

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Dissimulation – Ruptures déviantes – Transaction – Fraude – Réintégration.**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (6<sup>e</sup> ch.) 2 octobre 2007

**J. contre Alcatel Lucent Entreprise**

FAITS ET PROCEDURE :

Attendu que le Conseil de prud'hommes de Nanterre, section encadrement, a par jugement contradictoire en date du 20 novembre 2006 :

Dit et jugé que le protocole transactionnel convenu le 27 juin 2002 entre M. J. et la société Alcatel Business Systems est parfaitement valable et a les effets entre les parties de l'autorité de la chose jugée en dernier ressort ;

Déclaré irrecevable l'instance engagée par M. J. ;

Déclaré le Conseil de prud'hommes dessaisi ;

Et mis les dépens à la charge de M. J. ;

Attendu que la Cour est régulièrement saisie par un appel formé par M. J. ;

Attendu que M. J. a été engagé selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 1<sup>er</sup> septembre 1997 par la société Alcatel Business Systems en qualité d'ingénieur position IIIA ;

Que suivant avenant en date du 1<sup>er</sup> janvier 1998, il a exercé ses fonctions en République tchèque pendant trois ans puis sept mois en Angleterre ;

Qu'à compter du 15 octobre 2001, il a été nommé responsable de marketing dans la division "Customer Marketing" et a exercé ses fonctions à Colombes ;

Qu'il a été placé, à compter de février 2002, en mobilité auprès de la direction des ressources humaines ;

Que sa rémunération mensuelle brute s'élevait à 5 336 € ;

Qu'il a été licencié par lettre en date du 7 juin 2002 remise en mains propres, à un entretien préalable au licenciement, fixé le 14 juin 2002 ;

Qu'il a été licencié par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 19 juin 2002 réceptionnée le 25 juin 2002 pose les motifs suivants : « *Vous avez à plusieurs reprises manifesté, notamment auprès de son responsable hiérarchique, votre désaccord avec la nouvelle organisation de la direction des services, mise en place au sein de la division END. Ce désaccord avec les choix stratégiques définis par l'entreprise porte atteinte au bon fonctionnement du service et ne permet pas de poursuivre notre collaboration* » ;

Qu'il a été dispensé d'exécuter le préavis de trois mois ;

Attendu que le 27 juin 2002, les parties ont signé une transaction mettant fin à tout litige aux termes de laquelle l'employeur s'est engagé

à verser au salarié une indemnité transactionnelle et forfaitaire de 74 000 euros brute ; (...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu que M. J. demande à la Cour de rechercher si la transaction conclue avec son employeur ayant pour objet de mettre fin à tout litige consécutif à son licenciement ne dissimule pas une fraude à la loi destinée à le priver du bénéfice des mesures propres à un licenciement économique avec mise en œuvre d'un plan social ; qu'en cas de fraude avérée, cette transaction doit être annulée comme ayant une cause illicite ;

Attendu qu'il résulte de l'extrait Kbis en date du 26 avril 2005 versé aux débats, que la société Alcatel Business Systems est une société anonyme ayant un capital de 147 897 255 euros ;

Que la société ABS comprend trois sites : Colombes, Brest et Illkirch ;

Attendu que M. J. produit régulièrement aux débats les pièces suivantes :

- un tableau récapitulatif intitulé photographie des salaires moyens perçus sur les sites de Colombes, Brest et Illkirch du 31 décembre 2001 au 31 décembre 2004 faisant apparaître sur le seul site de Colombes : fin 2001 : 1 102 ingénieurs et cadres, fin 2002 : 900 ingénieurs et cadres, fin 2003 : 805 ingénieurs et cadres, fin 2004 : 516 ingénieurs et cadres ;

- un courriel en date du 21 octobre 2005 de M. D. adressé à M. J. contenant « les chiffres donnés chaque mois de l'année 2002 concernant les mouvements d'effectifs pour ABS Colombes, dans les rubriques départs négociés et démissions » et précisant « si on fait la somme des départs négociés communiqué chaque mois de cette année, on est loin des 113 cumulés fin décembre 2002, même en ajoutant les démissions, on y arrive pas » ;

Que les chiffres pour l'année 2002 sont les suivants :

Mois	Départs négociés	Démissions
Janvier	9	6
Février	3	3
Mars	13	3
Avril	4	0
Mai	13	6
Juin	0	0
Juillet-Août	7	7
Septembre	9	5
Octobre	7	3
Novembre	6 ou 7	1
Décembre	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>71 ou 72</b>	<b>35</b>

- deux extraits de réunion de comité d'entreprise des 18 janvier 2002 et 16 janvier 2003 concernant le « point sur les effectifs de Colombes » desquels il ressort que l'effectif de l'établissement au 31 décembre 2002 s'élevait à 1 330 personnes au lieu de 1 504 fin 2001 et au 31 décembre 2003 à 1 075 salariés dont 900 cadres ;

- des documents internes au syndicat CFDT métallurgie parisienne concernant Alcatel Business Systems établis en 2002 et 2003 dénonçant notamment les « vagues de suppression d'emploi » et comptabilisant au 31 mai 2002 sur le site de Colombes 18 démissions, 42 départs négociés, 11 congés fin de carrière et 42 classifiés autres et précisant : « Les effectifs diminuent de façon importante au quasi bon vouloir de la direction. Il n'y a pas certes de plan social et nous n'en réclamons surtout pas » ;

- la retranscription d'un reportage de RTL en date du 27 juin 2001 aux termes duquel il est annoncé « une spectaculaire restructuration » au sein d'Alcatel concernant 10 à 12 000 personnes, soit 10 % de l'effectif global et l'inquiétude des syndicats, la CGT parlant de 4 000 emplois touchés ;

- un compte rendu de propos tenus par le PdG d'Alcatel paru dans le journal *L'Express* le 20 juin 2002 confirmant l'importance des licenciements dans le monde des télécoms et précisant : « Je n'ai jamais vu une crise si brutale, si ample et si

*forte ni connu d'industrie où des entreprises ont, en à peine plus de douze mois, débauché 50 000 ou 60 000 personnes, c'est-à-dire la moitié de leurs effectifs » ;*

- un article paru dans le journal *L'Expansion* le 25 juillet 2002 aux termes duquel « pour le cinquième trimestre consécutif Alcatel est dans le rouge... D'où un pessimisme pour l'année à venir... Les effectifs continueront à en pâtir » ;

- un article paru sur le site citoyen le 9 mars 2003 avec comme titre « l'avalanche des licenciements continue » et citant notamment Alcatel Câbles ;

- deux articles parus dans le journal *L'Humanité* les 25 mars et 18 décembre 2003 annonçant la suppression d'emplois de 350 personnes chez Alcatel Business Systems et le « bilan accablant des externalités » chez Alcatel ;

Attendu que, d'une part, la société employeur a traversé, au moment du licenciement de M. J., des difficultés économiques réelles incontestables et perdurant sur plusieurs années, affectant l'ensemble du groupe Alcatel ; qu'elle a été conduite à se séparer de nombreux salariés, et ce depuis 2001 ;

Que le salarié justifie avoir, par l'intermédiaire de son conseil, fait sommation à la société ABS de lui communiquer, notamment, le livre d'entrées et sorties du personnel, tant en première instance qu'en cause d'appel par actes des 15 avril, 10 novembre, 20 juin 2006 et 5 juin 2007, afin de pouvoir quantifier exactement mois par mois les flux de personnel ;

Que l'intimée n'a point répondu à cette demande ;

Qu'au regard des seuls chiffres fournis par le salarié, à partir des comptes-rendus en comité d'entreprise ou des études comparatives faites par le syndicat de la métallurgie, entre 2001 et 2002, l'employeur s'est séparé de 174 à 202 salariés sur son seul site de Colombes et entre 2002 et 2003 de 95 à 255 personnes ;

Que la société intimée ne conteste pas les chiffres et s'abstient de verser aux débats le registre du personnel dont la production lui a été expressément demandée ;

Que les chiffres annuels fournis par le salarié, ramenés au mois, font apparaître une diminution d'effectifs de plus de onze salariés par mois ;

Attendu que, d'autre part, le licenciement pour motif personnel de M. J. intervient dans un contexte de réduction d'effectif nécessitant la mise en œuvre d'un plan social préalable à des licenciements collectifs pour motif économique ; que pour être légitime, le licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux ; que les faits de l'employeur doivent être exacts, précis et objectifs et revêtir une certaine gravité ; que la lettre de licenciement est rédigée en des termes généraux ; que la seule référence à un « désaccord avec la nouvelle organisation » apparaît insuffisante pour caractériser des manquements contractuels pouvant justifier la rupture du contrat de travail ;

Que même à admettre suffisamment explicite ladite lettre, la réalité des griefs articulés dans cette lettre n'est pas établie ;

Attendu que de la confrontation de ces éléments, il résulte que la cause exacte du licenciement de M. J. était la suppression de son emploi consécutive à des difficultés économiques et que, au cours de la période de trente jours, au moins dix licenciements pour motif économique ont été prononcés ;

Attendu qu'en application des dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, tout employeur qui procède à des licenciements économiques de plus de dix salariés dans une même période de trente jours doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu que la procédure de licenciement collectif pour motif économique d'un salarié sans qu'un plan visant au reclassement des salariés s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'ait été présenté par la société ABS aux représentants du personnel est nul et de nul effet en application de l'article

L. 321-4-1 alinéa 2 du Code du travail ; qu'en conséquence, le licenciement pris dans ces conditions est nul ;

Que la transaction subséquente ayant eu pour objet d'interdire au salarié de contester la nullité de ce licenciement nul, caractérise une fraude à la loi qui la prive d'une cause licite la rendant nulle ;

Que, de surcroît, une telle transaction apparaît comme un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté envers le salarié tenu à dessein, dans l'ignorance des droits auxquels il renonçait ;

Que la transaction ainsi obtenue ne peut faire obstacle aux demandes présentées par le salarié qui sont recevables ;

Attendu que M. J. est fondé à obtenir sa réintégration au sein de la société Alcatel Lucent Entreprise venant aux droits de ABS au même poste qui était le sien antérieurement à son licenciement ou à un poste similaire en terme d'intérêt et de responsabilité, au même salaire qui était le sien au jour de son licenciement, avec situation de celui-ci sur la base de la convention collective applicable ;

Attendu que l'employeur sera condamné à payer à M. J. à la société Alcatel Lucent Entreprise venant aux droits de ABS un rappel de salaires bruts courant à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2002, date d'expiration du préavis, à juin 2007 soit 298 816 euros (5 336 x 56 mois), de laquelle il convient de déduire le montant de la transaction (74 000 euros) et le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement (6 524,80 euros), soit un total de 218 561,20 euros ;

Attendu que la société Alcatel Lucent Entreprise venant aux droits de Alcatel Business Systems sera déboutée de sa demande tendant à voir déduire des rappels de salaires alloués les indemnités de chômage ou salaires ayant pu être perçus par le salarié, pendant cette période ;

Que M. J. durant ces cinq années justifie n'avoir bénéficié que du versement d'indemnités Assedic et d'indemnités spécifiques solidarité ;

Que l'employeur ne peut revendiquer le bénéfice de sommes versées par un organisme tiers par rapport à lui ; qu'il appartiendra à l'Assedic si elle l'estime nécessaire d'exercer toute action directe en remboursement contre le salarié ;

Attendu que l'employeur sera également condamné à servir à compter de la notification du présent arrêt un salaire mensuel, mois après mois, sur la base du dernier salaire perçu réactualisé en fonction de l'évolution des salaires selon la convention collective applicable ;

Attendu que M. J., âgé de 49 ans, toujours en demande d'emploi, a subi un préjudice tant matériel que moral du fait de

la perte de son emploi, pouvant justement être réparé par l'allocation d'une somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que M. J. sera, par contre, débouté de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant du défaut de consultation et d'information des institutions représentatives du personnel lors de son licenciement en l'absence de preuve d'un préjudice spécifique non déjà pris en compte ;

Attendu que le jugement entrepris sera infirmé en toutes ses dispositions ;

Attendu que les entiers dépens resteront à la charge exclusive de la société Alcatel Lucent Entreprise venant aux droits de ABS ;

Attendu que les considérations d'équité justifient que soit allouée à M. J. une somme de 2 500 euros au titre des frais irrépétibles qu'il a été contraint d'exposer en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

**PAR CES MOTIFS :**

Infirmé la décision entreprise en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau :

Annule la transaction conclue le 27 juin 2002 ;

Déclaré M. J. recevable en ses demandes ; Déclare le licenciement nul et de nul effet ;

Ordonne la réintégration de M. J. au sein de la société Alcatel Lucent Entreprise venant aux droits de ABS au même poste qui était le sien antérieurement à son licenciement ou à un poste similaire en terme d'intérêt et de responsabilité, au même salaire qui était le sien au jour de son licenciement, avec actualisation de celui-ci sur la base de la convention collective applicable ;

Condamne la société Alcatel Lucent Entreprise venant aux droits de ABS à servir à M. J. à compter de la notification du présent arrêt un salaire mensuel, mois après mois, sur la base du dernier salaire perçu réactualisé en fonction de l'évolution des salaires selon la convention collective applicable ;

Condamne la société Alcatel Entreprise venant aux droits de ABS à payer à M. J. : 20 000 euros à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice matériel et moral, 218 561,20 euros au titre de rappels de salaires.

(M. Ballouhey, prés. - M<sup>es</sup> de la Soudière, Davico-Hoareau, av.)

## Note.

Cet arrêt constitue une nouvelle illustration des sanctions encourues par les entreprises qui pratiquent ce qu'il est convenu d'appeler la "*stratégie de la porte ouverte*" (1) sans respecter les règles impératives d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi et de consultation du comité d'entreprise.

Le procédé frauduleux est toujours le même : sous couvert d'une succession de ruptures négociées (2), ou de licenciements pour cause personnelle, l'entreprise procède en réalité à des ruptures collectives de contrats de travail pour motif économique. Le motif personnel invoqué par l'employeur (3) ne résiste pas à l'analyse, mais ce dernier espère se sécuriser par la transaction qu'il fait signer peu après aux salariés.

L'arrêt commenté nous décrit la recette habituelle : plusieurs centaines d'emplois supprimés dans la période au cours de laquelle il a été procédé au licenciement du salarié demandeur, dont un grand nombre de départs négociés ; un licenciement motivé par le "*désaccord avec les choix stratégiques définis par l'entreprise*" ; puis une transaction pour sécuriser l'employeur.

Du moins ce dernier le pense-t-il puisqu'en réalité les juges restituent au licenciement sa véritable qualification et en tirent toutes les conséquences de droit, sur le terrain de la nullité du licenciement et de la transaction, par un raisonnement en plusieurs étapes.

(1) TGI de Lyon 24 mars 2006, Dr. Ouv. 2007 p. 38.

(2) TGI de Lyon 25 octobre 2006, Dr. Ouv. 2007, p. 484.

(3) Quand il ne demande pas aux salariés de choisir eux-mêmes le motif de leur licenciement ! (TGI de Lyon 24 mars 2006 prec.).

Ils constatent tout d'abord que la rupture qui est soumise à leur examen s'inscrit dans un contexte de suppressions d'emplois pour des raisons économiques, qui certains mois dépassent le seuil de dix. Le nombre mensuel des ruptures de contrats de travail est facilement déterminé à partir des données chiffrées fournies périodiquement par la société au comité d'entreprise, ou bien encore à la lecture du livre d'entrées et de sorties du personnel, qu'en l'espèce l'employeur a refusé de communiquer aux débats, malgré plusieurs sommations de produire.

Ils constatent également que la rupture n'est fondée sur aucun motif personnel réel et sérieux.

Ils déduisent de ces constatations que, tout comme les autres ruptures auxquelles il a été procédé dans la même période, le licenciement qui leur est soumis repose en réalité sur un motif économique.

La conclusion s'impose : ce licenciement pour motif économique s'inscrit dans un projet de licenciements d'au moins onze salariés et, s'agissant d'une entreprise d'au moins cinquante salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi aurait dû être établi et le comité d'entreprise aurait dû être consulté en application des dispositions des articles L. 1233-61 et L. 1235-10 du Code du travail (L. 321-4-1, ancien).

A défaut d'avoir respecté cette obligation, le licenciement est nul en application du deuxième alinéa de ce texte.

Enfin, la transaction conclue à la suite de cette rupture est tout aussi nulle :

– en ce qu'elle a eu pour objet d'interdire au salarié de contester la nullité de ce licenciement nul, elle caractérise une fraude à la loi qui la prive d'une cause licite ;

– elle n'a, en raison des manœuvres déloyales de l'employeur, pas recueilli le consentement libre et éclairé du salarié, tenu dans l'ignorance des droits auxquels il renonçait.

Cette décision, bien qu'elle ne soit pas la première du genre (4) est particulièrement intéressante dans le contexte actuel de signature par certaines organisations syndicales de l'accord sur la modernisation du marché du travail qui prévoit les modalités d'une « *rupture conventionnelle* » qui, à n'en pas douter, constitue dans l'esprit du patronat une façon de donner notamment un cadre juridique à ces pratiques (5). Le texte signé précise ne pas « *porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique* ». Précision sans doute inutile, dans la mesure où le juge conserve le pouvoir de restituer aux actes juridiques leur véritable qualification et d'en tirer toutes conséquences de droit.

**Christophe Baumgarten**

(4) CA Versailles 9 nov. 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 493 n. M. Bonnechère, cassé pour insuffisance de pouvoirs du juge des référés par Soc. 14 mars 2006, Bull. civ. V n° 100 ; CPH

Paris 5 juin 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 36 ; plus généralement, A. Chirez "Ruptures déviantes", Dr. Ouv. 2004 p. 201.  
(5) V. *supra* les actes du colloque du SAF.