

**LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE** – Licenciement collectif de plus de dix salariés – Dissimulation – Fractionnement en licenciements individuels et en départs négociés – Défaut d'information de l'autorité administrative – Infraction constituée.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON (16<sup>e</sup> Ch. corr.) 24 mars 2006

FNECS CGC contre L.

SUR L'ACTION PUBLIQUE

1) Sur le défaut de notification du projet de licenciement à l'administration du travail :

Attendu qu'aux termes de l'article L.321-7 du Code du travail, l'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours ;

Attendu en l'espèce que M. L. est poursuivi pour avoir procédé au licenciement de soixante salariés dans la période comprise entre septembre 2002 et décembre 2002 ; que toutefois il résulte de la lecture de l'annexe 15 du procès-verbal de l'inspection du travail, que soixante et un salariés de la société Solymatic Valiance ont été licenciés de novembre 2002 à mai 2003 ; que pour la période d'incrimination retenue et au vu des dates de la lettre de rupture des contrats de travail, seuls dix-sept salariés de ladite société ont été licenciés soit trois en novembre 2002 et quatorze en décembre 2002 ; qu'il en résulte, compte tenu des termes de l'article susvisé, que la prévention doit être limitée au seul mois de décembre 2002 et pour seulement quatorze salariés ;

Attendu que pour que le délit soit établi, il suppose que le motif du licenciement soit, non pas un motif personnel inhérent à la personne, mais un motif économique ; que 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 consécutif notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; qu'en outre, le reclassement des intéressés sur un emploi de même catégorie ou équivalent ou de catégorie inférieure avec leur accord ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou du groupe auquel l'entreprise appartient ;

Attendu qu'en l'espèce il est établi, par les documents comptables versés au dossier, et non contestés par M. L., que l'entreprise Solymatic SA a connu des difficultés économiques sérieuses dès le mois d'octobre 2001 avec la perte du marché Diebold qui représentait entre 10 et 14 % de l'activité de la société Solymatic Valiance, suivie par la perte d'un contrat avec le Crédit Agricole Midi-Pyrénées affectant l'activité de l'agence de Pau ; que des déficits importants ont été alors enregistrés au niveau de l'unité économique et sociale constituée par la société Solymatic Valiance et ses filiales (2 millions d'euros en 2001, 6 millions d'euros en 2002) ;

Attendu que dès le mois d'avril 2002 l'entreprise avait dû procéder à des licenciements individuels pour motif économique (notamment M. L., directeur du développement) et à un certain nombre de départs négociés, s'estimant en sureffectifs au regard des résultats d'exploitation ; que cinquante-trois salariés avaient ainsi quitté l'entreprise entre mai et août 2002 ; que du reste, lors de la réunion du comité d'entreprise le 14 novembre 2002, il était mentionné que la direction prévoyait 7 millions de chiffre d'affaires en moins et un résultat net de moins 8 millions d'euros si le niveau des charges était maintenu (effectifs notamment) ;

Attendu que l'entreprise a alors développé la "stratégie de la porte ouverte" c'est-à-dire la pratique de départs volontaires

négociés sur la base d'un compromis incluant une indemnité de départ équivalant en principe au montant de l'indemnité de préavis, et de l'indemnité de licenciement, et mentionnait la priorité de réembauchage, élément obligatoire de tout licenciement pour motif économique ;

Attendu que les pratiques de départs volontaires ont inquiété le comité d'établissement qui dans un courrier du 21 octobre 2002 adressé à M. C., directeur général, a demandé à ce que "l'entreprise prenne ses responsabilités et s'engage dans un plan de sauvegarde de l'emploi" ;

Que l'infraction est ainsi caractérisée ;

Attendu qu'en dépit de difficultés économiques avérées et d'impossibilité de reclassement au sein du groupe comme l'a affirmé M. L. ("*je n'aurais pas pu les reclasser*"), l'entreprise a usé de motifs personnels dans les lettres de licenciement ; que l'examen des motifs de ces lettres, du reste non précédées des avertissements préalables, fait apparaître leur peu de caractère réel et sérieux ;

Que lors de l'audience, M. Mu., cité comme témoin en qualité de directeur des ressources humaines à l'époque des licenciements et signataire de ces lettres, a indiqué que les salariés choisissaient eux-mêmes le motif de leur licenciement ; qu'il a admis que ces licenciements pour cause réelle et sérieuse et pour faute grave n'étaient pas fondés mais que "*c'était le contexte*" ; qu'il en résulte que les quatorze licenciements revêtent la qualification de licenciements économiques relevant des obligations de l'article L.321-7 du Code du travail ;

Attendu que cette stratégie de la porte ouverte résulte d'un choix délibéré du groupe ; qu'en effet lors de cette même réunion du comité d'entreprise Solymatic Valiance du 2 octobre 2002 il a été acté que "*la direction reconnaît qu'il y a trop d'effectif mais ne se prononce pas sur le nombre de salariés en trop. L'éventualité d'un plan social est exclue car l'entreprise n'a pas les moyens de le financer*" ; qu'au lieu d'un plan de sauvegarde de l'emploi il a été décidé de créer une "*commission emploi*" avec un nombre limité de personnes issues de tous les comités d'entreprise du groupe Solymatic. "*Le but est de trouver avec la direction et cette commission des solutions qui ne coûteraient que la moitié d'un réel plan social soit 4 millions d'euros*" (cf. réunion du CE du 14 novembre 2002) ; que ce groupe de travail "maison" s'est mis en place et s'est réuni chaque semaine pour assurer le suivi de l'évolution des emplois ; que si les représentants syndicaux ont été informés de ces travaux, aucun expert n'a été désigné pour mieux cibler le sureffectif et trouver des solutions alternatives aux suppressions d'emploi comme l'avaient réclamé les élus du comité central d'entreprise, et que l'administration n'a pu être en mesure de vérifier la régularité de la consultation des représentants du personnel ainsi que le respect des règles relatives à l'élaboration des mesures sociales envisagées pour éviter des licenciements ou en limiter le nombre ;

Attendu que M. L., pris en sa qualité de responsable administratif et financier de l'entreprise ayant licencié, soutient qu'il ne peut être tenu pour pénalement responsable de l'infraction relevée dans la mesure où il n'a jamais pris part personnellement aux licenciements notifiés et mis en œuvre dans l'entreprise entre septembre et décembre 2002 ; qu'en effet il souligne qu'il avait cumulé plusieurs mandats et fonctions au sein de Valiance SA et Valiance Fiduciaire dont

l'effectif était trois fois supérieur à Solymatic Valiance et dont il ne gérait plus personnellement le siège lyonnais, se bornant à exercer les fonctions de président du conseil d'administration ; que M. C. avait été nommé directeur général de Solymatic Valiance et que par décision du 26 juin 2002 *"le conseil d'administration l'avait investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société dans la limite de l'objet social"* ;

Mais attendu que si l'article L. 225-51-1 du Code du commerce relatif aux sociétés anonymes à conseil d'administration a permis de dissocier les fonctions de président, qui représente le conseil, organise et dirige ses travaux, de celle de directeur général, qui représente la société à l'égard des tiers, et de choisir entre l'une ou l'autre de ces deux formules, l'existence d'un directoire qui concentre les pouvoirs généraux de direction et d'un président du directoire qui représente la société dans ses rapports avec les tiers, constitue un élément non exonérateur de la responsabilité pénale du président du conseil d'administration, la délégation de pouvoirs en droit des sociétés étant une décision structurelle n'ayant pas le même sens qu'en droit pénal ;

Attendu en l'espèce que, par délibération en date du 26 juin 2002, le conseil d'administration a certes, par application de l'article L. 225-51-1 du Code de commerce, décidé que la direction générale de la société serait assumée, sous sa responsabilité, par M. C. qui a été investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société dans la limite de l'objet social ; que toutefois M. L., en sa qualité de président du directoire de la holding Valiance SA, actionnaire à 100 % de Solymatic Valiance, avait tout pouvoir pour déterminer la stratégie et la direction des entreprises du groupe ;

Attendu qu'il résulte des différents procès-verbaux des délibérations du comité d'entreprise et notamment de celui du 2 octobre 2002 où J.C. Cuellar, alors directeur des opérations, avait précisé que *"le président du groupe lui avait interdit un plan de licenciement économique"*, position confirmée le 14 novembre 2002 où *"M. L. avait interdit toute idée de plan social dont le coût s'avérait beaucoup trop lourd"* ;

Attendu que devant les services de la direction du travail et de l'emploi, M. L. a déclaré assumer les choix qui avaient été faits, préférant une solution négociée avec les représentants du personnel *"parce que c'était moins brutal"* et que ce choix résultait d'un *"calcul économique allant dans le bon sens pour les salariés qui sont sortis"* (*"je sauve des emplois"*) ce qui n'est nullement établi au vu du nombre de salariés toujours en demande d'emploi en septembre 2003 (55 % des salariés) ;

Que, lors des débats, M. L. a déclaré qu'il donnait les orientations pour, à l'époque des difficultés, *"serrer les effectifs au plus près et maintenir le chiffre d'affaires"* ; qu'il y a lieu de considérer que dans ce pouvoir général, entré celui du choix de la politique en matière de compression d'effectifs ; que M. Mu. a lui-même déclaré lors des débats qu'il avait marqué son désaccord à l'absence de plan de sauvegarde en adressant une lettre à chacun des trois responsables de cette politique (L., C., Cuellar), raison pour laquelle il a décidé de rencontrer l'inspection du travail au début de l'année 2003 pour révéler ces faits ;

Attendu que c'est ainsi en parfaite connaissance des obligations relatives à l'information de l'administration du travail que M. L., chef d'entreprise de haut niveau, dont le curriculum vitae démontre sa grande expérience dans la gestion des entreprises, et doté des pouvoirs de décision les plus larges tant en sa qualité de président du directoire que de président directeur général de Solymatic Valiance de janvier 2002 à juin 2003, date à laquelle il a été remplacé par J.C. Cuellar, a opté au début de l'année 2002 pour une stratégie interne hors du contrôle de l'administration ;

Attendu qu'il y a lieu pour l'ensemble de ces motifs, de déclarer M. L. coupable de l'infraction poursuivie qui a eu pour effet de ne pas permettre la mise en oeuvre d'un outil de gestion des ressources humaines dans le respect des dispositions de la loi ; que cette infraction sera justement sanctionnée par treize amendes de 2 000 euros chacune ;

2) Sur l'infraction de travail clandestin :

Attendu qu'il est reproché à M. L. d'avoir intentionnellement dissimulé des périodes de travail rémunérées qui n'ont pas fait l'objet de déclarations à l'Urssaf ;

Mais attendu que, si M. L. a inspiré et guidé la politique de compression des effectifs, il ne peut être tenu directement et personnellement responsable ni de l'établissement matériel des fiches de paie ni de la transmission à l'Urssaf des rémunérations résultant des six licenciements pour faute grave privative de toute indemnité ; qu'en tout état de cause, rien ne permet d'établir la réalité du motif de ces licenciements et par conséquent de reconstituer *a posteriori* le montant exact des rémunérations ayant dû être déclarées à l'Urssaf ; que M. L. sera ainsi renvoyé des fins de la poursuite ;

SUR L'ACTION CIVILE

Sur le civilement responsable :

Attendu que, par jugement du 29 avril 2004, le Tribunal de commerce de Lyon a prononcé le redressement judiciaire des sociétés Solymatic Valiance devenue Solymatic SA et Solymatic PACA, et nommé M<sup>e</sup> Nanterme en qualité d'administrateur ; que, par jugement du 1<sup>er</sup> septembre 2004, le Tribunal de commerce a arrêté le plan de cession desdites sociétés au bénéfice des consorts Cottarel, Dargent et Vial pour le compte d'une société à constituer et nommé M<sup>e</sup> Nanterme, commissaire à l'exécution du plan ;

Attendu que, par conclusions régulièrement déposées et soutenues oralement à l'audience, M<sup>e</sup> Nanterme, qui a été cité à tort en qualité de mandataire judiciaire de la SA Solymatic Valiance mais accepte de comparaître volontairement en qualité de commissaire à l'exécution du plan, soutient qu'il n'est en aucun cas civilement responsable de M. L. ; qu'il prétend que la personnalité morale de la société ne subsiste que pour les besoins de la liquidation de la société et qu'en application de l'article L. 621-68 du Code de commerce, le commissaire à l'exécution du plan est l'organe chargé de veiller à l'exécution du plan et non l'organe de représentation de la société ; qu'en tout état de cause, il ne saurait être tenu civilement responsable pour des faits ayant leur origine antérieurement au jugement de redressement judiciaire et que par application de l'article L. 621-46 du Code de commerce, les créances qui n'ont pas été déclarées et n'ont pas donné lieu à relevé de forclusion sont éteintes ; que par conséquent la partie civile FNECS-CGC est irrecevable en toute demande de condamnation à son encontre ;

Attendu, qu'en application de l'article L. 621-68 du Code de commerce, si la mission du commissaire à l'exécution du plan porte sur le respect de l'ensemble des obligations résultant du plan, y compris les obligations d'ordre économique et social, celui-ci ne représente pas pour autant le débiteur, et un créancier invoquant une créance contre le débiteur en redressement judiciaire ne peut lui réclamer son paiement ; que la disposition du jugement de redressement judiciaire du 1<sup>er</sup> septembre 2004, selon laquelle *"M<sup>e</sup> Nanterme aura tous pouvoirs pour représenter l'entreprise cédante devant toute juridiction"*, ne peut s'entendre que dans le cadre strict de cette mission confiée par la loi ;

Attendu qu'en conséquence, M<sup>e</sup> Nanterme ès qualités doit être mis hors de cause ;

Sur la partie civile :

Attendu que la FNECS CFE-CGC se constitue partie civile et demande la condamnation de M. L. à lui verser la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts, outre la somme

de 2 000 euros en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ; elle sollicite que M<sup>e</sup> Nanterme ès qualités de commissaire à l'exécution du plan soit déclaré civilement responsable ;

Mais attendu que, du fait de la mise hors de cause de M<sup>e</sup> Nanterme en qualité de civilement responsable, sa constitution de partie civile doit être déclarée irrecevable ;

**PAR CES MOTIFS :**

SUR L'ACTION PUBLIQUE

Renvoie M. L. des fins de la poursuite pour l'infraction d'exécution d'un travail dissimulé ;

Déclare M. L. coupable du surplus des faits qui lui sont reprochés ;

Condamne M. L. à treize amendes délictuelles de 2 000 euros chacune, pour l'infraction de licenciement économique de dix salariés au moins sans notification du projet à l'administration ;

Met hors de cause M<sup>e</sup> Claude Nanterme commissaire à l'exécution du plan, en qualité de civilement responsable ;

SUR L'ACTION CIVILE

Déclare irrecevable la constitution de partie civile de la FNECS CFECCG.

(Mme Theoleyre, prés. - M<sup>es</sup> Meyer, Pélissier, Bes, av.)

**Note.**

Depuis plusieurs années, les juridictions civiles ont à connaître de pratiques frauduleuses qui consistent pour certaines entreprises à contourner les règles relatives au licenciement collectif pour motif économique en déguisant ces derniers en licenciements pour motif personnel.

La méthode est également passible de sanctions pénales.

Lorsqu'un licenciement collectif pour motif économique de plus de dix salariés dans une entreprise de plus de cinquante salariés est envisagé, l'employeur doit mettre en place les procédures d'informations et consultations prévues aux livres III et IV du Code du travail. Il doit en outre établir le plan de sauvegarde de l'emploi à défaut de quoi, la procédure de licenciement est nulle et de nul effet. Le salarié peut alors, dans cette hypothèse, demander sa réintégration et le paiement de ses salaires.

Au terme de l'article L 321-7 du Code du travail, l'employeur doit encore notifier à l'autorité administrative compétente, tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours. Le non-respect de cette disposition est constitutif d'une infraction pénale prévue et réprimée par l'article L 321-11 du Code du travail.

C'est précisément à raison du défaut de notification à l'autorité administrative compétente d'un projet de licenciement collectif qu'était poursuivi le directeur administratif et financier d'une entreprise qui avait, entre novembre 2002 et mai 2003, organisé le départ volontaire de 61 salariés sous le couvert de motifs personnels.

Une transaction avait été conclue avec les salariés concernés qui n'avaient, en définitive, perçu que leurs indemnités légales (préavis, indemnité de licenciement).

Pour entrer en voie de condamnation, le tribunal relève que la société connaissait, incontestablement, des difficultés économiques, qu'elle avait procédé, depuis plusieurs mois, à des licenciements individuels pour motif économique et à "un certain nombre de départs négociés" s'estimant en sureffectif.

Il constate encore qu'en dépit de difficultés économiques avérées et l'impossibilité de reclassement, l'entreprise avait usé de motifs personnels dénués de caractère réel et sérieux.

L'infraction à l'article L 321-7 du Code du travail est établie.

Les poursuites se limitent au manquement à une règle formelle. L'employeur aurait pu être poursuivi pour ne pas avoir élaboré de plan de sauvegarde de l'emploi, ce qui constitue également d'une infraction pénale. Cependant, le tribunal n'a pas manqué de prendre toute la mesure des conséquences qu'une telle fraude entraînait pour la collectivité des travailleurs.

L'objectif affiché par la direction était d'économiser la moitié de ce qu'aurait coûté la mise en œuvre d'un plan social. Or en s'abstenant de mettre en œuvre la procédure collective de licenciement économique l'employeur privait les institutions représentatives du personnel de ses moyens d'information. Il les empêchait aussi de participer à la recherche et à l'élaboration de solutions alternatives au licenciement (1). Surtout les salariés ne pouvaient bénéficier de la moindre mesure destinée à éviter les licenciements ou à en atténuer les effets.

La méthode consistant à déguiser des licenciements pour motif économique en licenciement pour motif personnel dans le but d'éviter d'avoir à mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, a déjà été sanctionnée à plusieurs reprises par les juridictions civiles.

(1) Rapp. CA Paris 7 mai 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 422.

On se souvient notamment de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 11 avril 2002 (2) dans le cadre duquel la société Barclay's Capitales France avait été condamnée à réintégrer un salarié après avoir déguisé des licenciements économiques en licenciements disciplinaires ou encore des six arrêts de la Cour d'appel de Versailles qui avaient pour les mêmes raisons ordonné la réintégration des cent soixante-dix salariés d'Alcatel après avoir constaté la nullité de leur licenciement et l'absence d'effet des transactions (3).

Cette espèce constitue une piste nouvelle pour combattre ces pratiques, en poursuivant leurs auteurs devant les juridictions répressives.

**Stéphane Ducrocq**

(2) Dr. Ouv. 2002 p. 590.

(3) CA Versailles (6<sup>e</sup> chambre) 9 nov. 2004, *Apostolof et a. / SA Alcatel Cables France*, Dr. Ouv. 2004 p. 493 n. M. Bonnechère. Certains cas ont été portés devant la Cour de cassation qui, par

arrêt du 14 mars 2006, a censuré la décision d'appel en ce que les juges d'appel ont considéré que les contrats de transaction étaient nuls, ce qui excédait les pouvoirs de la formation de référés.