

COUR D'APPEL DE LYON (Ch. C) 2 décembre 2011

CCE de l'UES Norbert Dentressangle Vrac et a. contre Sté Norbert Dentressangle et a.

MOTIFS DE LA DECISION :

Attendu qu'au sein de la division transport du groupe Norbert Dentressangle ND, les sociétés Norbert Dentressangle Silo (ND Silo), Norbert Dentressangle Bennes (NDB) et Norbert Dentressangle Inter-Pulve (ND P) forment une unité économique et sociale dénommée UES Norbert Dentressangle Vrac qui est dotée d'un comité central d'entreprise (CCE) ;

Attendu qu'en décembre 2008, le licenciement pour motif économique de neuf salariés est intervenu au sein de la société ND Bennes, suivi dans diverses sociétés de l'UES d'un nombre important de départs volontaires, notamment sous forme de ruptures conventionnelles, une au sein de ND Bennes, 6 au sein de ND Inter-Pulve et 16 au sein de ND Silo ;

Que ces ruptures se révélant insuffisantes, deux nouveaux projets de licenciement économique portant chacun sur neuf salariés ont été envisagés dans les sociétés ND Bennes et ND Silo fin avril 2009 ;

Que sur demande du CCE, les sociétés de l'UES ont alors accepté *"de se soumettre volontairement"* à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi commun présenté au comité central d'entreprise le 19 mai 2009 ;

Attendu que lors de la réunion du CCE du 19 mai 2009, a été présenté un *« document d'information relatif au projet de plan de restructuration des établissements ND Bennes Saint Rambert et ND Silo Sandouville »*, aux termes duquel il est noté :

- concernant la première société : *« la société ND Bennes a mis en place une restructuration de ses activités zone longue, avec compression d'effectif (suppression de 9 emplois de conducteurs routiers). Quatre mois plus tard, cette structuration n'a pas produit les effets attendus, dans la mesure où l'activité zone longue reste très largement déficitaire... »* ;

- concernant la seconde : *« depuis plusieurs mois nous constatons une très importante chute des chiffres d'affaires des trois principaux clients de l'agence »* ;

Attendu que dans le rapport dressé par la société d'expertise comptable Adeco et présenté au CCE de l'UES du 11 juin 2009, il est souligné que *« la mise en œuvre d'un PSE qui fait suite à d'autres formes d'adaptation des effectifs conducteurs, dans les sites non concernés par le PSE, notamment dans le cadre de ruptures conventionnelles, les postes étant supprimés (pas de postes vacants) »* ; que *« le PSE ne donne par conséquent pas de vision globale des efforts de réorganisation entrepris par les entreprises de l'UES »* ;

Que les mouvements d'effectifs depuis fin 2008 sont analysés et il est noté : *« Tous les départs "actés" ne sont pas intervenus à fin avril 2009, l'effectif total en instance de départ au 26 mai 2009 étant de 12 personnes, ce qui porte donc à 64 personnes les départs intervenus depuis le 31 décembre 2008... Aucun poste vacant ne subsiste dans l'UES au 26/05/2009, ce qui en d'autres termes signifie que les postes occupés par les personnes dont les départs sont intervenus lors du premier quadrimestre 2009 ont tous été supprimés »* ;

Que sont mis en évidence l'absence de départ dans le cadre de ruptures conventionnelles homologuées en 2008 au sein de l'UES Vrac et 23 départs intervenus à fin avril 2009 dans le cadre de ce dispositif ;

Attendu qu'au titre de l'information donnée au CCE, lors de la réunion du 28 avril 2009, entre le 30 novembre 2008 et le

31 mars 2009, il est indiqué que l'effectif de l'UES est passé de 577 à 530 salariés ;

Attendu que par ordonnance de référé du 26 juin 2009, le président du Tribunal de grande instance de Valence, a :

- ordonné la suspension de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel de l'UES ND Vrac sur le projet de licenciements économiques des sociétés NDB et ND Silo, dans l'attente de la décision du tribunal de grande instance statuant sur la demande d'annulation du plan de sauvegarde de l'emploi,

- fait interdiction aux sociétés NDB, ND Silo et ND Inter-Pulve de poursuivre d'une quelconque manière la mise en œuvre dudit projet et ce sous astreinte de 15 000 € par infraction constatée et liquidée au profit du CCE ;

Attendu que sur un effectif au sein de l'UES de 574 salariés, en moins d'un semestre, 11,15 % de l'effectif a disparu, sans même que ne soient intégrés les 18 licenciements projetés au sein des sociétés ND Bennes et ND Silo ;

Que la direction de l'UES Vrac a reconnu avoir mis en œuvre une politique d'« adaptation » de ses effectifs à la conjoncture ;

Que les inspecteurs du travail des transports Drôme-Ardèche et de la Moselle, par lettres des 10 avril et 19 mai 2009, ont rappelé que la rupture conventionnelle n'est pas applicable quand il y a des suppressions de postes liées à la situation économique de l'entreprise ;

Que le responsable des ressources humaines, lors de la réunion du 28 avril 2009 du CCE, a indiqué *« les gens qui souhaitent partir ne sont pas nombreux. Il y a l'entreprise qui contacte les salariés, vous savez comment on a procédé... La plupart des cas, c'étaient des personnes qui étaient d'accord avec l'entreprise pour partir, l'entreprise les avait abordées... »*

Que ce même responsable, entendu par l'inspecteur du travail des transports Drôme-Ardèche a déclaré que six ruptures conventionnelles listées *« n'étaient pas exclusives d'un motif économique »* ;

Que M. D., par attestation régulière en la forme au sens de l'article 202 du cCode de procédure civile, précise avoir fait l'objet d'une *« pression constante (conduisant à des insomnies répétées) au cours du mois de février 2009 de la part de la direction ND Inter Pulve... afin qu'ils obtiennent une démission transactionnelle... Devant ma posture de fermeté à conserver mon emploi, des intimidations ont conduit à un premier avertissement, puis nouvelle intimidation allant jusqu'à l'entretien préalable de licenciement. J'ai tenu bon et avec l'appui des organisations syndicales, j'ai obtenu le maintien du poste »* ;

Que M. L., représentant du personnel du site ND Inter-Pulve, atteste avoir assisté deux salariés qui ont refusé la proposition de départ négocié et pour lesquels l'employeur a évoqué le recours à un licenciement économique ;

Attendu que la rupture conventionnelle instituée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ne doit aucunement conduire à contourner les règles du licenciement collectif pour motif économique en privant le salarié des garanties attachées au plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu que la juxtaposition des éléments rappelés met en évidence que les employeurs composant l'UES ont cherché, en morcelant les procédures et en utilisant notamment les ruptures conventionnelles comme mode de suppression d'emploi, à faire l'économie d'une procédure de

licenciements collectifs d'au moins dix salariés sur 30 jours et de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
Qu'il n'est nullement démontré que les ruptures conventionnelles conclues durant ce premier semestre 2009 aient été conclues, pour des raisons inhérentes à la personne des salariés et ne présentent pas de caractère économique ;

Attendu que les ruptures conventionnelles survenues durant cette période, dont l'employeur ne conteste pas par ailleurs qu'elles l'ont été à son initiative, s'inscrivent dans un même processus global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'unité économique et sociale et ont toutes une cause économique liée à la baisse d'activité ;

Qu'elles doivent, nécessairement, être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi, en application des articles L. 1233-3, alinéa 2, du Code du travail et 12 de l'Accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, appliqués à la lumière de la directive n° 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ;

Que l'intégration des ruptures conventionnelles dans la procédure de licenciement économique ne remet nullement en cause ni leur qualification ni leur régime juridiques propres et n'affectent pas en soi leur validité ;

Attendu que le CCE de l'UES ND Vrac, qui n'a pas été informé et consulté sur l'ampleur réelle de la réorganisation et des suppressions d'emploi, sur un plan de sauvegarde de l'emploi impactant l'ensemble des emplois concernés au sein de l'UES, n'a pu exercer les prérogatives légales qui sont les siennes et notamment en matière de licenciements économiques de 10 salariés et plus ;

Que le mécanisme mis en place par l'UES ND Vrac, en faisant juxtaposer de façon autonome en moins d'un semestre un plan de licenciement de 9 salariés sur la société NDB, des ruptures conventionnelles au sein des sociétés ND Silo, ND Bennes et ND Inter Pulve, deux plans de 9 licenciements au sein de deux sociétés hors PSE, avant d'en accepter volontairement le principe, s'analyse en un détournement des règles légales afférentes aux licenciements économiques et traduit un grave manquement à l'obligation de loyauté devant présider aux rapports entre les représentants du personnel et les employeurs de l'Unité économique et sociale ;

Que les simples échanges évoqués par les employeurs de l'UES, présentés comme « un *gage d'une communication franche et saine avec les organisations syndicales* », ne peuvent se substituer aux procédures et consultations des représentants du personnel légalement définies ;

Attendu que le principe de sécurité juridique invoqué pour contester l'application immédiate d'une solution nouvelle résultant d'une évolution de la jurisprudence ne saurait consacrer un droit acquis à une jurisprudence immuable et figée, l'évolution de la jurisprudence relevant de l'office du juge dans l'application du droit et ce dès lors que la partie qui s'en prévaut n'est pas privée du droit à l'accès au juge ;

Attendu que la Cour dispose d'éléments suffisants pour indemniser le CCE du préjudice résultant des manquements commis par les sociétés intimées à hauteur de la somme de 10 000 euros ;

Attendu que le syndicat CFTC du Groupe Norbert Dentressangle est recevable en son intervention en application de l'article L. 2132-3 du Code du travail ;

Que la stratégie de contournement des dispositions d'ordre public relatives aux licenciements économiques et collectifs

mis en place par les sociétés de l'UES a nécessairement causé un préjudice à l'intérêt collectif de la profession que représente le syndicat CFTC du Groupe ND pouvant être justement indemnisé par la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que statuant dans la limite de notre saisine, le jugement doit être infirmé ;

Attendu que les dépens d'appel resteront à la charge exclusive des sociétés ND Silo, ND B et ND Inter-Pulve qui doivent être déboutées de leurs demandes formées en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu que les considérations d'équité justifient que soit alloué au CCE de l'UES ND Vrac et au syndicat CFTC du Groupe Norbert Dentressangle une indemnité globale complémentaire de 3 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel ;

PAR CES MOTIFS :

Infirmes le jugement rendu par le Tribunal de grande instance de Valence le 16 juillet 2009, statuant dans la limite de notre saisine ;

Statuant à nouveau de ce seul chef :

Condamne solidairement les sociétés Norbert Dentressangle Silo, Norbert Dentressangle Bennes, Norbert Dentressangle Inter-Pulve à payer au comité central d'entreprise de l'Unité économique et sociale Norbert Dentressangle VRAC la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation des dispositions applicables en matière d'information et de consultation sur les licenciements économiques ;

Condamne solidairement les sociétés Norbert Dentressangle Silo, Norbert Dentressangle Bennes, Norbert Dentressangle Inter-Pulve à payer au syndicat CFTC du Groupe Norbert Dentressangle la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts.

(Mme Burkel, prés. - Mes Meyer, Aguera, av.)

Note.

Le dispositif de la rupture conventionnelle résultant de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a été intégré par le législateur dans le Code du travail par la loi du 25 juin 2008, dans un chapitre différent de celui du licenciement pour motif personnel ou du licenciement pour motif économique, le classant parmi les « *autres cas de rupture* », à la suite de la démission et de la retraite (1). Depuis cette codification, révélatrice du souhait d'en faire un régime autonome, les juges sont amenés à préciser les frontières de cette rupture du troisième type, en cas de fraude visant à éviter l'application des règles régissant les licenciements (2).

D'abord prise d'assaut par les employeurs avides non pas tant d'une *sécurité* que d'une *impunité* juridique, la rupture conventionnelle n'est pas restée longtemps en zone grise et donne lieu à un contentieux nouveau visant à en clarifier le régime et à en sanctionner les détournements. Ainsi, les juges considèrent que « *la convention de rupture du contrat de travail ne peut être*

(1) Sur la rupture conventionnelle, on se reportera à : O. Pujolar « Rupture conventionnelle et régime de la rupture du CDI », Dr. Ouv. 2010 p. 307 ; F. Gaudu « Les ruptures d'un commun accord », Dr. Ouv. 2008 p. 594.

(2) A. Ferrer, « Premiers arrêts sur la rupture conventionnelle : des pistes restent à explorer », Dr. Ouv. 2010 p. 647.

valablement conclue que si elle manifeste le consentement libre et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat de travail et si elle respecte les droits auxquels il peut prétendre » (3).

Si la rupture conventionnelle intervient en fraude du droit du licenciement pour motif personnel, les juges décident de la requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, au même titre que toute rupture d'un commun accord, la rupture conventionnelle entraîne les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsqu'elle intervient en présence d'un litige existant entre les parties (4).

Si la rupture conventionnelle intervient en fraude du droit du licenciement pour motif économique, la sanction judiciaire est plus nuancée. Déjà au stade de l'homologation, l'administration du travail préconise une vigilance particulière en cas de recours massif à la rupture conventionnelle dans un contexte de difficultés économiques, afin d'empêcher le contournement de la procédure de licenciement collectif (instruction de la DGT n° 2 du 23 mars 2010 relative à l'incidence d'un contexte économique difficile sur la rupture du contrat de travail à durée indéterminée) (4 bis).

S'agissant en particulier d'une fraude au plan de sauvegarde de l'emploi, l'arrêt de la Cour d'appel de Lyon rendu sur renvoi de cassation dans l'affaire *Dentressangle* (5), vient compléter les apports de l'administration. Pour la Cour, l'employeur a en l'espèce cherché, en morcelant les procédures et en utilisant notamment les ruptures conventionnelles comme mode de suppression d'emploi, à faire l'économie d'une procédure de licenciements collectifs d'au moins 10 salariés sur 30 jours et de la mise en place d'un PSE.

Plusieurs indices sont relevés par la Cour d'appel pour faire ce constat :

- la concomitance des ruptures conventionnelles avec un contexte de baisse d'activité au sein de l'UES (diminution globale des effectifs et PSE dans la même période) ;
- l'initiative de l'employeur de proposer ce mode de rupture aux salariés (étayée par des attestations de salariés ayant subi des pressions) ;

- la disparition de l'ensemble des emplois visés et l'absence de postes vacants ;
- le défaut de démonstration que les ruptures conclues comportent un motif inhérent à la personne et non économique (preuve qui n'est pas exigée par la loi).

La Cour d'appel en déduit que les ruptures conventionnelles auraient dû être prises en compte pour déterminer la procédure d'information-consultation des instances représentatives et les obligations de l'employeur en matière de PSE.

L'apport notable de cet arrêt de renvoi réside dans la référence à « l'obligation de loyauté devant présider aux rapports entre les représentants du personnel et les employeurs de l'UES », rarement rappelée dans des termes aussi généraux en droit collectif du travail (6). Les juges du fond sanctionnent la déloyauté de l'employeur en accordant l'intégralité des condamnations indemnitaires demandées par le CCE et le syndicat.

Cependant, la Cour d'appel refuse de remettre en cause la validité des ruptures conventionnelles conclues entre novembre 2008 et avril 2009. La Cour de cassation avait en effet considéré, dans son arrêt du 9 mars 2011 (7), que le comité d'entreprise et les syndicats n'étaient pas recevables à demander l'annulation de conventions de rupture auxquelles ils n'étaient pas parties, décidant qu'il revenait aux salariés de contester individuellement leur rupture conventionnelle devant la juridiction prud'homale (8).

Or, cette contestation est désormais prescrite pour les salariés en raison de l'article L. 1237-14 du Code du travail qui prévoit que le recours juridictionnel concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de l'homologation de la convention. Le refus de revenir sur la qualification et le régime juridique des ruptures conventionnelles conclues en fraude au droit du licenciement économique limite la portée de la jurisprudence *Dentressangle* et vient rallonger la liste des obstacles à l'action en justice des salariés (9).

Rachel Spire, Avocate au Barreau de Paris

(3) CA Riom, 18 janvier 2011, RJS 04/2011 n° 324.

(4) CPH Rambouillet 18 nov. 2010, CPH Valence 25 nov. 2010, Dr. Ouv. 2011 p. 329, n. E. Delgado ; CPH Bobigny, 6 avril 2010, n° 08-4910 ; Soc., 13 avril 2005, n° 02-46.359 ; Soc., 31 octobre 2007, n° 06-43.570.

(4 bis) Disp. sur circulaire.legifrance.gouv.fr

(5) Ci-dessus ; v. l'arrêt de cassation : Alain Chirez « La rupture conventionnelle pour cause économique » à propos de Soc. 9 mars 2011, n° 10-11.581, Dr. Ouv. août 2011 p. 473.

(6) Plus classiquement invoquée à l'occasion de l'exercice d'une prérogative : en matière de négociation collective, voir J. Péliissier, « La loyauté dans la négociation collective », Dr. Ouv. 1997 p. 496 ; ou d'exécution du plan de sauvegarde : Cass. soc. 6 mai 1998, n° 95-45.464.

(7) Prec.

(8) Rappr. CPH Bordeaux 21 janv. 2011, Dr. Ouv. 2011 p. 331, n. E. Delgado.

(9) Daniel Boulmier « Les moyens d'agir en justice des salariés : une constante dégradation au profit de l'employeur », Dr. Ouv. 2006, p. 561.