

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Cessation d'activité de l'entreprise – Faute de l'employeur qui revend à perte et ne procède pas à une redéfinition complète des prix de cession interne au sein du groupe pour redresser la situation de l'entreprise – Absence de recherches effectives de reclassement au sein du groupe – Licenciements sans cause réelle et sérieuse.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LONGWY (Sect. Ind. - Départage) 10 juin 2005

G. et a. contre Daewoo Orion et a.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

La société Daewoo Orion située à Mont-Saint-Martin a débuté son activité de fabrication de tubes cathodiques de télévision le 16 mai 1995. Sur assignation de l'URSSAF, le Tribunal de commerce de Briey a ouvert le neuf janvier 2003 une procédure de redressement judiciaire au bénéfice de la société Daewoo Orion. Dans la nuit du 23 au 24 janvier 2003, un incendie de grande ampleur s'est déclaré, détruisant une partie des locaux et du stock de produits finis de la société. Le Tribunal de commerce de Briey a alors prononcé le 27 janvier 2003 la liquidation judiciaire de la société Daewoo Orion.

Plusieurs salariés de la société Daewoo Orion ont saisi le Conseil de prud'hommes de Longwy. Ils ont expliqué que l'arrêt de l'activité de la société Daewoo Orion avait été délibérément provoqué par l'entreprise et par le groupe auquel elle appartenait. En dernier lieu l'employeur n'aurait même pas pris les mesures nécessaires pour s'approvisionner en matières premières et pour fournir effectivement du travail à ses salariés.

De plus, les lettres de licenciement seraient insuffisamment motivées, la simple référence à la liquidation judiciaire étant insuffisante et le liquidateur de la société n'aurait pas établi qu'il n'existait aucune solution de reclassement au sein du groupe.

Dans ces conditions, la rupture des contrats de travail serait, selon les salariés, imputable à la société Daewoo Orion et leur licenciement devrait donc être assimilé à un licenciement sans réelle et sérieuse.

En tout état de cause et à tout le moins en raison des circonstances et des conditions dans lesquelles les licenciements seraient intervenus, le comportement de l'employeur serait fautif et justifierait que soient alloués à chacun des salariés des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral qu'il a subi.

Certains salariés ont également demandé un rappel de salaires correspondant au montant de la rémunération de la pause de vingt minutes quotidiennes dont en réalité ils ne bénéficiaient pas puisqu'ils n'étaient pas dispensés totalement de l'exécution de leur prestation de travail.

Le liquidateur de la société Daewoo Orion a fait observer en premier lieu au Conseil de prud'hommes qu'il ne lui était plus possible de condamner la société Daewoo Orion en raison de sa liquidation judiciaire et qu'il ne pouvait à présent que fixer le montant de la créance de chaque salarié au passif de la société.

Le liquidateur de la société Daewoo Orion a précisé en outre que la reprise de l'activité avait eu lieu et que le constat en avait été effectué dans un jugement rendu par le Tribunal de commerce de Briey le 22 janvier 2003. Il a ajouté que l'activité avait été momentanément suspendue en raison de l'existence d'un conflit social et qu'elle ne s'était arrêtée définitivement qu'en raison de l'incendie survenu dans la nuit du 23 au 24 janvier 2003.

Le liquidateur de la société Daewoo Orion a déclaré avoir motivé suffisamment les lettres de licenciement adressées aux salariés et il a indiqué qu'il n'existait aucune possibilité de reclassement compte tenu de la situation économique du groupe Daewoo et de la fermeture des sites de Villers-la-Montagne 54 et de Fameck 57.

De plus, selon le liquidateur de la société Daewoo Orion, les licenciements n'auraient revêtu aucun caractère brutal et vexatoire, les salariés ayant été régulièrement informés tant par le comité d'entreprise que par l'employeur de l'évolution de la situation.

Il n'y avait donc lieu d'accorder aux salariés ni des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ni des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral. (...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la rupture des contrats de travail :

La lettre de licenciement doit être suffisamment motivée. Elle doit mentionner à la fois les raisons économiques et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail.

En l'occurrence, dans la lettre de licenciement qu'il a adressée aux salariés, le liquidateur de la société Daewoo Orion a énoncé le motif suivant : "suite au prononcé de la liquidation judiciaire et la cessation totale de l'activité qui en découle, j'ai le regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour cause économique, au motif de la suppression d'un poste de travail correspondant à votre qualification et de l'impossibilité de vous proposer un reclassement".

Force est de constater que cette motivation répond en la forme aux exigences de la loi telles que rappelées ci-dessus.

Sur le fond, la cessation totale de l'activité d'une entreprise ne constitue un motif réel et sérieux de licenciement économique que si elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable.

Or en l'espèce, l'administrateur judiciaire a relevé dans son rapport en date du 21 janvier 2003 que la société Daewoo Orion créée en 1995 dans le cadre de la ré industrialisation du bassin d'emploi de Longwy n'avait jamais été en mesure de dégager des résultats bénéficiaires.

La cause principale de cette situation est expliquée dans le rapport de l'expert-comptable au comité d'entreprise dressé à propos de l'examen des comptes de l'année 1999. Les tubes cathodiques produits par la société Daewoo Orion étaient revendus à perte à d'autres sociétés du groupe. Comme les trois quarts du chiffre d'affaires de la société Daewoo Orion étaient réalisés à l'intérieur du groupe Daewoo, aucun redressement de la situation ne pouvait intervenir sans une

redéfinition complète des prix de cession interne au sein du groupe (prix de vente des produits finis et coûts d'achat des matières premières). Cette redéfinition n'a jamais eu lieu. La déconfiture de la société Daewoo Orion était dans ces conditions inévitable dès l'origine malgré les importantes subventions d'investissement perçues par cette société pour un montant total de 220 MF. La faute de l'employeur est dès lors caractérisée et en conséquence le Conseil de prud'hommes juge que sont sans cause réelle et sérieuse les licenciements qui sont intervenus.

Par ailleurs, il incombe à l'employeur de justifier qu'il a procédé à des recherches effectives pour tenter de reclasser les salariés licenciés y compris au sein du groupe. Aucune preuve n'est produite à ce sujet par le liquidateur de la société Daewoo Orion. Les licenciements sont donc réputés être également intervenus de ce fait sans cause réelle et sérieuse.

Le montant des dommages-intérêts demandé par les salariés pour rupture abusive de leur contrat de travail n'a pas été discuté par les défendeurs. Il sera donc fait droit à leur demande dans les conditions du dispositif du présent jugement.

Sur les circonstances de la rupture des contrats travail :

Tout salarié licencié dans des conditions vexatoires ou brutales est en droit de réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'il subit, que le licenciement ait ou non une cause réelle et sérieuse.

En l'occurrence, si les licenciements sont intervenus brutalement, c'est en raison de la survenue de l'incendie dans la nuit du 23 au 24 janvier 2003, lequel a précipité le cours des événements et a entraîné la liquidation judiciaire immédiate de la société Daewoo Orion, même s'il est vrai qu'elle était inévitable pour les raisons rappelées ci-dessus.

Pour le surplus, il n'apparaît pas que les salariés aient été licenciés dans des conditions vexatoires.

La demande de dommages-intérêts présentée par les salariés en réparation du préjudice moral qu'ils auraient subi est donc rejetée.

Note.

"Daewoo : des millions et puis s'en vont". *La Nouvelle Vie Ouvrière* du 14 février 2003 résumait ainsi le parcours d'une entreprise qui, pendant sept ans, a bénéficié pour son usine du Mont-Saint-Martin, située près de Longwy, de 5 000 euros d'aides publiques par emploi et par an et s'est fait la malle après avoir décidé la disparition de l'activité de cette usine.

L'hebdomadaire de la CGT signalait que la colère était d'autant plus grande chez les salariés, qu'on soupçonnait la multinationale "*d'avoir organisé la faillite des sites lorrains en vendant ses productions à bas prix à ses propres filiales à l'étranger*" et qu'il était de notoriété publique que "*la firme est coutumière de manœuvres frauduleuses*".

C'est ce comportement qui a été fort justement appréhendé par le présent jugement du Conseil de prud'hommes de Longwy, qui a été amené à rappeler que la cessation d'activité ne saurait dispenser d'une réparation (même imparfaite) des dommages occasionnés par les pertes d'emplois causées par la faute de l'employeur.

Par une décision remarquable, le Conseil constitutionnel, par sa décision du 12 janvier 2002, a adhéré à la démarche de ceux qui présentent la cessation d'activité comme une solution imposée par le "bon sens" en refusant haut et fort l'exclusion de la cessation d'activité de l'entreprise des hypothèses définissant le licenciement pour motif économique (voir Dr. Ouv. 2002, 59 et s.).

Mais cette consécration de la cessation d'activité n'absout par pour autant l'employeur lorsque l'arrêt de l'activité est dû à sa faute ou à sa légèreté blâmable. Dans ces deux cas, la cessation d'activité ne vaut pas motif économique du licenciement (Cass. Soc. 16 janvier 2001, Bull. V, n° 10).

Sur les demandes de rappel de salaires pour les temps de pause et sur les demandes de paiement de l'indemnité de congés payés y afférents : (*sans intérêt*)

PAR CES MOTIFS :

Déclare sans cause réelle et sérieuse les liancements prononcés à l'encontre des salariés demandeurs par le liquidateur de la société Daewoo Orion.

Fait droit aux demandes de rappel de salaires pour les temps de pause et aux demandes de paiement des indemnités de congés payés y afférents.

Rejette les demandes de dommages-intérêts présentées par les salariés en réparation du préjudice moral qu'ils auraient subi.

Fixe la créance des salariés demandeurs au passif de la liquidation de la société Daewoo Orion aux sommes qui sont indiquées dans le tableau récapitulatif annexé à la présente décision.

Dit que l'AGS devra garantir le paiement de ces sommes dans les conditions et les limites fixées aux articles L 143-11-1 et suivants du Code du travail et aux articles D 143-2 et suivants du même code.

Ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage payées aux salariés licenciés ayant au moins deux ans d'ancienneté du jour de leur licenciement au jour du jugement prononcé par le Conseil de prud'hommes dans la limite de six mois d'indemnité.

Condamne la société Daewoo Orion représentée par son liquidateur à payer aux demandeurs la somme de 3 000 € en application de l'article 700 du NCPC.

Ordonne l'exécution provisoire du jugement pour les sommes accordées au titre des rappels de salaires pour les temps de pause et pour les indemnités de congés payés y afférents.

Rappelle cependant que l'exécution provisoire n'est pas opposable à l'AGS.

(M. Castelli, prés. - M. Rémond, mand. synd. - Mes Behr, Braun, Kremser, av.).

La Chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de ne pas donner quitus à un employeur dont le comportement fautif avait conduit à une cessation d'activité en validant la démarche suivie par les juges du fond qui avaient déclaré comme dénués de cause réelle et sérieuse des licenciements qui étaient la conséquence d'agissements de l'employeur qui avait, en connaissance de cause, conduit à la liquidation forcée de la société (Cass. Soc. 10 juillet 2002, RJS 11/02, n° 1216).

Le présent jugement a relevé qu'il ressortait du rapport remis au comité d'entreprise par l'expert-comptable que les tubes cathodiques produits par la société Daewoo Orion étaient revendus à perte à d'autres sociétés du groupe et que, comme les trois quarts du chiffre d'affaires de la société Daewoo Orion étaient réalisés à l'intérieur du groupe Daewoo, aucun redressement de la situation ne pouvait intervenir sans une redéfinition complète des prix de cession interne au sein du groupe (prix de vente des produits finis et coûts d'achat des matières premières). Après avoir constaté que cette redéfinition n'avait jamais eu lieu et que la déconfiture de la société Daewoo Orion était dans ces conditions inévitable dès l'origine, malgré les importantes subventions d'investissement perçues par cette société pour un montant total de 220 MF, le juge prud'homal ne pouvait que considérer comme caractérisée la faute de l'employeur.

Le Conseil de prud'hommes de Longwy a ensuite eu l'occasion de rappeler l'employeur à son "*ardente obligation du reclassement*" (voir Ph. Waquet, "Le droit du travail et l'économie à la Cour de Cassation. L'exemple du licenciement pour motif économique", *Le droit du travail confronté à l'économie*, Dalloz, 2005, 122) en soulignant qu'il incombe à l'employeur de justifier qu'il a procédé à des recherches effectives pour tenter de reclasser les salariés licenciés, y compris au sein du groupe auquel l'entreprise appartient.

Cette obligation de prise en compte du groupe dans la recherche des possibilités de reclassement a été affirmée autant par la jurisprudence de la Chambre Sociale (Cass. Soc. 14 janvier 2004, Bull. V, n° 11 ; Cass. Soc. 7 avril 2004, Bull. V, n° 112) que par les dispositions de l'article L.321-1, alinéa 3 du Code du travail (Dr. Ouv. 2005, 347 et s., commentaire E. Gayat).

Les juges n'ont pu que constater qu'aucun élément de preuve n'était produit à ce sujet par le liquidateur de la société Daewoo Orion.

La double faute qui a permis les licenciements des salariés de l'usine Daewoo du Mont-Saint-Martin ne pouvait que conduire le juge prud'homal à déclarer ces licenciements sans cause réelle et sérieuse.

P.M.