

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Licenciements collectifs – Plan de sauvegarde de l'emploi – Insuffisance des mesures internes de reclassement – Nullité.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DU HAVRE (1^{re} Ch.) 20 avril 2005

CE de la Sté Sidel et a. contre SAS Sidel

FAITS PROCEDURE PRÉTENTIONS DES PARTIES :

La société Sidel SAS, dont le siège social se trouve à Octeville-sur-Mer, appartient au groupe Sidel, qui, lui-même, fait partie du groupe Tetra Laval.

Le groupe Sidel est le leader mondial des machines pour la production de bouteilles plastiques, concevant et réalisant des lignes de conditionnement livrées clés en main. De la conception des bouteilles à l'ingénierie de lignes complètes d'embouteillage, Sidel intègre tous les équipements, de la fabrication de l'emballage à la palettisation du produit final et les services associés.

Le groupe Sidel est implanté dans vingt-cinq pays. Il s'est constitué à partir du développement interne de la société mère Sidel dans le métier de base (le soufflage) sur le territoire national puis, à compter de 1989, il a connu une croissance externe en rachetant des sociétés compétentes en matière de remplissage, engineering, convoyage, suremballage et palettisation, en France comme à l'étranger.

Le groupe Sidel comporte :

- quatre divisions produits : Blowin & Coating (souffleuses et systèmes de traitement barrière Actis), Filling (activité de remplissage, dont le remplissage aseptique dévolu à la société française Sidel Filling Aseptic "SFA" et à Sidel Filling Beverage à Parme), Conveying & Cap Feeding (activité de convoyage principalement à Reichstett) et Cermex (équipements de fin de lignes d'embouteillage essentiellement à Dijon),

- la direction Sidel Solutions composée elle-même de trois divisions : celle des ventes, celle des services (mise en route, entretien et suivi technique des équipements vendus et formation du personnel des clients) ainsi que ETK, qui est celle de l'engineering et clés en main (conception, engineering et réalisation des lignes de conditionnement, dont l'essentiel de l'activité est réalisé à Octeville-sur-Mer et Reichstett),

- des fonctions Corporate à savoir finance, juridique, informatique, ressources humaines et communication, qualité, stratégie et marketing, industriels et achats, exercées à Octeville-sur-Mer.

Le 14 juin 2004, après une annonce faite par le président du groupe Sidel laissant supposer qu'un plan de restructuration concernant les sites industriels et commerciaux allait se mettre en place, les élus du comité d'entreprise de Sidel SAS ont déclenché la procédure d'alerte interne prévue à l'article L.432-5 du Code du travail, demandant à la direction de l'entreprise des explications à ce propos ainsi que sur l'état d'avancement de la restructuration juridique.

Deux réunions extraordinaires du comité d'entreprise se sont tenues dans le cadre de cette procédure les 15 et 27 septembre 2004, à l'occasion desquelles étaient présentés deux documents intitulés respectivement "Stratégies, métiers et plan produits" et "Etudes en cours dans le groupe projet évolution des structures juridiques", qui ne faisaient état d'aucun projet d'acquisition de sociétés concurrentes.

Le 20 septembre 2004, Sidel SAS signait un contrat avec le cabinet de reclassement BPL portant sur un projet de licenciement collectif.

Lors de la troisième réunion extraordinaire, le 13 octobre 2004, les élus se voyaient remettre un "document d'information sur le projet de réorganisation de la société Sidel SAS et sur le projet de licenciement économique collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi" prévoyant 102 suppressions de poste (sachant qu'au 1^{er} octobre 2004, la

société Sidel SAS employait 975 personnes et 33 intérimaires) et contenant le calendrier prévisionnel de la procédure de licenciement avec convocation des représentants du personnel à la première réunion, le 20 octobre 2004, la procédure devant s'achever fin novembre 2004, avec envoi des premières lettres de licenciement à la mi-décembre 2004, l'antenne de reclassement devant être mise en place à la même période.

Le groupe Sidel y était présenté comme devant faire face à une intensification de la concurrence sur un marché contracté, avec une dégradation rapide et généralisée des prix de vente (surtout s'agissant des lignes complètes dont le poids grandissait) et des clients internationaux plus exigeants, à la recherche d'un nombre limité de partenaires industriels privilégiés et globaux. Souhaitant devenir un leader en matière de fabrication des lignes complètes, le groupe avait décidé une stratégie reposant sur le leadership technologique et la compétitivité par, d'une part, l'abaissement des coûts de structure de 20 %, sachant que de nouveaux équipements devaient être mis en place en 2005 et, d'autre part, la recherche d'alliances et acquisitions permettant de compléter l'offre du groupe.

Pour parvenir à ces objectifs, la direction du groupe Sidel voulait restructurer l'organisation industrielle en regroupant les sites de production, harmonisant son organisation juridique (afin de limiter les structures multidivisions) et en réduisant les frais de fonctionnement ainsi que les coûts commerciaux, ces mesures concernant 15 % de l'effectif total.

C'est dans ce cadre que le groupe a décidé de :

- transférer l'activité Filling aseptique à Parme, l'activité gestion de projets ETK à Reichstett et de maintenir les opérations extérieures et support produits ETK à Octeville, décision générant la suppression de 81 emplois à SFA (licenciement collectif à propos duquel était consulté le CE de cette société dont 55 postes étaient transférés à Parme), celle des postes des 18 salariés de Sidel SAS affectés chez SFA ainsi que celle de 29 postes ETK à Octeville (avec transfert de 25 d'entre eux à Reichstett),

- supprimer 28 postes sur l'activité soufflage, 10 postes sur l'activité service et 17 postes sur les fonctions Corporate Sidel SAS avait prévu de notifier ces licenciements fin décembre 2004 et, s'agissant de l'activité services ainsi que des salariés prêtés à SFA, entre décembre 2004 et la fin de l'année 2005.

Le plan de sauvegarde joint à la convocation en vue de la première réunion exigée par le Code du travail ne proposait que des reclassements à l'intérieur du groupe Sidel à savoir, 55 postes à Parme (ces postes étant aussi offerts aux 81 salariés de la SFA) et 25 à Reichstett, le dispositif d'accompagnement ne bénéficiant qu'aux salariés licenciés faisant preuve de mobilité géographique. S'agissant des propositions de reclassement au sein du groupe Tetra Laval, un renvoi était fait à l'annexe 1 "à compléter au cours de la procédure" intitulée "Propositions de reclassements à l'intérieur des sociétés Tetra Pak et de Laval", laquelle ne mentionnait aucun poste. La signature d'une convention FNEs était prévue ainsi que la possibilité, sur la base du volontariat, de transformer un poste à temps complet en deux postes à mi-temps afin de limiter les licenciements.

Au cours de la réunion ordinaire du CE du 20 octobre 2004, les membres élus se voyaient remettre une nouvelle version de l'annexe 1, mentionnant douze propositions de postes situés en France (hors Normandie) et à l'étranger. Une expertise comptable était décidée et le cabinet Coexco désigné pour y procéder. Les

membres élus du CE proposaient diverses "pistes" afin de limiter les licenciements :

- permettre aux salariés dont le poste n'est pas supprimé, de démissionner ou de postuler à un poste offert en reclassement interne ou externe en bénéficiant des dispositions du plan social,

- former des salariés afin qu'ils puissent accéder aux postes vacants que la direction voulait pourvoir par recrutement extérieur ainsi qu'à ceux devant être créés au cours de l'année 2005 (lorsque la nouvelle activité de montage sur le site d'Octeville serait constituée),

- reprendre les activités confiées jusqu'alors à la sous-traitance et l'intérim.

La direction de Sidel SAS acceptait d'étudier ces propositions et "pistes".

A la suite des diverses réunions "d'étape" ou légales tenues à compter du 10 novembre et après application des conventions FNE et l'annulation de la suppression de trois postes au service informatique (dont la direction ne connaissait pas le profil lors de la prise de décision initiale), à la date du 9 décembre 2004 le nombre de postes supprimés s'élevait à 83 alors que le potentiel de reclassement offert aux salariés de Sidel SAS était fort de 44 postes (dont 24 générés par les "pistes" données par les membres élus du CE) sur le site Octeville-sur-Mer, 32 autres ayant été dégagés dans le groupe Sidel (en France, dont 27 à Reichstett), 9 dans le groupe Tetra Pak (en France) et 66 à l'étranger (dont 55 à Parme).

La direction du groupe Sidel a décidé de faire bénéficier les soixante-treize salariés de SFA dont le poste avait été supprimé dans le cadre de la procédure de licenciement collectif concernant cette société, de l'intégralité de ces solutions de reclassement.

En même temps qu'il était consulté dans le cadre de la procédure de licenciement collectif, le comité d'entreprise était informé et son avis demandé dans celui de la procédure d'alerte.

Cependant, c'est par une note du président du groupe Tetra Laval datée du 12 novembre 2004, que les membres élus du CE de Sidel SAS apprenaient que le groupe et l'un de ses principaux concurrents, le groupe suisse SIG, avaient entamé des négociations ayant pour objet l'acquisition par Tetra Laval de trois sociétés italiennes (Simonazzi, Alfa et Beverage) afin de diminuer la concurrence et de positionner le groupe français en leader du marché, notamment pour les lignes complètes. Le même jour, dans un communiqué, le président du groupe Sidel précisait que ces négociations étaient menées en étroite collaboration avec le groupe Sidel et devaient s'étaler jusqu'au début de l'année 2005, un accord définitif pouvant intervenir à la fin du premier trimestre 2005.

Lors de la réunion d'étape du 24 novembre 2004, les membres élus du CE apprenaient que le projet de transfert du site du Havre vers celui d'Octeville, évoqué en 2003 puis lors de la réunion du 13 octobre 2004, était un projet effectif et à court terme, puisqu'il devait être réalisé sitôt les licenciements économiques effectués.

Au cours de cette réunion, les membres élus du CE mandataient M. K., secrétaire du CE, pour agir au nom et pour le compte du comité d'entreprise pour représenter celui-ci devant toutes juridictions civiles et/ou pénales, notamment devant le juge des référés, et mener toutes actions concernant le projet de réorganisation de la société Sidel SAS et ce jusqu'à leur terme.

Le 10 décembre 2004, le secrétaire du CE refusait de signer l'ordre du jour de la réunion prévue pour le 14 décembre et allait maintenir cette position par la suite.

Le même jour, le comité d'entreprise sollicitait (et obtenait) l'autorisation d'assigner à jour fixe la société Sidel SAS devant le Tribunal de grande instance du Havre aux fins de voir annuler la procédure de licenciement collectif pour motif économique pour défaut de remise, dès le 13 octobre 2004, des documents et des informations exigés par l'article L 321-4 du Code du travail, et de voir constater l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi au regard

des propositions de reclassement interne au sein du groupe Sidel comme en celui du groupe Tetra Laval, dont les périmètres étaient en cours de modification ainsi que sa disproportion au regard des moyens de la société et des groupes auxquels elle appartient, et ceci avec toutes conséquences de droit.

La Société Sidel SAS était, le même jour, assignée pour l'audience du 3 mars 2005 à 14 heures.

Le 14 décembre 2004, l'expert comptable, qui avait participé à toutes les réunions à compter de celle du 20 octobre 2004, déposait son rapport dans lequel il approuvait l'analyse du marché faite par Sidel SAS et constatait que plus qu'une raison économique, c'est avant tout une volonté stratégique qui était à l'origine du projet de restructuration de l'ensemble du groupe Sidel. Il regrettait que Sidel SAS ait attendu le 24 novembre 2004 pour faire montre d'une certaine volonté de réintégrer la sous-traitance et de moins utiliser les prestataires extérieurs (les intérimaires). Il estimait que l'acquisition projetée des sociétés appartenant à SIG – et principalement SIG Beverage – allait modifier substantiellement le périmètre du groupe Sidel ainsi que ses perspectives d'activité pour l'ensemble des secteurs et qu'il faudra modifier, redéfinir et repenser totalement les stratégies du groupe, ce qui rendra probable sa réorganisation à plus grande échelle, celle présentée au CE devenant caduque. Enfin, il écrivait que l'acquisition des sociétés italiennes devrait augmenter les possibilités de reclassement des salariés dont le licenciement sera effectif après l'intégration au groupe des structures SIG.

Le 16 décembre 2004, le comité d'entreprise assignait Sidel SAS devant le président du Tribunal de grande instance du Havre statuant en référé afin d'obtenir la suspension de la procédure de réorganisation et de licenciement collectif.

Par ordonnance en date du 1^{er} février 2005, le juge des référés déboutait le comité d'entreprise en l'absence de trouble manifestement illicite et, faisant droit à la demande reconventionnelle de la société, ordonnait au secrétaire du CE de signer l'ordre du jour de la troisième réunion obligatoire.

Le 2 mars 2005, le syndicat CGT Sidel intervenait volontairement en la cause aux côtés du comité d'entreprise, avec qui il concluait.

A l'audience du 3 mars 2005, le tribunal, constatant que Sidel SAS n'avait pas régulièrement constitué avocat, a renvoyé l'affaire au 17 mars 2005.

Ce même jour, le président du groupe Sidel informait les salariés de la signature, la veille, du protocole d'achat des sociétés Simonazzi (lignes complètes et systèmes clefs en main ETK) et Alfa (équipements d'étiquetage) passé entre les groupes Tetra Laval et SIG et annonçait la constitution d'une équipe d'intégration composée de représentants de Sidel et de Simonazzi pour lancer la fusion dans les meilleurs délais.

A l'audience du 17 mars 2005, le tribunal a invité les parties à s'expliquer plus particulièrement sur la régularité du plan social remis le 13 octobre 2004 au regard des dispositions des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail, sur la nature du document remis le 20 octobre (constituait-il un nouveau plan social?) ainsi que sur l'existence d'une dissimulation d'information et ses éventuelles conséquences.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Au regard de l'article 330 du nouveau Code de procédure civile l'intervention du syndicat CGT de la société Sidel SAS est recevable, ce qui n'est pas contesté.

Les articles L. 321-2, L. 321-3, L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail imposent à l'employeur qui, comme en l'espèce, projette de licencier pour motif économique au moins cent salariés, de consulter et réunir le comité d'entreprise, les convocations adressées aux représentants du personnel devant être accompagnées, d'une part, de "tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif", – notamment sur la ou les raisons économiques, financières

ou techniques du projet de licenciement –, et, d'autre part, du plan de sauvegarde de l'emploi qu'il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, lequel plan, sous peine de nullité de la procédure de licenciement, doit prévoir des mesures telles que :

- des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou de catégorie inférieure,
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise,
- des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise,
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents,

l'employeur devant mettre à l'étude les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donner une réponse motivée.

Pour l'application de ces textes, il est de principe que le plan social adressé aux représentants du personnel en même temps que leur convocation aux réunions prévues par les articles L. 321-2 et suivants du Code du travail doit répondre aux exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, les réunions du comité d'entreprise ayant pour objet d'améliorer le plan et non de remédier aux carences de l'employeur dans l'exécution de ses obligations légales ; qu'ainsi, dès l'origine, le plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et concrètes pour éviter des licenciements et en limiter le nombre, et, notamment, des actions de reclassement efficaces impliquant que les dispositions relatives aux reclassements à l'intérieur de l'entreprise ou des sociétés du groupe comportent des informations précises sur les emplois disponibles ; que l'employeur doit prendre toutes les mesures possibles au regard des moyens de l'entreprise et non pas se contenter de certaines d'entre-elles ; que la nullité du plan entraîne celle de la procédure de licenciement.

Or, en l'espèce, le plan adressé le 13 octobre 2004 aux représentants du personnel avec leur convocation à la réunion du 20 octobre 2004 ne proposait aucun poste dans le groupe Tetra Laval alors que des possibilités de reclassement dans ce groupe existaient (douze postes étant proposés dès le 20 octobre et huit autres, dont trois en Normandie, l'étant par la suite).

De même, aucun poste de reclassement interne sur le site même d'Octeville-sur-Mer n'était offert, la direction de Sidel SAS n'ayant pas envisagé de reprendre des activités laissées à la sous-traitance ou à des intérimaires, ni pris en considération la création de nombreux postes de monteurs générés par

l'ouverture d'une nouvelle unité de production dans les premiers mois de l'année 2005, ni entendu étendre aux salariés dont le poste n'était pas supprimé le bénéfice du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que cette mesure était susceptible de libérer des emplois pouvant être pourvus par des salariés dont le poste était supprimé. Ce n'est donc qu'à l'initiative des représentants des salariés et à l'issue de quatre réunions d'étape ou légales que vingt-quatre reclassements sur le site d'Octeville ont pu être offerts le 9 décembre 2004, la direction de Sidel SAS ayant accepté, le 24 novembre 2004, de débloquer les fonds indispensables à la formation des salariés pour accéder à ces emplois, cette dépense n'ayant, jusqu'alors, été prévue que dans le cadre du reclassement externe.

Parce qu'il ne proposait aucun poste de reclassement dans le groupe Tetra Laval et ne prévoyait aucune action en vue du reclassement interne des salariés comme aucune création d'activité nouvelle (par reprise de la sous-traitance et de l'intérim) alors que les moyens de l'entreprise le permettaient, le plan de sauvegarde de l'emploi soumis par la société Sidel SAS au comité d'entreprise ne répondait pas aux exigences légales. Dès lors, sa nullité sera constatée et, en application de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, prononcée celle de la procédure de licenciement.

Au regard des circonstances de la cause, la société Sidel SAS, partie succombante, sera condamnée à payer au comité d'entreprise de la société Sidel SAS la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, le syndicat CGT de la société Sidel SAS étant débouté de ce chef de demande.

La nature du litige justifie que soit ordonnée l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

Reçoit le syndicat CGT de la société Sidel SAS en son intervention volontaire,

Vu les articles L. 321-2, L. 321-3, L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail,

Constate la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi présenté par la société Sidel SAS aux représentants du personnel du comité d'entreprise de la société Sidel SAS,

Annule la procédure de licenciement collectif pour motif économique engagée par la société Sidel SAS,

Condamne la société Sidel SAS à payer au comité d'entreprise de la société Sidel SAS la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

(Mme Leverbe, prés. - SCP Baudeu-Lévy, Selaafa Barthélémy, av.)

Note.

Cette décision apparaît intéressante à deux titres.

Elle confirme de la manière la plus nette que c'est *ab initio* et ce, dès l'envoi des documents aux élus du comité d'entreprise en vue de la première réunion au cours de laquelle celui-ci pourra s'il le souhaite désigner un expert, documents comprenant à la fois le projet économique et industriel et le plan de sauvegarde de l'emploi, que le projet doit être complet et prévoir des reclassements internes au sein du groupe (sur cette question v. E. Gayat "Reclassement avant licenciement", Dr. Ouv. 2005 p. 347).

L'article L. 321-4 du Code du travail dispose que "*l'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel avec la convocation aux réunions prévues à l'article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif*".

L'article L. 321-4-1 qui impose l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité précise quant à lui que ce plan doit prévoir des mesures telles que *"des actions en vue du reclassement interne des salariés, des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés..."*.

L'obligation de rechercher un reclassement pour éviter les licenciements s'exerce au sein du groupe auquel appartient l'entreprise qui envisage lesdits licenciements.

En l'espèce, le Tribunal de grande instance du Havre a relevé que la société Sidel SAS à Octeville-sur-Mer qui appartient elle-même au groupe Sidel qui lui-même appartient au groupe international Tetra Laval, groupe qui dispose de moyens puissants, lorsqu'elle a adressé les documents aux membres du comité d'entreprise le 13 octobre 2004 pour la première réunion qui devait se tenir le 20 octobre 2004, a failli à son obligation de recherche de reclassement au sein du groupe Tetra Laval puisque si le principe était prévu dans le plan, aucun poste au sein de ce groupe international n'était mentionné dans les documents remis alors aux élus du comité d'entreprise.

En outre, le tribunal relève que sur le site principal de la société Sidel à Octeville près du Havre il aurait dû être envisagé de diminuer le recours à la sous-traitance et aux intérimaires, ce qui aurait permis de proposer quelques reclassements à des salariés de la société Sidel qui viendraient remplacer ces intérimaires ou ces sous-traitants, et enfin la société Sidel aurait dû envisager de reclasser certains salariés menacés par la procédure de licenciement en leur proposant des postes de monteur générés par l'ouverture d'une nouvelle unité de production et ce dès le début de l'année 2005, c'est-à-dire avant même que la procédure collective des 102 licenciements projetés n'ait été menée jusqu'à son terme.

Le tribunal est très sévère avec la société Sidel puisqu'il relève expressément que les moyens de l'entreprise permettaient des propositions de reclassement au sein du groupe Tetra Laval et des actions en vue du reclassement interne des salariés par reprise de la sous-traitance, de l'intérim et par création d'activités nouvelles et que par conséquent sans le dire expressément mais en le suggérant, ce plan n'était pas proportionné aux moyens puissants de la société Sidel et des groupes auxquels elle appartient.

Cette décision confirme plusieurs décisions de première instance et des arrêts de Cour d'appel que la société Sidel aurait dû joindre dès le début de la procédure avec la convocation à la première réunion, aux documents adressés aux élus, toutes les informations utiles sur les reclassements possibles, tant au sein du groupe qu'en interne.

En l'espèce, la société Sidel n'a pas respecté cette obligation issue des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 combinés.

Elle s'est contentée de soutenir qu'au fur et à mesure des nombreuses réunions beaucoup plus que le nombre légal, qu'elle avait accepté ainsi les propositions de reclassement pour la plupart suggérées par les élus, et respecté les dispositions légales, puisque les différentes réunions avaient notamment pour objet d'améliorer les propositions initiales.

Le tribunal ne suit pas la société Sidel dans son raisonnement en soulignant que : *"Il est de principe que le plan social adressé aux représentants du personnel en même temps que leur convocation (prévue par les articles L. 321-1 et suivants du Code du travail) doit répondre aux exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, les réunions du comité d'entreprise ayant pour objet d'améliorer le plan et non de remédier aux carences de l'employeur dans l'exécution de ses obligations légales ; mesures précises et concrètes pour éviter les licenciements et en limiter le nombre et notamment des actions de reclassement efficaces impliquant que les dispositions relatives au reclassement à l'intérieur de l'entreprise ou sur les emplois disponibles."*

En d'autres termes, le terme "améliorer" signifie "renforcer, accroître", des mesures déjà existantes et non pas se contenter de les proposer ou de suivre les propositions des élus au cours des réunions.

Le tribunal souligne bien que l'initiative appartient à l'entreprise qui ne peut pas se contenter passivement d'attendre que ce soit les élus qui créent ou rédigent le plan de sauvegarde de l'emploi qui doit être proposé par l'entreprise avec la convocation à la première réunion.

Cette décision est très claire et conforte les droits des salariés à travers les droits du comité d'entreprise déclarant en outre recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT de la société Sidel.

On peut simplement regretter que le tribunal n'ait pas explicitement souligné que la société Sidel ne s'était pas contentée de présenter un plan insuffisant mais avait dissimulé aux élus, alors qu'une procédure d'alerte était

pourtant en cours qu'en même temps qu'elle lançait une procédure de licenciement économique visant cent deux salariés, le groupe Tetra Laval auquel Sidel appartient a racheté deux sociétés à un groupe suisse concurrent entraînant la reprise de 1 500 salariés et venant renforcer la compétitivité du groupe Sidel et à travers lui de la société Sidel SAS.

Cette acquisition en cours, cachée aux élus lors de l'engagement de la procédure de licenciement collectif pour motif économique au mois d'octobre 2004, dont ils ont appris l'existence simplement à la fin du mois de novembre 2004 était susceptible de modifier considérablement le périmètre de l'obligation de reclassement, ce qui était soutenu par le comité d'entreprise et par le syndicat CGT dans leurs demandes.

Le tribunal, respectueux de la jurisprudence *SAT* (Cass. AP 8 déc. 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 357 n. M. Henry et F. Saramito), a préféré s'en tenir au non-respect des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail tout en soulignant à mots couverts la disproportion entre les moyens dont disposent la société Sidel et le groupe auquel elle appartient, groupe qui s'est élargi avec l'acquisition de deux sociétés nouvelles concurrentes avec les mesures inexistantes pour certaines ou voir trop modestes proposées par la société Sidel au mois d'octobre 2004.

Le tribunal a condamné la pratique de la "bouteille à moitié pleine et à moitié vide" qu'a voulu utiliser la société Sidel leader mondial des machines pour la production de bouteilles plastiques...

Eric Baudeau, *Avocat, spécialiste en droit social et en droit commercial, DES Sciences criminelles*