

# Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 mai 2009, 08-40.036, Inédit, rectifié par un arrêt du 24 juin 2009

Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

<b>Date</b>	27/05/2009
<b>Juridiction / Nature</b>	JURI
<b>URL Légifrance</b>	<a href="https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020685669">https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020685669</a>

## RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

---

[...] d'entreprise donne son avis ; refus du comité d'entreprise de donner son avis sur l'ensemble des questions à l'ordre du jour ; réunion commencée à 9 h 30 et interrompue à 14 h 15 dans la confusion après séquestration [...]

## SOLUTION / CONCLUSION

---

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le moyen unique :Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 18 octobre 2007), que le groupe Seb dont la société Téfal est une filiale, a présenté aux représentants du personnel, en janvier 2006, un projet de réorganisation industrielle portant sur huit cent quatre-vingt dix emplois qui affectait quatre sociétés du groupe et prévoyait la fermeture de quatre sites dont celui de Dompierre de la société Téfal ; que parallèlement le groupe avait présenté ses axes stratégiques 2006-2008 sur lesquels le comité d'entreprise de la société Téfal avait été consulté en décembre 2005 et mars 2006 ; que le comité d'entreprise a été consulté sur le projet de licenciement collectif d'abord en application de l'article L. 2323-15 du code du travail, la dernière réunion ayant eu lieu le 8 juin 2006, puis en application de l'article L. 1233-30 du même code ; qu'avant la fin de cette dernière procédure, le 11 août 2006, le groupe Seb a annoncé l'acquisition d'actifs dans une société américaine et une prise de participation dans une société chinoise ; que lors de la dernière réunion sur le projet de licenciement économique, le 12 septembre 2006, le comité d'entreprise a refusé d'émettre un avis estimant n'avoir pas été complètement et loyalement informé ; que ce dernier ainsi que le syndicat de la métallurgie CFDT de Haute-Savoie et le syndicat CGT de la société Téfal ont saisi le tribunal de grande instance de demandes tendant à dire que la société Téfal et le groupe Seb n'avaient pas, préalablement à la mise en oeuvre du plan de réorganisation industrielle en janvier 2006, respecté les obligations des articles L. 2323-56 et L. 2245-15, du code du travail, les documents remis par la société Téfal lors de la mise en place du plan de restructuration n'ayant pas pris en compte les acquisitions de sociétés étrangères de sorte qu'il y avait lieu de reprendre la procédure de consultation du comité d'entreprise après avoir satisfait à ces obligations ;Attendu que les demandeurs font griefs à l'arrêt confirmatif de les avoir déboutés de leur demande d'engagement immédiat des négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois, d'avoir dit régulière la procédure de consultation préalable à la mise en oeuvre du plan de restructuration de la société et d'avoir rejeté la demande de reprise de ces procédures après qu'il ait été satisfait aux obligations des articles L. 2323-56 et L. 2245-15 du code du travail, alors, selon le moyen :1°/ que la stratégie de l'entreprise et la gestion prévisionnelle de l'emploi, comme la négociation annuelle, sont essentielles pour l'appréhension du devenir de l'entreprise, de même que le périmètre du groupe, en particulier, à l'occasion d'un plan de restructuration dont l'objet est précisément d'arrêter la stratégie de l'entreprise pour les années à venir ;que si la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif n'est pas par principe subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, il en est nécessairement autrement lorsque cette consultation a été demandée, alors qu'un plan de restructuration à long terme est envisagé ; qu'en refusant d'ordonner la mise en oeuvre de la procédure de négociation sur la GPEC au vu du seul engagement de l'employeur d'y procéder, les juges du fond ont violé les articles L. 432-1, (actuellement L. 2323-5, L. 2323-15 et L. 2323-

19) L. 431-5 (L. 2223-2 à 5), L. 320-2 (L. 2242-15 et 18) et 321-4 (L. 1235-10, L. 1236-61 et 32) du code du travail ;2°/ en conséquence, que la cour d'appel a constaté que la procédure de consultation sur la gestion prévisionnelle des emplois n'avait commencé que le 12 janvier 2007 alors que la demande en avait été faite au cours de la procédure de consultation sur la restructuration et au plus tard en référé ; qu'en disant que l'employeur avait satisfait aux obligations susvisées en s'engageant à mettre en oeuvre la procédure de gestion prévisionnelle et en poursuivant parallèlement les procédures de restructuration engagées en sorte qu'il n'y avait pas lieu de suspendre lesdites procédures, la cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard desdites dispositions ;3°/ que de même, en affirmant que la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement ne pouvait être subordonnée au respect préalable de la consultation du comité d'entreprise au titre de l'article L. 432-1-1 (actuellement L. 2323-56), la cour d'appel a violé lesdites dispositions ensemble les textes susvisés ;4°/ surtout, que les demandeurs soulignaient que le plan de restructuration s'inscrivait dans la volonté du groupe d'assurer sa compétitivité ce qui impliquait nécessairement la prise en considération des exigences de la gestion prévisionnelle des emplois; qu'en s'abstenant de caractériser la cause justificative du plan en cause et des licenciements en résultant, la cour d'appel n'a, en tout cas, pas légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;5°/ enfin, que les demandeurs faisaient valoir que le plan de restructuration en cause était sous-tendu et justifié par un document de GPEC intitulé «stratégie du Groupe Seb 2006-2008» dont les prévisions ne correspondaient plus à la réalité de la stratégie du groupe dès l'annonce le 11 août 2006 du rachat de Mirro et Supor, acquisition nécessairement en cours au moment de la rédaction dudit plan, dont les constatations étaient donc erronées et en tout cas incomplètes ; qu'il ressortait de ce document prévisionnel établi le 5 mai 2006 que la stratégie du groupe y était définie au regard seulement du "sourcing" en Chine et, encore, limité à des catégories de produits bien définies sans qu'il soit fait état du projet du groupe de s'implanter massivement en Chine, d'y acquérir des unités de production (ce qui est totalement différent du "sourcing") et d'y développer de nouvelles productions tandis que la nouvelle stratégie du groupe affichée dès le 29 août 2006 devant le comité d'entreprise était d'affirmer que, sans implantation du groupe en Chine, la place dominante du Groupe Seb était en jeu ; qu'ils précisaient l'importance de l'achat de Supor, n° 1 des articles culinaires en Chine, n° 4 du petit électroménager, employant cinq mille personnes quand le Groupe supprimait huit cent quatre-vingt dix emplois en France, avec un chiffre d'affaires en 2005 de 147 000 000 d'euros et une croissance annuelle de 50 % ; qu'ils relevaient que 60 % environ de la production des unités françaises du groupe était destinée à l'Asie du Sud-Est ; qu'ils soulignaient encore qu'il était établi par les éléments du dossier que la stratégie du groupe était autre que celle décrite et retenue par le tribunal dès lors que dès le 5 janvier 2007 des transferts de production de Téfal étaient organisés au profit de Supor représentant au bas mot deux millions six cent cinquante quatre mille pièces, transferts reconnus par la société Téfal, ce qui établissait l'impact direct de l'implantation chinoise sur le devenir de l'entreprise ; qu'en s'en tenant à la date à laquelle les conditions

des rachats avaient été connus, sans rechercher si leur mise en oeuvre n'était pas un élément essentiel de la stratégie de restructuration, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;6°/ qu'en tout cas, faute d'avoir pris en considération ces circonstances essentielles, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté que le comité d'entreprise avait disposé d'une information complète et loyale et que la procédure de consultation et de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avait été régulièrement engagée ; Et attendu, ensuite, que la cour d'appel a relevé que les représentants du personnel avait été consultés sur le projet de réorganisation industrielle et les axes stratégiques de l'entreprise 2006-2007 qui incluaient le développement du groupe en Chine alors que la possibilité d'acquisition d'entreprises étrangères n'étaient pas alors certaine et a souverainement estimé que ces acquisitions étaient sans lien avec le projet de restructuration et de suppression d'emploi en France soumis au comité d'entreprise de la société Téfal ; D'où il suit que la cour d'appel qui a légalement justifié sa décision n'encourt aucune critique du moyen ; PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;Condamne le comité d'entreprise de la société Téfal aux dépens ;Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-sept mai deux mille neuf.MOYEN ANNEXE au présent arrêtMoyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour le comité d'entreprise de la SAS Téfal, du syndicat CFDT métallurgie de la Haute-Savoie et du syndicat CGT de la SAS TéfalLe moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé la décision des premiers juges refusant d'ordonner la mise en oeuvre immédiate des négociations sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, dit régulière la procédure de consultation préalable à la mise en oeuvre du plan de restructuration de la Société TEFAL et rejeté la demande tendant à la reprise de ces procédures après qu'il ait été satisfait aux obligations des articles L.432-1 et L.320-2 du Code du travail ;AUX MOTIFS PROPRES QUE :Sur l'incidence en l'espèce des obligations résultant des articles L 320-2 et L.432-1-1 du Code du travail :Que les dispositions de l'article L.320-2 du Code du travail relatives à la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) n'imposent pas d'engager une telle négociation avant toute procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise au titre des livres IV et III dudit Code ; que, de même, la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif n'est pas subordonnée au respect préalable de la consultation du comité d'entreprise au titre de l'article L.432-1-1; que la Cour adopte les motifs pertinents par lesquels les premiers juges ont rejeté l'argumentation développée sur ce point par le comité d'entreprise et les syndicats ; qu'en outre, il est justifié (pièces TEFAL n° 46-2, 46-3, 47) que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été évoquée, de façon spécifique, lors de la réunion du comité d'entreprise de la Société TEFAL du 15 décembre 2005, soit un mois avant l'annonce générale de la restructuration ; que le Groupe SEB avait, avant même la loi du 18 janvier 2005, engagé une réflexion sur ce point, qu'il a clairement manifesté sa volonté d'une transmission

d'informations relatives à la GPEC horizon 2006-2008 aux représentants du personnel dans le cadre de la réorganisation industrielle du groupe, et qu'au niveau tant du groupe que de la Société TEFAL, la négociation sur les modalités d'information et de consultation du groupe, ses effets sur l'emploi et la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences a été engagée effectivement, dès le 12 janvier 2001, par la convocation des coordinateurs syndicaux du groupe aux fins de négociations ; qu'il est établi que celles-ci se sont succédées au cours du premier semestre et ont abouti à un accord de groupe, en cela conforme aux dispositions de l'article L.320-2 du Code du travail, à ce jour en cours de signature par les partenaires sociaux; que la Société TEFAL relève justement que l'accord distingue clairement les mesures GPEC des situations exceptionnelles de nature à nécessiter la mise en oeuvre de restructuration, sans que la GPEC ne constitue un préalable ou une mesure alternative ; qu'enfin, la société TEFAL justifie qu'elle a respecté son engagement, pris le 9 janvier 2007, au titre de l'information et de la consultation prévue à l'article L.432-1-1 du Code du travail ; qu'au surplus, les pièces produites confortent l'argumentation de la société selon laquelle le Groupe SEB a entendu faire prévaloir la logique sociale sur les impératifs industriels en engageant une information-consultation deux ans avant la perspective de fermeture de l'établissement, prévue début 2008, et en favorisant l'accompagnement des salariés (procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise des 25 janvier, 15 mai, 6 juin et 15 septembre 2006), de sorte que la Société TEFAL, non contredite sur ce point, est en mesure d'affirmer qu'à quelques semaines de l'échéance donnée par le groupe pour le reclassement, la situation de 168 salariés sur 171 a trouvé une solution ; qu'il se déduit de l'ensemble de ces éléments, principaux et subsidiaires, qu'il n'y avait pas lieu de ce chef d'ordonner la reprise des procédures d'information et de consultation ni d'en ordonner la suspension ; Sur les achats de SUPOR et de MIRRO et l'information des partenaires sociaux : Que d'abord, la Société TEFAL soutient exactement que sa direction n'avait aucune obligation de consultation du comité d'entreprise au titre de ces achats, en l'absence de toute participation ou acquisition de son fait, au sens des dispositions de l'article L. 432-1 du Code du travail, et de preuve rapportée que les projets litigieux étaient de nature à affecter la marche générale de l'entreprise ; qu'ensuite, qu'il est démontré que, dès le mois de janvier 2005, le Groupe SEB a informé les instances représentatives du personnel de son intention de s'implanter en Chine ; que les perspectives du groupe ont été longuement évoquées au cours des réunions du comité de groupe des 28 janvier, 16 mars, 23 juin, 24 novembre 2005 et 14 février 2006 (pièces n° 48-1, 48-2, 48-4, 48-5 et 48-6) ; qu'il a organisé un voyage en Chine du 29 mai au 6 juin 2005, auquel ont participé treize représentants syndicaux ou membres des comités de groupe et européen, dont un délégué syndical CFDT de la Société TEFAL, membre du 1er collège du comité d'entreprise (pièce 48-3) ; que l'information sur les perspectives et intentions du groupe en termes d'acquisition et d'implantation sur le marché chinois domestique a été donnée aux différentes filiales, dont la Société TEFAL, lors des réunions de son comité d'entreprise tenues les 1er décembre 2005 et 28 mars 2006 ; que les organisations syndicales, réunies le 5 avril 2006 par la direction du groupe, ont été destinataires des

axes stratégiques de celui-ci, notamment en termes de priorité dans le renforcement de sa position en Chine ; que contrairement à ce qui est allégué, le processus d'acquisition des sociétés MIRRO et SUPOR ne s'est pas réalisé en amont de la consultation livre 1V - livre III ; que la chronologie de l'acquisition MIRRO, dont les données n'ont pas à être mises en doute, révèle que le Groupe SEB n'a pu avoir accès aux éléments du dossier concernant la vente de MIRRO par la justice américaine que le 11 juin 2006 et qu'il n'a été certain de cette acquisition que par sa désignation résultant d'une décision de justice étrangère en date du 8 août 2006 ; qu'il est également démontré que si des contacts antérieurs ont été de nature à faciliter le processus d'acquisition partielle de la société SUPOR, celle-ci n'a pu se concrétiser qu'à l'issue d'une évolution de la législation chinoise à effet général du 1er février 2006 (réglementation permettant à des investisseurs étrangers de prendre des participations dans des sociétés chinoises) et à effets particuliers des 30 juin et 8 août 2006 (mécanismes financiers d'achat de sociétés chinoises cotées ou non) ; que l'information sur ces acquisitions, réalisées toutes deux en août 2006, a été faite sans délai à destination des représentants du personnel convocation du comité de groupe France le 16 août 2006 pour le 24 août, du comité d'entreprise européen le 17 août 2006 pour le 28 août, et du comité d'entreprise de la Société TEFAL le 23 août 2006 pour le 29 août, soit avant la dernière réunion sur la consultation livre III, tenue le 12 septembre 2006 ; qu'enfin, qu'il est établi par les éléments versés aux débats, en l'occurrence une note sur la stratégie du groupe en Chine diffusée en août 2006, un tableau récapitulatif des principales données de SUPOR et de l'activité petit électroménager-bouilloires (le site de Dampierre dont la fermeture avait été décidée étant concentré sur la production de bouilloires), ainsi que les données concernant les actifs MIRRO, dépourvus de toute unité de production et de personnel à l'exception d'une dizaine de salariés des services marketing et commercial dont l'intégration est prévue au sein du Groupe SEB USA, que les acquisitions de SUPOR et de MIRRO WEAREVER ne peuvent avoir aucun impact sur les productions et les emplois des sites français ; que ces informations, données aux représentants du personnel en août 2006, ont mis en évidence l'absence de lien entre ces acquisitions et le projet de réorganisation industrielle soumis à consultation depuis le mois de janvier précédent ; qu'en cause d'appel, la Société TEFAL, démontre le caractère inopérant de l'argumentation de la partie adverse concernant l'activité sous-traitance, de sorte qu'elle conforte sa position sur l'absence de conséquences de l'achat SIJPOR en termes d'emplois et de volumes industriels en France ; qu'ainsi, c'est à juste titre que la société soutient que son comité d'entreprise n'était pas fondé, en octobre 2006, à demander la reprise ab initio des procédures de consultation des livres IV et III ; que dès lors, le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a rejeté les prétentions du comité d'entreprise et des syndicats CGT et CFDT ; Et AUX MOTIFS, éventuellement adoptés, QUE :I) Sur les consultations des livres 1V et III du Code du travail :Qu'aux termes du dispositif de leurs conclusions où seules figurent des demandes précises et articulées en droit, les critiques du comité d'entreprise et des trois syndicats sur les opérations de consultation au titre des livres IV et III ne portent que sur l'absence de prise en compte des acquisitions MIRRO et SUPOR dans la

stratégie présentée au comité d'entreprise et ses incidences sur l'emploi ; qu'en premier lieu les dispositions de l'article L.432-1 du Code du travail selon lesquelles le comité d'entreprise doit être informé sur les prises de participation dans une société tierce ne peuvent être utilement invoquées puisque le comité d'entreprise visé par ce texte est au cas d'espèce celui de SEB, l'acquéreur, et non celui de TEFAL, sa filiale ; que toutefois le comité d'entreprise de la S.A.S. TEFAL a été réuni le 29/8/06 pour être informé de ces projets d'acquisition (points n° 4 et 5 de la réunion) ; que s'agissant du plan de réorganisation du Groupe SEB, les consultations ont débuté début 2006 tandis que les possibilités de prise de participation dans ces deux entreprises n'ont été confirmées qu'à partir du deuxième semestre 2006, en fin de phase de consultation, de sorte qu'il ne pourrait y avoir en tout état de cause remise en cause de l'intégralité du processus ; que surtout, il convient d'apprécier si ces acquisitions peuvent avoir un lien et une influence sur le projet de réorganisation industrielle soumis à consultation pour devoir y être intégrées (cf. à ce sujet notamment les documents "le Groupe SEB renforce ses positions en Chine" et "le Groupe SEB renforce sa présence dans les articles culinaires aux Etats-Unis") ; qu'en ce qui concerne MIRRO WEAREVER il s'agit uniquement de racheter une structure logistique, marketing et commerciale d'une trentaine de salariés aux Etats-Unis mais non l'unité de production du Mexique qui n'est pas dans le périmètre de la reprise, de sorte qu'il n'y a aucune incidence quelconque possible sur l'emploi au sein du Groupe SEB ; que s'agissant de SUPOR Chine, à supposer que le projet aboutisse, ce qui n'est pas encore certain au jour du présent jugement, il est amplement justifié par les pièces versées aux débats, et notamment par les diverses communications aux institutions représentatives du personnel du Groupe SEB (cf notamment 43-2, 43-3, 47), qu'il s'agit, comme précédemment au Brésil, d'acquérir un fabricant local pour fabriquer et vendre sur le marché chinois, de l'Asie et en zone dollar exclusivement, mais aucunement de délocaliser en Chine d'autres productions françaises du Groupe SEB ; que du reste, pour l'instant, SUPOR fabrique des bouilloires en quantité anecdotique et a pour activité à 99 % la fabrication de casseroles et autres articles de cuisson électrique (cf. pièce n° 52) ; que le but de l'acquisition de SUPOR ne serait même pas de développer le "sourcing" (cf. PV comité de groupe du 25/8/06 page 37 : "Pour cela la Chine dispose de fabricants/sous-traitants spécialisés à bien moindres coûts") ; qu'en réponse aux interrogations du comité d'entreprise, il a été affirmé à deux reprises, lors des réunions des 12 et 25/9 du livre III que le rachat de SUPOR n'aurait aucune répercussion sur l'emploi (cf. également PV du comité de groupe du 25/8 page 15) ; que surtout et en tout état de cause, le projet de réorganisation du Groupe SEB soumis à consultation expose très clairement que la fabrication de bouilloires en France pour être vendues en France et d'autres articles à faible contenu technologique (cafetières, grilles-pain...) n'est absolument plus viable économiquement face à la concurrence des produits importés des pays émergents aux coûts horaires cinquante fois inférieurs à ceux de la majeure partie de l'Europe ; qu'ainsi, 90 % de la production mondiale de bouilloires est fabriquée en Chine et TEFAL restait le seul fabricant européen de ce type d'article ; que, par ailleurs, la tendance du marché était aux bouilloires métalliques mais les investissements nécessaires

en France pour lancer une nouvelle ligne de fabrication étaient trop importants pour être compétitifs en termes de prix de vente par rapport à la concurrence déjà présente sur ce marché ; que, partant de ce constat, il était décidé dans le plan de réorganisation 2006-2008 d'arrêter complètement en 2008 la fabrication de tels articles en France, ce qui impliquait la fermeture du site de DAMPIERRE dédié à la fabrication des bouilloires et d'acheter exclusivement ces articles à bas coût à des fournisseurs chinois (politique de "sourcing" intégral) et de faire fabriquer les produits innovants (bouilloires métal..) dans un site du groupe en Asie (page 69), étant précisé que le Groupe SEB dispose déjà d'une unité de production à SHANGAÏ (cf. organigramme page 116) ; que, dans ces conditions, l'annonce de l'achat d'une usine en Chine, même si elle devrait servir à la fabrication d'articles destinés au marché français, ce qui n'est pas le cas, ne serait que la suite logique de cette décision et non un élément nouveau et ne remettrait pas en cause l'objet de la consultation du comité d'entreprise, à savoir la disparition programmée d'un site de production non rentable ; que cette question nécessairement induite de rachats éventuels en Chine a du reste été abordée lors des consultations (cf. PV du 15/5/06 après-midi, page 5 : "la CGT remarque dans ce cas que la Direction pourrait aussi présenter au Comité d'Entreprise ses projets de rachats en Chine, même s'ils ne sont pas finalisés"), mais aussi lors des réunions ordinaires du comité d'entreprise (cf. pièces n° 50-2 et 50-1 : réunion du 28/3/05, question 1-4 et réunion du 1/12/05, question 9-3) ; qu'enfin le Groupe SEB affirme disposer d'une solution d'emploi interne pour toutes les personnes concernées par la réorganisation et rien ne permet aujourd'hui aux demandeurs d'affirmer que la perspective d'une acquisition en Chine remettrait en cause cet engagement de l'employeur et, pour l'heure, il n'est pas question de la validité ou non du P.S.E. (plan de sauvegarde de l'emploi) soumis à consultation mais seulement de la régularité de cette dernière ; qu'en conséquence, il n'existe pas d'élément nouveau ayant une incidence sur les perspectives d'emploi telles que présentées dans la stratégie du groupe arrêtée jusqu'en 2008 et, en tant que de besoin, il a déjà été répondu aux interrogations du comité d'entreprise quant à l'absence d'incidence sur l'emploi de cette acquisition dans le cadre des consultations menées ; que pour les consultations du livre IV que la S.A.S. TEFAL a menées en premier, la loi ne donne aucun canevas, précisant seulement que la consultation précédant la décision du chef d'entreprise doit intervenir "en temps utile" (L.432-1) et que le comité d'entreprise doit disposer, pour lui permettre de formuler un avis motivé, "d'informations précises et écrites" et "d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations" (L.431-5) ; que dans ce cadre, plusieurs réunions ont eu lieu : - le 16/2/06 en vue de la désignation d'un expert; séance levée au bout d'un quart d'heure après le départ de tous les membres du comité d'entreprise remettant une déclaration de protestation ; - le 9/3/06 lors de laquelle le cabinet SYNDEX a été désigné (désignation non prévue dans le cadre du livre 1V) ; - le 24/4/06 pour la présentation du rapport d'expertise, réunion reportée à l'unanimité, le rapport n'étant pas prêt ; - le 15/5/06 au matin avec objet identique en présence de Monsieur X... pour le Cabinet SYNDEX, la consultation proprement dite du comité d'entreprise étant reportée à la prochaine réunion ; - le 31/5/06

pour avis du comité d'entreprise, réunion reportée à l'unanimité par les membres faute de réponse jugée suffisante de la direction à diverses interrogations (remise tardive des procès verbaux de réunion du C.E., stratégie du groupe à 3-5 ans, réponses à un courrier du 14/4 sur la possibilité d'envisager d'autres productions sur le site de DAMPIERRE, éclaircissements sur les budgets recherches & développement et publicité par familles de produit, alternatives à la fermeture du site de DAMPIERRE), - le 8/6/06 après réponse de la direction à ces interrogations par lettre du 1/6/06, refus du comité d'entreprise d'exprimer un avis et vote d'une déclaration reprenant les griefs précédant ; que s'agissant du livre III, le Code du travail prévoit que le comité d'entreprise tient deux réunions séparées d'un délai variable fonction du nombre d'emplois concernés, voire trois réunions s'il s'est adjoint le concours d'un expert comptable (L.321-7-1), ce qui a été le cas du comité d'entreprise TEFAL ; que, pareillement, plusieurs réunions ont été convoquées par l'employeur d'initiative ou en exécution de l'ordonnance de référé - le 15/5/06 après-midi lors de laquelle le Cabinet SYNDEX a été désigné en qualité d'expert au titre du livre III - ; le 6/06/06 pour présentation du rapport d'expertise en présence de deux membres du Cabinet SYNDEX ; - le 28/06/06 pour que le comité d'entreprise donne son avis ; refus du comité d'entreprise de donner son avis sur l'ensemble des questions à l'ordre du jour ; réunion commencée à 9 h 30 et interrompue à 14 h 15 dans la confusion après séquestration temporaire des membres de la direction par l'assemblée des salariés présents comprenant des salariés du site de DAMPIERRE non élus au comité d'entreprise ; - le 25/7/06 convoquée le 17/7 après l'assignation en référé du 13/7; refus du comité d'entreprise de donner son avis du fait de l'absence de la majeure partie des membres en raison des congés annuels et de l'irrégularité de la convocation (non contresignée par le secrétaire du comité d'entreprise et ne reprenant pas l'ordre du jour sollicité le 6/7 par la majorité de ses membres ; art. L.434-3 du Code du travail) ; - le 12/9/06 en exécution de l'ordonnance de référé du 4/9/06 ayant mis à néant la convocation à la réunion du 25/7/06 avec un ordre du jour reprenant la demande du 6/7 ; le comité d'entreprise a refusé d'exprimer un avis considérant qu'il devait préalablement être informé sur l'incidence des rachats MIRRO et SUPOR et obtenir des informations sur la stratégie à 3-5 ans du groupe en termes de gestion de l'emploi et des compétences ; - le 25/9/06 sur nouvelle demande du 15/9/06 des membres du comité d'entreprise (L.434-3) ; pas d'avis du comité d'entreprise réclamant les mêmes informations ; que formellement, dans leurs conclusions qui définissent l'objet des débats et lient le Tribunal, les demandes du comité d'entreprise et des trois syndicats associés de poursuite des consultations sont exclusivement fondées sur l'absence de prise en compte de l'incidence des acquisitions MIRRO et SUPOR sur la stratégie du Groupe SEB 2006- 2008 (ndr: document du 5/4/06) et le plan de restructuration qui leur ont été présentés pour avis ; qu'ayant été précédemment répondu par la négative à ce grief, il n'y a donc lieu d'ordonner la reprise du processus de consultation comme requis par les demandeurs pour fait nouveau ; qu'il doit donc être retenu que les consultations au titre des livres IV et III sont désormais achevées depuis le 8/6/06 et le 12/09/06 respectivement, le refus par le comité d'entreprise d'exprimer un avis n'interdisant pas de retenir que

l'employeur a satisfait à ses obligations de consultation ;II) Sur la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)Que formellement et juridiquement, dans leurs conclusions, les demandeurs n'ont pas établi de lien entre leur demande de négociation de la GPEC et leurs contestations de la validité des consultations au titre des livres IV et III du projet de réorganisation industrielle du Groupe SEB ; qu'au demeurant la GPEC a pour objet l'adaptation de l'emploi aux contraintes conjoncturelles prévisibles par le recours notamment à des actions de formation, de validation des acquis, de bilans de compétences et d'accompagnement à la mobilité géographique des salariés ; qu'au cas présent, l'objet du plan de réorganisation du Groupe SEB n'est pas une modification des contrats de travail induite par des mutations technologiques mais bien des suppressions de postes rendues nécessaires par la baisse drastique des prix et la perte prévisible de parts de marché qu'aucune GPEC, même prévisionnelle, n'est à même d'endiguer ; qu'enfin rien dans les articles L.320-2 (négociation triennale) et L.432-l-1 (information annuelle) n'indique que la GPEC serait un préalable obligé d'une consultation au titre des livres IV et III du Code du travail et il n'y a lieu d'ajouter à la loi là où elle ne dispose pas ; que l'article 72 de la loi 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a introduit dans le Code du travail un article L.320-2 qui prévoit : "Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L.439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L.439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de plus de cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L.320-3, sur les matières mentionnées à cet article. Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa » ;que la loi du 18/01/2005 n'a prévu aucune mesure spécifique quant à l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions au chapitre des dispositions transitoires ; qu'elles sont donc exécutoires depuis la promulgation de la loi qui impose à l'employeur une obligation de négocier ; qu'une loi imposant une obligation nouvelle doit s'interpréter plutôt dans le sens où elle produit un effet plutôt que dans celui où elle n'en produit aucun ; qu'il faut donc comprendre que l'employeur est tenu depuis cette loi de négocier sur la GPEC s'il lui en est fait la demande et qu'à défaut, il doit prendre en prendre l'initiative avant l'expiration des trois ans suivant la date d'entrée en vigueur de la loi sans quoi la formulation logique aurait été « l'employeur est tenu d'engager avant trois ans une négociation triennale

portant sur ( ) » ; que la S.A.S. TEFAL devait donc engager les négociations prévues à l'article L.320-2 du Code du travail dès que cela lui a été demandé ; que toutefois, la direction des ressources humaines du Groupe SEB s'était engagée à le faire dès début janvier 2007 par lettre du 13-9-06 adressée au secrétaire du comité d'entreprise TEFAL (pièce 46-4), avant même l'introduction de la présente instance (assignation du 11/10/06) qui, partant, est désormais dépourvue d'objet sur ce point compte tenu de la date du présent jugement (10/01/2007) ; qu'il sera donc donné acte à la S.A.S. TEFAL de ce qu'elle s'engage à entamer les négociations sur la GPEC en janvier 2007 et elle ne sera condamnée à le faire qu'à défaut de respect de cette promesse ; ALORS QUE la stratégie de l'entreprise et la Gestion prévisionnelle de l'emploi, comme la négociation annuelle, sont essentielles pour l'appréhension du devenir de l'entreprise, de même que le périmètre du groupe, en particulier, à l'occasion d'un plan de restructuration dont l'objet est précisément d'arrêter la stratégie de l'entreprise pour les années à venir ; que si la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement collectif n'est pas par principe subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, il en est nécessairement autrement lorsque cette consultation a été demandée, alors qu'un plan de restructuration à long terme est envisagé ; qu'en refusant d'ordonner la mise en oeuvre de la procédure de négociation sur la GPEC au vu du seul engagement de l'employeur d'y procéder, les juges du fond ont violé les articles L.432-1, (actuellement L.2323-5, L.2323-15 et L.2323.19) L 431-5 (L.2223-2 à 5), L 320-2 (L.2242-15 et 18) et 321-4 (L.1235-10, L.1236-61 et 32) du Code du travail ; ALORS en conséquence QUE la Cour d'appel a constaté que la procédure de consultation sur la Gestion prévisionnelle des emplois n'avait commencé que le 12 janvier 2007 alors que la demande en avait été faite au cours de la procédure de consultation sur la restructuration et au plus tard en référé ; qu'en disant que l'employeur avait satisfait obligations susvisées en s'engageant à mettre en oeuvre la procédure de Gestion prévisionnelle et en poursuivant parallèlement les procédures de restructuration engagées en sorte qu'il n'y avait pas lieu de suspendre lesdites procédures, la Cour d'appel n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard desdites dispositions ; QUE de même, en affirmant que la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement ne pouvait être subordonnée au respect préalable de la consultation du comité d'entreprise au titre de l'article L.432-1-1 (actuellement L.2323-56), la Cour d'appel a violé lesdites dispositions ensemble les textes susvisés. ; ALORS, surtout, QUE les demandeurs soulignaient que le plan de restructuration s'inscrivait dans la volonté du groupe d'assurer sa compétitivité ce qui impliquait nécessairement la prise en considération des exigences de la gestion prévisionnelle des emplois ; qu'en s'abstenant de caractériser la cause justificative du plan en cause et des licenciements en résultant, la Cour d'appel n'a, en tout cas, pas légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ; ALORS, enfin, QUE les demandeurs faisaient valoir que le plan de restructuration en cause était sous-tendu et justifié par un document de GPEC intitulé « stratégie du Groupe SEB 2006-2008 » dont les prévisions ne correspondaient plus à la réalité de la stratégie du groupe dès l'annonce le 11 août 2006 du rachat de MIRRO et SUPOR, acquisition nécessairement en cours au moment de la rédaction

du dit plan, dont les constatations étaient donc erronées et en tout cas incomplètes; qu'il ressortait de ce document prévisionnel établi le 5 mai 2006 que la stratégie du groupe y était définie au regard seulement du sourcing en Chine et, encore, limité à des catégories de produits bien définies sans qu'il soit fait état du projet du groupe de s'implanter massivement en Chine, d'y acquérir des unités de production ( ce qui est totalement différent du sourcing) et d'y développer de nouvelles productions tandis que la nouvelle stratégie du groupe affichée dès le 29 août 2006 devant le comité d'entreprise était d'affirmer que, sans implantation du groupe en Chine, la place dominante du Groupe SEB était en jeu ; qu'ils précisait l'importance de l'achat de SUPOR, n° 1 des articles culinaires en Chine, n° 4 du petit électroménager, employant 5000 personnes quand le Groupe supprimait 890 emplois en France, avec un chiffre d'affaires en 2005 et 147.000.000 d'euros et une croissance annuelle de 50 % ;qu'ils relevaient que 60 % environ de la production des unités française du groupe était destinée à l'Asie du Sud-Est ; qu'ils soulignaient encore qu'il était établi par les éléments du dossier que la stratégie du groupe était autre que celle décrite et retenue par le tribunal dès lors que dès le 5 janvier 2007 des transferts de production de TEFAL étaient organisés au profit de SUPOR représentant au bas mot 2.654.000 pièces, transferts reconnus par la Société TEFAL, ce qui établissait l'impact direct de l'implantation chinoise sur le devenir de l'entreprise ; qu'en s'en tenant à la date à laquelle les conditions des rachats avaient été connus, sans rechercher si leur mise en oeuvre n'était pas un élément essentiel de la stratégie de restructuration, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés ;QU'en tout cas, faute d'avoir pris en considération ces circonstances essentielles, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile.

---

## RÉFÉRENCE

JURI, 27 mai 2009. Disponible sur Légifrance :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020685669> (consulté le 20 juin 2026).