

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

2ème Chambre

JUGEMENT RENDU LE 12 Décembre 2008

MINUTE N° 514/08  
2<sup>ème</sup> CH

N° R.G. : 08/12847

AFFAIRE

FEDERATION DES  
TRAVAILLEURS DE LA  
METALLURGIE CGT,  
SYNDICAT CGT DES  
TRAVAILLEURS DE  
RENAULT SANDOUVILLE ,  
SYNDICAT CGT RENAULT  
LE MANS, SYNDICAT  
UGICT-CGT RENAULT  
RUEIL , SYNDICAT UGICT  
CGT DE RENAULT SIEGE,  
SYNDICAT CGT DES  
TRAVAILLEURS DE  
RENAULT SA USINE DE  
FLINS, SYNDICAT CGT  
UNSINE RENAULT SA  
CLEON, SYNDICAT CGT  
RENAULT  
TECHNOCENTRE  
GUYANCOURT, SYNDICAT  
CGT DES SALAIRES  
RENAULT VILLIERS ST  
FREDERIC, FEDERATION  
DE LA METALLURGIE  
CFE-CGC, FEDERATION  
CONFEDEREE FORCE  
OUVRIERE DE LA  
METALLURGIE,  
FEDERATION NATIONALE  
CFTC DES SYNDICATS DE  
LA METALLURGIE ET  
PARTIES SIMILAIRES

C/

Société RENAULT SAS

DEMANDERESSES

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
METALLURGIE CGT 263 Rue de Paris  
93514 MONTREUIL CEDEX

SYNDICAT CGT DES TRAVAILLEURS DE RENAULT  
SANDOUVILLE BP 134  
Route de Noirot- Zone Industrielle  
76051 SANDOUVILLE

SYNDICAT CGT RENAULT LE MANS La Châtaigneraie  
32 avenue Pierre Piffault  
72100 LE MANS

SYNDICAT UGICT-CGT RENAULT RUEIL  
74 rue des Bons Raisins  
92500 RUEIL MALMAISON

SYNDICAT UGICT CGT DE RENAULT SIEGE  
40 rue de Meudon  
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

SYNDICAT CGT DES TRAVAILLEURS DE RENAULT SA  
USINE DE FLINS  
Usine Pierre Lefauchaux  
78410 AUBERGENVILLE

SYNDICAT CGT UNSINE RENAULT SA CLEON  
Route de Tourville  
76410 CLEON

SYNDICAT CGT RENAULT TECHNOCENTRE  
GUYANCOURT  
1 Avenue du Golfe  
78288 GUYANCOURT CEDEX

SYNDICAT CGT DES SALAIRES RENAULT VILLIERS ST  
FREDERIC  
42 route de Beynes  
78640 VILLIERS ST FREDERIC

tous représentés par Me Marie-Laure DUFRESNE CASTETS,  
avocat au barreau de CAEN, et par Me Hervé TOURNIQUET,  
avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 290

### INTERVENANTES VOLONTAIRES

**FEDERATION DE LA METALLURGIE CFE-CGC**  
5 rue de la Bruyère  
75009 PARIS

représentée par Me Jean-Charles MIRANDE (MIRANDE ASSOCIES), avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C 2143

**FEDERATION CONFEDEREE FORCE OUVRIERE DE LA METALLURGIE**  
9 rue Baudoin  
75013 PARIS

représentée par Me Jean-Charles MIRANDE (MIRANDE ASSOCIES) avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C 2143

**FEDERATION NATIONALE CFTC DES SYNDICATS DE LA METALLURGIE ET PARTIES SIMILAIRES**  
39 Cours marigny - PB 37  
94301 VINCENNES CEDEX

représentée par Me Jean-Charles MIRANDE (MIRANDE ASSOCIES), avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C 2143

### DEFENDERESSE

**Société RENAULT SAS**  
13-15 quai Alphonse Le Gallo  
92513 BOULOGNE BILLANCOURT CEDEX

représentée par Me Yasmine TARASEWICZ du Cabinet PROSKAUER ROSE, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : J 043

L'affaire a été débattue le 12 Décembre 2008 en audience publique devant le tribunal composé de :

**Claire LACAZE, Président**  
**Martine THOMAS, Vice-présidente**  
**Christian SOUDRY, Juge**

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : **Catherine PIGNON**

### JUGEMENT

prononcé publiquement, en premier ressort, par décision contradictoire et mise à disposition au greffe du tribunal conformément à l'avis donné à l'issue des débats

## EXPOSE DU LITIGE

Au début du mois de septembre 2008, la société RENAULT SAS a engagé un processus d'information et de consultation ( ancien Livre III) des institutions représentatives du personnel sur un "Plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat ";

La société RENAULT a expliqué ce plan de réduction des effectifs par les écarts constatés entre les objectifs fixés dans son plan stratégique "Renault Contrat 2009 " adopté début 2006 et les prévisions actualisées, compte tenu de la baisse significative du marché automobile en Europe et en France due à une dégradation durable de l'environnement économique, à la hausse de matières premières et à la dégradation de la compétitivité de la zone Euro, du constat que l'ensemble des frais par elle supportés n'était plus en adéquation avec son chiffre d'affaire, et de la nécessité de procéder à un ajustement à la baisse des moyens de l'entreprise, notamment par une réduction des coûts de structure liée à la baisse d'activité des sites de production;

Le "Plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat" vise à 3.000 départs volontaires parmi les personnels de structure, non directement liés à la production, sur l'ensemble des établissements, ainsi qu'au départ volontaire de 1.000 salariés affectés à la production de l'usine de Sandouville, compte tenu du passage en une seule équipe du flux Laguna, et à un "gel " des recrutements;

Le périmètre du Plan concerne 26.224 salariés (ouvriers, ETAM, cadres ), 13.330 salariés représentant la main d'oeuvre directe et 1.557 salariés pour les autres catégories en étant exclus;

Les départs volontaires sont encadrés par un ensemble de "mesures d'accompagnement" tels que projets professionnels ou personnels, départs volontaire en retraite, congés de reclassement, aide au retour au pays, passage à temps partiel en fin de carrière, aide aux congés longue durée, mesure d'aides à la mobilité interne, dont la mise en oeuvre doit se faire au sein des "Espaces Emploi" implantés dans les établissements;

La présentation du projet a eu lieu devant la Commission Economique du Comité Central d'Entreprise le 3 septembre 2008 et a été suivie d' une première réunion du Comité Central d' Entreprise le 9 septembre 2008 et des Comités d' Etablissements à partir du 11 septembre 2008;

A la suite de deux nouvelles réunions de la Commission économique les 26 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2008, une seconde réunion du Comité Central d' Entreprise s'est tenue le 3 octobre 2008, à l' issue de laquelle le CCE a émis un avis négatif, tant sur le projet d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat, que sur les mesures d'accompagnement;

Des réunions ont été organisées dans les établissements les 6 et 7 octobre 2008 pour recueillir l'avis des 12 Comités d' Etablissements, lesquels ont été également négatifs;

Le plan a été mis en oeuvre à partir du 16 octobre 2008;

Le 11 octobre 2008, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT, le Syndicat CGT des Travailleurs de RENAULT SANDOUVILLE, le Syndicat CGT de RENAULT LE MANS, le Syndicat CGT de RENAULT RUEIL, le Syndicat UGIT CGT de RENAULT SIEGE, le Syndicat CGT des Travailleurs de RENAULT SA-USINE DE FLINS et le syndicat de l' Usine RENAULT SA CLEON ont saisi le juge des référés de ce Tribunal d'une demande tendant à voir ordonner sous astreinte la suspension des "effets du plan d' ajustement des effectifs fondé sur le volontariat" tant qu'un plan visant au reclassement des salariés s'intégrant au Plan de Sauvegarde de l'Emploi n'aura pas été mis en oeuvre et, en toute hypothèse, jusqu'à ce que la juridiction saisie au principal se soit prononcée sur sa validité;

Cette instance a été enregistrée au rôle du Tribunal sous le n° 08/12847

Par une ordonnance en date du 23 novembre 2008, le juge des référés, constatant l'existence d' une contestation sérieuse, a renvoyé l'affaire à l' audience du 7 novembre 2008 de la 2<sup>ème</sup> chambre de ce Tribunal pour qu'il soit statué au fond;

Autorisés à assigner à jour fixe, par acte en date du 24 octobre 2008, la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT, le Syndicat CGT des Travailleurs de RENAULT SANDOUVILLE, le Syndicat CGT de RENAULT LE MANS, le Syndicat CGT de RENAULT RUEIL, le Syndicat UGIT CGT de RENAULT SIEGE, le Syndicat CGT des Travailleurs de RENAULT SA-USINE DE FLINS, le syndicat de l' Usine RENAULT SA CLEON, le syndicat CGT RENAULT TECHNOCENTRE GUYANCOURT et le syndicat CGT des Salariés RENAULT VILLIERS-Saint Frédéric ont fait assigner la société RENAULT SAS devant la 2ème chambre de ce Tribunal et, au terme de leurs conclusions récapitulatives et en réplique déposées à l' audience, ils demandent au Tribunal 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 l' absence de plan de reclassement ainsi que des mesures essentielles prévues par la loi,

- constater l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation relative au plan dit "Plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat" organisée par la société RENAULT

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

- faire interdiction à la société RENAULT SAS de prononcer les ruptures de 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,

- condamner la société RENAULT SAS à payer à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT la somme de 10.000 € en réparation du dommage causé à l'intérêt collectif de la profession,

- condamner la société RENAULT SAS au paiement à chacun des demandeurs de la somme de 1.500 € au titre de l' article 700 du c ode de procédure civile,

- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir;

Cette instance a été enregistrée au rôle du Tribunal sous le n° 08/12932

A l'appui de leurs prétentions, les demandeurs soutiennent qu'il résulte des dispositions légales et de la jurisprudence en la matière que, dès lors que l'employeur envisage la suppression de 4.000 emplois pour motifs économiques dans le cadre de départs dits volontaires, il a l'obligation de respecter les dispositions d'ordre public du chapitre III du titre III du livre II du code du travail et de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L.1233-61 du code du travail, comportant un plan de reclassement permettant d'éviter les ruptures de contrat de travail de quelque nature qu'elles soient, ou d'en limiter le nombre;

Ils estiment que le "Plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat" élaboré par la société RENAULT, qui ne prévoit que des mesures d'accompagnement, et ne comporte 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 effective des représentants de personnels de nature à permettre aux élus d'apprécier la portée quantitative et qualitative de l'effort de reclassement attendu de l'employeur, ne répond donc pas aux exigences légales;

Ils font valoir que ce plan ne comprend pas un certain nombre de mesures prévues par la loi, telles que des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment dans le groupe ou par le soutien de réactivation du bassin d'emploi, des actions de formation permettant un reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe, de validation de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents;

Ils ajoutent que s'il est prévu "une mesure de solidarité" pour faciliter le reclassement des salariés de Sandouville sur d'autres sites dans lesquels la main d'oeuvre directe n'est pas concernée par le plan de départ au volontariat, ainsi que des aides à la mobilité interne, il n'est en revanche donné aucune indication, que ce soit pour les salariés de Sandouville ou pour les autres salariés concernés par le plan, sur le nombre, la nature et la localisation des emplois susceptibles d'être pourvus au reclassement et que le périmètre des suppressions d'emploi n'est pas défini;

Ils considèrent enfin que tout est laissé au libre choix de l'employeur, dans la mesure où aucune règle n'est mentionnée permettant au salarié de connaître les conditions d'acceptation ou du refus par la direction de son départ et qu'aucune information précise n'a été fournie aux représentants du personnel sur les moyens donnés aux cellules de reclassement, dites "Espaces Conseils", et qu'un tel plan ne constitue donc pas un "acte engageant l'employeur";

Au terme de ses écritures déposées à l'audience, la société RENAULT SAS demande au Tribunal de débouter les syndicats CGT de l'ensemble de leurs demandes, subsidiairement, de dire n'y avoir lieu à nullité du plan ni à interdiction de "prononcer des licenciements" du chef des éventuelles irrégularités constatées, et en toute hypothèse, de dire n'y avoir lieu à octroi de dommages intérêts; elle sollicite la condamnation des demandeurs au paiement de la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

La société RENAULT SAS ne conteste pas que, quelque soit le support juridique du plan d'incitation aux départs volontaires (engagement unilatéral ou accord collectif spécifique), l'entreprise se doit de respecter les règles de l'ancien Livre III, actuel Chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail, mais elle considère que, pour tenir compte de la particularité des plans de départs volontaires, la jurisprudence est venue préciser que certaines contraintes posées par le Chapitre III ne sont pas applicables, dès lors que l'on n'est pas en présence de suppressions d'emplois pouvant entraîner le licenciement des salariés;

Elle soutient qu'en ce qui concerne plus particulièrement la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi auquel s'intègre un plan de reclassement, les obligations de l'employeur doivent être nuancées et que, si, effectivement l'employeur doit proposer un ensemble de mesures auxquelles le salariés va adhérer librement et, si ces mesures doivent tendre à permettre le réemploi du salarié, il ne saurait en revanche être contraint de mettre en place un plan de reclassement;

Elle fait valoir que, selon l'article L.1233-61 du code du travail, un plan de reclassement n'est nécessaire que lorsque les licenciements ne peuvent être évités, et que dans un plan reposant uniquement sur le volontariat, le licenciement ou la rupture pouvant toujours être évité, puisqu'il suffit au salarié de ne pas se porter volontaire pour conserver son emploi, l'existence d'un plan de reclassement apparaît dès lors totalement inutile;

Elle affirme que son projet repose intégralement sur le volontariat et qu'elle n'entend pas, dans le cadre du présent plan, tirer les conséquences d'une insuffisance de volontaires en procédant à des licenciements;

Elle fait valoir qu'elle a respecté la procédure d'information/consultation des institutions représentatives du personnel et que celles-ci ont reçu toutes les informations nécessaires relativement au projet et aux mesures d'accompagnement;

Elle soutient que son plan répond aux conditions légales dès lors qu'il vise à des créations d'activités nouvelles de la part des volontaires et qu'il prévoit des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise et des actions de formation à hauteur de 300 heures;

Elle ajoute, qu'à supposer qu'elle n'ait pas présenté aux institutions représentatives du personnel un plan conforme aux exigences des articles L.1233-61 et 62 du code civil, cette irrégularité de procédure n'ouvre que le droit de demander réparation du préjudice subi et n'entraîne pas la nullité du plan;

La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, la Fédération Confédérée FORCE OUVRIERE de la Métallurgie et la Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires, ont déposé à l'audience des conclusions d'intervention volontaire au terme desquelles elles demandent au Tribunal de :

- leur donner acte de l'engagement de la société RENAULT SAS de ne procéder à aucun licenciement économique, pour les raisons et dans le périmètre du "programme de plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat", tel que définitivement adopté le 3 octobre 2008,

- ordonner la tenue, a minima, d'une réunion bimensuelle de la Commission Centrale de Suivi, composée du bureau du Comité Central d'Entreprise, en présence de l'employeur ou de son représentant, afin de permettre le contrôle des engagements de la société et de la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement;

Tout en rappelant le constat d'échec, au plan économique et social, que représente pour elles ce plan d'ajustement des effectifs conduisant à la suppression de 4.000 emplois, les fédérations intervenantes estiment qu'il est 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; elles entendent voir fixer plus complètement les modalités de suivi, et notamment le calendrier du fonctionnement du plan;

## MOTIFS DE LA DECISION

Il existe entre la procédure devant le juge des référés et la procédure devant le juge du fond un lien évident, et dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il convient donc de prononcer la jonction des deux instances et de statuer en un seul jugement;

La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, la Fédération Confédérée FORCE OUVRIERE de la Métallurgie et la Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires seront déclarées recevables en leur intervention volontaire;

L'article L.1233-3 du code du travail, modifié par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 dispose que "Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L.1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa ";

Par ailleurs, l'article L.1237-16 du même code, issu de la loi du 25 juin 2008, spécifie que les dispositions relatives à la rupture conventionnelle prévues dans la section 3 du chapitre VII du Titre III du Livre II du code du travail ne sont pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultants: 1°) des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L.1242-15, et 2°) des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L.1233-61 du code du travail;

Il en résulte que lorsque l'employeur envisage la suppression pour motifs économiques de nombreux emplois par la voie de départs volontaires, il a l'obligation, non seulement de respecter la procédure d'information/consultation des représentants du personnel prévue en matière de licenciements collectifs, mais encore d'établir et de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi;

L'obligation d'intégrer au plan de sauvegarde de l'emploi un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, prescrite par l'article L. 1233-61 du code du travail, ne s'impose à l'employeur que pour autant que celui-ci envisage des licenciements pour motifs économiques;

Lorsque des 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;

Il a été clairement affirmé par la société RENAULT, lors de la présentation de son projet de réduction d'effectif pour motif économique, que son " Plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat " reposait uniquement sur le volontariat, et à aucun moment il n'a été par elle envisagé qu'il serait procédé, dans le cadre de ce plan, à des licenciements en sus des départs volontaires;

Il ne peut être occulté qu'aux termes de ses conclusions, la défenderesse s'engage à un strict respect du volontariat et confirme qu'elle n'entend pas, dans le cadre de ce plan, tirer les conséquences d'une insuffisance de volontaires en procédant à des licenciements; il lui en sera donné acte;

Il s'ensuit que la société RENAULT n'était pas tenue d'intégrer à son " Plan d' ajustement des effectifs fondé sur le volontariat " des mesures de reclassement interne, ni de présenter à l'examen des représentants du personnel les critères d'ordre de licenciement et le calendrier prévisionnel des licenciements;

Ce plan a fait l'objet d'une procédure d' information/consultation du comité central d'entreprise et des comités d' établissements qui ne peut être sérieusement remise en cause par les demandeurs, dès lors qu'il ressort de l'examen des documents remis aux représentants du personnel et des procès-verbaux des réunions du comité central d'entreprise et des comités d'établissement, versés aux débats, que l'employeur a fourni toutes les explications nécessaires, tant sur le périmètre de ce plan, qui concerne les 26.224 salariés en CDI constituant les personnels de structure, dont le nombre a été précisé par catégories pour chaque établissement, que sur son contenu et ses modalités de mise en oeuvre;

Le plan de la société RENAULT contient des mesures propres à remplir son rôle au regard des dispositions de l' article L.1233-62 du code du travail, puisqu'il comporte des aides et des mesures d'accompagnement de projets professionnels ou personnels favorisant le reclassement externe à l' entreprise, des congés de reclassement, des aides aux départs volontaires en retraite, des aides au retour au pays concrétisées par une formation, un bilan d'orientation, une assistance administrative et une aide financière, un passage à temps partiel en fin de carrière, des congés de longue durée et des mesures d'aide à la mobilité interne, ainsi que des dispositions spécifiques pour les salariés de l'établissement de Sandouville, selon des modalités concrètes et précises, et qu'il prévoit la mise en place dans chaque site d' "Espaces Emploi", dont le rôle, amplement décrit dans les documents remis aux membres du comité central d'entreprise, est d'assurer l'accompagnement personnalisé de chaque salarié candidat aux mesures proposées, ainsi que l'assistance de deux cabinets spécialisés, ALGOE et BPI, pour encadrer ce dispositif d'accompagnement de départs volontaires;

Enfin, la circonstance selon laquelle la société RENAULT s'est réservée la possibilité de suspendre, voire d'arrêter, certaines mesures en fonction du rythme des départs, n'est pas de nature à remettre en cause son engagement dans le cadre la mise en oeuvre de ce plan;

Les syndicats demandeurs au principal seront, par suite, déboutés de l'ensemble de leurs demandes;

Lors de la réunion du 3 octobre 2008 du comité central d'entreprise, il a été envisagé que le suivi du plan se déroule au bureau du comité central d'entreprise; toutefois, en l'absence de toute précision sur ce point, et ainsi que le demandent les syndicats intervenants volontairement, il convient d'ordonner la tenue, a minima, d'une réunion bimensuelle de la Commission Centrale de Suivi, composée du bureau du Comité Central d'Entreprise, en présence de l'employeur ou de son représentant, afin de permettre le contrôle des engagements de la société et de la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement ;

Il ne paraît pas inéquitable de laisser à chacune des parties la charge des frais, honoraires et dépens par elle engagés pour assurer sa défense ;



L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l' affaire, sera prononcée en raison de la nécessité d'assurer le suivi de ce plan;

**PAR CES MOTIFS**

Le Tribunal,

Statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort,

**Prononce** la jonction des instances n° 08/12847 et n° 08/12932

**Reçoit** les interventions volontaires de la Fédération de la Métallurgie CFE-CGC, la Fédération Confédérée FORCE OUVRIERE de la Métallurgie et la Fédération Nationale CFTC des Syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires,

**Donne acte** à la SAS RENAULT de son engagement à un strict respect du volontariat dans l'exécution de son "Plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat" et de ce qu'elle n'entend pas, dans le cadre de ce plan, tirer les conséquences d'une insuffisance de volontaires en procédant à des licenciements,

**Ordonne** la tenue, à minima, d'une réunion bimensuelle de la Commission Centrale de Suivi, composée du bureau du Comité Central d'Entreprise, en présence de l'employeur ou de son représentant, afin de permettre le contrôle des engagements de la société et de la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement,

**Déboute** les demandeurs au principal de l'ensemble de leurs demandes,

**Laisse** à chacune des parties la charge des frais, honoraires et dépens par elle engagés,

**Prononce** l'exécution provisoire.

Prononcé par remise au greffe le 12 décembre 2008.

Signé par Mme Claire Lacaze, président et par Mme Catherine Pignon greffière.

LE GREFFIER  
Catherine PIGNON

LE PRESIDENT  
Claire LACAZE

