

ASSIGNATION
DEVANT MADAME LA PRESIDENTE
DU TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE,
STATUANT EN REFERE

L'AN DEUX MILLE HUIT
LE

A LA REQUETE DE :

- **La FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE CGT**, ayant son siège social 263 rue de Paris 93515 MONTREUIL, prise en la personne de Monsieur Fabien GACHE, dûment mandaté à cet effet et domicilié en cette qualité audit siège.
- **LE SYNDICAT CGT DES TRAVAILLEURS DE RENAULT SANDOUVILLE**, ayant son siège social BP 134, Route de Noirot, Zone Industrielle – 76051 SANDOUVILLE, prise en la personne de Monsieur Lionel LEPAGE, dûment mandaté à cet effet et , domicilié en cette qualité audit siège.
- **LE SYNDICAT CGT RENAULT LE MANS**, ayant son siège social à La Châtaigneraie, 32 avenue Pierre Piffault, 72100 LE MANS, pris en la personne de Monsieur Xavier Raynaud dûment mandaté à cet effet et , domicilié en cette qualité audit siège.
- **LE SYNDICAT UGICT-CGT RENAULT RUEIL**, ayant son siège social 74 Rue des Bons Raisins, 95200 RUEIL MALMAISON, pris en la personne de Monsieur Xavier Aubin, dûment mandaté à cet effet et domicilié en cette qualité audit siège.

- **LE SYNDICAT UGICT CGT DE RENAULT SIEGE**, ayant son siège social 40 rue de Meudon, 92100 BOULOGNES, prise en la personne de Monsieur dûment mandaté à cet effet et domicilié en cette qualité audit siège.
- **LE SYNDICAT CGT DES TRAVAILLEURS DE RENAULT SA - USINE DE FLINS** ayant son siège social Usine Pierre Lefauchaux, 78410 AUBERGENVILLE, pris en la personne de Monsieur Alain Luguët, dûment mandaté à cet effet et domicilié en cette qualité audit siège.
- **LE SYNDICAT CGT DE L'USINE RENAULT SA CLEON**, ayant son siège social Route de Tourville, 76410 CLEON, prise en la personne de Monsieur Gilles Cazin dûment mandaté à cet effet et domicilié en cette qualité audit siège.

Ayant pour avocat, Maître Marie-Laure DUFRESNE CASTETS, avocat inscrit au barreau de Caen, 12 Rue Pasteur 14000 CAEN

J'AI (NOUS AVONS), HUISSIER(S) DE JUSTICE :

DONNE ASSIGNATION A :

Société RENAULT SAS, au capital de 533 941 113 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le n°780 129 987, dont le siège est situé 13-15 quai Alphonse Le Gallo 92513 BOULOGNE BILLANCOURT cedex, prise en la personne de son représentant légal ;

D'AVOIR A COMPARAITRE :

Où étant et parlant à :

D'avoir à comparaître devant Madame la Présidente du Tribunal de Grande Instance de NANTERRE statuant en matière de référé, siégeant dite ville, Palais de justice, 179-191 avenue Joliot Curie, 6 rue Pablo Neruda 92020 NANTERRE CEDEX, le 23 octobre 2008 (vingt trois octobre deux mil huit) à 10 H(dix heures)

TRES IMPORTANT

Vous devez comparaître à cette audience ou vous y faire représenter par un avocat. Si vous ne le faites pas, vous vous exposez à ce qu'un jugement soit rendu contre vous sur les seuls éléments fournis par l'adversaire.

Si vos ressources sont insuffisantes et si vous remplissez les conditions prescrites par la loi, vous pouvez solliciter le bénéfice d'une aide judiciaire. Votre demande doit être adressée au bureau d'aide juridictionnelle près le Tribunal de Grande Instance de PARIS ou de votre domicile.

RAISONS ET OBJET DU PROCES

LES FAITS

A la fin de l'année 2007, la société RENAULT SA employait quarante et un mille huit cent trente trois salariés répartis dans onze établissements principaux : Cergy-Pontoise, Choisy, Cléon, Douai, Flins, Grand-Couronne, Guyancourt, Le Mans, Rueil-Lardy, Renault Siège, Sandouville, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Rennes et Paris. (pièce 1)

Au mois de février 2006, Monsieur Ghosn, Président Directeur Général de la société RENAULT présentait, avec un certain éclat, un plan dit de relance appelé « Contrat 2009 », dont la finalité consistait à dégager une rentabilité d'exploitation jamais atteinte par un constructeur automobile européen, soit 6% quelle que soit la conjoncture. (pièce 2)

Le 24 juillet 2008, Monsieur Ghosn s'adressait de nouveau à la presse, mais pour annoncer, malgré des résultats financiers plus que satisfaisants, la décision arrêtée par la direction de l'entreprise de réduire les « *coûts de structure de 10%, notamment par un plan de départs volontaires, essentiellement en Europe* ». Ce plan prévoit la disparition de 6000 emplois, dont

environ 1000 suppressions de postes pour l'usine de Sandouville en Seine Maritime, et 3000 dans les autres structures françaises.(pièces 3 à 10)

A la suite de ces déclarations, le Comité Central d'Entreprise était convoqué pour une réunion le 9 septembre 2008, dont l'ordre du jour était :

*« Information et consultation sur un projet relatif à un programme de plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat.
Information et consultation sur les mesures d'accompagnement envisagées. »*
(pièces 11, 12)

Le 9 septembre, une réunion se tenait au cours de laquelle les décisions arrêtées par la direction étaient exposées et un vote était réclamé pour ou contre le plan présenté. A l'unanimité, les syndicats votaient contre. La CGT faisait une déclaration. (pièce 13, 14)

Les Comité des différents établissements étaient convoqués dans les jours suivants sur le même ordre du jour. Un vote premier vote était réclamé à chacun des comités. (pièces 15, 16)

Ainsi, à Guyancourt-Aubevoye, le Comité était convoqué pour une réunion exceptionnelle le 11 septembre 2008, dont l'ordre du jour était identique à celui du Comité Central d'Entreprise du 9 septembre. A cette occasion, Monsieur SCIBERAS, Directeur des Ressources Humaines, donnait quelques précisions sur la nature juridique du plan. Il expliquait en effet :

«[...] 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. [...] nous considérons que les causes de la rupture relèvent de l'entreprise, c'est pourquoi nous appelons cela un licenciement économique, le salarié, même si il est volontaire n'a aucune responsabilité dans la cause amont de la rupture de son contrat de travail.
(pièce 17)

Le Comité de Groupe Européen était convoqué pour une réunion le 25 septembre 2008, dont l'ordre du jour était :

« Echanges de vues et dialogue sur un projet d'évolution de l'emploi dans certains pays d'Europe. »
(pièces 18,19)

Le Comité Central d'Entreprise était de nouveau convoqué pour une réunion le 3 octobre 2008, dont l'ordre du jour était :

*« Information et consultation sur un projet relatif à un programme de plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat.
Information et consultation sur les mesures d'accompagnement envisagées. »*
(pièces 20, 21)

Le 3 octobre, une réunion se tenait au cours de laquelle les décisions arrêtées par la direction étaient réaffirmées, les mesures d'accompagnement ayant été légèrement modifiées. Cependant les mesures présentées conservaient à l'opération son caractère purement financier et au plan, exclusivement sa nature de plan de départ dépourvu de toute notion de maintien de l'emploi. (pièce 22)

De nouveau un vote était réclamé globalement pour ou contre ce plan. Les syndicats votaient contre, hormis la CGT, qui refusait de prendre part au vote en raison de l'irrégularité manifeste de la procédure et du plan. Les élus CGT proposaient aux élus des autres syndicats le vote d'une motion pour saisir la justice en suspension de cette procédure et en annulation de ce plan irréguliers, sans succès. (pièce 23)

Ensuite, les différents Comités d'établissements étaient de nouveau réunis et un second vote leur était réclamé par la direction. Dans chacun des établissements, les élus CGT refusaient de prendre part au vote et proposaient aux élus des autres syndicats le vote d'une motion pour saisir la justice en suspension de cette procédure et en annulation de ce plan irréguliers. (pièces 24,25)

Il sera observé en premier lieu que la direction ne propose aucun plan industriel pour l'entreprise, mais exclusivement des mesures destinées à amener le plus grand nombre possible de salariés à quitter leur emploi.

Par ailleurs, outre les quelques considérations d'ordre général, parfois inexactes, sur la situation économique, la principale motivation économique fournie par la direction concernant ce plan de compression des effectifs qui doit aboutir à la suppression d'au moins quatre mille postes dans ses établissements français est simple : le motif impérieux, sinon économique au sens voulu par la loi, consiste dans la nécessité d'«*améliorer durablement sa rentabilité*» pour atteindre une marge opérationnelle de 6% en 2009.

Pour servir cet objectif, la société a élaboré un plan qui n'est issu ni d'un accord de méthode, ni d'un accord conclu dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et qui a pour finalité d'obtenir la rupture du contrat de travail des milliers de salariés concernés.

Dans ces conditions, les articles L 1233-3 et suivants du Code du travail imposent à la société RENAULT d'établir dans le cadre de la procédure d'information et de consultation du personnel prévue par les textes un Plan de Sauvegarde de l'Emploi destiné à éviter les licenciements ou en limiter le nombre, comportant à cette fin un véritable plan de reclassement.

Pourtant, force est de constater que la société RENAULT n'a respecté aucune des obligations prévues par la loi, mettant en œuvre, dans le cadre d'une procédure irrégulière, un plan de suppression d'emplois minimaliste et incomplet dont le périmètre et le calendrier sont indéfinis.

Les syndicats requérants se voient donc contraints de saisir le Tribunal de céans, qui fera droit à la demande de suspension présentée, le trouble manifestement illicite résultant tant de l'irrégularité de la procédure d'information et consultation que de la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi.

Il est donc demandé 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 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 organisée par la société RENAULT sur le « *plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat*. »
- **Ordonner** les mesures propres à faire cesser le trouble manifestement illicite causé par la violation des dispositions légales relatives aux licenciements pour motif économique,

En conséquence :

- suspendre les effets du plan dit « *programme de 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 place et en toute hypothèse jusqu'à ce que la juridiction saisie au principal se soit prononcée sur sa validité.
- Faire interdiction à la société de prendre quelque mesure que ce soit et de prononcer des licenciements durant la suspension et ce, sous astreint de 10 000 euros par infraction constatée
- Condamner la société RENAULT au paiement d'une indemnité de 1 500 € à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie et à chacun des syndicats requérants sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.
- La condamner aux entiers dépens.

* *
*

DISCUSSION

EN DROIT

- I. Le Code du travail prévoit un certain nombre de dispositions applicables en cas de licenciement pour motif économique.

Ainsi, l'article L 1233-3 donne la définition du motif économique :

« 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 résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. »

L'article L 1233-4 pose ensuite le principe d'«*obligations d'adaptation et de reclassement*», précisant :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

L'article L 1233-5 impose encore à l'employeur de définir des critères pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise, qui doivent prendre en compte :

- « 1°Les charges de famille, en particulier celle des parents isolés ;*
- 2°L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;*
- 3°La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;*
- 4°Les qualités professionnelles appréciées par catégorie. »*

Les articles L. 1233-28 et suivants organisent la procédure de consultation des représentants du personnel, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

L'employeur est alors soumis à un certain nombre d'obligations. Ainsi, l'article L. 1233-31 exige que :

« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

1° la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

2° Le nombre de licenciements envisagés ;

3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

6° Les mesures de nature économique envisagées. »

L'article L. 1233-32 précise que :

« Outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur adresse aux représentants du personnel les mesures qu'il envisage mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs. »

Par ailleurs deux articles sont consacrés au contenu de ce « **plan de sauvegarde de l'emploi** ».

L'article L. 1233-61 dispose que :

« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. »

Et l'article L. 1233-62 dispose que :

« *Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :*

1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'il occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. »

La « **sanction des irrégularités** » éventuellement commises par l'employeur est prévue par l'article L. 1235-10 :

« *Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.*

La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe.

Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires. »

- II. Il est aujourd'hui incontestable que les dispositions ci-dessus rappelées s'appliquent à toute rupture résultant d'une circonstance répondant à la définition du motif économique du licenciement, et notamment lorsque l'employeur élabore un *plan de départs volontaires* (voir Liaisons Sociales, supplément au n° 14432 du 29 juillet 2005, « Licenciement économique. Prévention – Définition – Procédure).

Par son arrêt du 10 avril 1991, S. A. CEPME, La Cour de Cassation a posé le principe qu'un plan de départs volontaires, tendant à la suppression de plusieurs centaines d'emplois doit être défini comme une opération de gestion du personnel, tendant, pour un motif économique, à la suppression de nombreux emplois s'analysant en un projet de licenciement collectif et soumise aux dispositions des articles L. 321-1 et suivants du Code du Travail (Cass. Soc 10 avril 1991, D. 1992, Sommaires commentés, 290 et s., commentaire M.A. ROTSCCHILD – SOURIAU ; C.S.B.P. n° 31, A 39 ; Dr. Ouv. 1991, 208 et s, note P. MOUSSY).

Le commentaire de l'arrêt paru dans la revue Dalloz était particulièrement éclairant sur la portée de cette décision : *« Dès lors qu'il s'agit, coûte que coûte, de parvenir à une compression d'effectifs, la différenciation des formes juridiques de rupture, leur découpage dans le temps présent, au regard des attributions des représentants du personnel, une part d'artifice qu'un examen de l'opération dans sa totalité, et non par fragments, révèle aussitôt. Or, comme en témoignent les textes eux-mêmes, ne serait-ce qu'à propos des conventions de conversion, la diversité des modes de rupture prévus dans les plans sociaux n'est pas un obstacle mais, au contraire, une raison d'être supplémentaire de la consultation du comité d'entreprise. Consultation approfondie et non simple information puisque la Chambre sociale fait de la suppression de nombreux emplois la notion clef déterminant l'application des art. L. 321-1 s. c.trav ... Cette perspective inéluctable va logiquement de pair avec une intervention renforcée du comité d'entreprise qui doit être en capacité de peser, en temps utile et avec tous les moyens légaux, sur le processus réel et complet des décisions ».*

Ce principe a été réaffirmé avec force par l'arrêt IBM du 22 février 1995. La Chambre Sociale a rappelé que l'employeur qui envisage de supprimer de nombreux emplois pour motif économique est tenu de respecter les dispositions d'ordre public des articles L. 321-1 et suivants du Code du Travail, peu important que ces emplois ne soient supprimés que par la voie des départs volontaires et a souligné que l'inobservation des prescriptions légales par l'employeur constituait un trouble manifestement illicite (Cass. Soc. 22 février 1995, Bull. V, n° 68).

La Cour de Cassation a ainsi suivi les conclusions de l'Avocat Général, Yves CHAUVY, qui, après avoir relevé qu'à l'occasion d'une compression d'effectifs intervenant pour des raisons d'ordre économique, *« peut alors venir pour l'employeur la tentation de présenter l'opération comme un ensemble de départs volontaires, négociés avec les salariés, afin de contourner les dispositions relatives au licenciement collectif »*, proposait de rappeler fermement que *« ce n'est pas parce qu'elle envisage une opération de départs volontaires qu'une entreprise peut se dispenser de respecter les procédures d'information et de consultation de ses instances représentatives du personnel »* (voir JCP 1995, II, 22433).

Il peut être noté que la règle a été encore plus récemment rappelée par un arrêt de la Chambre Sociale du 5 mai 2004 (Cass. Soc. 5 mai 2004, RJS 7 / 04, n° 802).

A cet égard, la jurisprudence de la Chambre Sociale est en totale harmonie avec celle de la Chambre Criminelle, qui souligne que l'employeur qui envisage de procéder à la suppression de nombreux emplois, pour motif économique, est tenu de respecter les dispositions d'ordre public des articles L. 221-1 et suivants du code du Travail, peu important que les emplois ne soient supprimés que par la voie de départs volontaires (Cass. Crim. 29 novembre 1994, Dr. Ouv. 1995, 390).

Cette « prévalence des garanties collectives » résultant de l'obligation, en cas de « départs volontaires », de consulter les représentants du personnel dans les conditions posées par les dispositions légales relatives aux licenciements collectifs n'a pu qu'être remarquée par la doctrine (voir F. DUQUESNE, « Départs volontaires et procédures de licenciement économique », Dr. soc. 1995, 581).

- III. Il ressort des dispositions légales ci-dessus rappelées que le ***plan de sauvegarde de l'emploi*** est un élément essentiel, pour ne pas dire incontournable, de la procédure à suivre par l'employeur lorsque sont envisagées des suppressions d'emplois concernant dix salariés ou plus sur une même période de trente jours.

Il n'est pas indifférent que, dans la terminologie utilisée par les différents textes légaux régissant le droit du licenciement pour motif économique, le « ***plan de sauvegarde de l'emploi*** » a succédé au « ***plan social*** ».

Concernant le « plan social », il a été relevé que celui-ci devait être essentiellement être compris comme un « plan de reclassement », à « caractère professionnel » et que « les primes d'aide au départ ne peuvent être considérées comme des mesures de reclassement (voir J-C SCIBERRAS, « Naissance d'une loi : l'« amendement Aubry » sur les plans sociaux », Dr. Soc. 1994, 482 et s.).

Il a été mis en évidence que, dans cette perspective de recherche du reclassement, le plan social doit répondre à plusieurs exigences :

- se conjuguer avec une bonne information économique, loyale et complète.
- être constitué d'engagements concrets et précis.
- être ordonné et conforme à l'objectif de prévention.
- reposer sur une règle de proportionnalité entre les moyens dont dispose l'entreprise et les mesures qu'elle propose de mettre en œuvre.
- traduire un ajustement entre les moyens choisis et l'objectif fixé par la loi.

(voir M. HENRY, « Plans sociaux et reclassement », Dr. Ouv. 1994, 21 et s.).

Et c'est dans la logique du principe de proportionnalité au regard duquel doit être examiné le plan social et de reclassement qu'a été affirmé le souci de voir les représentants du personnel, puis, éventuellement, le juge disposer des moyens d'exercer leur contrôle sur l'effectivité de la mise en œuvre par l'employant de mesures tendant à la recherche d'un reclassement (voir les conclusions de l'Avocat Général Pierre LYON-CAEN publiées à Droit Social 1995, 570 et s.), que la Cour de Cassation, par son arrêt Everite du 17 mai 1995, a affirmé qu'un « plan social », en ce qui concerne le reclassement interne des salariés, doit comporter des indications « *sur le nombre et la nature des emplois qui pouvaient leur être proposées à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* »

(Cass. Soc. 17 mai 1995, Dr. soc. 1995, 574 et s.).

A propos du « plan de sauvegarde de l'emploi », il a été observé par un éminent professeur que l'expression « plan de sauvegarde de l'emploi » s'applique à des mesures qui parviennent à limiter le nombre des emplois supprimés et que le reclassement interne qui permet au salarié de conserver sa place dans l'entreprise ou le groupe et d'éviter la rupture du contrat de travail contribue à assurer la « sauvegarde de l'emploi », ce reclassement interne relevant d'une « dynamique » de prévention que la Cour de Cassation a assimilé à l'exigence de bonne foi qui doit conduire l'employeur à faire durer le contrat en conformité avec l'article 1134 alinéa 3 du Code civil (voir G. COUTURIER, « Du plan social au plan de sauvegarde de l'emploi », Dr. soc. 2002, 279 et s.).

En tout état de cause, depuis 1995, une jurisprudence constante de la Cour de Cassation rappelle que le « plan social » ou le « plan de sauvegarde de l'emploi » que l'employeur présente aux représentants du personnel doit comporter un plan de reclassement comprenant des mesures précises et concrètes de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre. Ainsi, le plan présenté ne saurait ne comporter aucune indication sur les possibilités de reclassement dans l'entreprise et à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Le plan doit organiser de façon concrète les mesures de reclassement, et préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois offerts à ce titre (voir, notamment, Cass. Soc. 25 novembre 1997, RJS 1 / 98, n° 17, 2^{ème} espèce ; Cass. Soc. 12 janvier 1999, bull. V, n° 18 ; Cass. 5 décembre 2006, RJS 2 / 07, n° 210 ; Cass. Soc. 9 octobre 2007, RJS 12 / 07, n° 1269).

Il doit être ajouté que la Cour de Cassation considère que la circonstance que l'employeur privilégie les départs volontaires n'est pas de nature à autoriser une dérogation à cette règle (voir Cass. 28 mars 2000, Sté Jeumont Schneider, Dr. Ouv. 2000, 245 et s.).

Il peut être également mentionné les décisions de Tribunaux de Grande Instance ayant relevé la carence de l'employeur ne fournissant pas la liste des emplois pouvant offerts au reclassement, après avoir souligné que la plan « *doit contenir des mesures concrètes et suffisamment précises 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 s'agissant de dispositions particulièrement graves pour le devenir des salariés* » (TGI Lyon, 3 décembre 1993, RJS 6 / 94, n° 683) ou refuse de valider un plan témoignant que l'employeur « se borne à une pétition de principe » sur l'offre de reclassement aux salariés concernés lorsque ne sont pas communiqués les éléments précis permettant aux élus d' « apprécier la portée quantitative et qualitative de l'effort de reclassement dont se prévaut l'employeur » (TGI Paris, 26 janvier 1999, Dr. Ouv. 1999, 497 et s.).

IV. L'employeur peut être autorisé à déroger aux obligations ci-dessus rappelées dans trois cas.

1) Lorsqu'un « accord de méthode » a été signé.

En effet l'article. L. 1233-21 du Code du Travail dispose que :

« Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours ».

Ces dispositions sont inapplicables en l'espèce. Il n'y a pas eu d'accord de méthode signé entre la société RENAULT et les organisations syndicales représentatives.

- 2) Selon le professeur COUTURIER, lorsque les départs volontaires sont organisés par l'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi conclu à l'issue de la négociation prévue par l'article L. 2242-15 du Code du Travail, l'éminent auteur distinguant bien « *les ruptures d'un commun accord qui ne sont rien d'autre que des licenciements auxquels il a été demandé au salarié de consentir* » et les mesures mobilité volontaire issues de la négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois

(voir G. COUTURIER, « Le motif économique des départs volontaires (à propos de l'article 16 de la loi du 21 décembre 2006) », Dr. soc. 2007, 978 et s.).

Ces dispositions sont également inapplicables en l'espèce. Il n'y a pas eu d'accord de gestion prévisionnelle des emplois signé entre la société RENAULT et les organisations syndicales représentatives.

- 3) Lorsque nous sommes dans la situation prévue par un autre arrêt IBM, celui rendu par la Cour de Cassation le 12 janvier 1999, (Liaisons sociales n° 614 du 18 janvier 1999), qui est celle d'un projet qui consiste à rechercher parmi les salariés ceux qui seraient candidats à des mesures *n'entraînant pas la rupture du contrat de travail* (temps partiel indemnisé, préretraite progressive, mise en disponibilité). Dans ce cas, les mesures de gestion prévisionnelle de l'emploi, qui ne sont pas porteuses d'une rupture éventuelle du contrat de travail, ne nécessitent pas la mise en œuvre d'un plan social, ou, si l'on utilise l'expression actuellement applicable, d'un plan de sauvegarde de l'emploi..

Apparemment, nous ne sommes pas ici dans cette hypothèse, le « projet relatif à un programme de plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat » élaboré par la société RENAULT faisant expressément état d'une rupture du contrat de travail.

EN L'ESPECE

Il sera rappelé que, au cours d'une réunion du comité d'établissement Guyancourt-Aubevoye, Jean-Christophe SCIBERRAS, représentant la Direction, tenait des propos non équivoques sur la « nature juridique » du « plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat » . « *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.* » (voir pièce n°17 , page 16).

1. Cette inscription du « plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat » dans le cadre juridique du licenciement pour motif économique est particulièrement mis en évidence par plusieurs des « mesures d'accompagnement » qui ont été soumises à l'information et à la consultation du comité central d'entreprise (voir pièce 21, 22).

Il est ainsi prévu des « départs volontaires à la retraite » qui « s'inscrivent dans le cadre de l'article L. 1233-62 du code du travail » (voir pièce 21, page 26), qui est l'article particulièrement consacré au contenu « plan de sauvegarde de l'emploi » et qui figure dans la section « Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement ».

Il est ainsi proposé un « congé de reclassement » (voir pièce 21, page 27), mesure qui figure également dans la section « Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement ». Il est précisé qu' « à l'issue du congé de reclassement, le contrat de travail est rompu » (voir pièce 21, page 27).

Il peut par ailleurs être noté qu'il est à plusieurs reprises mentionné une « priorité de réembauche » avec la référence « aux dispositions légales » (voir pièce 21, pages 26 et 30), en l'occurrence celles de l'article L. 1233-45 concernant le salarié licencié pour motif économique.

2. Cependant, le « plan de sauvegarde de l'emploi » censé être mis en œuvre par le « plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat » ne comporte aucune mesure concrète et suffisamment précise pour répondre à l'intention du législateur d'éviter des pertes d'emploi. Ce qui le caractérise en revanche, c'est la place prééminente donnée à des « primes d'aide au départ », que Jean-Christophe SCIBERRAS se refusait en 1994 à considérer comme des « mesures de reclassement ».
 - Il est en effet prévu un soutien financier aux salariés qui « envisagent un projet professionnel ou personnel externe », aux salariés dont le contrat de travail sera rompu à l'issue du congé de reclassement et aux salariés qui retourneront au pays.
 - Il est également proposé un « passage à temps partiel en fin de carrière » et une « aide au congé de longue durée ».

Mais en ce qui concerne le « plan de reclassement » qui doit être normalement intégré au « plan de sauvegarde de l'emploi », le plan ici proposé par la société RENAULT relève d'une « pétition de principe », au demeurant fort timide.

- Il est prévu une « mesure de solidarité » pour faciliter le reclassement des salariés de Sandouville sur d'autres sites dans lesquels la main d'œuvre directe n'est pas concernée par le plan de départ au volontariat : « *Dans chacun des sites d'accueil, les mesures de projet professionnel ou personnel, congé de reclassement et aide au retour au pays pourront être ouvertes à des salariés de MOD dans la limite du nombre de salariés de Sandouville optant pour un mobilité sur ce site* »...(voir pièce 21, page 32).

Les uns sont invités à rompre leur contrat de travail pour sauver l'emploi des autres...

- En cas de mutation dans un autre établissement ou une filiale en France, il y aura la possibilité pour un salarié de Sandouville de racheter un véhicule de parc RENAULT d'occasion à tarif préférentiel « dans la limite des stocks disponibles » (voir pièce n°21 , page 32).
- Plus de cinq pages sont consacrées (voir pièce n°21, pages 34 à 39) aux mesures d'aide à la mobilité interne (mobilité avec ou sans déménagement).

Mais il n'est 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 titre du reclassement.

- Il manque encore à ce plan un certain nombre de mesures prévues par la loi telles des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi, des actions de formation, de validation de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents.

3. L'information des représentants du personnel permettant une consultation effective fait défaut

La direction explique elle-même qu'elle ne peut donner ni le périmètre, ni le moindre calendrier prévisionnel des licenciements.

Par ailleurs, l'objet de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel est en effet tout entier contenu dans le plan proposé.

Ainsi, en l'absence de tout plan de reclassement, il n'est donné aucune indication, que ce soit pour les salariés de Sandouville ou bien d'autres établissements, sur le nombre, la nature et la localisation des emplois susceptibles d'être pourvus au titre du reclassement, dans l'entreprise ou à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Aucune information ne peut évidemment être fournie sur des critères pour l'ordre des licenciements qui n'existent pas.

Il sera enfin relevé qu'il n'est donné aucune information sur le coût des quelques mesures envisagées.

Le constat s'impose. 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.

Les conditions dans lesquelles est mis en œuvre le « plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat » sont dès lors constitutives d'un trouble manifestement illicite que le juge des référés a le pouvoir de faire cesser en ordonnant la suspension dudit plan.

III- SUR LES FRAIS IRREPETIBLES

Enfin, il serait inéquitable de laisser à la charge de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie et des syndicats demandeurs les frais qu'ils ont été contraints d'engager afin de faire valoir les droits des salariés qu'ils représentent.

Dès lors, le Tribunal condamnera la société RENAULT à verser à chacun des syndicats demandeurs la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

* *
*

PAR CES MOTIFS **(qui font tous corps avec le présent dispositif)**

Vu l'article 809 du Nouveau Code de Procédure Civile,

Vu les articles L 1222-1, L 1233-3, L 1233-4, L 1233-5, L 1233-28, L 1233-31, L 1233-32, L 1233-61, L 1233-62, L 1235-10 du Code du travail.

Vu l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile,

- **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 au plan dit « *plan d'ajustement des effectifs fondé sur le volontariat* » organisée par la société RENAULT
- **Ordonner** les mesures propres à faire cesser le trouble manifestement illicite causé par la violation des dispositions légales relatives aux licenciements pour motif économique,

En conséquence :

- Suspendre les effets du plan dit «*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 place et en toute hypothèse jusqu'à ce que la juridiction saisie au principal se soit prononcée sur sa validité.
- Faire interdiction à la société de prendre quelque mesure que ce soit et de prononcer des licenciements durant la suspension et ce, sous astreinte de 10 000 euros par infraction constatée
- Condamner la société RENAULT au paiement d'une indemnité de 1 500 € à la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie et à chacun des syndicats requérants sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.
- La condamner aux entiers dépens.

LISTE DES PIECES COMMUNIQUEES

- 1) Bilan social 2007
- 2) Le Journal des finances 26/07/08
- 3) Investir 26/07/08
- 4) Le Journal des Finances 26/07/08
- 5) Le Figaro Economie 25/07/08
- 6) Le Figaro 25/07/08
- 7) Le Figaro Economie 25/07/08
- 8) Le Monde 25/07/08
- 9) Libération 25/07/08
- 10) La Tribune 25/07/08
- 11) Convocation CCE 09/09/08
- 12) Procès verbal CCE 09/09/08
- 13) Documentation CCE 09/09/08
- 14) Déclaration CGT 09/09/08
- 15) Convocation CE LE MANS 11/09/08
- 16) Convocation CE SANDOUVILLE 11/09/08
- 17) Extrait PV CE GUYANCOURT-AUBEVOYE
- 18) Convocation Comité de Groupe Européen 25/09/08
- 19) Position du Comité restreint du Comité de Groupe Européen
- 20) Convocation CCE 03/10/08
- 21) Documents remis pour le CCE du 03/10/08
- 22) Documents du CCE DU 03/10/08
- 23) Déclaration CGT CCE 03/10/08
- 24) Convocation CE SANDOUVILLE 07/10/08
- 25) Convocation CE LE MANS 06/10/08
- 26) Déclaration CGT au CE de SANDOUVILLE du 07/10/08
- 27) Lettre de l'administrateur CGT au CA du 08/09/08
- 28) Statuts de la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
- 29) Mandat FTM
- 30) Statuts CGT RENAULT ANDOUVILLE
- 31) Mandat CGT SANDOUVILLE
- 32) Statuts CGT RENAULT FLINS
- 33) Mandat CGT FLINS
- 34) Statuts CGT RENAULT LE MANS
- 35) Mandat CGT LE MANS
- 36) Statuts CGT RENAULT CLEON
- 37) Mandat CGT CLEON
- 38) Statuts CGT RENAULT RUEIL
- 39) Mandat CGT RUEIL
- 40) Statuts CGT RENAULT SIEGE
- 41) Mandat CGT RENAULT SIEGE
- 42) Assigment à jour fixe en nullité du plan