

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Restructuration – Référé – Suspension de la procédure livre III/livre IV – Interdiction de procéder au transfert et à la mise en œuvre du PSE – Obligation de reprendre l'information et la consultation conformément à l'article L. 432-1-1 et d'engager les négociations prévues à l'article L. 320-2.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE COLMAR (Référé), 22 janvier 2007
CCE Georgia Pacific France et a. contre SAS Georgia Pacific France

Le comité central d'entreprise de SAS Georgia Pacific France la Fédération de la Chimie, et de l'énergie CFDT, l'union départementale CGT du Haut-Rhin, le syndicat CFE-CGC du personnel d'encadrement de la filière bois-papier sollicitent la suspension et la reprise de la procédure d'information-consultation, tendant à la suppression de l'usine de Brionne (27) et la mise en cause des 170 emplois.

Ils font valoir que la production de coton serait regroupée sur le site voisin d'Hondouville afin d'optimiser, selon la défenderesse, l'utilisation de l'outil de fabrication existant.

Ils exposent que l'expertise Secafi Alpha, démontre que la réponse au problème de marketing (RD publicité) n'est pas raisonnable au regard des avantages du projet.

Ils considèrent, au vu de l'analyse, qu'ils sont en droit de connaître la stratégie globale de l'entreprise et du groupe, avant de se prononcer sur la fermeture du site, et réitèrent la demande préalable de négociation au titre de la GPEC. (...)

DISCUSSION :

Attendu que Georgia Pacific France SAS est la plus importante filiale du groupe mondial, basé aux Etats-Unis, qui se concentre sur la production et la commercialisation de produits à base de ouate de cellulose et de produits à base de coton et possède cinq usines en France, dont celles de Brionne (27) et d'Hondouville (27).

Attendu que, constatant, une baisse de profitabilité par la réduction des marges depuis 2005, et le déplacement évident de parts de marché, au profit des marques de distributeur et du hard discount sur un produit courant (coton à démaquiller). La société défenderesse a décidé de regrouper à Hondouville l'activité "coton", ce transfert étant accompagné d'investissements industriels.

Attendu qu'il est constant que la fermeture consécutive du site de Brionne impliquera à terme, après transfert et création de postes à Hondouville, le déficit d'environ 112 salariés (chiffre susceptible de diminution déjà identifié (p. 40, p. 41 rapport Secafi).

Attendu qu'il est parfaitement clair que cette restructuration s'opère dans un contexte économique et financier très florissant pour le groupe (p. 4 et 6 rapport Secafi), que le repli des marges (2003-2005) de l'activité coton sec (qui cessait début 2006 p. 8 Secafi) est imputable aux effets pur et simple du marché (prix de vente et volume) alors que l'entreprise doit avant tout défendre une marque (Demak'up).

Attendu que la problématique de Georgia Pacific est celle de la dynamique concurrentielle, qui a ainsi choisi de se placer dans le cadre d'une réorganisation.

Attendu que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement, si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité (Cass. AP 8-12-2000, Cass. Soc. 11-1-2006).

Attendu qu'il convient de relever que si devant le juge des référés il n'est pas discuté ni discutable directement la réalité du motif économique et en particulier, *"si la réorganisation de l'entreprise, qui entraîne des suppressions d'emplois est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité"*, et même plus, si l'entreprise décrit concrètement les difficultés économiques prévisibles en démontrant, le cas échéant, que la concurrence est une véritable menace (Cass. Soc. 31-5-2006) + (Cass. Soc. 21-11-2006) par les perspectives d'évolution du marché, l'analyse du processus procédural corrélatif du pouvoir des comités d'entreprise – sur son information-consultation, tant au titre du livre III que du livre IV Code du travail, qui est précisément le rôle du juge des référés, ne se limite pas à un contrôle formel.

Attendu qu'en effet certaines obligations procédurales, indépendamment du motif de l'acte proprement dit, impliquent un effort de justification de la part de l'entreprise sur les contenus.

Attendu que ce contrôle, qui est cadré par l'article 809 du NCPC et est légitime, même "en cas de contestation sérieuse", c'est-à-dire de problèmes techniques juridiques, qu'il convient d'arbitrer (cf. Cass. Com. 1-6-2006 n° p. 05-19633 ; Com. 28-3-2000 p. 05-13693 ; Soc. 25-1-2006 p. n° 03-47706).

Attendu qu'en conséquence il conviendra, en l'espèce, de déterminer sans outrepasser la compétence d'un juge des référés, si dans un cadre de réorganisation offensive par la défenderesse (compétitivité du secteur en danger et/ou meilleur positionnement) il est pris en compte, le respect et la protection du droit à l'emploi, pour accepter une plus grande latitude de manœuvre de l'entreprise, et ce conformément au commentaire de la Cour de cassation à la suite des arrêts du 11 janvier 2006, fondés sur les principes dégagés par le Conseil constitutionnel visant à une "conciliation nécessaire" de la liberté d'entreprendre et une défense efficace du droit à l'emploi.

Attendu que cette règle procède d'une nécessaire adaptation du salarié à l'évolution de son emploi posant directement la question de l'application avant 2008, de l'article L. 320-2 CT prévoyant pour cette grande entreprise, l'obligation de mettre en œuvre, préalablement aux consultations des livres III et IV, des mesures de gestion prévisionnelle, des emplois et compétences.

- Sur la recevabilité du recours :

Attendu que le comité central d'entreprise a mandaté son secrétaire le 29 décembre 2006 pour la suspension de la procédure.

Attendu que si le calendrier prévisionnel prévoyait des réunions des 9-10 janvier 2007, au CCE, et 10 et 11 janvier 2007, aux comités d'établissement, la matérialité d'une véritable information-consultation pendant ces périodes, n'est nullement rapportée et ce d'autant que les élus avaient déjà

sollicité la reprise de réunions antérieures (courrier du secrétaire du CE du 4 janvier 2007).

Attendu que l'action en référé, engagée avant l'achèvement de la procédure, et avant l'émission de tout avis, est recevable.

Attendu que la question du caractère préalable de la GPEC est une contestation de la procédure de consultation, qui ne saurait être soumise au délai pour agir de l'article L 321-16 alinéa 1 CT.

Attendu, qu'en effet, cette disposition très restrictive doit être appliquée restrictivement, qu'elle ne peut porter sur les contestations portant sur l'insuffisance et la qualité de l'information fournie qui est la garantie essentielle du processus, et le fondement même de l'intervention des élus du CE.

- Sur le rôle de la gestion prévisionnelle :

Attendu qu'il convient de relever que l'article L 320-2 CT impose d'engager une négociation triennale, avant le 20 janvier 2008.

Attendu qu'en l'espèce, cette négociation avait été réclamée, lors de la négociation annuelle, en juin 2006 et il ne peut être soutenu que les organisations syndicales aient retardé la mise en place par leur abstention sur ce sujet précis (pièce n° 19 M^e Dörr) alors que cette mise en place s'inscrivait dans un champ contractuel.

Attendu, que cette nécessité de négocier était d'autant plus importante que la société n'avait pas le 13 juin 2006, annoncé la mise en œuvre du PSE dont le calendrier a brutalement écarté toute négociation de la GPEC dans des délais raisonnables.

Attendu que par ailleurs les principes dégagés par l'article 320-2 CT ne sont pas nouveaux (cf. R. 322-7-2, et L. 322-7 CT, L. 132-12 CT, L. 132-27 CT, L. 432-1-1 CT, L. 934-1 CT, L. 439-2 CT, L. 930-1 CT, L. 432-2 CT).

Attendu qu'il s'agit toujours d'inciter ou de contraindre l'information et la consultation sur les moyens, les méthodes permettant dans un cadre d'entreprise déterminé, de prévoir l'évolution quantitative des emplois, et les moyens d'accompagnement de cette évolution.

Attendu que les textes et la doctrine mettent l'accent sur une politique, *"un plan d'action cohérent visant à réduire de façon anticipé les écarts entre les besoins et les ressources humaines, de l'entreprise (effectif compétences) en fonction de son plan stratégique, ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés"*.

Attendu qu'en effet la négociation sur la GEPC est précédée d'une négociation sur les modalités, *"d'information et de consultation sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles en matière d'emploi"*.

Attendu qu'en l'espèce cette analyse est particulièrement nécessaire et concerne la connaissance indispensable de la "stratégie globale" de SAS Georgia Pacific, alors que les élus ne sont informés que du projet limité de restructuration de deux établissements français, et sur un seul produit harcelé par la concurrence.

Attendu qu'une fois les objectifs précis envisagés, le dispositif technique de gestion, qu'est un outil permanent, pourra définir les ressources humaines.

Attendu que, certes, la gestion prévisionnelle n'est pas nécessairement liée à une procédure de licenciement économique mais vise à des modifications et adaptations contractuelles constantes, selon l'évolution de l'entreprise, qui se réorganise, pour maintenir sa compétitivité. Attendu que cette mesure devient obligatoire, dès lors que dans le cadre d'une procédure livre III l'entreprise envisage des ruptures de

contrat de travail. Attendu qu'il faut implicitement répondre aux critères de l'article L. 321-1 CT, et vérifier si tous les effets de formation et d'adaptation et de reclassement ont été effectifs.

Attendu que le texte s'intègre impérativement au sens des livres III et IV dans la qualité de l'information donnée au CCE.

Attendu qu'en effet, en l'espèce, si cette mesure semble se confondre avec le livre III pour gérer un sureffectif, c'est dans la mesure où précisément, la défenderesse n'a jamais procédé à une gestion prévisionnelle pour une adaptation régulière face à l'évolution permanente de sa concurrence.

Attendu, que le rapport Secafi, non critiqué sur ce point, met en évidence une passivité de SAS Georgia Pacific dans les moyens mis en œuvre dans la recherche et le développement des produits ainsi que pour sa publicité (cf. p. 10, 17, 18, 22 rapport Secafi), cela malgré, une constatation de l'évolution de la baisse des parts de marché, et des revenus financiers très profitables (p. 6 rapport Secafi).

Attendu, qu'il peut être ainsi affirmé, pour répondre à la finalité du texte, dans un cadre législatif depuis 1989, y compris la directive européenne du 11.3.2002 (art. 8 à 10 "anticipation, prévention en vue de faciliter les changements incompatibles avec la préservation de l'objectif prioritaire de l'emploi") consacré exclusivement à la promotion, sur la négociation collective d'anticipation en matière de restructuration, que la prévention est naturellement obligatoire, et immédiatement exécutoire, car elle concerne en l'espèce, les conséquences pour l'emploi, de difficultés manifestement prévisibles.

Attendu qu'il existe un lien logique entre la stratégie de l'entreprise et la définition des besoins à venir (JSL 2006 n° 817). Attendu qu'en l'espèce cette démarche, qui s'inscrit dans une information loyale du CEE, s'intègre nécessairement, en période de crise, dans le contenu des procédures de consultation même si le centre de décision est à l'étranger, et qu'elle nécessite une certaine confidentialité.

Attendu, qu'en effet, une réorganisation offensive doit respecter le droit à l'emploi, de façon renforcée alors qu'en l'espèce, surtout il n'existe aucune urgence économique, à licencier sans permettre aux salariés d'accompagner l'évolution programmée de l'entreprise.

Attendu, que pour synthétiser en l'espèce le déficit d'information, par défaut de mise en œuvre de la GPEC, il faut relever, que les élus ne peuvent pas apprécier, si le projet de réorganisation, très coûteux est en adéquation avec l'analyse réelle du marché, et la prévisibilité économique de l'entreprise, et si une prochaine restructuration n'est pas déjà en gestation, en raison d'une évolution inéluctable qu'ils ne maîtrisent pas.

Attendu que, cependant, la notion de GEPC, très variable, n'a pas été définie par le législateur et peut correspondre à des mesures très diverses.

Attendu qu'en toutes hypothèses elle doit porter sur la compréhension de la stratégie l'entreprise à moyen terme et à ses efforts sur l'emploi (pas seulement limité au PSE, déjà proposé) avec l'objectif prioritaire du maintien des emplois.

Attendu que la consultation résultant des dispositions des articles L 432.1 et suivants du CT doit se généraliser, en relevant qu'en l'espèce il n'est pas justifié le respect des dispositions de l'article L. 432-1-1 CT.

Attendu que l'analyse faite *supra* sur la méconnaissance des principes légaux sur l'information la plus complète possible, des élus des salariés, en vue d'un dialogue social, concret dans l'entreprise, sur l'anticipation des risques, est, en l'espèce, compte tenu des circonstances (défaillance gestion prévisionnelle) et du type de réorganisation dans une

entreprise mondiale, un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser par une mesure de remise en état au sens de l'article 809 du NCPC.

Attendu qu'il convient en conséquence, d'ordonner la suspension des procédures d'information consultation, préalablement à la troisième réunion du CE au titre des livres III et IV et d'enjoindre à la défenderesse de poursuivre les négociations prévues l'article L 320.2 CT, et à l'article 432-1-1 CT.

Attendu que la mesure de suspension, et le temps de la communication des informations consultation, négociation, au titre des prévisions d'emplois, durant la période de suspension interdisent la mise en œuvre, du projet de transfert, et de fermeture, ainsi que l'exécution du PSE.

Attendu, qu'il y a lieu d'allouer, les sommes sollicitées au titre de l'article 700 du NCPC.

PAR CES MOTIFS :

Enjoignons SAS Georgia Pacific France, à reprendre les procédures d'information et consultation, du comité central d'entreprise sur les dispositions de l'article L 432-1-1 du Code du travail,

Enjoignons SAS Georgia Pacific France. à reprendre les négociations prévues à l'article L 320-2 du Code du travail,

Disons que le CCE devra à ce titre recevoir des documents comportant :

- 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 bassin d'emplois 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 compte tenu des besoins de l'entreprise,

- un plan de prévision 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,

Suspendons la procédure information consultation actuelle engagée au titre des livres III et IV du Code du travail, au stade de la troisième réunion jusqu'au terme de l'exécution d'une mise en œuvre concrète des injonctions,

Faisons interdiction à SAS Georgia Pacific France de mettre en œuvre le projet de transfert, et les modalités du plan social concernant le site de Brionne avant d'avoir respecté les injonctions du dispositif sur le fondement des articles L 320-2 CT et L 432-1-1 CT, à peine d'une astreinte provisoire, de 5.000 € par jour, après constatation du non respect de l'ordonnance, par un acte d'exécution signifiant la poursuite du projet de transfert,

Retenons l'exécution conformément à l'article 35 loi 9-7-91,

Condamnons SAS Georgia Pacific France à payer au comité central d'entreprise une somme de 4 000 € au titre de l'article 700 du NCPC, et une somme de 1 200 € au titre de l'article 700 du NCPC à chaque syndicat demandeur,

Disons qu'il nous en sera référé sur simple requête en cas de difficultés,

Condamnons SAS Georgia Pacific France aux dépens,

Constatons que la présente ordonnance est exécutoire par provision.

(Mme Garrigue-Peress, prés. - M^{es} Bourgun, Dorr, de Sevin, av.)

Note.

Dans la série des ordonnances prises par les TGI (1) donnant toute leur vigueur aux dispositions de l'article L.320-2 du Code du travail rendant obligatoire la négociation des modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et sur ses effets prévisibles sur l'emploi, les salaires, ainsi que sur la mise en place de dispositifs de gestion prévisionnelle des emplois et compétences, on remarquera tout particulièrement celle du TGI de Colmar.

En face d'une « réorganisation offensive » d'une filiale française d'un groupe multinational florissant, comité central d'entreprise et syndicats ont dû contrecarrer une procédure brutale et classique de consultation enclenchée sous le couvert des livres III et IV du Code du travail avec à la clé la fermeture d'un site et la mise en cause de 170 emplois, alors qu'ils avaient réclamé, bien avant, l'ouverture de négociations prévues par l'article L.320-2.

Après un clin d'œil aux interprétations optimistes et au communiqué accompagnant les arrêts *Pages jaunes* et après avoir rappelé la conciliation nécessaire de la liberté d'entreprendre et du droit à l'emploi, l'ordonnance avec méthode, revient sur les obligations d'information et de consultation en matière de stratégie d'entreprise. L'anticipation est nécessaire pour adapter l'emploi et prévenir les licenciements, cela dans la logique des articles L. 432-1-1 et L. 321-1 alinéa 3 dont les dispositions de l'article L. 320-2 ne sont qu'une mise en œuvre un peu plus préventive et moins unilatérale. Encore faut-il que des négociations aient été engagées.

A moins de considérer que les suppressions d'emplois, les licenciements sont un mode de gestion courant sans limite et non « l'ultime recours », il faut bien se rendre à l'évidence : quelles que soient les réformes et contre réformes, les travailleurs, les syndicats combatifs appelés maintenant à se substituer aux comités d'entreprise par une contractualisation des procédures, des mesures préventives ou d'accompagnement rechercheront toujours les moyens d'enrayer les opérations dévastatrices en matière d'emploi.

Ils mobiliseront à cet effet avec leurs défenseurs devant le juge de l'urgence notamment, les procédures, les contradictions des textes hâtivement votés à l'origine pour les désarmer.

On remarquera avec un étonnement un peu amusé que ceux qui ont voulu avec force lobbying « contractualiser » les procédures d'information et de consultation et les plans sociaux eux-mêmes (2) ont beaucoup de mal à accepter de mettre en œuvre préventivement des négociations et à s'engager un tant soit peu pour améliorer et sécuriser l'emploi (GPEC). Cela les conduit à des contorsions bizarres pour tenter de séparer coûte que coûte gestion prévisionnelle et procédures de licenciement économique (3). Dans la rubrique des contorsions, l'article de P.A. Antonmattéi (4) tente de réussir l'exploit de séparer GPEC et procédure de licenciement et d'affirmer que l'absence de GPEC ne devrait même pas être sanctionnée en cas de contestation du licenciement. Sentant l'exercice périlleux, en toute hâte un filet d'atterrissage est tendu : l'espoir qu'une nouvelle négociation interprofessionnelle (et non la loi bien entendu) vienne autonomiser et rendre inoffensive la GPEC et l'article L. 320-2.

Bref, il s'agit plutôt d'un aveu indiquant que les actions actuelles ne sont pas dénuées de fondements !

A noter au passage le soin que le juge de Colmar a mis à motiver la compétence de la formation de référé et à écarter la prescription de l'action soulevée au regard de l'article L. 321-16 (5).

Plus l'échéance triennale de janvier 2008 se rapproche, plus il est raisonnable de penser que les juges seront amenés à constater et sanctionner l'inertie des entreprises qui auront traîné les pieds et refusé de négocier stratégie et GPEC en temps utile, cela, surtout si la demande syndicale a été formulée haut et fort.

Pascal Rennes

(1) Voir ci-après deux de ces décisions (Nanterre et Paris) reproduites et commentées par Tamar Katz et la relation de nombreuses décisions par L. Milet, NVO 2 mars 2007, p. 27.

(2) Sur cette contractualisation via les accords de méthode, P. Rennes : « D'un débat majeur à un accord mineur (à propos de l'article L. 320-3 du Code du travail) », Dr. Ouv. 2005, p. 311.

(3) F. Favennec-Héry : « Du droit du licenciement économique au droit de l'employabilité du salarié », SSL n° 1291, p. 3. Pour une version plus « soft » de cette tentative, G. Bélier,

S. Guesdes da Costa : « GPEC/PSE deux dispositifs autonomes, SSL n° 1291, p. 8.

(4) « GPEC et licenciement pour motif économique : Le temps des confusions judiciaires », Droit social 2007, p. 289.

(5) Obs. E. Lafuma sous TGI Clermont-Ferrand (référé), 10 janv. 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 455 ; Christophe Baumgarten : « Les garanties de procédure issues de la loi *Borloo* : ordre du jour du CE et délais de recours contentieux », Dr. Ouv. 2005, p. 327. Paul Bouaziz : « Le rôle du juge et les sanctions », Dr. Ouv. 2005, p. 365.