner NEXTRAONE FRANCE à payer à chacun d'entre eux la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du NCP, C,
- de condamner NEXTRAONE FRANCE aux dépens, dont distraction au profit de Maître TEYTAUD, Avoué, conformément aux dispositions de l'article 699 du NCP.

Dans ses dernières conclusions en date du 11 janvier 2007 auxquelles il convient de se référer, la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT fait valoir que les dispositions de l'article L 432-1-1 ne subordonnent pas l'obligation de consultation qu'elles définissent à la condition que l'entreprise ait décidé d'effectuer des prévisions relatives à l'emploi, mais imposent cette consultation en toute hypothèse ; que l'obligation de consulter le CE suppose celle, préalable, de prévoir et de tenir compte de ces prévisions dans un but de prévention des licenciements, de pratiquer la GPEC, le licenciement économique ne pouvant intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation

ont été réalisés et que le reclassement des intéressés ne peut être réalisé ; que cette obligation constitue le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ; qu'au delà de l'obligation qu'a l'entreprise de pratiquer effectivement la GPEC, elle doit consulter son CE tous les ans sur ce point ; qu'il incombe à NEXTRAONE non seulement de rendre compte à son CCE de la teneur des mesures de GPEC mises en oeuvre, mais de s'expliquer sur les raisons pour lesquelles cette GPEC n'avait pas suffi à prévenir les mesures de licenciement envisagées ; que la GPEC doit être le moyen d'anticiper et de prévoir les écarts entre les ressources et les besoins humains de l'entreprise, tandis que le plan de sauvegarde de l'emploi n'a été conçu que comme moyen de traiter le risque avéré de licenciements auxquels des salariés se trouvent exposés par suite d'une décision actuelle ; que dès lors que la consultation annuelle des institutions représentatives du personnel de NEXTRAONE FRANCE sur la GPEC n'avait jamais eu lieu, il appartenait à l'entreprise de la mener à bien à l'occasion de la saisine du CCE relative au plan de licenciement collectif et de compléter le dossier d'information communiqué à celui-ci à cette occasion ; qu'elle n'entend pas soutenir que cette consultation est un préalable dont le non-respect empêcherait l'engagement de tout projet de restructuration.

Elle demande à la cour :

- de confirmer l'ordonnance entreprise,
- d'ordonner à NEXTRAONE FRANCE de lui verser la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du NCP,
- de condamner NEXTRAONE FRANCE aux dépens, dont distraction au profit de Maître TETYAUD, Avoué, conformément aux dispositions de l'article 699 du NCP.

SUR QUOI LA COUR

Considérant que l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, relatif à la sécurité de l'emploi, stipule que les entreprises doivent jouer leur rôle dans la politique de sécurité de l'emploi et s'efforcer dans tous les cas de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi ;

Qu'en vertu des dispositions de l'article L 321-1 du Code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ;

Que l'article L 432-1-1 du Code du travail créé par la loi du 2 août 1989, relative à la prévention du licenciement économique et au droit de conversion, dispose : "Chaque année, le CE est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective des emplois, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée. Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant les informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à 432-4-1" ;

Que l'article L 320-2 du Code du travail créé par la loi du 18 janvier 2005, dite de cohésion sociale, figure dans le chapitre préliminaire relatif à la "gestion de l'emploi et des compétences, prévention des conséquences des mutations économiques" ; qu'il dispose "dans les entreprises ou groupes employant au moins 300 salariés, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles

A
R

sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan des compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés”;

Que ce texte prévoit, donc, une obligation pour l'employeur d'engager des négociations et la fréquence triennale de ces dernières, sans nullement prévoir, en outre, que de telles négociations ne devraient intervenir qu'à compter du 20 janvier 2008 ;

Qu'il ne peut en être déduit sans ajouter à la loi, comme le fait l'appelante dans ses écritures, que la négociation prévue par l'article L 320-2 du Code du travail "n'a pas à être engagée avant le 20 janvier 2008", alors qu'elle doit, au contraire, l'avoir été pour la première fois avant cette date qui constitue l'échéance d'une premier délai de trois ans depuis la promulgation de ce texte ;

Que les dispositions des articles L 432-1-1 et L 320-2 du Code du travail traduisent la volonté du législateur d'imposer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de prévenir les licenciements pour motif économique ;

Qu'en effet, l'introduction, par la loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique, d'une obligation d'information-consultation sur l'emploi a consacré l'articulation nécessaire entre la stratégie commerciale et financière de l'employeur et sa politique de l'emploi, la "politique prévisionnelle de l'emploi" faisant ainsi "son entrée au comité d'entreprise” ;

Que l'introduction, par la loi du 18 janvier 2005, d'une obligation de négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires comme sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (plus loin "GPEC") s'est inscrite dans la continuité des dispositions précitées ;

Que, le 29 juin 2006, NEXTRAONE FRANCE a annoncé au comité central d'entreprise des mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs et un projet de licenciement collectif pour motif économique dans les trois ans, portant sur un nombre important d'emplois ;

Que NEXTRAONE FRANCE ne conteste pas le fait qu'à ce moment et jusqu'au prononcé de l'ordonnance entreprise, elle n'avait satisfait ni à son obligation annuelle d'information-consultation prévue à l'article L 432-1-1 du Code du travail, ni à son obligation d'engagement de négociations prévues à l'article L 320-2 du même code ;

Que l'appelante ne conteste pas avoir violé les dispositions de l'article L 432-1-1 du Code du travail en ne mettant pas en oeuvre une procédure annuelle d'information-consultation qui était le moyen de rendre compte des résultats obtenus et des effets escomptés à l'avenir de la GPEC, en prévenant les écarts pouvant apparaître entre ses besoins et ses ressources en personnel ;

Qu'elle se devait de mettre en oeuvre cette procédure, ce qu'elle ne conteste pas ;

Qu'il incombe à NEXTRAONE FRANCE de communiquer aux représentants du personnel les analyses effectuées et les mesures mises en place, par le passé, au titre de la GPEC et de justifier en quoi cette gestion s'était avérée insuffisante pour régler le problème de sureffectif invoqué dans le plan de restructuration, d'autant qu'elle saisissait le CCE d'un plan de licenciement collectif ;

Que, de même, interpellé le 4 août 2006 sur la mise en oeuvre nécessaire des négociations prévues par l'article L 320-1 du Code du travail, son Directeur général

375 - 2

déclarait le 23 août suivant "nous sommes parfaitement conscients de l'obligation de négociation initialisée par les nouvelles dispositions légales en vigueur", sans contester, donc, ni l'existence de cette obligation, ni le moment de son exécution ;

Que NEXTRAOAONE FRANCE, soumise à une obligation de négocier à compter de la date de promulgation de la loi du 18 janvier 2005 et s'étant vu réclamer l'ouverture de telles négociations à raison d'un projet de mutation économique dont il convenait de prévenir les conséquences annoncées, se devait de satisfaire à cette obligation ;

Que les intimées ne prétendent pas que la violation des dispositions des articles L. 320-2 et L. 432-1-1 du Code du travail est "susceptible d'entraver l'engagement" d'une information consultation du CCE au titre de l'article L. 432-1 du Code du travail (livre IV) ou au titre de l'article L. 321-2 du Code du travail (livre III), mais que le respect de ces dispositions est d'autant plus nécessaire au moment où est présenté un projet comprenant des mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs et un projet de licenciement collectif pour motif économique dans les trois ans ;

Que la procédure du livre IV ayant été mise en oeuvre, les intimées ne prétendent pas qu'elle serait irrégulière faite de mise en oeuvre préalable des procédures susvisées ;

Que la procédure d'information-consultation de l'article L. 432-1-1 n'est pas subordonnée à une situation donnée de l'entreprise, mais imposée, de façon générale, par ce texte ; que le respect de cette procédure est, cependant, d'autant plus nécessaire à l'appréciation, par les représentants du personnel, d'un projet de réorganisation tel que celui en cause, que cette procédure n'a de pleine utilité, dans une telle hypothèse, que si elle intervient avant la mise en oeuvre de ce projet ;

Que, de même, la procédure de négociation de l'article L. 320-1 du Code du travail, dont la vocation est préventive et qui définit, en premier lieu, des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise est imposée de façon générale ; qu'elle est, cependant, d'autant plus impérative qu'un employeur envisage une décision susceptible d'avoir des effets sur l'emploi et que le comité d'entreprise la sollicite pour cette raison ; que la négociation sur la GPBC n'a de pleine utilité, dans une telle hypothèse, que si elle intervient avant la prise de décision sur la modification des emplois et les éventuels licenciements ;

Que c'est donc pertinemment que le premier juge a dit que le non-respect par NEXTRAONE FRANCE des dispositions précitées constituait un trouble manifestement illicite et suspendu la procédure d'information-consultation du CCE au titre du livre IV et du livre III tant que NEXTRAONE ne les aurait pas respectées, mesure propre à faire cesser ce trouble ;

Qu'il y a lieu de confirmer l'ordonnance entreprise et de rejeter les demandes de NEXTRAONE ;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des syndicats SUD TELECOM et CGT UFICT du personnel de NEXTRAONE FRANCE et de la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT les frais irrépétibles qu'ils ont exposés pour la présente instance ;

Que NEXTRAONE, qui succombe, devra supporter la charge des dépens d'appel, qui seront recouvrés selon les dispositions de l'article 699 du NCPC ;

PAR CES MOTIFS

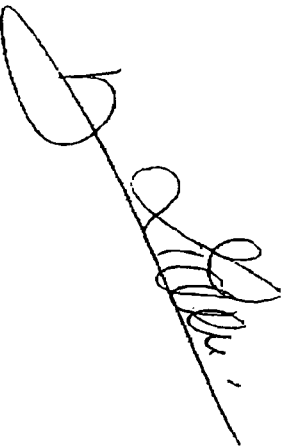
Confirme l'ordonnance entreprise,
Y ajoutant,

Condamne la société NEXTIRAONE FRANCE SAS à verser au titre de l'article 700 du NCPC :

- la somme de 1.000 € au syndicat SUD TELECOM
- la somme de 1.000 € au syndicat CGT UFIOT du personnel de NEXTIRAONE FRANCE
- la somme de 2.000 € à la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT,

Condamne la société NEXTIRAONE FRANCE SAS aux dépens d'appel, dont distraction au profit de Maître TEYTAUD, en qualité d'Avoué des trois organisations syndicales intimées, conformément aux dispositions de l'article 699 du NCPC.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT

