

TRIBUNAL
DE GRANDE
INSTANCE
DE PARIS

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ
rendue le 05 octobre 2006

N° RG :
06/57817

par **Martine TAILLANDIER-THOMAS**, Vice-Présidente au Tribunal de Grande Instance de Paris, tenant l'audience publique des Référés par délégation du Président du Tribunal,

N° : 1/JP

assisté de **Katy CORREGE**, Greffier en Chef

Assignation du :
28 Septembre 2006

DEMANDERESSE

**SYNDICAT CGT UICF DU PERSONNEL DE NEXTIRAONE
FRANCE**
12, rue de Chaligny
75012 PARIS

représentée par Me Michel HENRY, avocat au barreau de PARIS - P 99, Me Pierre MASANOVIC, avocat au barreau de LYON - 60, rue Jaboulay 69007 LYON

DÉFENDERESE

Société NEXTIRAONE FRANCE
10, rue de la Paix
75002 PARIS

représentée par Me Pascal PETREL, avocat au barreau de LYON

INTERVENANTS VOLONTAIRES

**FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE
C.F.D.T.**

représentée par Me Henri-José LEGRAND, avocat au barreau de PARIS - P 0469

SYNDICAT SUD TÉLÉCOM
10, rue de la Paix
75002 PARIS

représentée par Me Pierre MASANOVIC, avocat au barreau de LYON 6 60, rue Jaboulay 69007 LYON

Copies exécutoires
délivrées le :

3 ex +

1 ex

MTT

✓

DÉBATS

A l'audience du 03 Octobre 2006 présidée par Martine TAILLANDIER-THOMAS, Vice-Présidente
tenue publiquement

Nous, Président,

Après avoir entendu les parties comparantes ou leur conseil,

Vu l'assignation en référé signifiée le 28 septembre 2006 par le Syndicat CGT-URICT DU PERSONNEL DE NEXTIRAONE FRANCE à la Société NEXTIRAONE FRANCE tendant à voir :

- ordonner à la défenderesse d'engager, sans délai et dès la signification de l'ordonnance à intervenir, les négociations prévues à l'article L.320-2 du Code du Travail,
- faire défense à la Société NEXTIRAONE FRANCE d'établir un projet de plan de sauvegarde de l'emploi au titre du livre III du Code du Travail avant engagement et mise en oeuvre légale de la négociation prévue par l'article L.320-2 du Code du Travail,
- condamner la Société NEXTIRAONE FRANCE au paiement d'une indemnité de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Vu les conclusions d'intervention volontaire du Syndicat SUD TÉLÉCOM tendant à voir faire droit aux demandes du Syndicat CGT et à condamner la Société NEXTIRAONE FRANCE à lui payer la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

Vu les conclusions d'intervention volontaire de la FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES MINES ET DE LA MÉTALLURGIE - CFDT tendant à voir :

- * faire droit à la demande formée par le syndicat CGT,
- * enjoindre, en outre, à la Société NEXTIRAONE FRANCE d'engager sans délai la consultation de son C.E.E. sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences conformément aux dispositions de l'article L.432-1-1 du Code du Travail,

* dire que le dossier que l'entreprise remettra préalablement aux membres du C.C.E. en vue de cette consultation comprendra :

➤ les prévisions d'emploi pour chacune des années comprises dans le plan stratégique triennal, y compris leur actualisation pour les trois années à venir (2007-2009), ces prévisions étant présentées par filières, métiers et bassins d'emploi et distinguant d'un part les besoins estimés de l'entreprise, d'autre part ses ressources en fonction de l'effectif actuel et du turn over moyen observé,

OTT

➤ 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 aux différentes étapes annuelles et ses ressources existantes,

➤ un plan de prévention de ces écarts et des licenciements pour motifs économiques,

➤ 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,

* dire que l'actuelle procédure de consultation sur le plan de la restructuration et sur le plan de sauvegarde qui lui est associé sera suspendue jusqu'à ce que la consultation sur la G.P.E.C. aura été menée à bien,

* ordonner à la Société NEXTIRAONE de rembourser à la F.G.M.M.-CFDT ses frais non compris dans les dépens à hauteur de 3.000 € en vertu de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile;

Vu les conclusions déposées le 3 octobre 2006 par la Société NEXTIRAONE FRANCE tendant à voir :

* à titre principal, se déclarer incompétent pour défaut de trouble manifestement illicite,

* à titre subsidiaire, déclarer mal fondées et injustifiées les demandes,

* en conséquence, constater que la Direction de NEXTIRAONE FRANCE n'a pas à engager la négociation prévue à l'article L.320-2 préalablement à la procédure de consultation du livre III du Code du Travail,

* autoriser la poursuite du processus de consultation livre III et livre IV dans le respect des dispositions légales et lui donner acte de la poursuite du processus de négociation et concertation en application de l'article L.320-3 du Code du Travail ;

SUR QUOI :

Attendu que le Comité Central d'Entreprise de la Société NEXTIRAONE FRANCE anciennement ALCATEL RESEAUX ENTREPRISE, spécialisée dans la distribution et les services de télécommunications aux entreprises et comptant 1828 salariés au 31 mai 2006, a été convoqué à une réunion du 29 juin 2006 en vue de son information et de sa consultation au titre du livre IV du Code du Travail sur un projet d'adaptation et de réorganisation de l'entreprise devant entraîner la suppression de 322 emplois ;

Attendu que le document d'information remis aux membres du Comité préalablement à cette décision énonce in fine :

"Un plan de sauvegarde de l'emploi sera élaboré dans le cadre de l'information et de la consultation du Comité Central d'Entreprise et des Comités d'Etablissements au titre du livre III du Code du Travail, procédure qui suivra la consultation du Comité Central sur le projet de restructuration du livre IV du Code du Travail" ;

RTT

u

Attendu que le Comité Central d'Entreprise a décidé d'exercer son droit d'alerte en application de l'article L.432-5 du Code du Travail ;

Attendu que la procédure d'information-consultation au titre du livre IV s'est poursuivie lors des réunions des 12 et 27 juillet et 7 septembre 2006 ;

Attendu que le 8 septembre 2006, la Société NEXTIRAONE a présenté aux délégués syndicaux centraux un projet d'accord de méthode indiquant que la Direction avait décidé d'ouvrir de façon concomitante la procédure de consultation au titre du livre III ;

Attendu que cet accord n'a pas été signé par les organisations syndicales ;

Attendu que la poursuite de la procédure d'information-consultation au titre du livre IV a été inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 4 octobre 2006 ;

Attendu que l'ouverture de la procédure d'information-consultation au titre du livre III a été inscrite quant à elle à l'ordre du jour de la réunion du 5 octobre 2006 unilatéralement, en l'opposition du secrétaire, par le Président du Comité Central d'Entreprise ;

Attendu que Monsieur Paul MICHEL, secrétaire dudit Comité, a contesté dans une procédure en référé distincte de la présente, l'inscription de ce point à l'ordre du jour, l'estimant contraire à l'engagement pris par l'entreprise de procéder successivement aux procédures d'information-consultation du livre IV puis du livre III ;

Attendu que le syndicat CGT, auquel se sont joints en cours d'instance les syndicats SUD TÉLÉCOM et CFDT, sollicite pour sa part en référé que la procédure consultation du Comité Central d'Entreprise au titre du livre III ne soit pas engagée tant que la Société NEXTIRAONE FRANCE n'aura pas entamé les négociations prévues par l'article L.320-2 du Code du Travail ;

Attendu qu'il y a lieu, liminairement, de constater que l'assignation a été valablement signifiée au siège social de la défenderesse ;

Attendu que l'article L.320-2 alinéa 1 du Code du Travail énonce :

“ Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L.439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L.439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, 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 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 ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis et de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que de l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L.320-3, sur les matières mentionnées à cet article ” ;

Attendu que l'article L.320-3 du Code du Travail dispose quant à lui que :

"Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent fixer, par dérogation aux dispositions du présent livre et du livre IV, les modalités d'information et de consultation du Comité d'Entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours."

Ces accords fixent les conditions dans lesquelles le Comité d'Entreprise est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise, et peut former des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions. Ils peuvent organiser la mise en oeuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe."

Ces accords peuvent aussi déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L.321-4-1 fait l'objet d'un accord, et anticiper le contenu de celui-ci (...)" ;

Attendu que l'article L.432-1-1 énonce de son côté que :

"Chaque année, à l'occasion de la réunion prévue aux deuxième alinéa de l'article L.432-4, le Comité d'Entreprise 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 de ses 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 de l'emploi, 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 toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L.432-4-1 (...)" ;

Attendu que l'article L.321-1 alinéa 3 du Code du Travail indique, enfin, que 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 ;

Attendu que ces dispositions traduisent dans leur ensemble la volonté du législateur d'imposer aux entreprises une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de prévenir les licenciements pour motif économique ;

Attendu qu'il est constant, en l'espèce, que la Société NEXTIRAONE, si elle a entrepris la négociation d'un accord de méthode en application de l'article L.320-3, n'a pas, en revanche, à ce jour engagé la négociation triennale prévue par l'article L.320-2 susvisé résultant de la loi de programmation de la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ;

Attendu que cette obligation légale pèse sur l'employeur depuis l'entrée en vigueur de ladite loi ;

Que son non respect constitue un trouble manifestement illicite, quant bien même un délai de trois ans à compter de cette entrée en vigueur ne serait pas encore expiré ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, d'enjoindre à la Société NEXTIRAONE FRANCE d'engager sans délai, dès signification de la présente ordonnance, les négociations prévues à l'article L.320-2 du Code du Travail ;

Attendu que la défenderesse ne démontre pas, par ailleurs, avoir rempli son obligation annuelle d'information et de consultation du Comité Central d'Entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois prévue par l'article L.432-1-1 du Code du Travail ;

Que là aussi, le trouble manifestement illicite est caractérisé ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de faire droit à la demande du syndicat CFDT tendant à voir enjoindre à la société défenderesse d'engager sans délai cette procédure d'information-consultation prévue par l'article L.432-1-1 du Code du Travail et tendant à se voir communiquer dans ce cadre, les informations visées dans ses conclusions d'intervention volontaire ;

Attendu, enfin, que le Comité Central d'Entreprise ne peut continuer à être consulté au titre du livre IV et du livre III, tant que les négociations susvisées n'auront pas été entamées et tant que la procédure d'information-consultation sur la gestion prévisionnelle des emplois n'aura pas abouti, et ce compte tenu de l'imminence du dommage résultant de la procédure de licenciement collectif ;

Attendu que la Société NEXTIRAONE FRANCE versera, au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile, une somme de 2.000 € à chacun des demandeur et intervenants volontaires ;

PAR CES MOTIFS

Statuant par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort,

ORDONNONS à la Société NEXTIRAONE FRANCE d'engager sans délai et dès la signification de la présente ordonnance les négociations prévues à l'article L.320-2 du Code du Travail ;

ENJOIGNONS à la Société NEXTIRAONE FRANCE d'engager sans délai la procédure d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conformément à l'article L.432-1-1 du Code du Travail ;

DISONS que le dossier que l'entreprise remettra préalablement aux membres du Comité Central d'Entreprise en vue de cette consultation comprendra :

RTT

✓

* les prévisions d'emploi pour chacune des années comprises dans le plan stratégique triennal, y compris leur actualisation pour les trois années à venir (2007-2009), ces prévisions étant présentées par filières, métiers et bassins d'emploi et distinguant d'une part les besoins estimés de l'entreprise, d'autre part ses ressources en fonction de l'effectif actuel et du turn over moyen observé,

* 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 aux différentes étapes annuelles et ses ressources existantes,

* un plan de prévention de ces écarts et des licenciements pour motifs économiques,

* 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 ;

SUSPENDONS la procédure d'information consultation du Comité Central d'Entreprise au titre du livre IV et du livre III tant que la Société NEXTIRAONE n'aura pas :

- d'une part engagé les négociations prévues à l'article L.320-2 du Code du Travail,

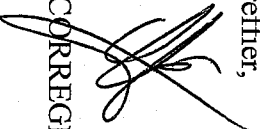
- d'autre part mené à terme la procédure d'information-consultation du Comité Central d'Entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

CONDAMNONS la Société NEXTIRAONE à verser à chacun des syndicats CGT, SUD TÉLÉCOM et CFDT la somme de 2.000 € sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

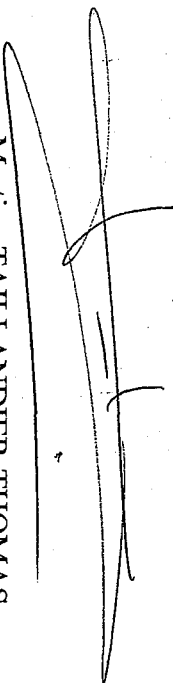
CONDAMNONS la Société NEXTIRAONE aux dépens ;

Fait à Paris le **05 octobre 2006**

Le Greffier,


Katy CORREGE

Le Président,


Martine TAILLANDIER-THOMAS