

CESSION D'ENTREPRISE

La responsabilité sociale du cédant est engagée

La vente d'un site industriel à un repreneur fictif, aboutissant à une rapide liquidation judiciaire, peut conduire le vendeur à devoir payer les indemnités de licenciement.

PAR LUCIEN FLAMENT, CABINET BRL ASSOCIÉS

L'ENJEU

> Sécuriser la cession d'un site de production.

LA MISE EN ŒUVRE

> S'assurer de l'existence d'un véritable projet industriel du repreneur.
> Ne pas continuer à agir comme l'employeur des anciens salariés.



D.R.

En 2005, l'usine Samsonite d'Hénin-Beaumont (59) employait 200 personnes et produisait des valises en plastique injecté. En juillet 2005, le groupe Samsonite a d'abord filialisé ce site en créant la société Energy Plast, dont il a cédé le capital social à la société HB Group, octroyant à cette dernière une subvention de 4 millions d'euros. Au début de l'année 2007, la société Energy Plast est mise en liquidation judiciaire et ses salariés sont licenciés pour motif économique. Cent quatre-vingt-six salariés ont alors recherché la responsabilité du groupe Samsonite en tant qu'employeur. Ils considèrent que, pour éviter de supporter directement le coût d'un licenciement collectif, Samsonite a cédé l'activité à une société sans projet industriel dont la vocation était en réalité de procéder à la fermeture du site. Le 14 novembre 2008, les prud'hommes de Lens ont donné raison aux anciens salariés de Samsonite, condamnant leur société d'origine à leur payer des indemnités de licenciement à hauteur de plusieurs dizaines de milliers d'euros chacun.

L'application de l'article L. 1224-1 du code du travail permettait à l'industriel de se défaire des salariés en cas de transfert d'entreprise. L'article prévoit que « lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». Traditionnellement, la jurisprudence se montre particulièrement attentive aux licenciements pour motif économique opérés par le cédant peu de temps avant le transfert. Cependant, l'article L. 1224-1 du code du travail peut également être utilisé pour épargner au vendeur

la fermeture d'un site. Telle était l'attitude précisément reprochée à l'industriel dans cette affaire. Dans son jugement rendu le 14 novembre 2008, le conseil de prud'hommes de Lens considère que « la cession du site d'Hénin-Beaumont a reposé sur un volet industriel irréalisable et un volet financier réduit, voire impossible ». Il juge également que la société Energy Plast était totalement dépendante du groupe Samsonite sur le plan économique et surtout que les salariés recevaient leurs instructions de Samsonite. Ce dernier élément révèle l'existence d'un lien de subordination, critère du contrat de travail. En conséquence, le conseil en déduit que « nonobstant les termes du contrat de cession, l'article L. 122-12 ne pouvait pas s'appliquer, Samsonite est donc resté le véritable employeur des demandeurs et devait, à ce titre, poursuivre son activité ou, dans le cadre du licenciement économique, élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi proportionné aux moyens du groupe » (CPH Lens, 14 nov. 2008). Samsonite n'ayant pas fait appel, la décision est devenue définitive.

Le simple fait de la concomitance entre le rachat d'une société et l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique ne suffit pas à caractériser un détournement de procédure ou une concertation frauduleuse entre les deux sociétés, surtout s'il est avéré que la compétitivité de l'entreprise dans son secteur d'activité s'était dégradée (CA Poitiers, 15 mai 2007). Mais la décision doit attirer l'attention sur la nécessité de s'assurer de l'existence d'un projet industriel sérieux de la part du repreneur et plus encore de ne pas continuer à agir comme l'employeur, en donnant des instructions aux anciens salariés. A défaut, en cas de liquidation judiciaire, le vendeur court le risque de devoir payer de substantielles indemnités aux salariés licenciés par le repreneur défaillant... •

Jurisprudence

ACHETEUR PROFESSIONNEL

L'obligation d'information de l'acheteur professionnel ne pèse sur un fabricant que si la compétence du client ne lui permet pas d'apprécier les caractéristiques techniques du bien. (Cass. Com, 24.3.2009, N° 268, Fabrication chimique du Hainaut c/ Générali France et a.)

ACCIDENT DU TRAVAIL

Après un accident du travail et un arrêt de huit jours, le salarié doit passer un examen médical de reprise, au plus tard dans les huit jours de sa reprise. (Cass. Soc, 25.3.2009, N° 620, TNTJetSud-Ouest c/ Hallami.)

DIVIDENDES

L'usufruitier de parts sociales n'a aucun droit sur les bénéfices tant que l'assemblée ne décide pas de les attribuer sous forme de dividendes. (Cass. Com, 31.3.2009, N° 304, DGFP c/ Audureau.)

ACTIONNAIRE MINORITAIRE

L'opposition obstinée d'un minoritaire, pour des motifs liés à une mésentente, n'est contraire à l'intérêt de l'entreprise et abusive que si elle empêche une opération essentielle. (Cass. Com, 31.3.2009, N° 326, Civet c/ Civet et a.)

TVA

Un client non commerçant peut refuser de payer la TVA si le prix stipulé dans le contrat est muet à ce sujet et ne précise pas qu'il est hors taxes. (Cass. Com, 7.4.2009, N° 333, Suez énergie services c/ HDI et a.)