

## LA JUSTICE APPROUVE L'ACCORD D'ANTICIPATION

**Le tribunal des référés de Nanterre a rendu son ordonnance vendredi dernier (8 juillet) : la Direction de Thales Avionics est condamnée à :**

- suspendre son projet jusqu'à l'information et la consultation des CE de Meudon, Le Haillan et Vendôme et
- à payer 3 000 € à la CGT.

### **Rappel sur le dossier :**

En juillet 2009, Thales Avionics a décidé de ré-organiser son outil de production. Parmi les mesures envisagées, TAV ajoute à son atelier de réparation de Singapour, une usine de production des équipements les plus vendus.

Légalement, sur ce type de projet, la loi oblige l'employeur à expliquer à ses représentants du personnel, les raisons qui l'ont poussé à faire ces choix. Après s'être pris dans le tapis dans un simulacre de justification économique, la direction a avoué avoir cédé aux sirènes d'un marché aéronautique asiatique aux atours prometteurs...

Lors du CCE du 28 janvier 2010, la direction force la consultation. Les élus mandatent le secrétaire pour obtenir des compléments d'informations. Après tergiversations, les élus obtiennent un CCE : le 9 mars 2010. Devant le constat que malgré les incertitudes sur la rentabilité, la direction, soutenue publiquement par ses actionnaires et l'Etat, ne renoncerait pas, dans le respect de ses prérogatives, la CFDT a accepté une consultation après un délai de 1 mois.

Le CCE suivant ce délai a eu lieu les 8 et 9 juin. La CFDT, CGT-FO et Supper ont acté leur position au PV.

Pendant ce temps, la CGT entraînant la CFE-CGC, demande le 18 mai au juge des référés :

- a) De faire interdiction à TAV de mettre en œuvre des ruptures de contrat de travail ou des départs en retraite en rapport avec le plan, tant que le CCE et les CE n'auront pas été informés et consultés conformément aux procédures de licenciement collectif,

➔ ***Nous, salariés, avons nous intérêt à cette requalification ?***

- b) De suspendre l'application du plan tant que les comités d'établissement du Haillan, de Meudon et de Vendôme n'auront pas été informés et consultés sur les conséquences organisationnelles et sociales,

➔ ***Aucune information n'est signalée comme manquante ou incomplète qui aurait permis d'avancer dans l'argumentation intersyndicale. Quel est le but recherché ?***

- c) De payer les frais de la procédure et verser 4000 € aux syndicats attaquants.

➔ ***Contrairement à ce que laissaient croire ceux qui ont porté cette action, les juges ne se prononcent jamais sur le dossier économique.***

➔ ***Cette procédure judiciaire ne rentre pas dans une tactique réfléchie servant l'intérêt des salariés.***

## **Les décisions du juge confirment les positions tenues par la CFDT. Elles sont :**

a) le CCE a obtenu les informations nécessaires à son positionnement. Comme la direction s'est engagée à 0 licenciement, la procédure demandée ne s'applique pas.

→ *Le secrétaire du CCE a donc eu raison de ne pas poursuivre le mandat sur ce sujet.*

→ *Les avocats du CCE et des CE de Meudon et du Haillan ont œuvré pour éviter une condamnation sur ce point qui aurait fragilisé l'accord d'anticipation, celui-là même qui évite les licenciements. La relecture de cet accord par la juge des référés apporte un soutien incontestable à cet accord que toutes les organisations syndicales ont négocié et signé. C'est un réel soulagement pour l'ensemble des militants qui ont participé à l'élaboration de cet accord.*

### **Extrait :**

Mais attendu qu'un accord a été conclu le 10 juin 2010 au sein de la société THALES AVIONICS en vue de mettre en oeuvre, dans le cadre du plan d'adaptation industrielle, un dispositif de gestion active de l'emploi en application de l'accord de groupe conclu le 23 novembre 2006; que dans cet accord d'entreprise, la société THALES AVIONICS s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement dans le cadre de la mise en oeuvre du plan d'adaptation industrielle; qu'en outre, les mesures prévues par le dispositif de gestion active de l'emploi ne sont destinées qu'à des salariés volontaires et ne prévoient aucune rupture de contrat de travail; qu'en effet, il est prévu des mesures de mobilité interne ou externe dans le cadre d'une convention de mutation, de formation, de temps choisi, de mise à disposition sans obligation permanente d'activité, d'accès à la retraite;

Attendu qu'il en ressort que le plan d'adaptation industrielle prévu sur une période de trois années doit entraîner une compression d'effectifs sans rupture de contrats de travail; que dès lors, les dispositions concernant les procédures de licenciements collectifs pour motif économique sont inapplicables; qu'aucun trouble manifestement illicite n'est donc caractérisé de ce chef;

b) la ré-organisation a incontestablement des impacts locaux, et donc la direction doit procéder aux informations et consultations des CE. Dans l'attente, la direction doit suspendre l'application du plan.

→ *La condamnation arrive alors que la procédure est en cours. A ce jour, la direction n'a jamais refusé d'information - consultation des CE → fallait-il ester sans acter la demande ?*

c) TAV doit payer la procédure et 3000 € à la CGT.

*Tout ça pour rien, sauf la dégradation du climat syndical à TAV et plus particulièrement, au Haillan et à Meudon et sauf 3 000 € pour la CGT, le prix de la division syndicale !*

## **Fin de l'épisode juridique, que faut-il en retenir ?**

- ✓ **La justice valide notre accord d'Anticipation,**
- ✓ **La Direction ne doit pas forcer les consultations,**
- ✓ **La Direction ne doit pas utiliser des argumentaires bidons,**
- ✓ **Halte aux procédures procédurières :**

**Les « info-consult » sont obligatoires : la direction doit les rendre utiles**

**SUR CE, LA CFDT VOUS SOUHAITE DE TRES BONNES VACANCES**