

EMPLOI – Gestion prévisionnelle (GPEC) et licenciements économiques – Articulations – Caractère préalable obligatoire de la GPEC (oui) (deux espèces) – Présence (première espèce) ou absence (deuxième espèce) de dispositions conventionnelles spécifiques.

Première espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (Référé) 5 septembre 2006

CCE de l'UES Capgemini et a. contre Capgemini et a.

EXPOSE DU LITIGE :

Le 9 mai 2005 a été signé entre les sociétés de l'UES Capgemini et les syndicats SICSTI (CFTC), SNEPSSI (CFE-CGC), la fédération des services CFDT, un accord collectif sur la gestion de l'emploi.

N'ont pas signé l'accord FO, la CGT et la FIECI.

L'entreprise s'est engagée à étudier les conditions du déploiement d'un référentiel métier d'ici fin 2006.

L'accord est divisé en trois titres :

I - GPEC

II - Plan de redéploiement

III - Plan de reclassement et d'accompagnement.

Lors de la réunion extraordinaire du CCE du 1^{er} février 2006, s'il a été constaté de bons résultats pour 2005 et début 2006 sur l'ensemble du groupe, il a été également été mis en évidence une pression à la baisse des prix des services imposés par les clients, alors même que les salaires eux augmentent.

Cette réunion souligne qu'un "plan social ne fait pas partie de la stratégie" du groupe.

Si des réorganisations sont prévues, notamment à l'IM, "on va se donner un peu de temps en 2006, mais seulement un an quand même".

Dès lors, c'est avec surprise que les demandeurs vont découvrir aux réunions des CCE et CE des 17 et 18 juillet 2006 (en plein début de la période estivale) une note économique et un PSE relevant de l'information/consultation des livres IV et III du Code du travail et reprenant les dispositions des titres II et III de l'accord collectif du 9 mai 2005, alors même que le titre 1^{er} de l'accord n'a pas été préalablement mis en application.

Le PSE prévoit la suppression de 198 postes de travail, sur un effectif de l'UES de 19 000, principalement sur Capgemini Outsourcing. En effet, Outsourcing représente que 38 % du chiffre d'affaires du groupe et a accumulé 40 millions d'euros de pertes sur trois ans cumulés.

L'ensemble des organisations syndicales faisait une déclaration commune le 1^{er} juillet 2006 demandant la mise en oeuvre de la GPEC avant celle de tout PSE, et les membres du CCE et du CE mandataient leurs secrétaires respectifs pour ester en justice.

Les sociétés de l'UES estiment que l'interprétation de l'accord signé le 9 mai 2005 constitue une contestation sérieuse ne pouvant être examinée en référé, qu'en tout état de cause l'accord comporte une clause de sauvegarde qui permet d'en éviter l'application, dans certaines situations.

MOTIF DE LA DÉCISION

1) Sur la compétence du juge des référés

Il résulte des articles 808 et 809 du nouveau Code de procédure civile que le juge des référés est compétent en cas d'urgence pour prendre toutes mesures qui ne se heurtent pas à une contestation sérieuse, ou qui requiert, même en présence d'une contestation sérieuse, des mesures conservatoires pour prévenir un dommage imminent ou faire cesser un trouble manifestement illicite.

Dès lors, qu'il n'y a pas lieu d'interpréter un accord collectif, mais simplement d'en faire respecter les clauses claires, le juge des référés est compétent.

2) Sur les irrecevabilités soulevées :

– sur le défaut de qualité du CE et du CCE

S'il est de principe, que sont seuls recevables les syndicats signataires, dans les actions qui visent à l'application d'un accord collectif ce principe ne peut être étendu, aux cas où l'accord collectif prévoit justement que les CE et le CCE doivent être consultés sur la matière concernée.

Ainsi les CE et le CCE devant, aux termes des articles 5 et 6 du chapitre II, titre 1^{er} de l'accord du 9 mai 2005, être consultés sur la mise en oeuvre de la GPEC, ces entités sont recevables en leurs demandes qui visent au respect de leurs droits.

Le moyen n'est pas fondé et sera écarté.

– sur l'intérêt à agir du CE et du CCE

Les défendeurs paraissent confondre le défaut d'intérêt d'agir, et le mérite qui sera donné ou non à la réclamation en justice.

L'action en ce qu'elle vise à faire respecter les prérogatives du CE et du CCE constitue bien un intérêt à agir.

– sur la recevabilité des syndicats

Les syndicats signataires de l'accord CFDT, CFTC et le SNEPSSI (CFE-CGC) justifient de mandats réguliers pour ester en justice et sont donc recevables en leur intervention.

En revanche, la CGT, FO et la FIECI qui ne l'ont pas signé sont irrecevables faute par eux d'avoir accepté les engagements découlant de cet accord, dont les effets ne peuvent ni leur nuire, ni leur profiter en raison de l'effet relatif des contrats posés par l'article 1165 du Code civil et rappelés par les articles L 132-8, L 132-15 et L 135-1 du Code du travail.

La CGT et FO et la FIECI seront dès lors mise hors de cause.

– irrecevabilité des demandes dirigées à l'encontre de Capgemini SA et Capgemini France

Les défendeurs soutiennent que Capgemini SA n'est pas partie à l'accord du 9 mai 2005 et n'a pas de salarié.

Cependant, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que Capgemini SA ne fasse pas partie de l'UES, ni de ce qu'elle n'a pas de salarié, de surcroît elle est la société holding du groupe.

Dès lors les défendeurs seront déboutés sur ce point.

Pour demander la mise hors de cause de Capgemini France, les défendeurs qui reconnaissent qu'elle a signé l'accord du 9 mai 2005, relèvent que cette société n'est pas concernée par la restructuration envisagée.

Cependant s'agissant de savoir si la GPEC devait être mise en oeuvre préalablement à la restructuration, toutes les sociétés de l'UES sont concernées et il n'y a donc pas lieu à sa mise hors de cause.

3) Au fond :

Ainsi qu'il a été exposé, l'accord collectif du 9 mai 2006 comporte trois parties.

La première concerne la GPEC telle que prévue à l'article L. 320-2 du Code du travail.

Elle détaille la stratégie de l'entreprise et la politique de l'emploi, dresse une cartographie prévisionnelle des emplois et des métiers énonce les plans de formation, de reconversion professionnelle.

La seconde, concerne un plan de redéploiement qui précise en préambule :

"Lorsque, tout à la fois :

a) l'examen des effectifs de l'entreprise et de la répartition géographique des compétences fait apparaître un décalage important entre les besoins et les ressources qui :

- ne permet pas la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise,

- ne peut être résorbé raisonnablement dans les douze mois à venir par des mesures de formation ou de mobilité s'inscrivant dans le cadre du titre 1^{er} du présent accord,

b) la situation sociale, économique et financière de l'entreprise le permet et que le calendrier l'autorise,

l'entreprise peut mettre en œuvre un plan de redéploiement..."

Il ressort ainsi, avec l'évidence requise en référé, que les partenaires sociaux ont entendu soumettre la mise en œuvre des titres II, puis III de l'accord, correspondant aux procédures des livres IV et III du Code du travail, à la défaillance constatée de la GPEC qui doit être préalable.

En effet, la mise en œuvre du plan de redéploiement ne peut intervenir qu'aux deux conditions cumulatives, ainsi que le précise les termes "tout à la fois" d'une part des mesures prévues au titre 1^{er} sur la GPEC et d'autre part à la situation sociale, économique et financière de l'entreprise.

C'est aussi la maison pour laquelle le législateur de 2005 a créé l'article L. 320-2 du Code du travail, faire une gestion prévisionnelle afin d'éviter les plans sociaux.

Or, il ressort des pièces du dossier, des PV de réunions et autres, que si l'accord du 9 mai 2005 a été annoncé dans la presse, comme une avancée sociale du groupe Capgemini, force

est de constater que, dans la pratique, la GPEC n'a pas été mise en œuvre.

Il n'est pas produit notamment le déploiement d'un référentiel métier qui devait être soumis aux CE et CCE avant la fin 2006, ni aucune des mesures prévues au titre 1^{er} de l'accord.

Ce n'est que le 26 juillet 2006, soit postérieurement à la mise en route des procédures livre IV et III, qu'ont été réunis les élus pour une première fois, sur la GPEC, sans que les résultats aient été probants et communiqués à l'instance.

Ainsi, il ne peut qu'être constaté le non-respect par l'UES Capgemini de l'accord du 9 mai 2005 sur la GPEC, alors qu'elle a eu le temps nécessaire pour la mettre en œuvre et qui constitue un trouble manifestement illicite.

Il ressort clairement de la réunion du CCE du 1^{er} février 2006 que, si une réorganisation est nécessaire, elle est non urgente, dans ces conditions, il appartient aux partenaires sociaux de mettre préalablement en œuvre la GPEC, avant d'envisager la poursuite des procédures du livre IV et III.

Il sera fait droit aux demandes dans les termes du dispositif, les défendeurs étant déboutés de leurs demandes fondées sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Vu les articles 808 et 809 du NCPC,

Nous déclarons compétent,

Déclarons le CCE, le CE, les syndicats CFTD, CFTC et le SNEPSSI (CFE-CGC) recevables.

Mettons hors de cause la CGT, FO et la FIECI,

Constatons l'existence d'un trouble manifestement illicite, le non-respect de l'accord du 9 mai 2005 et de l'article L. 320.2 du Code du travail,

Suspendons les procédures d'information et de consultation des livres III et IV du Code du travail initiées le 16 et 17 juillet 2006, tant que les partenaires sociaux n'ont pas mis en œuvre concrètement la GPEC, et ce à peine d'une astreinte de 5 000 euros par jour de retard passé huit jours de la signification de la présente ordonnance.

(Mme Lacaze, prés. - M^{es} Lepany, De Sevin, Zunz, av.)

Deuxième espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (Référé) 5 octobre 2006

CGT UFICT Nextiraone contre Nextiraone

Attendu que le comité central d'entreprise de la Société Nextiraone France anciennement Alcatel Réseaux Entreprise, spécialisée dans la distribution et les services de télécommunications aux entreprises et comptant 1 828 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'établissement 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" ;

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 5 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 M. M., 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'entreprise 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. 3214-1 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 au 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 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 demandeurs et intervenants volontaires ;

PAR CES MOTIFS :

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 :

- 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.

(Mme Taillandier, prés. - Mes Masanovic, Petrel, Legrand, av.)

Note.

La floraison d'ordonnances rendues par les juges des référés sur l'articulation de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et du plan de sauvegarde de l'emploi ferait presque oublier que l'article L 320-2 du Code du travail ne concerne qu'une part minoritaire des entreprises françaises, celles employant au moins 300 salariés (1).

Les commentaires sont nombreux et les débats sont riches autour d'une interrogation principale : la négociation sur la GPEC est-elle une condition préalable à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ?

1. La réponse est positive – et il faut s'en réjouir – en présence d'un accord collectif prévoyant une telle articulation. Tel est le cas dans l'affaire *Capgemini* (première espèce).

Le 9 mai 2005 a été signé entre les sociétés de l'UES Capgemini et les syndicats SICSTI (CFTC), SNEPSSI (CFE-CGC) et la fédération des services CFDT, un accord sur la gestion de l'emploi. Cet accord comportait trois parties. La première partie concernait la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Elle décrivait la stratégie de l'entreprise et sa politique d'emploi ; y était dressé un inventaire prévisionnel des emplois et des métiers. Etaient également développées des mesures tendant à la formation et la reconversion professionnelle. La deuxième partie était intitulée « *plan de redéploiement* ». Enfin, la troisième partie, visait un « *plan de reclassement et d'accompagnement* ».

Lors d'une réunion extraordinaire du comité central d'entreprise de février 2006, la direction avait fait part des bons résultats du groupe et avait affirmé qu'un « *plan social ne fait pas partie de la stratégie du groupe* ».

C'est donc contre toute attente que le comité central de l'UES Capgemini a découvert, lors de deux réunions de juillet 2006 une note économique et un PSE relevant des livres IV et III du Code du travail.

Il a alors saisi, avec les organisations syndicales, le juge des référés aux fins de voir ordonner la suspension de la procédure du plan de redéploiement tant que les mesures prévues au titre I (GPEC) n'auront pas été mises en œuvre.

Et le juge des référés a fait droit à cette demande. Selon lui : « *il ressort ainsi, avec l'évidence requise en référé, que les partenaires sociaux ont entendu soumettre la mise en œuvre des titres II puis III de l'accord correspondant aux procédures des livres IV et III du Code du travail, à la défaillance constatée de la GPEC qui doit être préalable* ». Il a en outre ajouté que « *c'est aussi, la raison pour laquelle le législateur de 2005 a créé l'article L 320-2 du Code du travail, faire une gestion prévisionnelle afin d'éviter les plans sociaux* ». Il a conclu que le « *non-respect de l'accord du 9 mai 2005 et de l'article L 320-2 du Code du travail constitue un trouble manifestement illicite* » et a ordonné la suspension de l'information et de la consultation des livres III et IV.

Cette décision ne peut que satisfaire tous ceux qui sont attachés à la prise en compte des engagements conventionnels en matière d'emploi. Cette satisfaction est d'autant plus grande que le contrôle judiciaire s'est étendu et s'est appuyé sur le préambule de l'accord dont la portée juridique a été ici pleinement reconnue.

2. Serait-il de même lorsque aucun accord n'a été conclu ? Une réponse positive a été donnée par l'audacieuse ordonnance du Tribunal de grande instance de Paris dans l'affaire *Nextiraone* (1 bis).

(1) Sur cet article v. les obs. de M.-F. Bied-Charreton Dr. Ouv. 2005 p. 343 et T. Katz "La négociation sur l'emploi à l'épreuve du nouvel article L. 320-2 du Code du travail" Dr. Ouv. 2005 p. 322.

(1 bis) Ordonnance confirmée depuis par la Cour d'appel, décision reproduite ci-après p. 187.

Pour statuer en ce sens, le juge des référés s'est référé à une combinaison de dispositions du Code du travail : l'article L 320-2, L 320-3, L 432-1-1 et L 321-1 alinéa 3. Aux termes de cette ordonnance, ces dispositions « traduisent la volonté du législateur d'imposer aux entreprises une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de prévenir les licenciements pour motif économique ». Et, « le non-respect de l'obligation de négocier posée à l'article L 320-2 constitue un trouble manifestement illicite ».

Certes, plusieurs arguments pourraient plaider en faveur d'une approche conditionnant toute mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi à celle, préalable, d'une négociation et d'une mise en place d'une GPEC.

L'un d'entre eux réside dans le rapprochement de l'article L 320-2 et de l'article L 321-1 du Code du travail. En effet, selon ce dernier texte, « le licenciement ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ». Tel est précisément l'objectif de la GPEC, le licenciement n'est que l'ultime mesure.

Un autre événement a pu le faire croire. De manière tout à fait exceptionnelle, les hauts magistrats avaient publié un communiqué de presse suite aux arrêts *Pages jaunes* (2). Ces derniers se demandaient « si dans les entreprises où l'article L 320-2 du Code du travail s'applique (...) ne devrait pas conduire à une approche plus rigoureuse des mesures de licenciement économique qui interviendraient par la suite notamment lorsque la gestion prévisionnelle aura été défaillante » (3).

Pour autant, l'autonomie de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et du plan de sauvegarde de l'emploi devait être préservée.

Il existe tout d'abord une autonomie de procédure. Elle se déduit d'ailleurs du texte même de l'article L 320-2 du Code du travail qui pose comme simple « faculté » la négociation sur les thèmes de l'article L 320-3 du Code du travail et notamment sur le contenu du PSE (voir en ce sens, Cour d'appel Versailles 15 novembre 2006 et Tribunal de grande instance Nanterre référé du 12 décembre 2006, Sigmakalon Euridep).

La relative autonomie des domaines ou des finalités de la GPEC et du PSE a également été relevée par plusieurs décisions postérieures à l'ordonnance *Nextiraone*.

Si cette classification paraît salubre elle demeure aléatoire.

Ainsi, dans une ordonnance du Tribunal de grande instance de Brest le 27 octobre 2006, le juge des référés a pu considérer que « même si la finalité de la procédure de GPEC est celle de la prévention des licenciements, il n'existe aucune obligation de résultat en la matière par le recours obligatoire à cette procédure puisque la nature même des dangers qui pèsent sur les emplois dans l'entreprise est diverse et ne se rattache pas systématiquement aux solutions qui peuvent être mises en œuvre dans le cadre de la procédure prévue à l'article L 320-2 ».

L'ordonnance du Tribunal de grande instance d'Annecy en date du 10 janvier 2007 est encore plus explicite sur la diversité des dangers pesant sur l'emploi : « la GPEC a pour objet l'adaptation des emplois aux contraintes conjoncturelles prévisibles (...). Le plan de restructuration du groupe SEB n'est pas une modification des contrats de travail induite par des mutations technologiques mais bien des suppressions de postes rendues nécessaires par la baisse drastique des prix et la perte prévisible de parts de marché qu'aucune GPEC, même prévisionnelle, n'est à même d'endiguer ».

La ligne de partage se situerait donc entre ce qui est prévisible ou doit raisonnablement l'être (évolution technologique, réorganisation en vue de la sauvegarde de la compétitivité etc.) et ce qui ne l'est pas forcément (baisse drastique des prix, augmentation drastique des matières premières, etc.).

Evidemment, cette frontière prête à discussion. Elles seront opportunément menées au sein du comité d'entreprise qui – il importe de le rappeler – doit être annuellement informé et consulté sur l'évolution des emplois et les « prévisions en terme d'emplois et de qualifications » (article L 432-1-1 du Code du travail). Et, cette obligation n'est pas limitée aux seules entreprises d'au moins 300 salariés, qui, elles, doivent en outre selon les termes de l'art. L 320-2, engager tous les trois ans au moins une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et sur ses effets prévisibles sur l'emploi (4).

Tamar Katz, Avocate au Barreau de Seine-Saint-Denis

(2) en annexe à M-F. Bied-Charretton "Au nom de la liberté d'entreprendre" Dr. Ouv. 2006 p. 369.

(3) *ibid.* Dr. Ouv. 2006 p. 384.

(4) v. *infra* TGI Colmar (référé) 22 janv. 2007 p. 191 n. P. Rennes.