

**COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES**

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Code nac : 82E

14ème chambre

ARRET N° 172

contradictoire

DU 01 AVRIL 2009

R.G. N° 09/01005
09/01546

AFFAIRE :

**LA FEDERATION DES
TRAVAILLEURS DE LA
METALLURGIE CGT
agissant en la personne de
M. Fabien GACHE**

...

C/
S.A.S. RENAULT

**FEDERATION DE LA
METALLURGIE
CFE-CGC représentée
par son président
Monsieur Gabriel
ARTERO**

...

Décision déferée à la cour :
Jugement rendu le 12
Décembre 2008 par le
Tribunal de Grande
Instance de NANTERRE
N° chambre : 2
N° Section :
N° RG : 08/12847

Expéditions exécutoires
Expéditions
Copies
délivrées le : **10/04/09**
à :

Me Claire RICARD,

SCP BOMMART
MINAULT

SCP BOITEAU
PEDROLETTI

LE UN AVRIL DEUX MILLE NEUF,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE
CGT agissant en la personne de M. Fabien GACHE**

263 rue de Paris

93515 MONTREUIL CEDEX

représentée par Me Claire RICARD - N° du dossier 290079

assistée de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

**LE SYNDICAT CGT DE L'USINE RENAULT SA CLEON agissant en
la personne de M. Gilles CAZIN**

Route de Tourville

76410 CLEON

représentée par Me Claire RICARD - N° du dossier 290079

assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

**LE SYNDICAT CGT DES SALAIRES RENAULT VILLIERS-SAINT
FREDERIC agissant en la personne de M. Gilles CAZIN**

42 route de Beynes

78640 VILLIERS SAINT FREDERIC

représentée par Me Claire RICARD - N° du dossier 290079

assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

**LE SYNDICAT CGT DES TRAVAILLEURS DE RENAULT SA - USINE
DE FLINS agissant en la personne de M. Alain LUGUET**

Usine Pierre Lefauchaux

78410 AUBERGENVILLE

représentée par Me Claire RICARD - N° du dossier 290079

assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

**LE SYNDICAT CGT RENAULT TECHNOCENTRE GUYANCOURT
agissant en la personne de M. Michel FONTAINE**

1 avenue du Golfe

78288 GUYANCOURT CEDEX

représentée par Me Claire RICARD - N° du dossier 290079

assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

LE SYNDICAT UGICT CGT DE RENAULT SIEGE

40 rue de Meudon

92100 BOULOGNE

représentée par Me Claire RICARD - N° du dossier 290079

assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

**LE SYNDICAT UGICT-CGT RENAULT RUEIL agissant en la personne
de M. Xavier AUBIN**

74 rue des Bons Raisins

92500 RUEIL-MALMAISON

représentée par Me Claire RICARD - N° du dossier 290079

assisté de Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS (avocat au barreau de
CAEN)

LE SYNDICAT CGT DES TRAVAILLEURS DE RENAULT SANDOUVILLE agissant en la personne de **M. Lionel LEPAGE**
BP 134 - Route de Noiro - Zone Industrielle
76051 SANDOUVILLE
représentée par **Me Claire RICARD** - N° du dossier 290079
assisté de **Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS** (avocat au barreau de CAEN)

LE SYNDICAT CGT RENAULT LE MANS agissant en la personne de **M. Xavier RAYNAUD**
La Châtaigneraie - 32 avenue Pierre Piffault
72100 LE MANS
représentée par **Me Claire RICARD** - N° du dossier 290079
assisté de **Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS** (avocat au barreau de CAEN)

APPELANTS

S.A.S. RENAULT
13-15 Quai Alphonse Le Gallo
92513 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX
représentée par la **SCP BOMMART MINAULT** - N° du dossier 00036758
assistée de **Me Béatrice POLA** (avocat au barreau de PARIS)

INTIMEE

FEDERATION DE LA METALLURGIE CFE-CGC représentée par son président **Monsieur Gabriel ARTERO**
5 rue de la Bruyère
75009 PARIS
représentée par la **SCP BOITEAU PEDROLETTI** - N° du dossier 19218
assistée de **Me Jean-Charles MIRANDE** (avocat au barreau de PARIS)

FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIER DE LA METALLURGIE représentée par son secrétaire général **Monsieur Frédéric HOMEZ**
9 rue Baudouin
75013 PARIS
représentée par la **SCP BOITEAU PEDROLETTI** - N° du dossier 19218
assistée de **Me Jean-Charles MIRANDE** (avocat au barreau de PARIS)

FEDERATION NATIONALE CFTC DES SYNDICATS DE LA METALLURGIE ET PARTIES SIMILAIRES représentée par **Monsieur Lionel HEIN**, délégué syndical central au sein de la société **RENAULT SAS**
39 Cours Marigny
BP 37
94301 VINCENNES CEDEX
représentée par la **SCP BOITEAU PEDROLETTI** - N° du dossier 19218
assistée de **Me Jean-Charles MIRANDE** (avocat au barreau de PARIS)

PARTIES INTERVENANTES

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 04 Mars 2009, Madame Nelly DELFOSSE, conseiller, ayant été entendu en son rapport, devant la cour composée de :

Monsieur Jean-François FEDOU, Président,

Madame Evelyne LOUYS, conseiller,
Madame Ingrid ANDRICH, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Marie-Pierre LOMELLINI

FAITS ET PROCEDURE.

Fin 2007, la société RENAULT employait en France 41 833 salariés répartis en 11 établissements principaux.

La direction de la société RENAULT a annoncé, par voie de presse, le 24 juillet 2008, sa décision de réduire les coûts de structure de 10 %, notamment en recourant à un plan de départs volontaires, essentiellement en Europe, entraînant la disparition de 6000 emplois dont environ 1000 dans le seul établissement de Sandouville et 3 000 dans les dix autres établissements principaux répartis sur le territoire français.

Après une présentation devant la commission économique du comité central d'entreprise le 3 septembre 2008, le comité central d'entreprise a été réuni le 9 septembre 2008 sur l'ordre du jour suivant :

- "information et consultation d'un projet relatif à un programme d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat ;
- information et consultation sur les mesures d'accompagnement envisagées."

Les mesures d'accompagnement proposées ont été complétées au cours des réunions des 16 et 17 septembre 2008 qui se sont déroulées entre la direction et les organisations syndicales.

Suite à deux nouvelles réunions de la commission économique du comité central d'entreprise, celui-ci a été réuni pour la seconde fois le 3 octobre 2008 aux fins de donner son avis tant sur le plan d'ajustement que sur les mesures d'accompagnement.

Les comités des différents établissements ont été convoqués au cours des jours suivants, les 6 et 7 octobre 2008.

Le plan a été mis en oeuvre à compter du 8 octobre 2008.

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT, LES SYNDICATS CGT RENAULT-SANDOUVILLE, RENAULT-LEMANS, RENAULT-RUEIL, RENAULT-SIÈGE, RENAULT -CLÉON, RENAULT-USINE DE FLINS, RENAULT-TECHNOCENTRE GUYENCOURT ET RENAULT -VILLIERS SAINT FRÉDÉRIC (LES ORGANISATIONS SYNDICALES CGT) ont saisi, en référé le président du tribunal de grande instance de Nanterre qui a renvoyé l'examen de leurs demandes devant le tribunal de grande instance également saisi au fond d'une demande d'annulation.

Les ORGANISATIONS SYNDICALES demandaient au tribunal de grande instance :

- d'annuler le plan dit d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat ;
- de faire interdiction à la société RENAULT de prononcer les ruptures du contrat .

de travail envisagées tant qu'un plan visant au reclassement des salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'aura pas été mis en place, et ce sous astreinte de 10 000 € par infraction constatée - de condamner la société RENAULT à verser à la FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT en réparation du préjudice né de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, une somme de 10 000 € de dommages et intérêts.

Par jugement du 12 décembre 2008, le tribunal de grande instance a débouté les ORGANISATIONS SYNDICALES de leurs demandes en retenant que lorsque les suppressions d'emploi sont prévues dans le cadre d'un plan social reposant exclusivement sur le volontariat, à l'exclusion de tout licenciement, l'employeur ne saurait être tenu d'intégrer à son plan des mesures de reclassement interne, dès lors qu'en l'absence de volontariat le salarié conserve son emploi dans l'entreprise.

Les ORGANISATIONS SYNDICALES CGT ont interjeté appel de cette décision, concluant à son infirmation en toutes ses dispositions.

Elles demandent à la cour d'appel de :

- constater l'insuffisance du « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » présenté par la société RENAULT dit « plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat », en raison de l'absence de plan de reclassement, ainsi que des mesures essentielles prévus par la loi,

- constater l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation relative à ce plan,

- prononcer l'annulation du plan dit "plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat",

- faire interdiction à la société RENAULT de prononcer, à compter de l'arrêt à intervenir, les ruptures du contrat de travail dans les conditions prévues par le plan et tant qu'un plan visant au reclassement des salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'aura pas été mis en place et ce, sous astreinte de 10 000 € par infraction constatée,

- condamner la société RENAULT au paiement de la somme de 10 000 euros à la FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT en réparation du dommage causé à l'intérêt collectif de la profession et au paiement d'une indemnité de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile à chacun des demandeurs.

Les ORGANISATIONS SYNDICALES rappellent que la direction de la société RENAULT, qui a indiqué que la contrainte économique l'obligeait à supprimer 4 000 emplois dans ses établissements français, s'est clairement située dans le cadre d'un plan de suppression d'emplois pour motif économique.

Elles invoquent à cet égard :

- les déclarations du représentant de la direction lors d'une réunion du comité d'établissement Guyancourt-Aubevoye, par Monsieur SCIBERRAS, représentant la direction, qui a déclaré. « Même si le mot n'est pas employé en couverture ou à chaque page, nous nous situons clairement dans un plan de départs volontaires qui utilise la procédure du Livre III (code du travail) de plan de sauvegarde de l'emploi. Par voie de conséquence, même si la forme de la rupture est une rupture d'un commun accord, nous considérons que les causes de la rupture relèvent de l'entreprise, c'est pourquoi nous appelons cela un licenciement économique, le salarié même s'il est volontaire n'a aucune responsabilité dans la cause amont de la rupture de son contrat de travail. Sa décision, à lui, d'être volontaire et de trouver une solution est une décision aval. La cause amont est une cause d'entreprise.»

- l'application des règles conventionnelles en matière de plan de suppression d'emplois pour motif économique dans les relations avec les délégués syndicaux centraux.

- les mesures d'accompagnement soumises à l'information et à la consultation du comité central d'entreprise qui prévoient que les «départs volontaires à la retraite» «s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 1233-62 du code du travail», qui contiennent proposition de «congé de reclassement» à l'issue duquel, le contrat de travail est rompu, mesures qui figurent dans la section «Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement» qui mentionnent encore une «priorité de réembauche» en référence «aux dispositions légales», en l'occurrence celles de l'article L. 1233-45 concernant le salarié licencié pour motif économique.

Elles font valoir qu'en l'espèce :

- d'une part que les décisions de restructuration économique et de compression d'effectif arrêtées unilatéralement par la société RENAULT, ont été annoncées dès le 24 juillet 2008 à la presse, sans que la direction ait cru devoir préalablement ni informer, ni consulter les instances représentatives du personnel,

- d'autre part que l'information des représentants du personnel est partielle dès lors que la direction explique elle-même qu'elle ne peut donner ni le périmètre, ni le moindre calendrier prévisionnel des licenciements ;

- enfin, qu'en l'absence d'élaboration d'un plan de reclassement, ce que reconnaît la société RENAULT qui prétend ne pas être tenue d'élaborer un tel plan, l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel dont l'objet est tout entier contenu dans le plan proposé, font défaut.

Elles en concluent que le plan proposé par RENAULT ne contient aucune mesure concrète

et suffisamment précise pour répondre à l'intention du législateur d'éviter des pertes d'emploi et d'assurer une information et une consultation effectives des représentants du personnel de nature à permettre aux élus d'apprécier la portée quantitative et qualitative de l'effort de reclassement attendu de l'employeur et que ce plan inconsistant, qui n'apporte aucune garantie individuelle compte tenu du mode de rupture et aucune des garanties collectives exigées par la loi, ne correspond pas aux prescriptions légales et doit être annulé.

La société RENAULT intimée, conclut à la confirmation de la décision entreprise en toutes ses dispositions ; que subsidiairement, il soit dit qu'il n'y a pas lieu à nullité du plan, ni à interdiction de prononcer des ruptures des contrats de travail à intervenir du chef des irrégularités constatées.

Elle oppose aux prétentions des appelantes que dans le respect des dispositions du chapitre III du titre III du Livre II du code du travail actuel (ancien Livre III) un employeur peut mettre en place un plan de départs volontaires, que ce soit dans le cadre d'un accord collectif, d'une mesure de gestion prévisionnelle des emplois ou encore d'un engagement unilatéral.

Elle soutient que parmi les obligations visées plus particulièrement au chapitre III, la jurisprudence, dès lors que la situation ne correspond pas à une suppression d'emploi pouvant entraîner un licenciement, a précisé que certaines n'étaient pas applicables dont :

- les dispositions relatives à l'ordre des licenciements (Soc 12 juillet 2004)
- les dispositions relatives au congé de reclassement ;
- les dispositions relatives à la lettre de licenciement (Soc 26 janvier 2005)
- les dispositions relatives à l'obligation de reclassement (cour d'appel de Lyon 16 février 2006 et Soc 25 septembre 2007).

Elle fait valoir qu'elle ne peut être contrainte de mettre en place un plan de reclassement interne, qui n'est nécessaire, selon l'article L 1233-61 du code du travail que lorsque les licenciements ou plus largement les ruptures ne peuvent être évités, alors qu'en l'espèce, dans le cadre d'un plan reposant uniquement sur le volontariat, le licenciement ou la rupture peuvent toujours être évités puisqu'il suffit au salarié de ne pas se porter volontaire pour conserver son emploi.

Elle revendique avoir satisfait aux obligations qui lui sont imposées par l'article L 1233-62 du code du travail en présentant un plan d'accompagnement des projets professionnels ou personnels externes à l'entreprise, contenant des mesures propres à assurer le réemploi du salarié volontaire au départ ou d'aider sa retraite et à éviter une situation de non emploi ce qui tend à la sauvegarde de celui-ci comme l'exige l'article 1233-62 du code du travail.

Elle oppose également que les organisations syndicales ne peuvent prétendre que sont absentes des actions d'aide à la création d'activités nouvelles, des actions de reclassement externe à l'entreprise et des actions de formations, alors que le plan vise à soutenir les initiatives de création d'activité, favorise le reclassement externe à l'entreprise et prévoit la prise en charge de formation à concurrence de 300 heures.

Elle indique en outre, qu'à supposer que le plan ne réponde pas aux exigences contenues aux articles L 1233-61 et L 1233-62 du code du travail, la jurisprudence considère, en cas de plan de volontariat, que cette irrégularité constitue une irrégularité de procédure dont le salarié peut demander réparation qui n'entraîne pas la nullité de la rupture, ce qui fait obstacle à ce qu'il soit fait droit à la demande d'annulation.

Elle constate en outre, que la procédure d'information et consultation du comité central d'entreprise et des comités d'établissements, s'est déroulée régulièrement dans le respect des dispositions légales et que conformément à l'accord national du 12 juin 1987, l'avis des organisations syndicales a été également recueilli.

Sur l'absence d'information et consultation préalable des institutions représentatives du personnel à l'annonce faite à la presse en juillet 2008, la société RENAULT conclut qu'il appartient aux SYNDICATS de soumettre à la juridiction compétente, ce qu'ils considèrent comme une entrave et qui ne peut obliger, dans le cas où cette irrégularité, dont les ORGANISATIONS SYNDICALES CGT sont seules à se plaindre, serait avérée, qu'à la reprise du processus d'information et consultation et non à la nullité du plan.

LES SYNDICATS CFE-CGE, FO ET CFTC, qui sont intervenus volontairement à l'instance devant le tribunal de grande instance de Nanterre, concluent à la confirmation en toutes ses dispositions le jugement du tribunal de grande instance de Nanterre du 12 décembre 2008.

Ils exposent que face à la décision de la société de réduire les effectifs, ils estiment qu'il reste préférable, pour les salariés, que les suppressions de postes envisagées prennent exclusivement la forme de départs volontaires et répondent ainsi à des projets personnels et professionnels accompagnés et que leurs efforts ont porté sur la recherche d'une amélioration des mesures d'accompagnement initialement présentées qui, sans atteindre le niveau souhaité par les représentants du personnel, ont néanmoins été aménagées et complétées de façon satisfaisante.

Ils ajoutent que les élus qui ont été régulièrement informés et consultés, restent dans le cadre de la commission centrale de suivi, attentifs aux modalités de mise en oeuvre de ce plan et que cette commission se réunit désormais selon les bases fixées par le jugement du 12 décembre 2008, de sorte que les élus sont régulièrement informés des mesures mises en oeuvre dans ce

MOTIFS DE L'ARRÊT :

Considérant que la rupture des contrats de travail qui intervient dans le cadre d'un plan de départs volontaires recherchant, pour un motif économique, la suppression de plusieurs milliers d'emplois au sein d'une même entreprise est impérativement soumise au respect des dispositions relatives à la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel et à l'obligation de l'employeur de soumettre au comité central d'entreprise et aux comités des établissements concernés, un plan de sauvegarde de l'emploi constitué d'engagements concrets et précis, proportionnés aux moyens dont dispose l'entreprise ;

Considérant que le projet présenté le 3 septembre 2008 devant la commission économique du comité central d'entreprise, sur lequel ont été informés et consultés tant le comité central d'entreprise à compter du 9 septembre 2008 que l'ensemble des comités d'établissements à compter du 11 septembre 2008, vise au départ volontaire de 3 000 salariés appartenant au personnel de structure dans l'ensemble de l'entreprise, ainsi qu'au départ volontaire de 1 000 salariés à Sandouville appartenant au personnel de structure et au personnel de production ;

Que ce plan est accompagné de mesures, notamment d'aides à la réalisation de projets professionnels et personnels favorisant l'établissement ou le reclassement externe des salariés, d'aides au retour au pays rendues effectives par des actions de formations, un bilan d'orientation, une assistance administrative et financière, de départs en retraite, de congés de reclassement de formation, de passages à temps partiel pour les salariés en fin de carrière, d'aides aux congés longue durée ou à la mobilité interne, dont la réalité et la proportionnalité aux ressources de l'entreprise ne sont pas combattues ;

Que ces mesures ont été discutées et améliorées au cours des réunions des instances représentatives du personnel qui n'interviennent pas au présent litige ;

Que si les ORGANISATIONS SYNDICALES CGT dénoncent à juste titre, la méthode choisie par la direction consistant à annoncer à la presse le 24 juillet 2008, le recours à un plan de départs volontaires avant toute présentation ou annonce aux instances représentatives du personnel qui n'a eu lieu qu'à compter du 3 septembre 2008, elles n'en tirent pour autant aucune conséquence juridique sur la validité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ;

Considérant que les SYNDICATS CGT dans la cause reprochent également l'absence d'indication et de précision données aux instances représentatives du personnel sur le périmètre concerné par le plan d'ajustement et sur le calendrier prévisionnel des licenciements ;

Que l'indication du périmètre concerné, des catégories par établissements, de la période maximale pendant laquelle le plan d'ajustement des effectifs sera en vigueur dans l'entreprise a été donnée aux instances représentatives du personnel et la possibilité conservée par la direction de suspendre ou d'arrêter ou d'amoindrir les mesures offertes en fonction de l'écoulement du temps séparant l'ouverture du plan de la manifestation de la volonté des salariés et du rythme des départs, ne constitue pas en soi une irrégularité portant atteinte à la validité du plan d'ajustement des effectifs et du plan de sauvegarde de l'emploi ;

Que la fixation d'un calendrier prévisionnel des licenciements comme les dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'ordre des licenciements qui ne sont pas applicables aux candidats à un départ volontaire sont incompatibles avec un plan de départs volontaires ;

Considérant enfin, que les ORGANISATIONS SYNDICALES appelantes soutiennent que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société RENAULT n'est pas conforme aux dispositions légales, dans la mesure où il ne contient pas de plan de reclassement interne ;

Que dans le cadre d'un plan de départs volontaires, l'employeur doit offrir aux salariés qui y adhèrent des mesures concrètes d'accompagnement de ce départ de nature à leur permettre un réemploi et éviter une période de chômage ou leur permettre la réalisation d'un projet personnel ;

Que le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société RENAULT intègre l'ensemble des mesures édictées à L 1233-61 du code du travail, à l'exclusion de tout plan de reclassement interne des salariés ;

Considérant que l'obligation de rechercher et de prévoir des mesures de reclassement interne répond à un objectif impérieux de maintien dans l'entreprise du salarié dont le licenciement ne peut être évité par application des critères de l'ordre des licenciements, fusse, s'il l'accepte, au prix d'un reclassement dans un emploi de catégorie inférieure à celui qu'il occupait ;

Qu'il est nécessairement satisfait à cet impératif, dès lors que le départ ne peut être imposé à un salarié et que son défaut maintien dans l'entreprise résulte de sa volonté de mettre un terme à la relation du travail, volonté dont il ne peut être fait abstraction lorsqu'il n'existe, comme en l'espèce, aucun élément de nature à établir que des pressions sont exercées sur les salariés ;

Que si la décision de quitter l'entreprise est librement prise, il ne peut être fait grief à l'employeur de ne pas proposer des mesures de reclassement interne qui ne sont exigées qu'au bénéfice des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité,

Qu'en présence d'un engagement de l'employeur s'interdisant de recourir à des mesures de licenciement pour parvenir à son objectif de réduction des effectifs, les salariés qui ne souhaitent pas quitter l'entreprise, demeureront dans leur emploi et à leur poste de travail, ce qui

exclut par définition, toute nécessité de rechercher un reclassement ;

Considérant enfin qu'en formulant ce grief, les SYNDICATS CGT reprochent une absence d'information, de consultation et de réflexion avec les représentants du personnel sur les possibilités de reclassement interne pouvant être offertes, destinées à éviter autant de ruptures que possible quelle que soit la nature de ces ruptures avant toute présentation par l'employeur de son projet de suppression d'emplois ;

Considérant qu'il n'est pas soutenu que l'employeur aurait failli à ses obligations relatives aux négociations obligatoires dans l'entreprise à l'occasion desquelles la prévision de la suppression des emplois, ou d'un grand nombre de ceux-ci peut être abordée, puisque la conclusion d'un accord préalable ne conditionne pas la validité d'une mesure postérieure de restructuration ayant une incidence sur les effectifs de l'entreprise ;

Que la décision de supprimer des emplois pour pallier des difficultés économiques, relève du pouvoir de direction et de la responsabilité de l'employeur qui, en l'état des obligations légales lui incombant, ne peut se voir imposer de subordonner sa décision à la recherche, conjointe et préalable à la procédure d'information et consultation des instances représentatives du personnel telle que prévue à l'article L 1233 du code du travail, d'une solution socialement plus satisfaisante ;

Que la décision entreprise doit être confirmée en toutes ses dispositions ;

Considérant que l'équité commande qu'il ne soit pas fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement et en dernier ressort,

Joint les procédures enrôlées sous les numéros 09/1005 et 09/1546,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu entre les parties par le tribunal de grande instance de Nanterre le 12 décembre 2008 ;

Y ajoutant,

Déboute les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE CGT, LES SYNDICATS CGT DE RENAULT-SANDOUVILLE, RENAULT -LE MANS, RENAULT -RUEIL, RENAULT-SIÈGE, RENAULT-CLÉON, RENAULT-USINE DE FLINS, RENAULT-TECHNOCENTRE GUYENCOURT ET RENAULT -VILLIERS-SAINT FRÉDÉRIC aux entiers dépens de l'appel, autorisation étant donnée aux avoués en la cause, de les recouvrer conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et signé par Monsieur Jean-François FEDOU, président et par Madame LOMELLINI, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER,

Handwritten signature of the Greffier, appearing to be 'MLR' with a flourish underneath.

Le PRESIDENT,

Handwritten signature of the President, appearing to be 'JF' with a flourish underneath.