

COPIE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 11 JANVIER 2007

Chambre Conflits d'Entreprise

ARRÊT N° 08-09

R.G : 06/07211 et
06/07785 joints

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Francine SEGONDAT, Président,
Madame Marie-Hélène L'HÉNORET, Conseiller,
Monsieur François PATTE, Conseiller,

GREFFIER :

Monsieur Philippe RENAULT, lors des débats et lors du prononcé

**-COMITE D'ENTREPRISE
DE LA SAS JABIL CIRCUIT
-SYNDICAT DE LA
METALLURGIE CGT DE
BREST ET DES ENVIRONS**

C/

S.A.S. JABIL CIRCUIT

DÉBATS :

A l'audience publique du 07 Décembre 2006

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé par l'un des magistrats ayant participé au délibéré, à l'audience publique du 11 Janvier 2007, date indiquée à l'issue des débats

Jonction et Confirmation

APPELANTS :

**Le COMITE D'ENTREPRISE DE LA SAS JABIL CIRCUIT pris en la
personne de son représentant légal**
8, rue Kervezennec
29200 BREST

et :

**Le SYNDICAT DE LA METALLURGIE C.G.T. DE BREST ET DES
ENVIRONS pris en la personne de son représentant légal**
Maison du Peuple
2, Place Edouard Mazé
29200 BREST

représentés par la SCP D'ABOVILLE, DE MONCUIT - SAINT-HILAIRE &
LE CALLONNEC, Avoués à la Cour et par Me Karim HAMOUDI, Avocat au
Barreau de PARIS

INTIMÉE assignée à jour fixe :

**La S.A.S. JABIL CIRCUIT prise en la personne de ses représentants
légaux**
8, rue Kervezennec
29200 BREST

représentée par la SCP Jacqueline BREBION ET Jean-David CHAUDET,
Avoués à la Cour et par Me GOURET de la SCP J. BARTHELEMY ET
ASSOCIÉS, Avocats au Barreau de RENNES

Copie exécutoire délivrée
le: 21-02-2007
à: Je Brebion

5

Statuant sur l'appel régulièrement interjeté par le Comité d'Entreprise de la société JABIL CIRCUIT et le syndicat de la métallurgie CGT de BREST et des environs d'une ordonnance de référé rendue le 27 octobre 2006 par le Tribunal de Grande Instance de BREST.

FAITS ET PROCEDURE.

La société JABIL CIRCUIT, filiale du Groupe américain JABIL qui est un des leaders mondiaux de la sous-traitance électronique a été créée en 2002 en vue du rachat des activités industrielles de l'établissement de BREST de la société ALCATEL Business Systems (A.B.S.).

Dans le cadre de cette cession qui est intervenue en juillet 2002, un accord a été conclu le 29 avril 2002 entre la CGT et la société A.B.S. prévoyant le transfert de près de 700 salariés, la signature d'un contrat commercial de trois ans avec la société A.B.S. et le déploiement d'une politique de diversification du site.

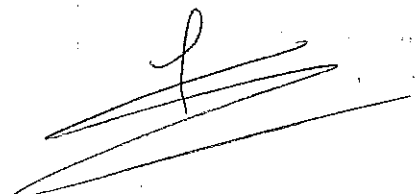
Au cours de l'année 2003 les représentants du personnel ont constaté que les engagements pris n'étaient pas respectés et se sont inquiétés de la dégradation de la situation.

En octobre 2003, avril 2005 et mai 2006 les élus du Comité d'Entreprise ont déclenché une procédure de droit d'alerte.

En juin 2006 la Direction de la société JABIL-BREST a informé le personnel d'un projet de restructuration qui devait conduire à la suppression d'une soixantaine d'emplois.

En août, septembre et octobre 2006 le Comité d'Entreprise a été convoqué à plusieurs réunions dans le cadre du livre IV du Code du Travail.

C'est dans ce contexte, que par acte d'huissier en date du 18 octobre 2006, le Comité d'Entreprise de la Société JABIL CIRCUIT et le syndicat de la métallurgie CGT ont saisi le juge des référés du Tribunal de Grande Instance de BREST pour obtenir la suspension de la procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise au titre du livre IV et du livre III du Code du Travail au motif que l'obligation de négocier prévue à l'article L 320-2 du Code du Travail et l'obligation d'informer et consulter le Comité d'Entreprise prévue à l'article L 432-1-1 du Code du Travail n'avaient pas été respectées et que cette violation constituait un trouble manifestement illicite et aux fins d'enjoindre à la société JABIL CIRCUIT d'engager les procédures prévues par ces deux textes et ce sous astreinte.



Par ordonnance en date du 27 octobre 2006 le juge des référés du Tribunal de Grande Instance de BREST a débouté le Comité d'Entreprise et le syndicat de la métallurgie CGT de BREST de l'ensemble de leurs réclamations.

Le Comité d'Entreprise de la société JABIL CIRCUIT et le syndicat de la métallurgie CGT de BREST ont interjeté appel de cette ordonnance.

OBJET DE L'APPEL ET MOYENS DES PARTIES.

Le Comité d'Entreprise de la société JABIL CIRCUIT et le syndicat de la métallurgie de BREST concluent à l'infirmité de la décision déférée et demandent à la Cour :

- de constater le trouble manifestement illicite résultant d'une part de la violation de l'obligation de négocier prévue à l'article L 320-2 du Code du Travail et d'autre part de la violation de l'obligation d'informer et consulter le Comité d'Entreprise prévue à l'article L 432-1-1 du Code du Travail

- de constater le dommage imminent résultant de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement collectif

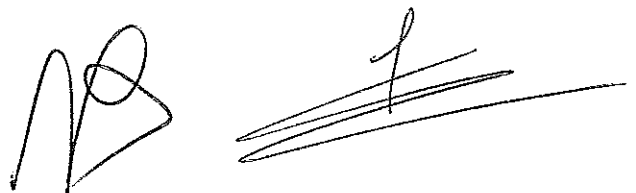
- de faire injonction à la société JABIL CIRCUIT d'engager sans délai la négociation prévue à l'article L 320-2 du Code du Travail et la procédure d'information-consultation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conformément à l'article L 432-1-1 du Code du Travail

- de suspendre la poursuite de la procédure de licenciement collectif tant que la société n'aura pas engagé de manière loyale et sérieuse la négociation jusqu'à son terme prévue à l'article L 320-2 du Code du Travail et mené à terme la procédure d'information-consultation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conformément à l'article L 432-1-1 du Code du Travail, et ce sous astreinte

- de leur allouer une indemnité de 4 000 € en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Ils font valoir :

→ que depuis la loi du 18 janvier 2005 l'employeur a l'obligation de négocier tous les trois ans un dispositif de gestion juridictionnelle des emplois et des compétences (GPEC)



→ que cette GPEC est une démarche d'analyse et d'anticipation qui doit aboutir à traiter à froid et par la négociation collective les problèmes prévisibles en matière d'emplois en évitant le recours à des licenciements économiques

→ que la GPEC constitue une véritable obligation juridique de prévention des licenciements qui pèse sur l'employeur

→ que la société JABIL n'a jamais entendu mettre en oeuvre une quelconque démarche d'anticipation malgré le risque connu depuis plusieurs années sur le devenir des emplois du site de BREST

→ que depuis 2004 les élus sont régulièrement informés d'une prévision à moyen terme de sureffectifs sans qu'aucun plan de gestion prévisionnelle n'ait été élaboré

→ que dès l'entrée en vigueur de la loi du 18 janvier 2005 la société JABIL aurait dû ouvrir des négociations sur la GPEC avant toute procédure de licenciement sans attendre l'échéance des trois ans afin de ne pas rendre dépourvues de toute utilité les dispositions de l'article L 320-2 du Code du Travail

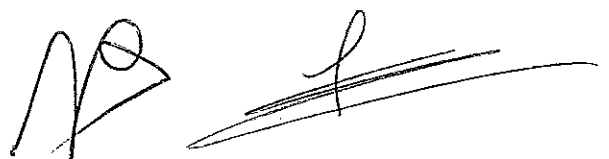
→ que d'autre part l'article L 432-1-1 du Code du Travail instaure une obligation de consultation-information du Comité d'Entreprise portant sur les prévisions annuelles et pluriannuelles en matière d'emploi et les actions de prévention et de formation au regard desdites prévisions avec remise d'un rapport écrit et transmission du procès-verbal de réunion de consultation à l'inspection du travail dans un délai de quinze jours

→ que la société JABIL n'a nullement respecté ces dispositions ce qui constitue un trouble manifestement illicite justifiant la suspension de la procédure de licenciement économique.

La société JABIL CIRCUIT conclut à la confirmation de l'ordonnance, au rejet des prétentions du Comité d'Entreprise et du syndicat de la métallurgie CGT de BREST et sollicite la condamnation de chacun des appelants au paiement d'une indemnité de 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Elle soutient :

→ que la demande de suspension de la procédure de licenciement collectif présente un caractère dilatoire dans la mesure où le Comité d'Entreprise a déclenché une procédure de droit d'alerte le 26 avril 2005 mais n'a pas jugé utile depuis cette date de solliciter l'ouverture de négociations sur la GPEC



→ qu'aucun texte ne conditionne la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement pour motif économique à une négociation préalable portant sur la GPEC et que le législateur a instauré un délai de trois ans pour entreprendre ces négociations

→ que l'obligation annuelle d'information-consultation du Comité d'Entreprise sur la question prévisionnelle des emplois prévue par l'article L 432-1-1 du Code du Travail est sans lien avec le processus de consultation du Comité d'Entreprise au titre des livres IV et III du Code du Travail

→ qu'en outre les élus ont été régulièrement informés

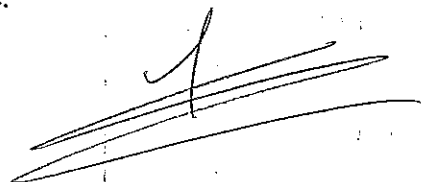
→ qu'aucun trouble manifestement illicite n'est caractérisé et qu'il n'existe aucun dommage imminent.

Pour un plus ample exposé des moyens des parties la Cour se réfère expressément aux conclusions déposées et développées oralement à l'audience.

DISCUSSION

Considérant que le Comité d'Entreprise de la Société JABIL CIRCUIT et le syndicat de la métallurgie CGT de BREST demandent à la Cour de suspendre la procédure de licenciement collectif pour motif économique actuellement en cours en raison de l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de la violation par l'employeur des dispositions d'une part de l'article L 320-2 du Code du Travail et d'autre part de l'article L 432-1-1 du Code du Travail.

Considérant en premier lieu qu'aux termes de l'article 72 de la loi du 18 janvier 2005 devenu l'article L 320-2 du Code du Travail "*Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L 439.1 qui occupent au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des 2° et 3° alinéas de l'article L 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 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 annoncées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'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.*



Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa".

Considérant que force est de constater :

- que selon ce texte 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 la mise en place d'un dispositif de GPEC

- que ledit texte n'est assorti d'aucune sanction particulière

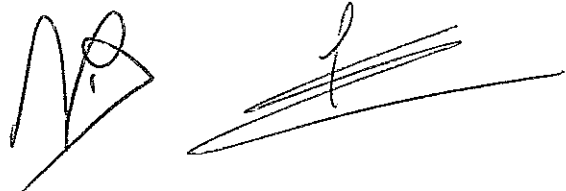
- qu'aucune disposition légale ne fait de la négociation prévue une condition préalable à la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Qu'il s'ensuit que s'il est constant que cette obligation de négocier a pour objectif d'éviter dans la mesure du possible le recours à des procédures de licenciement et qu'il peut être souhaitable de déclencher une telle négociation avant d'envisager des licenciements, il n'en demeure pas moins que le fait de ne pas avoir mis en place la négociation prévue à l'article L 320-2 du Code du Travail ne constitue pas un trouble manifestement illicite de nature à entraîner la suspension de la procédure de licenciement alors que de surcroît le délai de trois ans n'était pas expiré.

Considérant en second lieu que selon l'article L 432-1-1 du Code du Travail *"chaque année à l'occasion de la réunion prévue au 2^{ème} 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 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 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.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente".



Considérant qu'indépendamment du fait qu'un certain nombre de réunions d'information et de consultation du Comité d'Entreprise ont eu lieu au cours des années 2004, 2005 et 2006 entraînant d'ailleurs à trois reprises le déclenchement d'une procédure de droit d'alerte, la procédure de consultation et d'information prévue à l'article susvisé est totalement indépendante du processus de consultation du Comité d'Entreprise au titre des livres IV et III du Code du Travail et n'a aucun lien avec celui-ci.

Que la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif n'est pas subordonnée au respect préalable de la consultation du Comité d'Entreprise au titre de l'article L 432-1-1 du Code du Travail.

Que dès lors le défaut de consultation dans les formes requises (remise d'un rapport et transmission du procès-verbal de réunion à l'Inspection du Travail) ne constitue pas davantage un trouble manifestement illicite susceptible d'avoir une incidence sur la procédure de licenciement collectif et justifiant la suspension de celle-ci.

Considérant qu'en conséquence les demandes du Comité d'Entreprise et du syndicat de la métallurgie CGT de BREST seront rejetées.

Considérant qu'il n'y a pas lieu en l'espèce de faire application des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

Que les appelants qui succombent supporteront les dépens.

PAR CES MOTIFS

Prononce la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 06/07211 et 06/07785

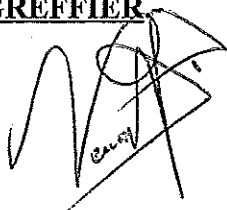
Confirme l'ordonnance entreprise

Déboute le Comité d'Entreprise de la société JABIL CIRCUIT et le syndicat de la métallurgie CGT de BREST et ses environs de l'ensemble de leurs demandes

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile

Condamne les appelants aux dépens qui seront recouvrés conformément aux dispositions de l'article 699 du nouveau code de procédure civile.

LE GREFFIER



LE PRESIDENT.-

