

## **REQUETE AUX FINS D'ASSIGNER A JOUR FIXE**

L'avocat soussigné sollicite de Madame Monsieur le Président du Tribunal de Grande Instance de NANTERRE l'autorisation d'assigner en référé d'heure à heure en raison de l'urgence, l'assignation en référé ci-après transcrite.

**Maître Myriam MOUCHI**, Avocat au Barreau de PARIS, 91 rue de la Roquette 75011 PARIS

### **ASSIGNATION EN REFERE D'HEURE A HEURE DEVANT LE PRESIDENT DU TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE**

**L'an deux mille treize et le**

**A la demande de : La Fédération Française des Postes et Télécommunications, dont le siège social est situé 100 avenue de Stalingrad 94800 VILLEJUIF, agissant poursuites et diligences de Monsieur Alain TRIBOULT, Président Fédéral**

**Ayant pour Avocat:**

**Maître Myriam MOUCHI**  
Avocat au Barreau de PARIS  
91 rue de la Roquette 75011 PARIS  
Tél. : 01 55 25 13 40 - fax : 01 55 25 13 46  
PALAIS A 62

**J'ai,  
Huissier de Justice,  
Soussigné**

**Ai l'honneur d'informer :**

**La Société COLT TECHNOLOGY SERVICES, Société par Actions Simplifiées au capital de 129 692 064 €, inscrite au RCS de NANTERRE sous le numéro B 402 628 838, dont le siège social est situé 23-27 rue Pierre Valette 92247 MALAKOFF CEDEX, prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette**

*qualité audit siège*

**A comparaître le**

**2013 à**

**heures**

à l'audience et par devant Monsieur, Madame le Président du Tribunal de Grande Instance de NANTERRE, statuant en référé, tenant audience salle au 6 rue Pablo Neruda – 92000 NANTERRE.

**Lui déclarant que faute pour elle de comparaître personnellement, assistée ou non d'un avocat, ou de se faire représenter à cette audience par un avocat, il pourra être rendu une décision à son encontre sur les seuls éléments produits par son adversaire.**

*La liste des pièces sur lesquelles la demande est fondée est indiquée en fin d'acte*

### **PLAISE A MONSIEUR, MADAME LE PRESIDENT**

Créée en 1992 par une société anglaise FIDELITY INTERNATIONAL LIMITED, COLT TECHNOLOGY SERVICES est un groupe spécialisé dans les Technologies de l'information et de la Communication qui offre à ses clients une plate-forme permettant de partager, traiter et stocker leurs informations critiques.

Son siège social est situé à Londres et le groupe est domicilié au Luxembourg.

Présente dans 22 pays, COLT TECHNOLOGY SERVICES gère un réseau de 43000 km comprenant des boucles locales dans 39 villes, 18000 bâtiments connectés en fibre optique et 20 data centres.

L'entreprise propose également des services au travers de quatre canaux de vente indirectes : les agents commerciaux, les franchises, les distributeurs et les prestations de services, revendeurs spécialisés en services voix.

COLT est ainsi la seule entreprise à associer trois éléments clés à l'échelle européenne :

- des réseaux ethernet et IP pionniers en Europe,
- une infrastructure et des services IT de grande envergure
- une expérience dans la création de solutions intégrées associant service IT managés et mise en réseau et communication.

COLT compte plus de 30 000 clients parmi lesquelles se trouvent des sociétés nationales et multinationales, outre plus de 1000 clients du secteurs financiers dont 24 des 25 premières institutions financières mondiales, 25 bourses européennes/systemes multilatéraux de négociation et une banque européenne centrale.

L'entreprise française emploie 373 salariés en CDI et 2 en CDD et est présidée par Monsieur Peter VEENMAN.

(pièce n°1)

Malgré l'excellente santé économique de la Société COLT TECHNOLOGY SERVICES, celle-ci a mis en œuvre un projet de licenciements collectifs pour motif économique à l'occasion d'un plan dit de réorganisation de l'entreprise.

37 emplois sont concernés par le projet.

Toutefois, force est de constater en l'espèce que :

- les fondements dudit Plan de Sauvegarde de l'Emploi sont artificiels et fallacieux,
- les modalités de mise en œuvre dudit Plan de Sauvegarde de l'Emploi sont irrégulières et contraires aux dispositions légales,
- les mesures de reclassement et d'accompagnements sont évasives et/ou frauduleuses,
- les critères de l'ordre des licenciement non respectés,
- le projet imposé aux salariés est irréalisable et à tout le moins non abouti.

Ces réalités ne souffrent malheureusement aucune contestation, au regard des pièces versées aux débats et de la chronologie de la mise en œuvre effective du PSE.

La suspension du Plan de Sauvegarde de l'Emploi s'impose, l'employeur faisant fi ouvertement et sciemment du respect de toutes les règles élémentaires applicables et l'insuffisance dudit plan justifiant d'ordonner sa nullité et la présentation d'un plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales.

### **I - UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI NUL ET INFONDE :**

Le Comité d'Entreprise a été convoqué par mail du 25 février 2013 à une réunion se tenant le 1<sup>er</sup> mars suivant, ayant pour objet « *réunion d'information du CE destinée à permettre de faire le point sur l'activité de l'entreprise* ».

Outre le caractère irrégulier de l'ordre du jour, exclusivement signé par le Secrétaire du CE en violation des dispositions de l'article L-2325-16 du Code du Travail, à l'instar de tous les ordres du jour suivants, force est de constater qu'aucune information afférente à un PSE n'était mentionnée.

(pièces n°2 -3 )

Au cours de cette réunion et contre toute attente, il a pourtant été présenté au Comité d'Entreprise une réorganisation importante de l'entreprise impliquant la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Il était par ailleurs remis au Comité d'Entreprise des documents afférents audit PSE et expliqué les motifs de celui ci :

- sauvegarder la compétitivité en se positionnant sur les segments de marchés identifiés comme porteurs pour le futur, continuer à réaliser des investissements importants, continuer à s'équiper des infrastructures nécessaires, poursuivre la transformation du modèle

d'organisation mis en place depuis 2 ans, assurer la mise en place de compétences internes adéquates, améliorer sa couverture commerciale et ses ventes, développer sa rentabilité.

*(pièce n°4)*

Il n'échappera pas au Tribunal de céans que les motifs évoqués supra n'étaient déjà nullement conformes aux dispositions de l'article L-1233-3 du Code du Travail qui prescrivent que le Plan de Sauvegarde de l'Emploi doit être justifié par :

- un contexte économique particulier se caractérisant par des difficultés économiques, des mutations technologiques, la nécessité de sauvegarder la compétitivité ou la cessation d'activité de l'entreprise,
- un effet sur l'emploi consistant en une suppression d'emploi, une transformation d'emploi ou une modification d'un des éléments essentiels du contrat.

En effet:

- La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise sous entend la nécessité de préserver la pérennité de l'entreprise et ne peut se contenter d'être guidée par la seule perspective d'augmenter sa rentabilité.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

- Les licenciements d'anticipation fondés sur la sauvegarde de la compétitivité doivent être nécessairement destinés à préserver l'entreprise de difficultés économiques futures et prévisibles et constituer le seul moyen d'éviter d'autres licenciements à l'avenir et en plus grand nombre.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

- La survie de l'entreprise doit ainsi être en cause.

Tel n'est en aucun cas en l'espèce.

La seule lecture des motifs initiaux évoqués par l'employeur démontrait incontestablement la recherche d'une simple réorganisation et celle d'une meilleure rentabilité .

Ces motifs évoqués par la Société COLT ne pouvaient constituer le fondement du PSE envisagé.

Cette conclusion s'impose au regard de la jurisprudence constante de la Cour de Cassation qui retient de manière constante que :

- une simple réorganisation ne suffit pas à justifier un licenciement pour motif économique (**Cass Soc 19 février 2002 n°686 FS-S Corbeau / Pharmacie des Epars et autres**)
- la seule recherche de la performance, d'une meilleure rentabilité ou de bénéfices ou marges plus importants ne suffit pas non plus. (**Cass Soc 29 mai 2001 ) n°2437 – FS-D Derouette et autres / Gournin**)

L'arrêt « Société Pages Jaunes » du 11 janvier 2006 confirme définitivement que « *la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient... répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi* ».

Aucun de ces motifs n'a fondé initialement le PSE envisagé.

Le constat des premières irrégularités de forme et de procédure par certains membres du Comité d'Entreprise (confirmé par la DRH le 1<sup>er</sup> mars 2013) et les interrogations sur les fondements du PSE, ne freineront nullement l'employeur.

*(pièce n°5)*

Le Comité d'Entreprise sera convoqué le 8 mars suivant, par **deux ordres du jour distincts**, pour lectures du Livre I et du Livre II, le second ordre du jour (toujours irrégulier puisque signé par le Secrétaire seul) ayant été établi le 26 février 2013, soit antérieurement à la première réunion irrégulière du 1<sup>er</sup> mars.

*(pièces n°6,7,8)*

Les livres I et II ont été communiqués par mails, avec la mention expresse de leur caractère confidentiel, en dépit du rôle du Comité d'Entreprise.

*(pièces n°9,10)*

Aucun élément comptable ou financier n'a étayé le livre II.

Il sera en revanche adressé en annexe la liste des postes impactés et des postes disponibles en Europe au terme du PSE, **en langue anglaise**, en nouvelle violation des principes de droit applicables qui nécessitent la communication de documents en langue française pour la parfaite compréhension des membres du CE, et une consultation utile et valable.

*(pièce n°11)*

Le plan de sauvegarde de l'emploi et les réunions du Comité d'Entreprise seront conduits par Monsieur Michel CALMEJANE, Directeur Général France du Groupe COLT.

Or, en l'espèce, aucune délégation de pouvoirs n'a été consentie par le Président audit Directeur Général pour mettre en œuvre ledit PSE, celui-ci ne pouvant que signer les formulaires administratifs nécessaires à la constitution des dossiers et réponses aux appels d'offres publiques et signer les contrats hors contrats standards.

*(pièce n°12)*

**Le Tribunal relèvera ainsi le caractère totalement nul des actes et procédures initiées par l'employeur dans le cadre du PSE litigieux.**

Cela étant dit, les livres I et II ont été évoqués lors de la réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise du 8 mars 2013.

Au cours de celle ci, de nombreuses questions ont été posées à la Direction sur les motifs économiques réels du plan et ses conséquences sur l'emploi.

Outre l'absence persistante de documents financiers, il a été clairement mis à jour les contradictions, lacunes et manque d'information sur le projet de réorganisation au regard de la présentation du même projet à l'échelle européenne en novembre 2012, qui comprenait la suppression de 27 postes et non 37, l'absence d'information du Comité Central Européen et le caractère indéterminé des modifications réelles envisagées pour certains des services impactés.

A titre d'exemple, la Direction expliquait que le projet de réorganisation « prévoit 44 créations de postes à Barcelone. Nous connaissons le coût du SRC français en 2011 et 2012, et le coût du TSC à Barcelone . Nous avons pu identifier une économie d'environ 300 000 € sur la base des dépenses et salaires moyens..... je répète qu'il s'agit là d'un projet ... nous connaissons son chiffre exact lorsque la totalité des organisations aura été arrêtée ».

Ce constat ne manque pas de piquant au regard des dispositions pourtant précises du Livre I présenté au CE qui prévoit notamment la suppression de 21 postes du SRC !

Il est vrai que la Société COLT entendait poursuivre directement sur les conséquences du PSE – Livre I- sans avoir à justifier dudit PSE, expliquant d'ailleurs expressément être en « phase de négociation sur les mesures d'accompagnement » (sic !)

*(pièce n°13)*

C'est dans ce contexte que le CE a légitimement sollicité l'assistance d'un expert comptable, en la personne du Cabinet EVS EXPERTISE, en application des dispositions de l'article L-1233-34 du Code du Travail, outre celle d'un Conseil, en la personne de Maître MOUCHI.

Monsieur Olivier HURE, Délégué Syndical, posait par ailleurs 63 questions au titre des fondements du PSE, qui à ce jour demeurent sans réponse claire et étayée.

**La troisième réunion s'est tenue le 18 mars suivant.**

**A cette date, ni l'inspection du Travail, ni le CHSCT n'ont été informés et avisés du PSE en cours... alors même que les discussions ont lieu sur les licenciements envisagés et les conséquences du plan de sauvegarde de l'emploi.**

Le PV de cette réunion extraordinaire est éloquent et démontre parfaitement la volonté de l'employeur de faire entrave au CE pour mettre en œuvre le PSE, faisant fi de son obligation d'information du CE en vue d'une consultation réelle.

En effet, malgré une demande expresse du CE de poursuivre, avant la lecture du livre I, celle du livre II pour obtenir des réponses précises sur les motifs économiques du PSE et avoir communication des documents économiques fondant le plan, pour lui permettre de disposer

d'une connaissance pleine et entière de tous les éléments du projet, **la Direction va décider unilatéralement de poursuivre sur le livre I.**

*(pièce n°15)*

La Direction ne manquait pas en outre de faire pression de manière insidieuse sur le CE en lui rappelant le retard que le PSE allait prendre, du fait du recours à l'expert comptable, alors même que selon son calendrier **les premières vagues de licenciement étaient prévues fin septembre 2013, fin décembre 2013 et fin mars 2014.**

**Ainsi, sans même attendre l'avis de l'expert comptable dûment mandaté, justifié de son PSE ou recherché de solutions alternatives, la Direction notifiait au CE par la même la poursuite inéluctable de son PSE au mépris des salariés et de la sauvegarde de leurs emplois.**

Le Tribunal appréciera.

Le Comité d'Entreprise a été convoqué le 9 avril 2013, selon ordres du jour irréguliers, puisque non conformes.

**L'expert comptable a fait part de ses conclusions et remis son rapport à cette date.**

**Sa lecture ne souffre aucune difficulté d'interprétation : le plan de sauvegarde de l'emploi litigieux n'est :**

- ni justifié,
- ni conforme à l'intérêt de l'entreprise,
- ni légal.

Les conclusions de l'Expert Comptable sont éloquentes .

En sa synthèse, le Cabinet EVS conclut, à l'appui des pièces financières enfin transmises par la Direction, que :

*« Concernant les résultats et la situation financière d'ensemble de COLT, l'essentiel à retenir et qui doit fonder un raisonnement fair play sur la question de savoir si les licenciements sont nécessaires peut se résumer comme suit :*

*Sur 3 ans, le chiffre d'affaires du groupe se maintient, ce qui est loin d'être le cas pour de nombreux opérateurs,*

*L'excédant de trésorerie dégagé par l'activité que tout analyste mesure au travers un solde intermédiaire de gestion appelé EBITDA (résultat avant impôt, dotations aux amortissements et provisions) connaît également une belle stabilité.*

*Sur cette période, COLT autofinance intégralement ses investisseurs (CAPEX)*

**La situation financière de COLT est véritablement excellente puisque le groupe est en excédant de cash .. alors qu'au milieu d'opérateurs dont l'endettement atteint fréquemment un pourcentage élevé des fonds propres....en pur vocabulaire financier, on doit dire que l'excédent de cash constitue un véritable trésor de guerre qui donne à COLT une capacité de croissance externe ou une capacité d'investissement remarquable.**

*Par ailleurs, les prévisions à 5 ans communiquées par le groupe avant l'annonce de la réorganisation montrent que les CAPEX à engager dans le cadre du plan d'affaires visant à passer sur la période un chiffre d'affaires de 1,5 à 3 Mds € peuvent intégralement être auto financés ... tout en laissant l'entreprise en excès de cash et avec 0 endettement.*

***NOUS ESTIMONS QU'AUCUN ELEMENT ECONOMIQUE NE JUSTIFIE DES LICENCIEMENTS POUR SAUVEGARDER LA COMPETITIVITE DE L'ENTREPRISE.***

***AU PLUS, MAIS LE LIVRE II NE POSE PAS LA PROBLEMATIQUE EN CES TERMES, LES LICENCIEMENTS POURRAIENT ETRE ENVISAGES DANS L'INTERET DE L'ENTREPRISE »***

Il est donc en l'espèce clair et incontestable que le PSE actuellement mis en œuvre par la Direction de COLT ne répond à aucun motif économique valable, si ce n'est celui de réorganiser l'entreprise pour réaliser à tout le moins des économies et dégager au mieux encore plus de profits.

Cette dernière réalité n'est au demeurant nullement évidente.

L'analyse du PSE démontre par ailleurs en effet que :

*« nombre des suppressions de postes s'inscrivent dans la suite logique de la création de share services en INDE, à BARCELONE ou en ROUMANIE ... pour réaliser des économies supplémentaires dont la certitude se fonde sur le différentiel inter pays de salaires...*

*Certaines suppressions apparaissent sans risque pour l'entreprise*

*Cependant, la rentabilité des opérations n'est pas démontrée notamment parce que le coût des licenciements n'est pas intégré dans les coûts de mise en œuvre de chaque projet*

*Dans certains cas, à la finance notamment, le nombre net des suppressions de postes sur la France paraît nettement irréaliste.*

*Dans d'autres, services managés notamment, la question de savoir si la reprise des postes peut se faire sans laisser des tâches bloquantes non couvertes mérite d'être revue...*

*Nous estimons que le projet avec MACE MACRO n'a aucun sens pour la France....*

*Le projet SRC doit être revu. Il laisse présager un retour sur investissement extraordinairement long.*

*Par ailleurs, il risque de faire courir à l'entreprise et au groupe des risques graves de perte de contrôle d'une fonction sensible pouvant entraîner de lourdes pertes de clientèles...*

*Trois scénarii alternatifs méritent d'être explorés.....*

(..)

*Certaines mesures du PSE méritent d'être clarifiées .. renforcées...*

*Le nombre de catégories professionnelles nous semble trop élevé »*

Il doit être précisé en effet qu'en l'espèce les catégories professionnelles visées par le PSE (tableau page 11) y figurent de manière tellement fractionnée que certaines d'entre elles ne comprennent qu'un seul poste, ce qui permet de cibler d'emblée précisément les salariés concernés.



Cette réalité est au demeurant totalement contraire à la jurisprudence de la Cour de Cassation qui rappelle de manière constante que les catégories professionnelles se définissent comme regroupant « les salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune » (**Cass Soc 3 mars 1998 – n°95-41.610**)

Les catégories professionnelles ne peuvent faire l'objet de sous catégories artificielles.

L'expert comptable a fait par ailleurs le constat que :

*Le dispositif du volontariat est plus ou moins implicite mais aucune procédure claire et pas de précision sur le fait de savoir si les volontaires bénéficieront de l'intégralité des mesures du PSE ou non...*

*Les mesures permettant le reclassement à l'étranger sont insuffisantes et doivent être renforcées...(rétractation, période de double foyer, dispositif solide d'ingénierie sociale, indemnité pour mutation...)*

*(pièce n°16)*

Le rapport de l'Expert Comptable démontre « par le menu » le caractère infondé des suppressions de poste, les alternatives à celles ci et la nécessité de renforcer ou modifier les mesures d'accompagnements et de reclassement.

En résumé : un PSE non abouti.

Il est piquant de relever que cette réalité est admise par la Direction elle même dans le cadre de ses différents échanges avec le CE et les délégués syndicaux.

*(pièces n°22,23,24)*

Il est en outre avéré que certaines des réorganisations mises en place de manière concomitante dans les autres pays européens n'ont pas été convaincantes et n'ont pas fonctionné (Espagne).

Il est manifeste que la réorganisation du Groupe n'est pas aboutie et qu'elle n'a pas démontré sa viabilité et sa pérennité, alors même que l'impact sur l'emploi est extrêmement conséquent (37 postes en France).

**COLT n'a pas contesté à ce jour les conclusions de l'Expert Comptable.**

Faisant fi néanmoins de celui ci, la Direction persiste sur son PSE initial.

Alerté par le Comité d'Entreprise sur l'absence de saisine du CHSCT, celui ci sera enfin convoqué le 12 avril suivant pour une réunion extraordinaire le 26 avril 2013, selon ordre du jour toujours irrégulier.

En effet, outre l'absence de signature de l'ordre du jour par le Président du CHSCT, celui ci n'a pas été adressé dans le délai légal de 15 jours minimum avant la réunion.

*(pièce n°17)*

Au cours de cette réunion, présidée par la DRH (!), le copier coller de la note présentée au CE sera présentée.

(pièce n°18)

**Le CHSCT a sollicité l'avis d'un expert.**

Le Cabinet EQUATION a été désigné à cette fin.

**Les conclusions de l'Expert communiquées le 25 juin 2013 démontrent notamment que :**

**« L'empressement du groupe à mettre en place sa nouvelle stratégie a pour effet de mettre l'organisation sous tension, et d'une manière plus brutale que les phases transitoires ne sont pas anticipées..**

**L'entreprise met ainsi ses collaborateurs qu'ils soient directement ou indirectement concernés par le PSE dans des situations de malaise, voire de souffrance qui risquent de s'aggraver au regard de l'avenir proche annoncé.**

***De plus l'entreprise se met en difficulté vis à vis de ses clients. Les réorganisations déjà en place semblent avoir pour conséquence de fragiliser les ressources de l'entreprise, sa position commerciale et son image.***

***Ainsi tant que les situations projetées ne sont pas concrétisées et stabilisées, il pourrait être envisagé de conserver une structure locale afin que la transition puisse se faire dans des conditions optimales, ne mettant pas en danger les salariés comme l'entreprise ; il pourrait s'agir du SRC, de la comptabilité fournisseurs ou du Front Desk CCS »***

(pièce n°19)

La légèreté de l'employeur est inacceptable, non seulement au regard de l'obligation de sécurité qui lui incombe mais également au regard des conséquences sur l'emploi.

**Saisie par la CFTC du fait de la carence de l'employeur le 22 mai 2013, l'Inspection du Travail a dénoncé la même légèreté et insuffisance du PSE litigieux.**

(pièce n°20)

Ladite inspection a ainsi conclu au caractère irrégulier et insuffisant du PSE en raison de :

- concernant les catégories professionnelles : le ciblage des salariés visés par le PSE au titre des catégories professionnelles trop restrictives et sous fractionnées,
- des critères d'ordre de licenciement peu lisibles qui renvoient à une évaluation interne de l'entreprise totalement opaque,
- d'un budget de formations destinées à permettre le reclassement trop réduit,
- d'aides à la création d'entreprises trop réduites (7500 € alors que les groupes de cette envergure se situent généralement à 15 000 € ),
- de congés de reclassement trop courts (8 à 10 mois),
- de reclassements externes inefficaces exclusivement cantonnés à la présentation de deux offres d'emploi avec entretien de recrutement sans proposition ferme d'embauche, sans par ailleurs de dispositions particulières pour les seniors,
- l'absence de prérogatives réelles à la commission de suivi et l'absence d'association de celle ci au processus décisionnel

**(pièce n°21)**

Le PSE ne répond en effet nullement aux prescriptions de l'article L. 1233-61 du Code du Travail qui prévoit que :

*« dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciements 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 ».*

L'alinéa 2 de l'article L. 1235-10 du même code précise que *« 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 ».*

Ainsi, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise qui licencie ou, le cas échéant, le groupe auquel elle appartient, le plan devant ainsi tenir compte non seulement de tous les emplois disponibles au sein du groupe mais également de ses moyens organisationnels, financiers et technologiques qui permettent des mesures de reclassement effectives.

D'ailleurs, la Cour de cassation, qui constate que *« les mesures mises en œuvre pour limiter le nombre des licenciements étaient dérisoires au regard des moyens du groupe auquel appartient l'entreprise »*, juge de manière constante que *« le plan de sauvegarde de l'emploi ne répondait pas aux exigences légales et, partant, était nul, ce qui entraînait la nullité des licenciements »* (Soc. 8 novembre 2006, Pièce n° 4).

Il est également certain que la nécessaire proportionnalité du plan de sauvegarde de l'emploi aux moyens de l'entreprise et du groupe concerne tant les mesures de reclassement interne au groupe que les moyens permettant un reclassement externe.

La Haute Cour juge en effet que *« l'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles, appréciées en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe auquel elle est éventuellement intégrée, pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement »* (Soc. 17 oct. 2007, Pièce n° 7).

Il résulte de tout ce qui précède que l'employeur, et par extension la direction du groupe, doivent être loyaux dans l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi et donc dans la recherche de mesures tendant à éviter les licenciements ou en limiter le nombre, et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Ni fondé en son motif, ni suffisant en ses mesures, le plan de sauvegarde de l'emploi équivaut à une absence de plan social et doit être entaché de nullité sur le fondement des articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du Code du travail (Soc. 15 juin 2005, Pièce n° 9).

## **II. LES MODALITES DE RECLASSEMENTS PRECAIRES ET FRAUDULEUSES :**

**Outre le fait que le PSE dont s'agit ne prévoit nullement le délai de réflexion raisonnable permettant aux salariés de se positionner sur les offres et reclassements proposés et que les mesures accompagnant les délocalisations sont particulièrement légères, force est de constater que les modalités de reclassements internes entraînent une précarité dangereuse pour les salariés concernés et présentent également un caractère frauduleux.**

En effet, il est prévu que les salariés qui accepteraient d'être mutés à BARCELONE notamment doivent conclure un nouveau contrat de travail de droit étranger avec la filiale.

Ainsi, les salariés perdraient dorénavant et déjà les avantages sociaux français.

Pire, il est prévu que la période d'essai de la mutation s'étale sur une période de deux mois au cours de laquelle le contrat de travail français serait suspendu et à l'issue de laquelle le contrat de travail serait rompu au bénéfice du contrat de droit étranger.

Le Tribunal relèvera le caractère inadmissible de ce procédé qui consiste à détourner le reclassement de son objectif légitime, à savoir éviter les licenciements, pour en faire, au contraire, l'instrument potentiel d'une tromperie par laquelle le salarié consentant à une proposition de reclassement se trouve dépouillé de l'ensemble de ses droits relatifs au licenciement dans le cadre du PSE, sans aucune garantie d'emploi avec la société de droit étranger qui pourrait rompre le nouveau contrat de travail.

Le risque est d'autant plus important que la période d'essai de la permutation est de 2 mois, ce qui constitue un délai particulièrement court qui ne permet nullement au salarié, fraîchement délocalisé, d'apprécier la portée réelle de ses choix.

La perversité du dispositif mérite d'être soulignée : c'est un véritable piège qui est ici tendu aux salariés qui, dans l'espoir de sauver leur emploi, accepteraient d'être dépouillés du droit de se prévaloir des règles légales françaises du licenciement et des garanties de la sauvegarde de l'emploi ...

Cette manœuvre frauduleuse revient à vider de son contenu l'ensemble des propositions de reclassement internes au sein du Groupe qui, pris en lui-même, est déjà nettement insuffisant.

Il n'y a, en réalité, aucune proposition de reclassement valable dans le plan de sauvegarde de l'emploi présenté par COLT mais seulement des offres d'emploi à l'étranger visant à priver les salariés, dont COLT souhaitait en tout état de cause se séparer (service SRC), de toute protection légale à l'encontre de la rupture de leur contrat de travail.

Il ne fait en l'espèce aucun doute que les quelques mesures présentées comme des offres de reclassement que contient ce plan indigent, ont pour but de priver les salariés de leurs garanties légales.

En conséquence, le Tribunal ne pourra que constater l'irrégularité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des exigences de l'article L. 1233-61 et L. 1235-10 du Code du travail.

### **III – LE CARACTERE INCOMPREHENSIBLE ET VICIE DES CRITERES DE L'ORDRE DES LICENCIEMENTS :**

Les licenciements pour motif économique doivent être prononcés dans un ordre précis, défini par le Code du travail. L'article L. 1233-5 dispose que " *lorsque l'employeur à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment 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* ".

C'est uniquement selon ces critères que des différences de traitement peuvent s'opérer entre salariés licenciés. L'employeur ne peut aucunement se fonder sur un mode de travail.

Or, en l'espèce, force est de constater que les critères d'appréciation relèvent d'une évaluation interne purement subjective de l'employeur, totalement opaque, et illisible pour les salariés.

Cette réalité a été dénoncée par l'Inspection du Travail.

Cela étant dit, il convient en outre de relever que les critères de l'ordre des licenciements n'ont pour certains postes impactés pas lieu d'être puisque les catégories professionnelles visées au PSE ciblent clairement les salariés concernés et que des sous catégories professionnelles ont été définies par l'employeur pour des salariés qui relèvent pourtant d'une même catégorie.

Ce faisant, les critères de l'ordre des licenciement sont nécessairement viciés.

Or, la jurisprudence considère à ce titre que " *la catégorie professionnelle, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant*

*une formation professionnelle commune sans qu'il puisse être opéré une distinction, au sein de chaque catégorie" (Soc., 3 mars 1998, Pièce n° 13).*

**Sur le bénéfice des carences du plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la Société COLT TECHNOLOGY SERVICES, le Tribunal déclarera nuls les licenciements collectifs pour motif économiques contenus audit plan, suspendra le PSE et ordonnera à l'employeur de produire un PSE conforme.**

**La procédure d'information du Comité d'Entreprise en vue de sa consultation sera par voie de conséquence également suspendue, jusqu'à présentation d'un PSE conforme aux exigences légales.**

**Le calendrier des licenciements, prévus en septembre 2013, nécessite la présente procédure, étant précisé que la Direction manœuvre pour obtenir dans l'empressement la consultation du Comité d'Entreprise.**

*(pièce n°31)*

Enfin, il serait particulièrement inéquitable de laisser à la charge de la CFTC la charge des frais irrépétibles qu'elle a engagés dans le cadre de la présente procédure de sorte que la Société COLT TECHNOLOGY SERVICES sera condamnée à lui régler une somme de 3.000 € en application des dispositions de l'article 700 du CPC.

### **PAR CES MOTIFS**

Vu les articles L. 1233-61, L. 1235-10, L. 1233-5, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1134-1 du Code du travail,

Vu les articles 788 à 792 du Code de procédure civile,

Vu les pièces justificatives de la demande,

Vu l'existence d'un trouble manifestement illicite,

**Il est demandé au Tribunal de Grande instance de NANTERRE de :**

**CONSTATER** le caractère non fondé du Plan de Sauvegarde de l'Emploi présenté par la Société COLT TECHNOLOGY SERVICES,

**CONSTATER** l'insuffisance patente du plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société COLT TECHNOLOGY SERVICES ;

**ORDONNER** la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique des salariés de COLT TECHNOLOGY SERVICES ;

**ORDONNER** la présentation d'un nouveau plan de sauvegarde de l'emploi conforme aux exigences légales ;

**ORDONNER**, en tout état de cause, la suspension de la consultation du comité d'entreprise au titre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique jusqu'à ce que le Comité d'entreprise soit régulièrement informé et consulté au titre des articles L. 2323-6 et suivants du Code du travail relativement au nouveau projet de réorganisation de l'entreprise.

**CONDAMNER** la Société COLT TECHNOLOGY SERVICES à payer à la CFTC la somme de 3.000 € au titre des dispositions de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux dépens.

### **ORDONNANCE**

Nous, Président du Tribunal de Grande Instance de NANTERRE,

- Vu les pièces versées aux débats,
- Vu les articles L. 1233-61, L. 1235-10, L. 1233-5, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1134-1 du Code du travail,
- Vu les articles 788 à 792 du Code de procédure civile,

Autorisons la CFTC à assigner d'heure à heure la Société COLT TECHNOLOGY SERVICES aux fins de voir suspendre le Plan de Sauvegarde de l'Emploi en cours,

Fait en notre cabinet, le