

ENTREPRISES EN DIFFICULTÉS – Licenciements économiques collectifs – Responsabilité de la société dominante du groupe – Réorganisation interne conduisant à la cessation de paiement de la filiale – Manquements fautifs – Défaut de cause réelle et sérieuse aux ruptures des contrats de travail – Employeur et société dominante reconnus débiteurs solidaires des indemnités.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE MULHOUSE (Ind.) 28 juin 2010

P. et CFDT Métaux 68 contre Holding groupe Superba et a.

EXPOSE DES FAITS :

Mme P. assistée de M. H., défenseur syndical, muni de mandat et pouvoir, expose au Conseil qu'elle a été embauchée par la société Superba par contrat à durée indéterminée à temps complet à compter du 18 août 1970 en qualité d'ouvrière de montage.

Qu'en dernier lieu, elle travaillait en cette même qualité pour le compte de la SAS Cogia Services Industrie, société mise en place par le groupe Superba, et percevait en dernier lieu un salaire mensuel moyen de 1 613,08 € brut.

Qu'en date du 23 juillet 2009, elle est licenciée pour motif économique dans les termes suivants : « Nous avons le regret de vous

informer que nous sommes contraints de vous licencier pour motif économique ; cette mesure se place dans le cadre d'un licenciement collectif dont les causes économiques, qui ont été exposées régulièrement au comité d'entreprise, et notamment le 7 juillet 2009, sont les suivantes :

Ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la SAS CSI (Cogia Services Industrie) par jugement du TGI de Mulhouse cedex en date du 3 juin 2009 ;

Nécessité d'adapter les effectifs à l'activité prévisible et au marché potentiel ;

Ordonnance de M. Tritz André, juge commissaire, en date du 15 juillet 2009, autorisant votre licenciement ;

Suppression de l'emploi que vous occupez en application des critères d'ordre ;

Impossibilité de reclassement au sein de l'entreprise ;

Impossibilité de reclassement au sein du groupe ;

Impossibilité de reclassement externe à l'entreprise. »

Que dans ces conditions elle a été obligée d'adhérer à la convention de reclassement.

Que depuis le 29 juillet 2009, elle perçoit une indemnisation mensuelle, à titre d'allocation spécifique de reclassement pendant douze mois et que si elle ne retrouve pas de travail, compte tenu qu'elle a plus de 50 ans elle percevra sur une nouvelle période de 24 mois environ 990 € pour ensuite être en fin de droits.

Qu'elle conteste la réalité du motif économique de licenciement car tous les postes n'ont en réalité pas été supprimés et met en cause le groupe Superba et le groupe Cogia et qu'il convient de mettre hors de cause le CGEA-AGS car la SAS CSI fait partie du groupe holding Cogia et Superba.

Qu'en début d'année, juste avant le licenciement collectif, la sous-traitance a de nouveau été mise en oeuvre.

Que le personnel a été licencié alors que la sortie d'un nouveau produit était prévue et le personnel licencié en juillet 2009 a été remplacé par des intérimaires en août 2009.

Que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse car la recherche de reclassement n'a pas été réelle et sérieuse et que les critères de l'ordre de licenciement n'ont pas été respectés. (...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la demande de recevabilité et du bien-fondé de la demande :

Attendu que les licenciements économiques ayant été décidés par l'employeur, les salariés qui ont vu leur contrat de travail rompu, ont subi cette rupture quelle qu'en soit la forme, laquelle ne prive pas de la possibilité d'en contester le motif.

Attendu que l'article L. 1233-3 prévoit en effet : « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. »

Le Conseil dit et juge que la demande est recevable et bien fondée.

Sur le caractère réel et sérieux des licenciements :

Attendu que les 43 licenciements, notamment ceux des 17 demandeurs, sont intervenus dans les conditions qui s'apparentent à une fraude et à tout le moins, une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur constituée par les éléments cumulatifs qui suivent.

Attendu qu'en premier lieu, le Conseil constate que la cessation de paiement de la SAS CSI est la conséquence de l'organisation mise en place par le groupe Superba.

Qu'il ressort des éléments présentés par les demandeurs, non contestables en ce qu'ils émanent du rapport du 23 juillet 2009 de l'administrateur M^e W., que le groupe Superba doit être considéré comme responsable de la cessation de paiement de la SAS CSI et du redressement judiciaire qui a suivi.

Que la réorganisation de l'ancienne société Domena SAS a eu en effet pour conséquence de provoquer la cessation de paiement de la SAS CSI de façon inévitable.

Qu'avec effet du 1^{er} avril 2001, l'ancienne entreprise Domena SAS, 188 salariés, est coupée en deux parts inégales :

- CSI, d'une part, unité de production, 156 salariés, PDG M. G.

- Electropem, d'autre part, unité de commercialisation, 32 salariés, PDG M. G..

Que malgré une situation économique décrite comme très grave, le CA total du sous-groupe Cogia constitué par CSI et Electropem, est passé de 26,3 millions d'euros au 31 mars 2008 à 34,9 millions d'euros au 31 mars 2009, soit une augmentation de plus de 8 millions d'euros.

Que lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés doivent s'apprécier au niveau du groupe, dans la limite du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise (Cass. Soc. 5 avr. 1995, précité ; Cass. Soc. 2 avr. 1996, n° 94-41.673 ; Cass. Soc., 7 juill. 1998, n° 95-43-671). Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier un licenciement économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas (Cass. Soc., 2 déc. 1998, n° 96-45.294 ; Cass. Soc. 29 sep. 2004, n° 02-41.846 et s.).

Attendu qu'à l'intérieur de ce sous-groupe COGA, la situation des deux filiales a été très contrastée.

Que la SAS CSI, qui occupe 156 salariés est passée de 20,2 M€ à 14,8 M€, soit une baisse de 5,4 M€.

Que dans le même temps, la SAS Electropem, qui n'occupe que 32 salariés, est passée de 6 M€ à 20 M€, soit une augmentation de 14 M€.

Que dans ces conditions, il était d'un point de vue strictement comptable obligé que la SAS CSI tombe en cessation de paiement.

Que séparer artificiellement la production et la commercialisation avec les chiffres d'affaires respectifs comparés aux effectifs ne pouvait aboutir qu'au constat que l'unité de production n'est pas rentable.

Que la SAS CSI était ainsi devenue la sous-traitante de la SAS Electropem de façon quasi-exclusive, lui cédant sa production à des prix visiblement trop bas pour lui permettre de survivre.

Que ce faisant, le groupe Superba a gravement fragilisé la SAS CSI, ne lui laissant qu'un chiffre d'affaires en baisse alors qu'elle avait la responsabilité du contrat de travail de 156 salariés.

Que le Conseil constate que la réorganisation de l'ancienne SAS Domena exécutée par le groupe Superba conjointement avec le sous-groupe Cogia a eu pour effet quasi immédiat la mise en cessation de paiement de la SAS CSI.

Attendu qu'en second lieu, il apparaît que les postes des demandeurs n'ont pas été supprimés, qu'ils ont été occupés par des intérimaires et qu'ils auraient pu être tenus par les ouvriers licenciés, puisqu'il s'agit de leur ancien poste de travail.

Que les demandeurs avaient proposé aux défendeurs, dans le cas où la réalité du remplacement par des intérimaires aurait été contestée par eux, de produire tout simplement l'ensemble des contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires employés à SAS CSI, ainsi que le descriptif exact de leur affectation depuis le 31 août 2009 jusqu'à ce jour.

Que le groupe Superba n'a pas saisi cette opportunité, se contentant de répondre que, sur les 17 demandeurs, aucun n'a été remplacé dans ses fonctions par un intérimaire.

Que cette allégation n'emporte pas la conviction du Conseil qui retient à défaut de preuve contraire que, selon l'expression des demandeurs, un jeu de chaises musicales a été mis en place.

Qu'il a ainsi été expliqué à la barre le 27 avril 2010 que Mme P. a certes été remplacée par Mme S., employée de CSI, mais Mme S. a elle-même été remplacée sur son poste par des intérimaires et du prêt de personnels du CAT de Dannemarie.

Que M. A. a certes été remplacé sur son poste par M. V., employé de la SAS CSI, mais M. V. a été lui-même remplacé par un intérimaire sur son poste.

Que Mme R. quant à elle a été directement remplacée par Mmes Z. et Al., intérimaires.

Que de plus, il n'est pas contesté qu'au moment des licenciements, les sous-ensembles ont été sortis en sous-traitance, de même toutes les préparations ainsi que le montage du générateur et des fers.

Qu'alors qu'en début d'année, la sous-traitance avait été rapatriée, celle-ci est ressortie en juillet, juste avant les licenciements.

Qu'il n'a pas été contesté non plus que le personnel a été licencié alors que la sortie du nouveau produit "Easy Jet" était prévue et que donc le travail était assuré, mais qu'il a été exécuté par des intérimaires.

Que ces pratiques sont constitutives d'une fraude de l'employeur, à tout le moins une faute ou une légèreté blâmable rendant les licenciements intervenus irrémédiablement dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Attendu qu'en troisième lieu aucune recherche de reclassement n'a été faite, ni dans la SAS CSI, ni dans le groupe.

Que le droit au reclassement est un droit individuel imposant à l'employeur de procéder à une recherche effective des postes disponibles afin que soit faite à chaque salarié une proposition personnalisée.

Qu'en l'état du dossier cette preuve n'a pas été apportée et la formule-type d'une lettre de licenciement indiquant l'impossibilité de procéder au reclassement au sein des sociétés du groupe de l'entreprise n'est pas suffisante pour justifier que le reclassement n'est pas possible.

Qu'il n'y a aucune trace d'une quelconque tentative de reclassement, ne serait-ce qu'au prix d'un déclassement ou d'un passage à temps partiel.

Qu'il ressort de la note de délibéré des demandeurs, expressément autorisée par le président lors de l'audience du 27 avril 2010, que les défendeurs, loin d'aider les demandeurs à se reclasser, ont même parfois empêché qu'ils retrouvent un emploi d'intérimaires dans leur ancienne entreprise.

Que plusieurs exemplaires et plusieurs formats d'une annonce passée par la société Manpower portaient la mention « poste réservé à toute personne n'ayant jamais travaillé à Domena (CSI) », et que cette remarque a été faite notamment à Mme V. qui s'est ainsi vue refuser par la société Manpower la possibilité d'accepter une mission d'intérim à CSI au seul motif qu'elle était une ancienne de CSI.

Que les défendeurs dont il n'est pas établi qu'ils aient directement donné de telles instructions à Manpower, mais qui ont manifestement laissé faire et qui ne sont pas immédiatement intervenus pour faire cesser la parution d'une annonce discriminatoire et qui heurte de surcroît gravement la priorité de réembauche, ont commis une faute à ce titre.

Attendu qu'en quatrième lieu, la procédure de l'ordre des licenciements n'a pas été respectée.

Non seulement les critères retenus n'ont pas été respectés, mais encore la direction n'a même pas daigné répondre aux salariés qui demandaient le nombre de points qu'ils avaient obtenus, notamment sur la partie « qualités professionnelles » dont l'employeur est seul juge.

Qu'il ressort de ce qui précède et tout particulièrement de la réorganisation interne du groupe Cogia opérée en 2007 et qui a conduit à la cessation de paiement ci-dessus évoquée avec toutes ses conséquences, que la responsabilité civile contractuelle de la holding groupe Cogia conjointement et solidairement avec la holding groupe Superba, toutes deux représentées par leur PDG M. G., est ici engagée.

Qu'en application de l'article 1382 du Code civil « tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».

Que l'article 1147 du même Code prévoit : « le débiteur est condamné s'il y a lieu au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part ».

Qu'il y a lieu en conséquence de mettre en cause conjointement et solidairement la holding groupe Cogia et la holding groupe Superba, toutes deux représentées par leur PDG M. G., toutes deux domiciliées au 147 avenue Robert Schuman 68100 Mulhouse cedex, et de condamner conjointement et solidairement la holding groupe Cogia et la holding groupe Superba, toutes deux représentées par leur PDG M. G., à payer à Mme P., en réparation du préjudice subi du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse et du fait des conditions dans lesquelles ce licenciement a eu lieu, subsidiairement du fait du non-respect des critères de l'ordre des licenciements, le montant de 67 749,36 €, soit 42 mois de salaire.

Que le montant de cette réparation pour Mme P. a été calculé à 42 mois de salaire soit 67 749,36 € (1 613,08 € x 42) en tenant compte de son âge de 57 ans, de son ancienneté de 39 ans et du fait qu'elle n'a toujours pas retrouvé d'emploi à ce jour et est indemnisé par l'Assedic.

Qu'il y a lieu de mettre hors de cause l'AGS CGEA ainsi que la CSI SAS, M^e W., administrateur judiciaire de CSI, et M^e Philippe Froehlich, représentant des créanciers de CSI, qui n'ont pas à assumer la responsabilité du financement des conséquences des licenciements décidés en dépit de toute justification, en l'absence de tout respect de la procédure collective, en l'absence d'un plan de sauvegarde de l'emploi digne de ce nom et directement consécutifs à une organisation interne du Groupe Superba.

Sur l'intervention volontaire du syndicat CFDT :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail, 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.

Qu'aucune des propositions alternatives aux licenciements émises par la CFDT n'a été entendue, ni même écoutée par la direction, donnant de la sorte une image d'inefficacité et d'impuissance en cette matière.

Le Conseil dit et juge qu'il y a lieu d'accorder 1 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le syndicat.

Sur la demande relative à l'article 700 du Code de procédure civile : (...)

Sur les frais et dépens : (...)

PAR CES MOTIFS :

Déclare la demande de Mme P. recevable et bien fondée.

Dit et juge qu'il y a lieu de mettre hors de cause la CGEA-AGS de Nancy ainsi que la CSI SAS, M^e W., administrateur judiciaire de CSI et M^e F., représentant des créanciers de CSI.

Dit et juge qu'il y a lieu de mettre en cause conjointement et solidairement la holding groupe Cogia et la holding groupe Superba, toutes deux représentées par leur PDG M. G., toutes deux domiciliées au 147 avenue Robert Schuman 68100 Mulhouse cedex.

Condamne conjointement et solidairement la holding groupe Cogia et la holding groupe Superba, toutes deux représentées par leur PDG M. G., à verser à Mme P. les sommes de 67 749,36 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 900 € au titre de l'article 700 du CPC.

Condamne conjointement et solidairement la holding groupe Cogia et la holding groupe Superba, toutes deux représentées

par leur PDG M. G., à verser au syndicat CFDT de la Métallurgie du Haut-Rhin les sommes de 1 000 € au titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi par le syndicat et 100 € au titre de l'article 700 du CPC.

(M. Springinsfeld, prés. - M. Herrb, mand. synd. - Mes Chauvin, Albanesi, av.)

Note.

Le jugement rapporté est issu d'une série rendue le 28 juin 2010 par la section Industrie du Conseil de prud'hommes de Mulhouse dans une affaire concernant diverses sociétés du groupe Superba dont CSI (ex-Domena à Altkirch). Plusieurs points de droit – curieusement limités aux demandes subsidiaires des salariés – sont à retenir.

1. *Un examen approfondi du motif économique et des relations intra-groupe.* Il a été reconnu que la restructuration décidée par le groupe en 2007, qui a scindé l'usine Domena en deux sociétés distinctes, la SAS CSI d'une part (en charge de la production, 155 salariés) et la SAS Electropem d'autre part (en charge de la commercialisation, 32 salariés), a été directement à l'origine de la cessation de paiement de l'unité de production en juillet 2009. Cette situation a abouti au licenciement économique de 43 salariés de CSI. Le Conseil souligne en particulier les curieuses évolutions de chiffres d'affaires (une augmentation du CA global très conséquente qui se subdivise en un effondrement de celui de l'entité CSI et un envol spectaculaire de celui de l'entité Electropem), tandis que les prix de cession intra-groupe s'avéraient sous-évalués au détriment de la société finalement soumise à une procédure collective. Ces éléments établissent la faute du groupe (1) – en réalité de la société dominante dudit groupe – dans une organisation du réseau qui conduit à accumuler artificiellement les charges sur une entité inéluctablement menée à la faillite (2).

2. *L'absence de suppression des postes de travail.* Au-delà de la restructuration de la société Domena imposée par le groupe Superba, et qui a eu pour conséquence de fragiliser l'unité de production CSI, le Conseil de prud'hommes a encore relevé que les postes des salariés licenciés n'avaient pas été supprimés, puisqu'ils avaient été immédiatement remplacés par des intérimaires. L'entreprise a ainsi détourné la souplesse, autorisée bien imprudemment par la jurisprudence, du remplacement en cascade (3).

3. *L'obligation de reclassement.* Non seulement aucune recherche sérieuse de reclassement n'a été faite (seule figure une mention type de prétendue impossibilité de reclassement dans chaque lettre de licenciement), fut-ce comme le rappelle le Conseil « *au prix d'un déclasserement ou d'un passage à temps partiel* » (ci-dessus), mais la société d'intérim à laquelle l'employeur a fait appel pour proposer des postes d'ouvrières à CSI mentionnait dans l'offre d'emploi : « *Poste réservé à toute personne n'ayant jamais travaillé à CSI-Domena* » !

On notera concernant le périmètre des sociétés mises en cause au titre d'un manquement à l'obligation de reclassement que, si la responsabilité solidaire des sociétés du groupe a été rejetée par la Chambre sociale de la Cour de cassation (4), il n'en reste pas moins que « *en droit commun, les tiers au contrat, s'ils ne sont pas liés par celui-ci, doivent s'abstenir de tout comportement qui serait de nature à compromettre la bonne exécution, par l'une des parties, de ses obligations : contribuant à l'inexécution ou la mauvaise exécution d'une obligation, un tiers au contrat est susceptible d'engager sa responsabilité délictuelle à l'égard du contractant auquel ce manquement a causé préjudice* » (5). Dès lors un tel moyen aurait pu également être soulevé dans la présente affaire, compte tenu du rôle joué par la société dominante dans la scission des entités (6).

4. *Les condamnations.* Le Conseil de prud'hommes de Mulhouse, au vu des fautes et des manquements constatés, a jugé qu'il fallait mettre hors de cause l'administrateur judiciaire ainsi que l'AGS-CGEA, pour condamner la holding du groupe Superba, reconnue comme véritable responsable de la situation. Les sociétés en cause ont été condamnées à payer plus de 900 000 € à 17 anciens salariés de CSI ; le jugement a également reconnu recevable l'intervention du Syndicat et a condamné ces mêmes débiteurs à lui payer 1 000 € par dossier à titre de dommages-intérêts, ainsi que 100 € par dossier au titre de l'article 700 du CPC.

Pierre Thomann, Responsable du secteur juridique CFDT Alsace

(1) Dans cette perspective la caractérisation de l'absence de difficultés au niveau du secteur d'activités du groupe est donc superflète.

(2) Rappr. en matière sociale, TGI Bobigny, 18 déc. 2006, Dr. Ouv. 2007 p. 334, n. A. de Senga ; en matière commerciale TGI Béthune 24 juin 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 276, n. J.P. Bougnoux.

(3) Sur le remplacement en cascade v. E. Suire « Cas de recours au CDD », RPDS juill. 2010 p. 227.

(4) Soc. 13 janv. 2010, Bull., p. 08-15.776, Dr. Ouv. avr. 2010 p. 214, n. G. Loiseau

(5) G. Loiseau, préc.

(6) En cette hypothèse le fondement de la condamnation à l'égard des salariés est donc bien l'art. 1382 et non celui 1147 également visé ci-dessus.