

EMPLOI – Accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – Exécution – Obligation d’informer et consulter les institutions représentatives du personnel – Annonce de suppressions d’emplois non précédée de ce processus – Incidence.

COUR D’APPEL DE VERSAILLES (14^e ch.) 3 décembre 2008
CCE Tyco Electronics France et a. contre SAS Tyco Electronics France

FAITS ET PROCEDURE :

La société Tyco Electronics est un groupe international spécialisé dans la conception, la fabrication et la vente de composants électroniques et de solutions d’ingénierie, notamment pour les automobiles.

En France, la société Tyco Electronics France (TEF) a deux sites industriels de fabrication, l’un à Val-de-Rueil qui emploie 259 salariés, l’autre à Chapaillon qui emploie 232 salariés, et des services partagés, basés à Pontoise, Cergy-Saint-Christophe et Toulouse regroupant 416 salariés. Elle est dotée d’un comité central d’entreprise (CCE).

Au sein de cette société, un accord a été signé le 11 janvier 2009 dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), prévoyant notamment que chaque année au cours de la réunion ordinaire du mois de juin, le comité central d’entreprise recevra une information sur *« les éléments stratégiques considérés comme clés par la direction concernant les activités commerciales de l’entreprise et des éléments susceptibles d’avoir un impact sur l’emploi »*, information comprenant plus précisément *« les effets prévisibles en terme d’emploi »*.

Le 9 septembre 2008, le comité central d’entreprise a été convoqué avec à l’ordre du jour :

- information en vue de la consultation sur le projet de réorganisation de la société au vu des articles L. 2323-6 et suivants du Code du travail ;
- information en vue de la consultation au titre des articles L.1233-28 et suivants du Code du travail sur le licenciement collectif pour motif économique, conséquence des projet de réorganisation et projet de plan de sauvegarde de l’emploi.

Autorisés à assigner à jour fixé, le comité central d’entreprise de la société TEF, le syndicat CGT de la société Tyco, l’union départementale des syndicats CFTC, la fédération CFDT, le syndicat CGT-FO et le syndicat CFE-CG ont saisi le président du Tribunal de grande instance de Pontoise sollicitant qu’il soit fait interdiction à la société Tyco Electronics France de reprendre la réunion du 23 septembre 2008 tant qu’elle n’aura pas respecté les termes de l’accord du 8 janvier 2008 et permis au comité central d’entreprise d’user de son droit d’alerte ;

- de verser au comité central d’entreprise une somme au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Par ordonnance en date du 8 octobre 2008, le président du Tribunal de grande instance de Pontoise a débouté les demandeurs, ordonné la tenue d’une réunion le 15 octobre 2008 selon l’ordre du jour proposé par le chef d’entreprise.

Le premier juge a essentiellement retenu que l’accord sur la GPEC, prévoyant deux réunions annuelles, l’une d’information en juin et la seconde de consultation sur les effets prévisibles de la stratégie et les conséquences sur l’emploi après complément éventuel de l’information en décembre, ne déterminait pas, comme les articles L. 1233-21 et L. 1233-22 du Code du travail en ouvrent la possibilité, les conditions dans lesquelles un plan de sauvegarde de l’emploi peut faire l’objet d’un accord, et n’anticipait pas sur le contenu de celui-ci, résumant la GPEC à un moyen d’anticiper les conséquences sociales des évolutions techniques et structurelles prévisibles.

Il a constaté que les informations données lors de la réunion de GPEC du 3 juillet 2008 ne laissaient aucune place à l’ambiguïté sur les difficultés liées à l’emploi industriel en France, et que si la direction n’avait pas envisagé à court terme la fermeture des deux sites de production, elle avait fourni au comité central d’entreprise les orientations stratégiques sur ce point.

Le comité central d’entreprise et les organisations syndicales sont appelants de cette décision dont ils demandent l’infirmer en ce qu’elle a autorisé la société à poursuivre la procédure “information/consultation” par la tenue de la réunion du 15 octobre 2008, dite réunion n° 2, et reprennent l’intégralité des demandes formées devant le premier juge, à savoir que la procédure prévue aux articles L. 2323-6 et L. 1233-28 du Code du travail soit entièrement reprise, que le comité central d’entreprise soit convoqué sur un ordre du jour relatif aux premières réunions prévues à ces textes et emportant cumulativement l’information requise dans le cadre de l’accord GPEC sur la stratégie du groupe ayant un impact sur l’emploi, solution qui aurait le mérite d’assurer une sécurité juridique à l’entreprise.

Ils soulignent que les représentants du personnel ont eu la surprise d’apprendre, à la lecture de l’ordre du jour de la réunion devant se tenir le 23 septembre, que la société avait l’intention de licencier 520 salariés, dont 487 à Val-de-Reuil et Chapaillon et 33 à Pontoise.

Ils soutiennent que, lors de la réunion du 3 juillet 2008, il n’a été nullement question du projet, ni même de la perspective de la suppression de 520 emplois dans la société deux mois plus tard, alors qu’il est évident qu’en juillet 2008 la stratégie de la société consistant à externaliser vers les pays de l’Est, en Hongrie et République tchèque, la totalité de la production française et à licencier la quasi-totalité du personnel de production était élaborée voire finalisée, ce qui établit l’absence de loyauté dans l’information et la consultation du comité central d’entreprise.

Ils opposent aux prétentions de la société que les prérogatives du comité d’entreprise forment un tout lui permettant d’assurer une expression collective des salariés, autorisant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l’entreprise ; que l’ensemble des dispositions légales s’articulent mais ne s’excluent pas les unes les autres ; que l’information/consultation prévue conventionnellement dans le cadre de l’accord sur la GPEC doit se cumuler avec la procédure prévue à l’ancien livre III et celle prévue à l’ancien livre IV du Code du travail.

La société TEF soutient que l’affirmation selon laquelle le projet de réorganisation était finalisé dès juillet 2008 est sans fondement ; qu’elle est en tout cas inopérante, dans la mesure où la direction s’était engagée, conformément aux dispositions de l’accord GPEC, dans le cadre de la réunion de juillet 2008, à remettre aux élus les informations arrêtées au 31 décembre 2007 et, qu’en outre, à supposer que cette décision ait été arrêtée, l’affirmation est encore inopérante, puisque l’accord prévoit un processus d’information puis de consultation.

Elle soutient aussi que la problématique des sites industriels français était connue des élus, qui étaient parfaitement conscients des difficultés rencontrées, raison pour laquelle il avait été fait appel à un consultant extérieur, le cabinet Oasys.

Elle fait également valoir que l’information et la consultation au titre de la GPEC ne sont pas un préalable au plan de sauvegarde de l’emploi, que chacune de ces opérations a une autonomie qui interdit qu’elles soient menées de manière concomitante et que l’accord signé pour la GPEC au sein de la société TEF ne prévoit pas d’exception au principe légal.

MOTIFS DE L’ARRÊT :

Considérant qu’au sein de la société Tyco, pour l’exécution des dispositions obligatoires de l’article L. 2242-15 du Code du travail, un accord a été signé le 11 janvier 2008 entre les partenaires sociaux énonçant pour ambition de « donner à l’entreprise les moyens de gérer les transformations, les

évolutions, les créations et éventuellement les suppressions d'emploi, découlant naturellement des évolutions des marchés, pour permettre à l'entreprise de s'adapter et de se développer » ;

Que cet accord (article 1^{er} du titre 1 page 6) prévoit que « *chaque année au mois de juin, le comité central d'entreprise est informé des éléments stratégiques considérés comme clés par la direction concernant les activités commerciales de l'entreprise et des éléments susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi* », et encore que, sur chacun des thèmes abordés, l'information prévue à l'article 1^{er} comprendra plus précisément les effets prévisibles des orientations stratégiques envisagées en terme d'emploi et, le cas échéant, de compétences et des salaires, avec notamment, au vu de la liste y figurant, information sur les volumes, structures d'emploi et compétences de l'entreprise ;

Considérant qu'il résulte de cet accord, qui doit être appliqué de bonne foi par ses signataires, que la date du 31 décembre de l'année précédente concerne les chiffres arrêtés permettant une information sur les « *volumes, structures d'emploi et compétences de l'entreprise* » et dès lors, sauf à vider l'accord de son objet tendant à une gestion prévisionnelle, que les évolutions prévisibles sont celles qui le sont en juin, date de l'information qui doit être donnée sur les « *évolutions en termes économiques et stratégiques et leurs effets en terme d'emploi* » ;

Considérant qu'en l'espèce, lors de la réunion d'information sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la direction n'a pas informé le comité central d'entreprise sur un projet de réorganisation, au sujet duquel elle l'a convoqué le 9 septembre 2008, ainsi que sur les conséquences du licenciement collectif, pour information et consultation, le 23 septembre 2008 ;

Considérant que l'obligation d'informer le comité central d'entreprise incombant à la direction d'une entreprise soumise aux dispositions des articles L. 2242.15, L. 2323-6 et L. 2323-28 du Code du travail suppose que les informations données soient complètes et sincères pour assurer la validité et la régularité de la consultation de l'institution représentative du personnel ;

Que l'exécution de l'obligation ne peut être déduite des termes employés par la direction sur les difficultés de l'emploi industriel en France lors de la réunion du 3 juillet 2008, d'autant qu'il est mentionné au procès-verbal qu'à la remarque directe des élus « *à ce train-là, nous sommes condamnés d'avance à fermer nos usines* » il a été répondu « *c'est votre conclusion* » et que, lors de la reprise de la réunion dans l'après-midi, il n'a pas plus été répondu à la question suivante : « *Qu'êtes-vous en train de nous proposer ? La fermeture des usines ?* » ;

Que le fait que les problèmes relatifs aux sites industriels français soient connus des élus, conscients des difficultés rencontrées, ne peut suppléer à une absence d'information, alors même qu'il n'a été donné aucune réponse précise ni aucune information réelle au temps de l'entreprise en juillet 2008, aux interrogations que cette conscience des difficultés conduisaient à formuler ;

Que l'exécution de l'obligation d'information qui incombe à la direction ne se déduit pas d'un faisceau d'indices mais d'éléments probants et incontestables ;

Qu'il est manifeste que la fermeture de sites industriels en France pour déménagement de la production dans d'autres pays était une évolution prévisible et prévue par la direction en juillet 2008, puisqu'elle est entrée dans sa phase affectant directement l'emploi par l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, qui a été présenté au comité central d'entreprise dès le mois de septembre 2008, et qu'un projet de cette envergure ne peut avoir été constitué dans le bref laps de temps compris entre le 3 juillet et le 9 septembre 2008 ;

Que la direction de la société TEF a failli à l'exécution des obligations qu'elle s'était imposée à l'accord du 10 janvier 2008 pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, alors que la validité de la négociation obligatoire devant aboutir à un avis du comité central d'entreprise en décembre 2008 est conditionnée par la réalité et la sincérité des informations données ;

Considérant que le comité central d'entreprise et les organisations syndicales demandent à la Cour, au constat du manquement grave de la direction de la société TEF, d'ordonner la suspension de la procédure prévue à l'article L. 2323-6 et de celle prévue à l'article L. 1233-28 du Code du travail, tant qu'il ne sera pas satisfait à la convocation du comité central d'entreprise à une réunion ayant pour objet de l'informer, au titre de l'accord sur la GPEC, sur la stratégie du groupe ayant un impact sur l'emploi ;

Considérant que, si les prérogatives que le comité central d'entreprise tient, notamment, des articles L. 2242-15, L. 2323 6 et L. 1233-28 à L. 1233-51 du Code du travail, forment un tout pour lui permettre de remplir la mission définie à l'article L. 2323-1 du même code, chacune des procédures visées aux textes sus-énoncés répond à des situations distinctes et autonomes pouvant, dans certains cas, se confondre ou se présenter dans un temps unique ;

Que les dispositions de l'article L. 242-15 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 ;

Que si la négociation de la GPEC et l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi poursuivent le même but de limiter le nombre de licenciements, elles n'ont pas le même objet et ne sont pas destinées à être contemporaines ;

Que la première intervient en amont de toute décision de réorganisation, même de tout projet de réorganisation, pour préparer en permanence l'entreprise et son personnel aux évolutions et aux changements prévisibles dans un avenir à moyen terme et, donc, pour empêcher ou prévenir les licenciements ; et la seconde en aval, pour que des mesures soient prises afin d'éviter ou de limiter le nombre des licenciements lorsqu'ils sont indispensables ;

Que si le juge des référés peut, constatant une irrégularité constitutive d'un trouble manifestement illicite, prendre les mesures destinées à mettre fin à ce trouble ou empêcher son renouvellement, il y a lieu de relever que les appelants demandent à la Cour, au titre des mesures sollicitées, d'intervenir dans les procédures L. 1233-28 et L. 2323-6 du Code du travail, pour sanctionner le défaut d'information dans le cadre de la GPEC, en suspendant le déroulement, et en conditionnant leur reprise à la tenue d'une réunion d'information, conforme à l'accord du 11 janvier 2008 ;

Que l'accord du 11 janvier 2008, limité aux seules obligations légales imposées, est vide de toute proposition alternative au projet économique à l'origine d'une restructuration et de conditions particulières, en application desquelles l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi serait dépendant du déroulement préalable d'une négociation dans le cadre de la GPEC, ou faire l'objet d'un accord ;

Qu'il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés de qualifier le comportement de la société TEF et de retenir que l'absence de loyauté de celle-ci dans le cadre de la négociation sur la GPEC corrompt également la régularité des procédures d'information/consultation sur la réorganisation affectant l'emploi et sur le projet de licenciement collectif ;

Qu'il y a lieu de renvoyer sur ce point le comité central d'entreprise et les organisations syndicales à se pourvoir devant le juge du fond ;

Considérant que l'équité commande qu'il ne soit pas fait application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile au bénéfice de la société TEF;

PAR CES MOTIFS :

Confirme sans en adopter les motifs la décision rendue entre les parties le 8 octobre 2008 par le président du Tribunal de grande instance de Poitou.

(M. Marcus, prés. - M^{es} Lejard, Senlanne, av.)

Note.

I. Lorsque les représentants des salariés de la société IBM ont saisi en 1995 les tribunaux, en lui reprochant de ne pas avoir mis en place un plan social alors qu'elle envisageait de « *réduire ses effectifs de 420 équivalents temps plein* » et dans cette optique avait lancé une procédure « *d'appel à candidature* » auprès des salariés pour savoir lesquels d'entre eux accepteraient de voir modifier leur contrat ou de partir en pré-retraite, et ce préalablement à toute consultation des IRP dans le cadre de la procédure de licenciement économique collectif, ils ne s'imaginaient pas que la Cour de cassation rejeterait leur demande sur le fondement d'un texte (1), il est vrai quelque peu oublié à l'époque, instaurant une consultation du CE sur une gestion prévisionnelle des emplois (2).

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 (3), en introduisant notamment l'actuel article L. 2242-15 du Code du travail, qui impose dans certaines entreprises une obligation de négociation triennale portant sur les modalités d'information et de consultation des CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi, a nourri un important contentieux en référé sur l'articulation entre cette négociation obligatoire et la possibilité pour l'entreprise d'engager une procédure de licenciement collectif sans avoir invité préalablement les partenaires sociaux à discuter la GPEC.

A notre connaissance, la Cour de cassation n'a pas encore tranché ce problème (il est vrai soulevé exclusivement en référé, en vue de suspendre la procédure du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans l'attente de l'ouverture des négociations), mais de très nombreuses décisions de TGI ont été amenées à trancher dans un sens ou dans l'autre (4).

Deux cours d'appel se sont prononcées :

- la Cour d'appel de Versailles, qui a estimé que, compte tenu de l'autonomie entre la négociation d'un accord GPEC et l'engagement d'une procédure d'information et consultation sur un licenciement économique collectif, il n'y avait pas lieu de suspendre cette dernière dans l'attente de l'ouverture d'une négociation sur la première (5) ;
- la Cour d'appel de Paris, estimant au contraire que, la négociation GPEC ayant une fonction anticipative, elle devait nécessairement s'engager avant la consultation sur le licenciement économique (6).

La majorité des tribunaux saisis et une part des commentateurs (7) considèrent néanmoins que les deux processus doivent être dissociés ; l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 venant semble-t-il confirmer cette analyse (8).

II. C'est dans ce cadre jurisprudentiel et doctrinal peu favorable qu'a été rendue la décision ci-dessus rapportée par la Cour d'appel de Versailles le 3 décembre 2008 (9).

Le contexte était le suivant. Lors d'un précédent PSE, en 2007, la société, qui n'avait alors pas mis en place la négociation GPEC, s'était engagée à le faire. Cette négociation avait abouti à un accord de gestion prévisionnelle signé le 11 janvier 2008 prévoyant un processus d'information et consultation en deux temps :

- une première phase d'information du CCE, lors de la réunion ordinaire du mois de juin, information qui devait porter sur « *les évolutions prévisibles en termes économiques et stratégiques... et plus précisément les effets prévisibles des orientations stratégiques envisagées en termes d'emploi...* » ;
- une seconde phase de consultation du CCE lors de la réunion ordinaire de décembre, où le CCE devait être « *informé et consulté sur les effets prévisibles de la stratégie et ses conséquences éventuelles sur l'emploi...* ».

(1) Ancien article L. 432-1-1 CT.

(2) Soc 12 janv. 1999, pourvoi 97-12962, Dr. Ouv. 1999 p. 427 en annexe de Y. Chauvy "La consultation du comité d'entreprise sur la modification collective des contrats de travail avant licenciement" ; add. I. Meyrat "Vers un affaiblissement de l'emprise des procédures de licenciement collectif : le cas des propositions de modification du contrat de travail pour motif économique", Dr. Ouv. 2005 p. 296.

(3) Loi 2005-32 du 18 janvier 2005 ultérieurement complétée par la loi 2006-640 du 21 décembre 2006 ; v. T. Katz "La négociation sur l'emploi à l'épreuve du nouvel article L. 320-2 CT", Dr. Ouv. 2005 p. 322.

(4) V. not. les TGI de Paris, Nanterre et Colmar, Dr. Ouv. 2007 p. 182 et s., notes T. Katz et P. Rennes.

(5) CA Versailles 15 novembre 2006 n° 06-06930.

(6) CA Paris 7 mars 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 187.

(7) H.-J. Legrand "Un nouvel objet juridique non identifié, la GPEC", Droit Social 2006 p. 330.

(8) « En tant que démarche globale d'anticipation, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et de PSE » - Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

(9) CA Versailles 3 décembre 2008 ci-dessus.

Or si, lors de la réunion de juin, le problème de la fermeture des sites industriels en France avait bien été évoqué de manière vague par la direction, en aucun cas il n'avait été annoncé voire sous-entendu par celle-ci la possibilité de transférer totalement la production française en Europe de l'Est (520 emplois supprimés) à bref délai.

Lorsque la société, début septembre 2008, lançait une procédure de licenciement collectif, les élus saisissaient le TGI de Pontoise, statuant en référé, et demandait à ce que préalablement à cette procédure la société procédât à l'information prévue à l'accord GPEC. En première instance, le Tribunal estimait que le problème avait bel et bien été évoqué à la réunion ordinaire de juin 2008 (qui avait eu lieu le 3 juillet) et que, dans ces conditions, compte tenu de l'autonomie des deux procédures, la société avait parfaitement respecté ses obligations.

Sur appel des représentants du personnel, sans nier l'autonomie des deux procédures, la Cour d'appel de Versailles a raisonné de manière beaucoup plus subtile.

La Cour note tout d'abord que *« le fait que les problèmes relatifs aux sites industriels français soient connus des élus, conscients des difficultés rencontrées, ne peut suppléer à une absence d'information, alors même qu'aucune réponse précise, ni aucune information réelle au temps de l'entreprise, en juillet 2008, aux interrogations que cette conscience des difficultés conduisait à formuler »* n'a été formulée ; que *« l'exécution de l'obligation d'information qui incombe à la direction ne se déduit pas d'un faisceau d'indices mais d'éléments probants incontestables »* ; enfin que *« que la direction de la société TEF a failli à l'exécution des obligations qu'elle s'était imposée à l'accord du [11] janvier 2008 pour la GPEC, alors que la validité de la négociation obligatoire... est conditionnée par la réalité et la sincérité des informations données »*.

Et elle poursuit : *« Considérant que si les prérogatives que le comité central tient notamment des articles L. 2242-15, L. 2323-6 et L. 1233-28 à L. 1233-51 du Code du travail forment un tout pour lui permettre de remplir la mission définie à l'article L. 2323-1... chacune des procédures visées aux textes sus-énoncés répond à des situations distinctes et autonomes pouvant, dans certains cas, se confondre ou se présenter dans un temps unique. (...)*

« Que si la négociation de la GPEC et l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi poursuivent le même but de limiter le nombre de licenciements, elles n'ont pas le même objet et ne sont pas destinées à être contemporaines. » (...)

« Qu'il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés de qualifier le comportement de la société TEF et de retenir que l'absence de loyauté de celle-ci dans le cadre de la négociation sur la GPEC corrompt également la régularité des procédures d'information/consultation sur la réorganisation affectant l'emploi et sur le projet de licenciement collectif... Qu'il y a lieu de renvoyer sur ce point le CCE et les organisations syndicales à se pourvoir devant le juge du fond ».

Deux précisions essentielles sont donc apportées par cette décision :

– d'une manière générale, l'obligation d'information de l'employeur, quelle que soit la matière, ne peut se déduire d'indices mais doit résulter *« d'éléments probants et incontestables... »* ;

– mais aussi, quand bien même les procédures d'information et consultation d'un CE sont autonomes les unes par rapport aux autres, elles forment néanmoins un tout pour lui permettre de remplir sa mission telle que définie à l'article L. 2323-1 du Code du travail.

En d'autres termes, le « saucissonnage » des différentes prérogatives des CE ne doit pas être systématique et il est des circonstances où la juridiction (en tout cas la juridiction de fond) doit apprécier si le non respect de l'une d'elles n'a pas pour conséquence de « corrompre » (*sic*) la validité de l'autre, fusse-t-elle exercée dans un autre cadre.

On voit immédiatement l'intérêt d'un tel raisonnement :

– d'une part, dans l'affaire en question, la poursuite par la direction de la consultation PSE s'en trouve considérablement fragilisée (les élus pouvant saisir le juge du fond – action qui n'est pas enserrée dans le délai de quinze jours prévu par l'article L. 1235-7) et cette situation modifie évidemment quelque peu le rapport de forces ;

– mais aussi et surtout, d'autre part, les prérogatives du CE *« forment un tout... pour lui permettre de remplir la mission définie à l'article L. 2323-1 »* c'est-à-dire *« d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts »* (10).

N'est-ce pas, malgré tout, une manière de limiter, de manière positive, la prétendue autonomie, les unes par rapport aux autres, des prérogatives des CE ?

Philippe Lejard, Avocat au Barreau du Val-d'Oise, Chargé de cours à l'IEJ de Paris-Sud

(10) Article L. 2323-1 du Code du travail.