

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Licenciement collectif – Restructuration (deux espèces) – Négociation et consultation prévisionnelles périodiques (L. 320-2 et L. 432-1-1) s'imposent particulièrement de façon anticipée en cas de projet de restructuration - Suspension des procédures au titre des livres IV et III confirmée, obligation de reprendre consultation sur la gestion prévisionnelle et négociation d'un accord GPEC (première espèce) – Ordre du jour du CCE – Engagement unilatéral du président de procéder successivement aux consultations du livre IV puis du livre III – Opposition justifiée du secrétaire du CCE à une modification de l'ordre du jour tendant à rendre ces procédures concomitantes (deuxième espèce).**

Première espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (14<sup>e</sup> Ch. A) 7 mars 2007

**Nextiraone France contre CGT UFICT Nextiraone et a.**

La société Alcatel réseaux d'entreprise est issue du groupe Alcatel. Elle est spécialisée dans la distribution et les services de télécommunication aux entreprises. Acquisée en janvier 2002 par le groupe américain Platinum Equity, elle est devenue la société Nextiraone France SAS (plus loin "Nextiraone France"). Elle est dotée d'un comité central d'entreprise et de cinq 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 Platinum Equity en qualité d'actionnaire.

Nextiraone France a convoqué le 29 juin 2004 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 œuvre une procédure d'alerte au sens de l'article L. 432-5 du Code du travail.

Des 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 Nextiraone France disait être consciente de l'obligation de négociation prévue par ces dispositions, mais ne "pas avoir entendu" ces dispositions pour mettre en place une telle gestion prévisionnelle.

Le 8 septembre 2006, Nextiraone France présentait au 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 Nextiraone 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. (...) [NDLR : la décision du TGI est reproduite intégralement supra].

Le 9 octobre 2006, Nextiraone France a interjeté appel de cette décision.

Dans ses dernières conclusions la date du 7 décembre 2006 auxquelles il convient de se référer, Nextiraone France fait valoir que la négociation prévue par l'article L. 320-2 du Code du travail "n'est 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'enlever 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 (...)

Dans leurs dernières conclusions en date du 22 janvier 2007 auxquelles il convient de se référer, les syndicats Sud Télécom et CGT UFICT du personnel de Nextiraone 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 ledit 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 négocier constitue une entrave au fonctionnement régulier de l'institution représentative du personnel.

Ils demandent à la Cour : de confirmer l'ordonnance entreprise (...)

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 provisions 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 incombait à Nextiraone non seulement de rendre compte à son CCE de la teneur des mesures de GPEC mises en œuvre, 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 avoir 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 Nextiraone 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 (...).

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'efforce 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 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 œuvre 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 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 associés, 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 fréquentation 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'un 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, Nextiraone 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 Nextiraone 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 432-1-4 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 œuvre 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 œuvre cette procédure, ce qu'elle ne conteste pas ;**

**Qu'il incombait à Nextiraone France de communiquer aux représentants du personnel les analyses effectuées et les mesures mises en place, par le passé, au dire 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 œuvre nécessaire des négociations prévues par l'article L 320-1 du Code du travail, son directeur général 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 Nextiraone 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 œuvre, les intimées ne prétendent pas qu'elle serait irrégulière faute de mise en œuvre 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 œuvre 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 loi susceptible d'avoir des effets sur l'emploi et que le comité d'entreprise la sollicite pour cette raison ; que la négociation sur la GPEC 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 Nextiraone 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 Nextiraone 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 Nextiraone ;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge des syndicats Sud Télécom et CGT UFICT du personnel de Nextiraone 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 Nextiraone, qui succombe, devra supporter la charge des dépens d'appel, qui seront recouverts selon les dispositions de l'article 699 du NCPC ;

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance entreprise,

Y ajoutant,

Condanne la société Nextiraone France SAS à verser au titre de l'article 700 du NCPC :

- la somme de 1 000 € au syndicat Sud Télécom,

- la somme de 1.000 € au syndicat CGT UFICT du personnel de Nextiraone France,

- la somme de 2.000 € à la Fédération générale des mines et de la métallurgie.

(M. Foulon, prés. - SCP Aguera et ass., M<sup>es</sup> Masanovic, Legrand, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (14<sup>e</sup> Ch. A) 7 mars 2007

Nextiraone France contre Secrétaire du CCE

La société Nextiraone France SAS (plus loin Nextiraone") 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 de 322 postes et des modifications d'emploi. 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 IV 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 se poursuivait lors de réunions du CCE des 12, 20 et 27 juillet 2006, ni le CCE mettait en oeuvre une procédure d'alerte au sens de l'article L 432-5 du Code du travail.

Le 8 septembre 2006, Nextiraone présentait aux délégués syndicaux 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 du Code du travail. Cet accord n'était pas signé par les organisations syndicales.

La poursuite de la procédure d'information consultation au titre du livre IV était inscrite à l'ordre du jour de la réunion du CCE du 4 octobre 2006. L'ouverture de la procédure d'information-consultation au titre du livre III était inscrit quant à elle, à l'ordre du jour de la réunion du 5 octobre 2006, par le président du CCE, en dépit de l'opposition, du secrétaire de ce comité, M. M..

Ce dernier saisissait le juge des référés, contestant 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

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

- rejeté les moyens de nullité et fins de non-recevoir,

- ordonné la suppression de l'ordre du jour de la réunion du CCE du 5 octobre 2006 du point relatif à l'information-consultation au titre du livre III du Code du travail (...).

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

Dans leurs dernières conclusions en date du 7 décembre 2006 auxquelles il convient de se référer, la société Nextiraone et M. R., constituant alors avoué et devenant appelant incident, font valoir que le débat ne porte pas sur la possibilité de consulter de façon concomitante au titre des livres IV et III du Code du travail, ni sur la possibilité pour l'employeur de convoquer unilatéralement pour une information-consultation au titre du livre III, qui est obligatoire, mais sur l'engagement de la société invoqué par M. M. comme contradictoire avec l'inscription d'un point à l'ordre du jour ; que M. R. a pris l'engagement de ne pas procéder à des consultations concomitantes ; qu'elle a respecté cet engagement ; que la pratique distingue :

- les consultations concomitantes, qui entraînent l'engagement concomitant des informations-consultations livre IV et livre III, et donc la convocation dès l'origine à deux réunions distinctes au titre des deux livres,

- les procédures avec chevauchement, engagement de l'information au titre du livre IV, puis, avant sa clôture, engagement de l'information au titre du livre III,

- les informations successives au titre des livres IV et III ;

que l'engagement pris en l'espèce était celui de consultation non concomitantes, ce qui a été respecté puisque le CCE a tenu cinq réunions au titre du livre IV avant que la direction ne souhaite engager la procédure au titre du livre III.

Elle demande à la Cour : de débouter M. M. de ses demandes (...).

Dans ses dernières conclusions en date du 17 janvier 2006 auxquelles il convient de se référer, M. M. fait valoir que le document d'information relatif au projet de réorganisation précise en page 145 un plan de sauvegarde de l'emploi sera élaboré dans le cadre de l'information et de la consultation du CCE et des comités d'établissements au titre du livre III du Code du travail, procédure qui suivra la consultation du CCE sur le projet de restructuration au titre du livre IV du Code du travail; que le président du CCE déclarait, le 29 juin 2006, que les procédures ne seraient pas concomitantes au niveau du livre IV et du livre III ; qu'à des procédures concomitantes s'opposent des procédures successives ; que cet engagement unilatéral à durée déterminée de la société ne peut être remis en cause du seul fait de l'employeur.

Il demande à la Cour : - de confirmer l'ordonnance entreprise (...).

SUR QUOI, LA COUR :

**Considérant que, selon les dispositions de l'article L 321-3 alinéa 2 du Code du travail, la mise en œuvre des procédures de consultation au titre des livres IV et livre III peut avoir lieu concomitamment ;**

**Qu'en vertu des dispositions de l'article L 434-3 du même code, "l'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Toutefois lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'un ou l'autre" ;**

**Que les parties, se référant à l'engagement pris par la société Nextiraone, s'opposent quant à la teneur de celui-ci ;**

**Qu'en l'espèce, le document d'information remis par cette société le 29 juin 2006 précisait qu'un plan de sauvegarde de l'emploi serait élaboré dans le cadre de l'information et de la consultation du CCE au titre du livre IV du Code du travail, qui "suivrait" la consultation du CCE sur le projet de restructuration au titre du livre IV du Code du travail ;**

**Qu'à cette date, le président de la société appelante a précisé verbalement que les procédures ne seraient "pas concomitantes au niveau du livre IV et du livre III" ;**

**Qu'un formulaire a été remis aux organisations syndicales au mois de juillet suivant, mentionnant "lancement du livre III dès la signature de l'accord de méthode" et "poursuite et fin de l'examen du livre IV pendant les travaux des commissions" ;**

**Qu'interpellé sur ce point, le directeur de Nextiraone a confirmé qu'il n'avait pas été dans l'intention de la direction "au départ de procéder de façon concomitante", mais qu'il souhaitait, au regard de la situation, "initialiser" au plus tôt le livre III et, ce, dans la mesure du possible, en concertation avec les partenaires sociaux ;**

**Que la société ayant proposé un accord de méthode mentionnant que la direction avait décidé d'ouvrir de façon concomitante la procédure de consultation au titre du livre III du Code du travail, cet accord n'a pas été signé par les organisations syndicales ;**

**Qu'il résulte de ce qui précède que l'engagement de la direction de la société Nextiraone a toujours été de voir se succéder les procédures livre IV et livre III, que rien ne confirme l'hypothèse aujourd'hui évoquée d'une décision de "chevauchement" de ces procédures et que Nextiraone n'a envisagé de revenir sur son engagement que dans le cadre d'un accord de méthode soumis aux organisations syndicales ;**

**Que ces dernières n'ayant pas souscrit à cet accord, le directeur général de Nextiraone ne pouvait unilatéralement inscrire l'ouverture de la procédure d'information-consultation au titre du livre III à l'ordre du jour de la réunion du 5 octobre 2006 en dépit de l'opposition du secrétaire de ce comité, qui était fondé à dénoncer cette initiative ;**

**Qu'il y a lieu, en conséquence, de confirmer l'ordonnance entreprise et de rejeter les demandes de Nextiraone et de M. R. ;**

**Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de M. M. les frais irrépétibles qu'il a exposés en appel ;**

**Que la société Nextiraone et M. R., qui succombent, devront supporter la charge des dépens d'appel, qui seront recouverts selon les dispositions de l'article 699 du NCPC ;**

PAR CES MOTIFS :

Confirme l'ordonnance entreprise,

Y ajoutant,

Rejette les demandes de la société Nextiraone France SAS et de M. R.,

Condamner *in solidum* M. R., es qualités de directeur général de la société Nextiraone France SAS, et cette société à verser M. M. la somme de 1 500 € au titre de l'article 100 du NCPC, à raison des frais irrépétibles exposés par ce dernier en appel.

(M. Foulon, prés. - M<sup>e</sup> Masanovic)

## Note.

Ces deux décisions sont en rapport avec la même situation de restructuration et portent sur l'articulation entre la négociation d'un accord de GPEC, l'information et la consultation sur la stratégie et la gestion prévisionnelles (L. 432-1-1) et les procédures des livres IV et III en cas de licenciement collectif et de Plan de sauvegarde de l'emploi.

Dans la première espèce, c'est l'employeur qui a cru pouvoir refuser une négociation de GPEC (1) et la consultation au titre de l'article L. 432-1-1 qui contraint les syndicats à agir.

Dans la deuxième espèce, c'est le secrétaire du CCE qui demande au juge des référés de faire respecter l'engagement unilatéral de l'employeur de faire succéder les procédures des livres IV et III.

La lecture de la première décision, dont le caractère confirmatif de l'ordonnance du TGI permet de renvoyer sans changement aux observations précédentes (1 bis) apporte avec une grande rigueur les éclairages à ceux qui refuseraient encore l'évidence : l'enchaînement négociation consultation prévisionnelles avec information consultation sur une restructuration et un éventuel PSE est ordonné par le respect de l'alinéa 3 de l'article

(1) Voir p. 183 TGI de Paris 5 oct. 2006, note T. Katz.

(1 bis) T. Katz, préc.

L. 321-1 et par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur l'emploi sur un principe simple : tout doit être fait au préalable pour que le licenciement soit véritablement l'ultime recours. Et les obligations périodiques en matière de gestion prévisionnelle si elles doivent être respectées à « froid » (L. 432-1-1 et L. 320-2) doivent être mises en œuvre a fortiori en amont quand cela sent le « roussi ».

On notera qu'en mettant les points sur les « i » en matière de délai de négociation la Cour d'appel ne surprendra pas les gens de bonne foi, elle précise que le 18 janvier 2008 c'est l'échéance de la première période triennale et qu'une nouvelle période de trois ans commence après !

Elle souligne aussi que dans la codification actuelle (2) l'article L.320-2 figure dans le chapitre « Prévention des conséquences des mutations économiques ».

Enfin cette négociation sur la GPEC porte sur des matières qui sont au cœur du domaine de compétence du comité d'entreprise qui doit en être informé et pouvoir mobiliser ses attributions en expertise pour donner son avis, conformément à la jurisprudence *EDF* (3).

Dans la deuxième espèce, l'employeur qui s'était engagé unilatéralement à mettre successivement en œuvre les procédures des livres IV et III espérait la négociation et la signature d'un accord de méthode au titre de l'article L. 320-3 qui lui aurait permis d'enfermer le CCE dans des délais beaucoup plus expéditifs frisant le simulacre de consultations successives (livre I, la veille, livre III le lendemain). Cela n'a pas été le cas.

Pour s'opposer à sa tentative d'imposer un nouvel ordre du jour, le secrétaire du CCE a dû saisir le TGI pour faire respecter l'engagement unilatéral.

On le voit, l'action en justice repose maintenant beaucoup en matière de licenciement économique sur les syndicats, acteurs de la négociation au titre de l'article L.320-2 et sur le secrétaire du CE pour ce qui est de l'ordre du jour conforme aux intérêts des salariés.

Dans la SAS Nextiraone, les syndicats ont conjugué les deux avec succès.

(2) E. Dockès « La décodification du droit du travail », Droit social 2007, p. 388. Apparemment il n'a pas été remarqué de changement de chapitre pour cet article L. 320-2.

(3) D. Boulmier, « Consultation et négociation dans l'entreprise : la navette sociale, un remède à la pesanteur », Soc. 5 mai 1998, Dr. Ouv. 1998, p. 350.