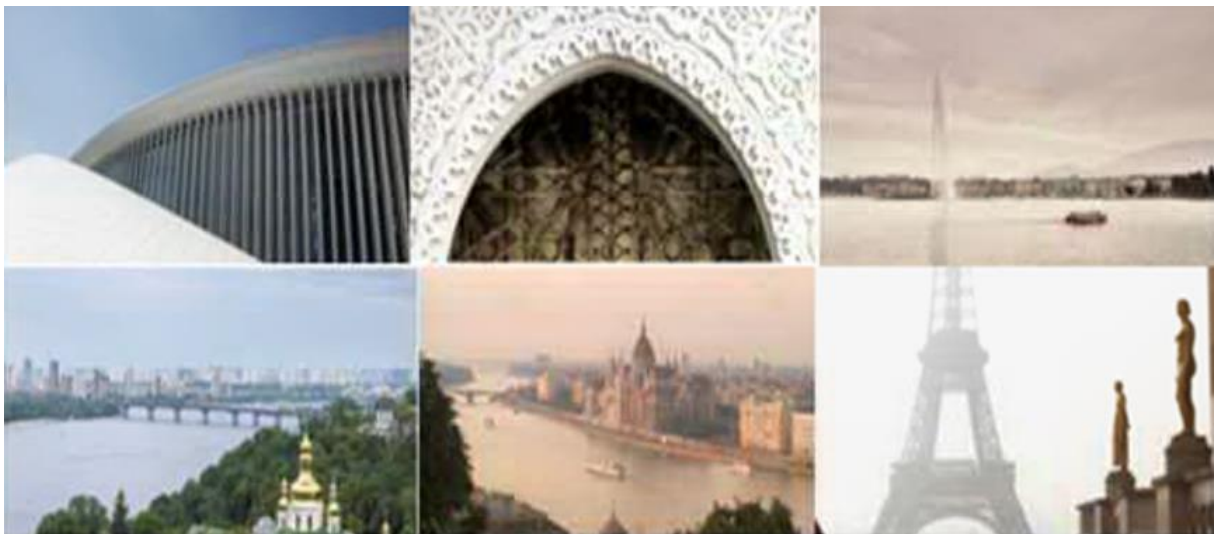


# Revue de jurisprudence restructuration sociale

Paris, septembre 2016



# REVUE DE JURISPRUDENCE RESTRUCRURATION SOCIALE JEANTET

Août 2016

**Saga MOLEX, si vous avez manqué le début ...**

*Cour d'appel de Toulouse, 9 août 2016* .....p. 3

**Un fond d'investissement condamné à indemniser les salariés pour perte de leur emploi**

*Cour d'appel d'Amiens, 28 juin 2016* .....p. 4

**Le Conseil d'Etat étend au CHSCT le droit de saisir la DIRECCTE d'une demande d'injonction**

*Conseil d'Etat, 29 juin 2016* .....p. 5

**De l'intérêt de signer des accords d'entreprise**

*Cour de cassation, 8 juin 2016* .....p. 6

**Ne pas contester la désignation irrégulière d'un délégué syndical peut être lourd de conséquences**

*Cour de cassation, 12 juillet 2016* .....p. 7

## SAGA MOLEX : SI VOUS AVEZ MANQUE LE DEBUT ...

Décidemment, la saga Molex n'en finit plus !

Après avoir poursuivi sans succès la société mère pour co-emploi, ce qui a nécessité un arrêt du conseil de prud'hommes, deux arrêts de cour d'appel et un arrêt de la Cour de cassation, les salariés ont attaqué leur employeur et les organes de la procédure collective.

Cette stratégie s'est avérée beaucoup plus fructueuse puisque, le 27 mars 2014, le conseil des prud'hommes de Toulouse a jugé que leur licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le 9 août 2016, la cour d'appel de Toulouse a confirmé le jugement du conseil de prud'hommes non sans avoir réduit le montant des indemnités alloués aux salariés.

La question qui se posait devant la cour d'appel était de savoir si la cessation d'activité de la société résultait ou non d'une faute et/ou d'une légèreté blâmable de l'employeur.

En l'espèce, c'est à la fois la faute et la légèreté blâmable de l'employeur dans la décision de fermeture qui ont été retenues par la cour d'appel. Se fondant sur un faisceau d'indices concordants, la cour d'appel a considéré que :

- la décision de cessation d'activité de la société avait été prise avant même que la procédure d'information-consultation des représentants du personnel ne débute ;
- la direction avait procédé à l'externalisation de la production de la société antérieurement à la procédure d'information-consultation ;
- le déroulement de la procédure d'information-consultation avait été émaillé d'incidents en raison des difficultés rencontrées par le CE pour obtenir des informations de la part de l'employeur ;
- à la date de l'annonce de la fermeture de l'entreprise, la société présentait des résultats nets positifs ;
- la programmation de la fermeture de l'entreprise s'est accompagnée de plusieurs décisions de l'employeur préjudiciables à l'équilibre économique de l'entreprise (par ex. contraction très importante des investissements et du budget R&D)
- au cours de la période 2004-2009, les dividendes versés aux actionnaires par le groupe avaient été multipliés par 6.

On reste perplexe au regard de cette liste à la Prévert.

En quoi la date à laquelle avait été prise la décision de fermer le site suffisait-elle à remettre en cause la pertinence économique de la fermeture ? Même question pour les irrégularités de procédure durant la consultation du CE.

La cour pouvait-elle s'intéresser à la pertinence des décisions économiques de la société sans s'immiscer dans sa gestion et porter ainsi atteinte à la liberté d'entreprendre qui est de nature constitutionnelle ? En quoi la distribution de dividendes aux actionnaires au niveau du était-elle pertinente, alors que seule la situation économique de la société française devait être prise en compte ?

A quand l'arrêt de la Cour de cassation ?

## UN FONDS D'INVESTISSEMENT CONDAMNE A INDEMNISER LES SALARIES POUR PERTE DE LEUR EMPLOI

Pour la première fois, un fonds d'investissement, en l'occurrence Sun Capital, actionnaire majoritaire de Lee Cooper France, a été condamné sur la base de sa responsabilité extracontractuelle à indemniser des salariés licenciés au titre de la perte de leur emploi.

La mise en cause des fonds d'investissements et, plus généralement, des sociétés-mère de groupe de sociétés sur la base de leur responsabilité extracontractuelle est vraisemblablement appelée à se multiplier depuis que la Cour de cassation a verrouillé les possibilités d'agir sur la base du co-emploi.

En l'occurrence, 23 salariés de Lee Cooper France avaient été licenciés pour motif économique après la mise en liquidation de leur société. Ils décident alors de mettre en cause le fonds d'investissement, Sun Capital, en tant qu'actionnaire majoritaire et donc décisionnaire principal du groupe Lee Cooper, en raison des fautes qui auraient été commises dans la gestion de Lee Cooper France, à l'origine, selon eux, de la « déconfiture de l'entreprise » et de la perte de leur emploi.

Bonne pioche ! Ils obtiennent gain de cause devant la cour d'appel d'Amiens. Dans son arrêt du 28 juin 2016, la cour d'appel a condamné Sun Capital, qui a « *pris des décisions dommageables vis-à-vis de sa filiale, de nature à aggraver sa situation économique et qui ne répondaient à aucune utilité pour celle-ci, privilégiant ses intérêts au détriment de l'intérêt social de la société.* »

Sun Capital s'est ainsi vu reprocher le non-paiement par les sociétés-sœurs de Lee Cooper France des sommes qu'elles lui devaient ou encore le financement par Lee Cooper France du groupe Lee Cooper pour des montants hors de proportion avec ses moyens financiers. Sun Capital avait également permis que des contrats soient conclus avec des sociétés du groupe dans des conditions défavorables à Lee Cooper France. La renégociation du contrat de licence relative à l'exploitation de la marque Lee Cooper s'était faite dans des conditions défavorables à la filiale française.

Que retenir de cet arrêt ? Tout d'abord, une société-mère peut être condamnée au titre de sa responsabilité extracontractuelle à raison des décisions prises au détriment de sa filiale quand bien même il n'y aurait pas de co-emploi. La mise en cause de la responsabilité de la société-mère interviendra alors sur le fondement des articles 1382 et 1383 du code civil.

La décision de la cour d'appel d'Amiens peut se réclamer d'un courant jurisprudentiel initié par la Cour de cassation. Elle avait ainsi retenu, le 8 juillet 2014<sup>1</sup>, la responsabilité d'une société, elle-même contrôlée par un fonds d'investissement luxembourgeois, dans la déconfiture du fabricant de meubles landais Capdevielle, en raison de décisions qui avaient aggravé la situation économique difficile de celui-ci et qui ne répondaient à aucune utilité pour lui.

---

<sup>1</sup> Cass. soc. 8 juillet 2014 n° 13-15.573 et 13-15.845

## **LE CONSEIL D'ETAT ETEND AU CHSCT LE DROIT DE SAISIR LA DIRECCTE D'UNE DEMANDE D'INJONCTION**

La société Astérior France est conduite à supprimer au sein de son établissement de Caen 32 postes de travail. La suppression de ces postes intervient dans le cadre d'un PSE qui est, pour partie, fixée dans un accord collectif et, pour une autre partie, via une décision unilatérale de l'employeur. L'accord collectif et la décision unilatérale de l'employeur sont respectivement validés et homologués par la Direccte.

La décision d'homologation de la Direccte est annulée par la cour administrative d'appel de Versailles en raison d'irrégularités ayant entaché la consultation du CHSCT de l'établissement de Caen. Selon la cour, la direction d'Astérior n'aurait pas fourni au CHSCT l'ensemble des informations que réclamait l'expert du CHSCT, ce qui ne lui aurait pas permis de se prononcer en toute connaissance de cause sur le projet de réorganisation.

Astérior et le ministre du travail décident alors de se pourvoir devant le Conseil d'Etat. Leur pourvoi se fonde sur le fait que les irrégularités n'étaient pas d'une gravité telle qu'elles devaient conduire à l'annulation de la décision de la Direccte puisque le CHSCT n'avait formulé aucune demande d'injonction devant l'administration, au cours de la procédure d'information-consultation afin d'obtenir de l'employeur les informations manquantes.

Le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 29 juin 2016<sup>2</sup>, rejette la demande d'annulation de l'arrêt de cour administrative d'appel de Versailles.

Pour le Conseil d'Etat, le fait que le CHSCT n'ait formulé aucune demande d'injonction ne dispensait pas pour autant l'administration de s'assurer que le CHSCT avait effectivement disposé des informations utiles pour se prononcer en toute connaissance de cause sur le projet de réorganisation.

L'intérêt de l'arrêt du Conseil d'Etat réside essentiellement dans le fait que, pour la première fois, il étend au CHSCT le droit de saisir l'autorité administrative de toute atteinte à l'exercice de sa mission ou de celle de son expert, au moyen d'une demande d'injonction adressée à l'administration afin que celle-ci ordonne à l'employeur de fournir les éléments d'information réclamés.

En effet, le code du travail ne vise par le CHSCT parmi les institutions qui peuvent saisir l'administration d'une demande d'injonction à l'encontre de l'employeur. Aux termes de l'article D.1233-12 du code du travail, seuls sont visés le comité d'entreprise, les délégués du personnel et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

---

<sup>2</sup> Conseil d'Etat, 29 juin 2016 – n°386581

## DE L'INTERET DE SIGNER DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Alors que la CGT et FO n'ont pas encore désarmé après la promulgation de la loi Travail qui généralise l'application des accords d'entreprise, la Cour de cassation vient rappeler, dans son arrêt du 8 juin 2016<sup>3</sup>, tout l'intérêt qu'il y a à signer de tels accords.

En l'espèce, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine avait signé avec les organisations syndicales représentatives un accord d'entreprise octroyant une prime de résidence et une indemnité de logement aux seuls chefs d'agence et cadres de direction.

732 salariés de la caisse, appartenant à la catégorie des cadres et des employés, avaient alors saisi la juridictions prud'homale d'une demande en dommages-intérêts pour violation du principe d'égalité de traitement.

Selon ces salariés, *« la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives et spécifiques au regard de l'avantage en cause »*

Ils ont été déboutés de leur demande par la cour d'appel, après que celle-ci eut constaté que l'indemnité de logement avait pour objectif de prendre en compte les spécificités de la fonction de chef d'agence et de cadre de direction et reposait donc bien sur des considérations professionnelles.

Ils se sont alors pourvus devant la Cour de cassation mais ont, une fois encore, été déboutés.

La Cour de cassation souligne, dans son arrêt du 8 juin 2016, que les *« différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie [...] d'accord collectifs [...] signés par les organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle »*.

L'intérêt de cet arrêt est triple :

- les différences de traitement entre salariés, opérées par voie d'accord collectif, sont présumées justifiées ;
- cette présomption de justification de différences de traitement s'applique non seulement entre salariés relevant de catégories professionnelles différentes mais aussi entre salariés relevant de la même catégorie professionnelle.
- c'est au salarié qui entend renverser cette présomption d'établir que ces différences sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

---

<sup>3</sup> Cass. soc, 8 juin 2016 – n°15-11.324 ; 15-11.478 à 15-12.021

## NE PAS CONTESTER LA DESIGNATION IRREGULIERE D'UN DELEGUE SYNDICAL PEUT ETRE LOURD DE CONSEQUENCES

La société Spie Batignolles Sud Est dispose de trois établissements. Elle a invité les organisations syndicales représentatives à participer à la négociation annuelle obligatoire au sein de chacun de ses établissements. Le syndicat CGT de l'établissement de Dardilly s'y est opposé et a saisi le président du tribunal de grande instance en référé pour qu'il soit fait injonction à l'employeur de mener la négociation annuelle au niveau de l'entreprise.

Le TGI a fait droit aux demandes du syndicat, suivi par la cour d'appel.

Saisie par un pouvoir de l'employeur, la Cour de cassation le déboute de ses demande, aux termes d'un arrêt du 12 juillet 2016<sup>4</sup>.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation rappelle classiquement que l'employeur peut engager la négociation annuelle obligatoire "*par établissements ou par groupes d'établissements*", à la double condition suivante :

- qu'aucune des organisations syndicales représentatives dans cet établissement ou ce groupe d'établissements ne s'y oppose (Cass. soc. 21 mars 1990, n° 88-14794) ;
- qu'il existe des représentants d'organisations représentatives dans chacun des établissements ou groupes d'établissements (Cass. crim. 4 décembre 1990, n° 89-83283).

Le code du travail consacre cette possibilité de mener la NAO dans un cadre différent de l'entreprise, puisque l'article L.2242-11 dispose que « *dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements* ».

Dès lors, le seul moyen de défense dont disposait l'employeur était de remettre en cause la désignation du délégué syndical CGT réfractaire. C'est ce qu'avait bien tenté de faire l'employeur en plaidant que la CGT n'avait pas valablement présenté de candidats au premier tour des dernières élections des comités d'établissement et n'avait donc pu valablement désigné de délégué syndical. Il faut savoir, en effet, que dans les entreprises de 50 salariés et plus, les délégués syndicaux sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles

Le problème pour l'employeur est que la CGT avait bien désigné un délégué syndical au sein de l'établissement de Dardilly et que cette désignation, pour irrégulière qu'elle soit, n'avait jamais fait l'objet de la moindre contestation de la part de la direction de l'entreprise dans le délai légal de 15 jours.

C'est ce que n'a pas manqué de relever la Cour de cassation dans son arrêt du 12 juillet 2016 au grand dam de l'employeur.

---

<sup>4</sup> Cass. soc., 12 juillet 2016 –n° 14-25794