

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Ruptures déviantes – Dissimulation sous des motifs personnels – Manquement aux prérogatives du comité d'entreprise.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON (1^{re} ch. A) 25 octobre 2006

CGT Nextiraone et a. contre Nextiraone France et a.

La société Nextiraone France (ex Alcatel Réseaux d'Entreprises) qui emploie environ 2200 salariés est organisée en cinq directions régionales, dont la direction régionale Sud-Est qui constitue un établissement distinct et au sein de laquelle il existe un comité d'établissement dit le "comité d'établissement Sud-Est" ;

Entre janvier et septembre 2001 plus de cent personnes ont quitté l'établissement Sud-Est, pour leur quasi totalité dans le cadre de départs négociés avec signature de protocoles transactionnels.

Les 17 et 23 août 2001 l'inspecteur du travail a rédigé un procès-verbal aux termes duquel il a retenu deux infractions pénales (licenciements sans consultation du comité d'établissement et entrave au fonctionnement régulier de ce même comité) ;

Ce procès-verbal a fait l'objet d'un classement sans suite par le Parquet du Tribunal de grande instance de Lyon le 16 janvier 2003 ;

Par acte du 8 juin 2004, le comité d'établissement Sud-Est de la société Nextiraone France et le syndicat CGT de cette même société ont fait citer devant le tribunal de ce siège la société Nextiraone France et M. C., son directeur régional ;

Ils soutiennent que la société Nextiraone France aurait dû mettre en œuvre la procédure d'information et de consultation relative au licenciement collectif pour motif économique ; qu'ainsi le comité d'établissement, qui a été mis dans l'impossibilité d'user de ses prérogatives et de ses droits en donnant son avis sur les projets en cours, a subi un préjudice personnel et direct important ; que de la même manière, la violation délibérée des dispositions du Code du travail par l'employeur, a occasionné un grand dommage au syndicat CGT en portant atteinte aux intérêts collectifs qu'il défend ; (...)

SUR QUOI :

Attendu que M. C. et la société Nextiraone France soulèvent deux fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt et de qualité pouvoir agir du comité d'établissement et du défaut de pouvoir donné à son secrétaire pour le représenter en justice ;

Attendu qu'il est constant que lors de la réunion du 28 janvier 2004, si M. B., secrétaire en exercice du comité d'établissement, a bien été mandaté pour représenter les intérêts du comité, il n'a été autorisé qu'à se porter partie civile, devant la juridiction pénale, ensuite du procès-verbal de l'inspecteur du travail dit "plan au noir 2001" ;

Mais attendu d'une part que le terme de "partie civile" doit être entendu au sens large, comme toute action engagée en vue d'obtenir réparation d'un préjudice ;

Que, d'autre part, il sera rappelé que dans le cas où la situation donnant lieu à une fin de non-recevoir est régularisée au moment où le juge statue et si ainsi la cause de la fin de non-recevoir a disparu, l'irrecevabilité doit être écartée ;

Attendu que tel est le cas de l'espèce ;

Attendu en effet que lors de la réunion du 19 septembre 2005, le comité d'établissement, à la majorité de ses membres, a confirmé, en tant que de besoin, le mandat voté à l'unanimité de ses membres élus le 28 janvier 2004 pour que son secrétaire, M. B., le représente en justice sur l'assignation délivrée le 8 juin 2004 à la société Nextiraone France et à M. C. devant le Tribunal de grande instance de Lyon ;

Attendu que l'action du comité d'établissement Sud-Est de la société Nextiraone France est donc recevable ;

Attendu qu'il en est de même de l'action du syndicat CGT, lequel avait une existence juridique bien avant 2001, époque des licenciements litigieux, puisqu'il est démontré qu'il n'est que la continuation du syndicat CGT du personnel de la société Alcatel Réseaux d'Entreprises, ancienne dénomination de la société Nextiraone France ;

Attendu que l'article L 321-2 du Code du travail édicte que lorsque le nombre de licenciements pour motif économiques envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur est tenu de réunir et de consulter le comité d'établissement ;

Que l'article L 321-4 dispose que l'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, en vue de cette réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif ; qu'il doit indiquer la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé, les catégories concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

Que l'article L 321-4-1 précise encore que dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan social et que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salariés, s'intégrant au plan social, n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ;

Attendu enfin que l'article L 432-1 dispose que le comité d'établissement doit obligatoirement être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise et notamment les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; que sa saisine, en temps utile, des projets de compression d'effectifs est obligatoire ;

Attendu que l'employeur, en cas de licenciement collectif pour raison économique est donc soumis à un certain nombre d'obligations impératives ;

Attendu que l'article L 321-1 du Code du travail intègre dans le régime spécifique du licenciement économique toute rupture résultant d'une circonstance répondant à la définition du motif économique du licenciement qu'il énonce en son alinéa 1 (suppression ou transformation d'emploi, modification substantielle du contrat de travail consécutives à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques) ;

Attendu que sont donc soumises aux règles des articles précédemment rappelés les ruptures négociées du contrat de travail lorsque leur cause est économique, lorsqu'elles s'insèrent dans le cadre d'une opération de compression des effectifs de l'entreprise ou de modification de la structure de ceux-ci, que la rupture soit négociée ou non ;

Attendu en l'espèce que l'inspecteur du travail a relevé que les protocoles d'accord de départs, dont copie lui ont été remises, étaient tous rédigés à l'identique ;

Que les deux protocoles qu'il a annexé à son procès-verbal montrent en effet :

- qu'il y est fait référence à la mise en place d'une nouvelle organisation du support sur la région Sud-Est avec regroupement des activités de terrain du secteur PACA et à une nouvelle organisation motivée par la nécessité impérieuse pour la société d'optimiser ses structures et d'améliorer sa rentabilité,

- qu'après quelques semaines seulement de fonctionnement de cette nouvelle organisation, tous les salariés licenciés ont déclaré être dans l'impossibilité d'atteindre les nouveaux objectifs qui leur étaient fixés ; que confrontée à cette inadaptabilité la Direction a alors, pour tous, décidé de les licencier pour motif personnel ; que tous les salariés concernés ont fermement contesté la cause de leur licenciement, ont tous fait part de leur intention d'engager une action en justice, avant que, finalement, un accord financier soit trouvé avec l'employeur ;

Attendu que l'inspecteur du travail a également constaté que les postes de ces salariés, licenciés pour inadaptation, étaient restés vacants dans leur quasi totalité et qu'ils n'avaient donné lieu à aucune tentative de recrutement ;

Attendu que Mme Buisan a également indiqué dans son procès-verbal que, dès décembre 2000, elle avait été informée par la direction de la société Nextiraone France de ce qu'il ne serait pas fait de plan social, malgré le caractère économique du motif des licenciements envisagés, et ce pour éviter le renouvellement des expériences lourdes et coûteuses vécues en 1996 et 1999 lors de précédentes restructurations ; qu'elle avait alors mis en garde le directeur des ressources humaines de la gravité de la transgression des dispositions légales, mais qu'il lui avait été répondu que la direction considérait la stratégie de départs négociés plus pertinente et qu'elle était prête à en assumer les conséquences ;

Attendu enfin qu'il ressort du procès-verbal de délibération de la réunion du 18 avril 2001 que la direction a admis qu'il y avait adaptation nécessaire des effectifs, adaptation des coûts aux marges et que pour 100 commerciaux le nombre de 75 serait plus adapté ;

Attendu qu'il est ainsi démontré que les postes libérés ont, en fait, été supprimés dans le cadre d'une restructuration de

l'entreprise et que l'employeur a délibérément contourné les obligations légales qui étaient les siennes ;

Attendu que ce comportement a occasionné un préjudice certain au comité d'établissement et au syndicat CGT ; que le tribunal dispose de suffisamment d'éléments d'appréciation pour allouer au comité d'établissement de la société Nextiraone France la somme de 15 000 € à titre de dommages intérêts et au syndicat CGT de la société Nextiraone France celle de 15 000 € au même titre ;

Attendu qu'en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile il sera alloué au comité d'établissement la somme de 1500 € et au syndicat CGT la somme de 1 500 € ;

Attendu par contre que si la nature de l'affaire et l'ancienneté des faits justifie d'assortir de l'exécution provisoire le présent jugement, aucun des éléments du dossier ne justifie de faire droit à la demande tendant à sa publication ;

PAR CES MOTIFS :

Déclare recevable la demande du comité d'établissement de la société Nextiraone France et du syndicat CGT de la société Nextiraone France ;

Condamne solidairement la société Nextiraone France et M. C. à payer au comité d'établissement de la société Nextiraone France la somme de 15 000 € à titre de dommages intérêts ;

Condamne solidairement la société Nextiraone France et M. C. à payer au syndicat CGT de la société Nextiraone France la somme de 15 000 € à titre de dommages-intérêts ;

Les condamne, sous la même solidarité, en application des dispositions de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile à verser à chacun des demandeurs la somme de 1500€;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement y compris pour les sommes allouées au titre des frais non répétibles.

(Mme Baluze-Frchet, prés. - M^e Masanovic, SCP Aguera et Associés, av.)

Note.

Nouvelle illustration de ce que les méthodes frauduleuses visant à contourner les règles relatives au licenciement collectif pour motif économique en les déguisant en licenciements pour motifs personnels peuvent être efficacement combattues devant les juridictions (1).

En l'espèce une entreprise avait organisé le départ d'une centaine de salariés entre janvier et septembre 2001, pour motifs personnels. Ils n'avaient pas été remplacés. Des protocoles transactionnels avaient été conclus avec chacun des salariés. Interpellée par l'inspection du travail, l'entreprise refusait de mettre en œuvre un plan social et se déclarait prête à en assumer les conséquences.

Un procès-verbal était dressé, l'inspection relevant deux infractions, l'absence de consultation du comité d'entreprise et l'entrave à son fonctionnement régulier. Ce procès verbal était classé sans suite par le Parquet ! C'est donc par le biais d'une action civile que le comité d'établissement et le syndicat CGT étaient contraints d'attirer l'entreprise devant le TGI.

On retiendra surtout que le tribunal a rejeté l'argument selon lequel les licenciements ayant été prononcés pour des motifs personnels, la procédure spécifique du licenciement collectif pour motif économique n'avait pas à être mise en œuvre. Au contraire le Tribunal rappelait qu'il importait peu que les départs aient été des départs

(1) Voir sur ce sujet, TGI Lyon (16^{ème} ch. corr.) 24 mars 2006, Dr. Ouv. janvier 2007 p. 38, la même juridiction avait condamné une entreprise qui avait contourné les règles

relatives au licenciement collectif pour motif économique. Toutefois les poursuites étaient limitées au non respect de règles formelles, l'absence de notification à l'administration.

négociés, dès lors que leur cause originelle était économique, les livres trois et quatre du code du travail devaient être respectés. Le tribunal relevait notamment que les départs étaient intervenus dans le cadre d'une réorganisation, que la direction avait explicitement admis qu'elle devait adapter ses effectifs, ses coûts, et que les salariés licenciés n'avaient pas été remplacés. Il en concluait que les postes avaient été en réalité supprimés dans le cadre d'une restructuration, l'employeur ayant contourné les dispositions légales imposées par le code du travail. Le tribunal alloue des dommages et intérêts aux demandeurs mais rejette de manière regrettable la demande de publication.

On ne saurait trop insister sur le fait que la sanction pénale peut constituer une réponse efficace pour lutter contre ces dérives. Toutefois, le classement sans suite prononcé par le Parquet, malgré un procès-verbal de l'inspection du travail explicite et malgré le nombre très important de licenciements prononcés interpelle. On ne peut que regretter que le respect des dispositions protectrices du droit du travail ne fasse pas davantage partie des préoccupations essentielles de la politique pénale menée par les Parquets.

Stéphane Ducrocq