

**5<sup>ème</sup> CHAMBRE CIVILE**  
**SUR LE FOND**

**TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE**  
**DE BORDEAUX**  
**5<sup>ème</sup> CHAMBRE CIVILE**

**JUGEMENT DU 02 NOVEMBRE 2017**

35Z

N° RG : 16/02990

Minute n° 2017/00

**AFFAIRE :**

**CE FORD AQUITAINE  
INDUSTRIES, Syndicat CGT  
FORT AQUITAINE  
INDUSTRIES**

C/

**SAS FORD AQUITAINE  
INDUSTRIES**

Grosses délivrées  
le

à  
Avocats : la SELARL BARDET &  
ASSOCIES  
l'AARPI GFP AVOCATS  
la SCP GUEDON - MEYER

**COMPOSITION DU TRIBUNAL :**

Lors des débats et du délibéré :

**Monsieur Pierre GUILLOUT, Vice-Président**  
**Madame Caroline FAURE, Vice-Président**  
**Madame Jacqueline DESCOUT, Vice-Président**

Greffier, lors des débats et du prononcé  
**Pascale BUSATO, Greffier**

**DÉBATS :**

\_\_\_\_\_

A l'audience publique du 07 Septembre 2017  
Délibéré au 02 novembre 2017  
Sur rapport de Madame FAURE conformément aux dispositions de  
l'article 785 du code de procédure civile

**JUGEMENT:**

Contradictoire  
Premier ressort  
Prononcé publiquement par mise à disposition du jugement au greffe,  
les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions  
prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile

**DEMANDERESSES :**

**CE FORD AQUITAINE INDUSTRIES**  
Zone Industrielle de Blanquefort  
BP 32  
33290 BLANQUEFORT

représentée par Maître Monique GUEDON de la SCP GUEDON -  
MEYER, avocats au barreau de BORDEAUX, avocats plaidant

**Syndicat CGT FORT AQUITAINE INDUSTRIES**  
BP 32  
Zone Industrielle de Blanquefort  
33290 BLANQUEFORT

représentée par Maître Monique GUEDON de la SCP GUEDON -  
MEYER, avocats au barreau de BORDEAUX, avocats plaidant

**DÉFENDERESSE :**

**SAS FORD AQUITAINE INDUSTRIES**

Zone Industrielle  
BP 32  
33290 BLANQUEFORT

représentée par Maître Max BARDET de la SELARL BARDET & ASSOCIES, avocats au barreau de BORDEAUX, avocats postulant, Maître Florence DUPONT de l'AARPI GFP AVOCATS, avocats au barreau de PARIS, avocats plaidant

\*\*\*\*\*

**EXPOSE DU LITIGE**

Le 31 décembre 2010, le Groupe Ford reprenait la société First Aquitaine Industries dont le site industriel – antérieurement sa propriété – se trouve à Blanquefort, à proximité de la société Getrag Ford Transmissions GmbH, une co-entreprise, ci-après appelée GFT.

Le 31 août 2011, l'État représenté par le préfet de la Région Aquitaine, préfet de la Gironde, concluait avec la société First Aquitaine Industries une convention d'activité partielle de longue durée afin d'éviter les licenciements pour motifs économiques ou d'en réduire le nombre et également le recours au chômage partiel, moyennant le remboursement par l'État de diverses sommes.

Le 24 mai 2013, l'État et plusieurs collectivités territoriales d'Aquitaine concluaient un accord cadre d'une durée de cinq années relatif au maintien de 1000 emplois sur son site de Blanquefort en Gironde, moyennant le versement d'aides.

En juillet 2013, la société First Aquitaine Industries redevenait, à la suite d'une modification de la dénomination sociale, la société Ford Aquitaine Industries (ci-après appelée société FAI).

Les membres du comité d'entreprise de la société FAI étaient convoqués à une réunion prévue le 24 novembre 2014 dont le point 6 de l'ordre du jour était consacré à un projet d'accord sur la flexibilité du travail.

Le 1er décembre 2014, était établi un procès-verbal de désaccord des organisations syndicales sur la mise en place au sein de la société FAI de mesures de flexibilité et notamment de transfert de personnel au sein de l'entreprise GFT, proposées en vue de renforcer la compétitivité de l'entreprise et sa capacité à attirer de nouveaux investissements.

Une décision unilatérale de flexibilité du travail était prise par la direction de FAI, qui réunissait le comité d'entreprise le 15 décembre 2014 avec à l'ordre du jour un point 6 consacré à la convention de prêt de main d'œuvre signée avec la société GFT.

Début 2015, les organisations syndicales saisissaient le cabinet SECAFI dans le cadre du droit d'alerte.

Par acte d'huissier en date du 22 mai 2015, le Comité d'Entreprise FORD AQUITAINE INDUSTRIES et le Syndicat CGT FORD ont fait assigner la société FORD AQUITAINE INDUSTRIES devant le président de ce tribunal statuant en référé.

Par ordonnance de référé du 25 août 2015, le juge des référés a :

Déclaré irrecevable l'intervention volontaire de Messieurs Vincent ALAUZE et Eric LAFARGUE ainsi que celle de Madame Patricia GANIZATE ;

Déclaré recevable l'action du Syndicat CGT FORD ;

Déclaré irrecevable l'action du comité d'entreprise de la société Ford Aquitaine Industries ;

Constaté l'existence d'un trouble manifestement illicite du chef de l'absence de communication au comité d'entreprise des conventions de prêt de main d'œuvre et des avenants aux contrats de travail des salariés concernés ;

Rejeté l'existence de trouble manifestement illicite en ce qui concerne les deux autres chefs soulevés ;

Ordonné à la société Ford Aquitaine Industries de régulariser la situation des divers salariés ayant fait l'objet d'un prêt de main d'œuvre en communiquant au comité d'entreprise les conventions et avenants aux contrats de travail les concernant, dans le mois de la signification de la présente ordonnance, sous astreinte de 2 000 (deux mille euros) par jour de retard ;

Dit que le juge des référés se réserve la liquidation éventuelle de l'astreinte ;

Condamné la société Ford Aquitaine Industries à verser au Syndicat CGT FORD la somme de 3000 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par acte d'huissier du 11 mars 2016, le comité d'entreprise Ford Aquitaine Industries et le syndicat CGT Ford Aquitaine Industries ont assigné devant le présent tribunal la SAS Ford Aquitaine Industries afin de la voir respecter son engagement unilatéral de maintien de 1.000 salariés et en paiement de dommages et intérêts.

Les conclusions du **Comité d'Entreprise Ford Aquitaine Industries, du syndicat CGT Ford Aquitaine Industries** du 31 mai 2017 tendent à :

- déclarer recevable et bien fondée l'action diligentée par le comité d'entreprise Ford Aquitaine Industries et par le syndicat CGT Ford,

Dire et juger que la SASU Ford Aquitaine Industrie (FAI) viole l'engagement unilatéral, l'accord atypique pris devant le comité d'entreprise et son engagement contractuel avec l'Etat et les collectivités locales relatifs à la garantie de l'effectif à hauteur de 1.000 emplois en contrat à durée indéterminée équivalents à temps plein (ETP) effectifs actifs depuis 2014,

en conséquence :

- condamner la SASU Ford aquitaine Industries à respecter son engagement unilatéral, l'accord atypique pris devant le comité d'entreprise et son obligation contractuelle en date du 24 mai 2013 relatifs au maintien de l'effectif à hauteur de 1.000 salariés ETP effectifs actifs depuis 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018 sous astreinte de 5.000 € par jour de retard à compter de la signification du jugement,

- condamner la SASU Ford Aquitaine Industries à verser au comité d'entreprise de la société

FAI et au syndicat Ford chacun la somme de 8.000 € à titre de dommages et intérêts,

- débouter la société FAI de ses demandes,

- condamner la SASU FAI à verser globalement au syndicat CGT Ford et au comité d'entreprise de la société FAI la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Les conclusions de **la SASU Ford Aquitaine Industries** du 11 janvier 2017 tendent à:

à titre liminaire :

- dire et juger que le comité d'entreprise n'a pas d'intérêt à agir et de qualité à agir pour faire condamner FAI sur la violation d'un prétendu engagement unilatéral, accord atypique pris devant le comité d'entreprise, ou engagement contractuel avec l'Etat et les collectivités locales relatifs à une garantie de l'effectif,

- dire et juger que le syndicat CGT Ford n'a pas de capacité à agir et de qualité à agir pour faire condamner FAI sur la violation d'un prétendu engagement unilatéral, accord atypique pris devant le comité d'entreprise, ou engagement contractuel avec l'Etat et les collectivités locales relatifs à une garantie de l'effectif,

à titre subsidiaire :

- dire et juger que FAI n'a pas pris un engagement unilatéral de nature contractuelle ou atypique de garantie d'emploi ou de l'effectif à hauteur de 1.000 emplois en contrat à durée indéterminée ETP à l'égard du comité d'entreprise et du syndicat CGT Ford,

en conséquence :

- débouter le comité d'entreprise et le syndicat CGT ford de leur demande de respect par FAI d'un engagement unilatéral, accord atypique pris devant le comité d'entreprise, ou engagement contractuel avec l'Etat et les collectivités locales relatifs à une garantie de l'effectif à hauteur de 1.000 salariés ETP effectifs actifs depuis 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018 sous astreinte de 5.000 € par jour de retard à compter de la signification du jugement,

- débouter le comité d'entreprise et le syndicat cgt Ford de leur demande de condamnation de FAI de verser au syndicat demandeur et au comité d'entreprise la somme de 8.000 € à titre de dommages et intérêts,

- débouter le comité d'entreprise et le syndicat cgt Ford de leur demande de condamnation de FAI de verser au syndicat demandeur et au comité d'entreprise la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner le comité d'entreprise au versement de la somme de 8.000 € à titre de dommages et intérêts,

- condamner le comité d'entreprise et le syndicat CGT Ford au versement de la somme de 5.000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu l'ordonnance de clôture du 5 juillet 2017.

## MOTIFS

À l'audience, il a été sollicité par le tribunal une note en délibéré pour que les parties s'expliquent sur la compétence du juge du fond pour apprécier la capacité à agir des demandeurs.

Or, la société Ford Aquitaine Industries (FAI) a répondu par une note du 21 septembre 2017 en quatre pages non sur la compétence du juge du fond mais sur le défaut de capacité à agir et le défaut de qualité à agir du syndicat CGT Ford de nature à rendre irrecevables les demandes du syndicat CGT Ford.

Le Comité d'entreprise FAI et le syndicat CGT Ford dans une note en délibéré du 25 septembre 2017 a souligné que la société FAI mélangeait la notion de capacité à agir et la notion de qualité à agir.

Ils estiment que puisque le Juge de la mise en état n'a pas été saisi de ces moyens avant l'ordonnance de clôture, la société FAI est irrecevable à invoquer ces moyens devant le tribunal statuant au fond.

L'article 771 du code de procédure civile dispose que le Juge de la mise en état est jusqu'à son dessaisissement, seul compétent, à l'exclusion de toute autre formation du tribunal pour notamment statuer sur les exceptions de procédure.

Le défaut de capacité à agir constitue une exception de nullité de l'article 117 du code de procédure civile comprise dans la catégorie des exceptions de procédure.

En conséquence, l'exception de procédure pour défaut de capacité à agir du syndicat CGT Ford soulevée dans les conclusions au fond du 11 janvier 2017 de la société FAI aurait dû être soulevée devant le Juge de la mise en état alors seul compétent, dont la sanction non précisée dans les conclusions, ne pouvait conduire qu'à la nullité de l'assignation.

Par ailleurs, la société FAI ne pouvait faire des développements supplémentaires dans sa note en délibéré sur le défaut de capacité à agir et le défaut de qualité à agir du syndicat CGT Ford puisqu'une note en délibéré n'avait été autorisée que sur la compétence du Juge du fond et uniquement sur le défaut de capacité à agir.

La société FAI sera donc déclarée irrecevable en sa demande de voir dire et juger que le syndicat CGT Ford n'avait pas capacité à agir qui est en réalité une demande de nullité de l'assignation pour ce motif.

### Sur l'intérêt à agir et la qualité à agir du Comité d'entreprise FAI :

Il s'agit de fins de non-recevoir au sens de l'article 122 du code de procédure civile et non d'une exception de procédure, qui peuvent donc être examinées par le juge du fond.

Il convient de rappeler que l'ordonnance de référé du 25 août 2015 qui a déclaré irrecevable l'action du comité d'entreprise FAI n'a pas autorité de chose jugée en vertu des dispositions de l'article 488 du code de procédure civile.

Le Comité d'Entreprise FAI oppose qu'il a un intérêt légitime à agir personnellement et directement et qu'il justifie d'un préjudice personnel et direct.

Le présent litige porte sur le maintien de 1.000 emplois sur le site de Blanquefort à

compter de 2014.

L'article L 2323-1 du code du travail dispose que le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 911-2 dommages et intérêts code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux

L'article L 2323-6 du code du travail dans sa version applicable du 1<sup>er</sup> mai 2008 au 1<sup>er</sup> janvier 2016 dispose que le comité d'entreprise est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle. De même en vertu de l'article L 2323-56 du code du travail, le comité d'entreprise est consulté et informé sur l'évolution de l'emploi.

Le législateur a voulu ainsi réduire l'action du comité d'entreprise à la défense exclusive de ses propres intérêts.

Le comité d'entreprise se prévaut des dispositions des articles L 2323-6 et L 2323-56 du code du travail pour voir constater que le comité d'entreprise est consulté et informé sur les effectifs ; il fait valoir qu'il n'a cependant pas été mis à l'ordre du jour le non-respect de l'engagement du maintien de 1.000 emplois.

Le litige porte donc sur le défaut d'information ou de consultation du comité d'entreprise à la suite défaut de respect d'un accord. Cependant, l'obligation d'information et de consultation auprès du comité d'entreprise dans le cadre d'un accord ne confère pas pour autant la qualité de partie à cet accord. Par ailleurs, il n'est pas démontré en l'espèce que la procédure de consultation d'information et/ou d'information auprès du comité d'entreprise n'a pas été respectée dès lors que les comptes-rendus du comité d'entreprise ordinaires ou extraordinaires produits par la société FAI (pièces 17 : juillet 2012, 18 : février 2015, 20 : décembre 2014 ) comportent des éléments sur les effectifs.

De surcroît, la signature de l'accord cadre entre la FAI et les collectivités territoriales et l'Etat du 24 mai 2013, a été suivi d'une information auprès du comité d'entreprise le 27 mai 2013 et de précédentes réunions du comité d'entreprise à plusieurs reprises en février, mars et avril 2013 eu égard au compte-rendu du comité d'entreprise du 27 mai 2013.

Aucune irrégularité ne peut donc retenue dans la procédure d'information/consultation de nature à justifier de la qualité à agir du comité d'entreprise.

La demande porte donc sur une question de fond qui excède la mission du comité d'entreprise puisqu'elle ne rentre pas dans ses prérogatives propres qui lui ont été conférées par la loi et qu'il ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés.

Compte tenu de ces éléments, le comité d'entreprise n'a donc pas de qualité à agir pour critiquer l'exécution d'un accord.

Par ailleurs, le comité d'entreprise ne justifie pas d'un préjudice direct car si une diminution des effectifs a pour effet de diminuer les subventions à allouer au comité d'entreprise du fait de la diminution de l'assiette, il s'agit d'un préjudice indirect et le comité d'entreprise ne justifie donc pas d'un intérêt à agir.

L'action du comité d'entreprise de Ford Aquitaine Industries doit donc être déclarée irrecevable.

Sur la recevabilité de l'action du syndicat CGT Ford :

Comme il a été exposé ci-dessus, le défaut de capacité à agir du syndicat CGT Ford relevait de la compétence du Juge de la mise en état et ne sera donc pas examiné par le présent tribunal qui n'examinera que sa qualité à agir.

En application de l'article L 2132-3 du code du travail, applicable depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

L'objet de la présente action tend à la défense de l'emploi des salariés de l'entreprise et à l'exécution d'un accord. Le syndicat CGT Ford a donc qualité à agir sur ce fondement. Son action est donc recevable.

Sur le fond :

Le syndicat CGT Ford fait valoir que la société FAI a pris l'engagement de maintien de 1.000 emplois sur le site de Blanquefort à partir de 2014 pour une durée de cinq années sous deux formes :

- un engagement de nature contractuelle dans le cadre de l'accord cadre signé le 24 mai 2013,
- un engagement unilatéral ou accord atypique valant engagement unilatéral à l'égard de l'ensemble du personnel et les instances représentatives du personnel.

Il est constant que l'accord cadre du 24 mai 2013 relatif au maintien par FAI de 1.000 emplois sur son site de Blanquefort a été signé entre l'Etat, les quatre collectivités locales : conseil régional d'Aquitaine, Conseil Général de Gironde, Communauté urbaine de Bordeaux et Ville de Blanquefort, et la société FAI.

Le syndicat CGT Ford n'étant pas signataire de cet accord n'est pas fondé à s'en prévaloir pour évoquer un manquement de la société FAI sur la base d'un engagement contractuel.

Dès lors que aucun accord n'a été signé entre les syndicats et les instances représentatives du personnel, il ne peut s'agir d'un accord collectif sur le travail.

En revanche, il convient de constater que les références à un maintien de l'emploi à hauteur de 1.000 salariés se sont multipliées à compter de 2011 à l'occasion de communication interne de la part de la direction et d'information à l'égard du comité d'entreprise permettant de caractériser un engagement unilatéral de la part de l'employeur vis-à-vis des syndicats et des instances représentatives du personnel.

Ainsi, le Flash Info du 3 février 2011, à l'occasion de la réunion Ford Europe fait état de l'engagement de trouver une solution pour que l'usine de Bordeaux fournisse du travail à 1.000 personnes.

De même, le 9 mars 2011 la direction fait état de “*l’engagement sans équivoque*” de Ford de 1.000 emplois dans le cadre d’un nouveau projet industriel; le 29 mars 2011, la direction rappelle qu’elle vient de franchir une étape essentielle dans “*la consolidation des 1.000 emplois minimum*” pour l’usine de Bordeaux.

Cet engagement de 1.000 emplois était pris dans le cadre d’une double perspective : maintenir un emploi au moins pour 1.000 personnes sur le site de Blanquefort de nature ainsi à préserver l’emploi et à obtenir des aides en corrélation de la part des collectivités territoriales et de l’Etat ce qui a été réalisé par la signature de l’accord cadre du 24 mai 2013, mais aussi de trouver une solution pour mettre en adéquation les effectifs par rapport à la baisse de production inhérente à la crise de l’automobile débutée aux Etats Unis en 2008.

Compte tenu des termes même de l’accord -cadre du 24 mai 2013 , il ne pouvait s’agir d’un simple objectif :

- “Accord-cadre relatif au *maintien* par FAI de 1.000 emplois sur son site de Blanquefort”
- la FAI *confirme* son objectif d’employer en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein 1.000 salariés sur le site de Blanquefort au titre des projets soutenus
- la FAI *s’engage* à fournir au 31 décembre de chacun des années considérées les éléments identifiant *la présence sur le site* de 1.000 emplois en CDI et en ETP, au moyen de documents communiqués à l’Etat afin d’attester du niveau de réalisation de l’objectif,
- la FAI accepte le principe de proratisation des aides de l’Etat et des collectivités locales en fonction du nombre d’emplois *sauvegardés* sur la durée des cinq années.

Ainsi, si avant 2013 il s’agissait d’un objectif à atteindre en 2013, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le seuil de 1.000 emplois devait être atteint, ce qui permettait à la direction d’une part de diminuer les effectifs puisque le 31 janvier 2011, les effectifs s’élevaient à 1.497 salariés, et d’autre part, à garantir un maintien d’emplois à un seuil de 1.000 salariés qui ne pouvait être diminué en de-ça de ce montant pour préserver la paix sociale.

Ces termes manifestent donc de la part de la direction de la FAI une expression de volonté claire et dénuée d’ambiguïté d’une garantie d’emplois à hauteur de 1.000, étant précisé qu’il s’agissait de contrats à durée indéterminée et en équivalent temps plein.

Cependant, le syndicat CGT Ford pour conclure que le maintien à 1.000 emplois : 989 salariés en 2014, 964 salariés en 2015 et 920 salariés en 2016 : n’a pas été respecté, considère que l’engagement portait sur un effectif “actif” excluant ainsi les longues maladies, les suspensions de contrat, les apprentis et les préretraités.

Toutefois, les salariés placés en longue maladie ne peuvent être exclus des emplois effectifs dès lors que le contrat de travail n’est pas rompu puisqu’ils sont toujours à même de revenir à leur poste de travail. Ils ne sont pas dans la même situation que les apprentis qui sont en formation pour une durée déterminée, les pré retraités dont il est acquis qu’ils ne reviendront jamais à leur poste de travail ni les contrats à durée déterminée qui ne sont pas inclus dans la définition du seuil des 1.000 emplois précités.

En conséquence, eu égard au récapitulatif des effectifs de chaque année émanant du service ressources humaines de la FAI, (pièces 8 et suivantes syndicat CGT Ford ) en décembre 2014, il est noté un effectif actif de 989 dont il a été déduit les longues maladies, les suspensions de contrat et les apprentis. Pour le motif qui vient d’être exposé, il sera réintégré dans l’effectif les longues maladies à hauteur de 59 soit un total de 1.048. Il sera procédé de manière identique en 2015 où l’effectif actif était de 964 auquel il convient de rajouter 61 longues maladies soit un effectif de 1.025.



Néanmoins en 2016, si l'effectif de 1.000 emplois était respecté en juin 2016 avec 954 en effectif actif et 58 longues maladies soit 1.012 emplois, au 31 décembre 2016 ce seuil n'était plus respecté avec 920 en effectif actif et 58 longues maladies soit 978 emplois puisqu'il manquait 22 emplois en CDI et ETP.

Compte tenu de la date du présent jugement à défaut d'éléments pour 2017, et alors que l'engagement unilatéral était d'une durée de cinq années, il convient de condamner la société FAI à respecter cet engagement de 1.000 emplois, s'agissant d'une obligation de faire, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, sous astreinte de 500 euros par jour de retard et ce jusqu'en mai 2018, date anniversaire de l'engagement.

La société FAI ayant commis une faute en ne respectant pas son engagement unilatéral tel que cela a été constaté le 31 décembre 2016, il convient de la condamner au paiement de dommages et intérêts qui seront estimés à la somme de 3.000 € pour réparer le préjudice du syndicat CGT représentant l'intérêt collectif des salariés dans la pérennisation de l'emploi sur le site de Blanquefort.

Reconventionnellement, la société FAI sollicite la somme de 8.000 € à titre de dommages et intérêts à l'encontre du comité d'entreprise.

La société FAI ne démontre pas un abus dans l'exercice d'une action en justice même si cette action a été déclarée irrecevable par le présent jugement. Elle sera donc déboutée de sa demande sur ce point.

L'équité commande d'allouer au syndicat CGT Ford une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'exécution provisoire n'est pas nécessaire.

#### **PAR CES MOTIFS**

Le tribunal, statuant publiquement, par jugement mis à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort,

**DÉCLARE** irrecevable la demande de la SAS Ford Aquitaine Industries fondée sur le défaut de capacité à agir du syndicat CGT FAI,

**DÉCLARE** irrecevable l'action du comité d'entreprise Ford Aquitaine Industries dirigée contre la SAS Ford Aquitaine Industries,

**DÉCLARE** recevable l'action du syndicat CGT Ford Aquitaine Industrie,

**DÉCLARE** que la SAS Ford Aquitaine Industrie a pris l'engagement unilatéral d'un maintien de 1.000 emplois sur le site de Blanquefort de cinq années à compter du 24 mai 2013,

**CONSTATE** que cet engagement unilatéral n'était pas respecté au 31 décembre 2016,

**CONDAMNE** la SAS Ford Aquitaine Industries à respecter son engagement unilatéral de maintien de l'effectif à 1.000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 , sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 24 mai 2018,

**CONDAMNE** la SAS Ford Aquitaine Industries à payer au syndicat CGT Ford Aquitaine Industries la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts,

**DÉBOUTE** le syndicat CGT Ford Aquitaine Industries du surplus de ses demandes,

**DÉBOUTE** la SAS Ford Aquitaine Industries de ses demandes,

**CONDAMNE** la SAS Ford Aquitaine Industries à payer au syndicat CGT Ford Aquitaine Industries la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

**DIT** n'y avoir lieu à exécution provisoire,

**CONDAMNE** la SAS Ford Aquitaine Industries aux dépens.

Le présent jugement a été signé par Monsieur GUILLOUT, Vice-Président, et par Madame BUSATO, Greffier.

**LE GREFFIER,**

**LE PRÉSIDENT,**

---