

**Marie Laure DUFRESNE-CASTETS**  
**AVOCAT**  
**25 avenue de Verdun**  
**14000 CAEN**  
**Tél : 02.31.85.54.43**  
**Fax : 02.31.85.83.85**

Ministre du Travail  
Direction des Relations du Travail  
Sous-Direction des Droits des Salariés  
39-43, Quai André Citroën  
75739 PARIS Cedex 15

### **RECOURS HIERARCHIQUE**

**Pour** : Monsieur Xavier MATHIEU, demeurant au 64, ruelle Jabelet,  
60400 PORQUERICOURT

**Contre** : une décision en date du 24 mars 2010, par laquelle l'Inspectrice du Travail de COMPIEGNE a autorisé la société CONTINENTAL FRANCE SNC (BP 30539 60205 COMPIEGNE Cedex) à procéder à son licenciement pour motif économique.

La lecture de la décision de l'Inspectrice du Travail autorisant la société CONTINENTAL à le licencier pour motif économique a conduit l'exposant à constater que cette décision est totalement entachée d'illégalité. Ce qui ne peut que conduire l'autorité ministérielle à prononcer l'annulation de l'autorisation de licenciement irrégulièrement délivrée et à opposer un refus à la demande d'autorisation de licenciement présentée par la société CONTINENTAL.

I. Le premier considérant de la décision attaquée met en évidence le raisonnement qui a amené l'Inspectrice du Travail à estimer être en présence d'un motif économique justifié.  
*« Face à la surcapacité de production consécutive à la baisse de la demande liée à la crise, la Société CONTINENTAL a décidé de fermer son site de Clairoix et de licencier pour motif économique l'ensemble de ses salariés ».*

C'est donc la cessation d'activité du site de Clairoux de la société CONTINENTAL, présentée comme résultant d'une seule « *surcapacité de production* », qui a été l'unique fondement de l'appréciation portée par l'Inspectrice du Travail sur la réalité du motif économique du licenciement.

Par un arrêt du 16 décembre 2009 (n° 315401), le Conseil d'Etat a appelé l'autorité administrative à la vigilance, lorsque l'employeur met en avant une cessation d'activité pour justifier d'un motif économique de licenciement.

Il a souligné que la cessation d'activité doit être totale (ce qui n'était pas le cas, dans l'espèce en question, puisque trois emplois étaient maintenus au moment où était délivrée la décision d'autorisation de licenciement) pour que la « *cessation d'activité* » soit admise comme constituant à elle seule un motif économique.

Il a rappelé que les services de l'Inspection du Travail étaient tenus, en l'absence d'une cessation totale d'activité de l'entreprise et lorsque celle-ci appartient à un groupe, de vérifier la réalité des difficultés économiques en procédant à une analyse de la situation de l'ensemble des sociétés du groupe intervenant dans le même secteur d'activité que l'entreprise demandant l'autorisation de licencier.

En ce qui concerne le site de Clairoux de la société CONTINENTAL, l'Inspectrice du Travail a constaté qu'au moment où elle était saisie des demandes d'autorisation de licenciement des salariés investis de mandats représentatifs, la cessation d'activité n'était pas totale. Elle a en effet refusé le licenciement de certains d'entre eux en faisant valoir que « *plus de 36 salariés travaillent toujours dans la société CONTINENTAL de Clairoux* » et que « *ces salariés devront être représentés par leurs élus* ».

Mais il doit être surtout relevé que la cessation d'activité susceptible de constituer un motif économique, c'est la **cessation d'activité de l'entreprise**.

Il est notoire que « *lorsqu'une seule partie de l'entreprise, un établissement, est fermé, l'employeur ne doit pas retenir comme motif de licenciement la cessation d'activité* » (Liaisons Sociales, n° 14432 du 29 juillet 2005, « Licenciement économique. Prévention-Définition-Procédure). La suppression d'un site ou la fermeture d'un établissement n'est pas assimilée à la cessation d'activité de l'entreprise (Cass. Soc. 17 décembre 2002, Bull. V, n° 392 ; Cass. Soc. 16 mars 2004, n° 01-44477).

Il a été précisé qu'« *une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité* » (Cass. Soc. 10 octobre 2006, Bull. V, n° 296).

La fermeture du site de Clairoux, l'un des établissements de la société CONTINENTAL FRANCE SNC, ne constituait pas une cessation complète d'activité de l'entreprise, mais une cession partielle de cette activité.

L'Inspectrice du Travail se devait donc de rappeler à l'employeur que « *la surcapacité de production consécutive à la baisse de la demande liée à la crise* » invoquée à l'appui de sa demande d'autorisation de licenciement ne pouvait se substituer au motif économique tel qu'il est défini par l'article L. 1233-3 du Code du travail et par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat.

Et l'Inspectrice du Travail avait nécessairement en sa possession le « Rapport sur la situation de l'entreprise » établi dans le cadre de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel sur le projet de fermeture du site de Clairoux qui faisait très clairement apparaître que « *la situation économique de Continental France SNC est saine* » et que « *la situation économique de Continental PLT (le secteur d'activité auquel appartient Continental France SNC) est particulièrement florissante* ».

Mais force est de constater, à la lecture de la motivation de la décision attaquée, que l'Inspectrice du Travail se contente de caractériser le motif économique du licenciement de l'exposant par la seule fermeture du site de Clairoux sans évoquer, et *a fortiori* vérifier, que ladite fermeture était consécutive à des difficultés économiques établies au niveau de CONTINENTAL PLT.

L'erreur de droit ainsi commise par l'Inspectrice du Travail est manifeste.

II. La jurisprudence relative à la « cessation d'activité » a souligné que « *la faute de l'employeur* » ou « *sa légèreté blâmable* » ne lui permet pas de se prévaloir d'un motif économique de licenciement (voir, notamment, Cass. Soc. 16 janvier 2001, Bull.V, n° 10 ; Cass. Soc. 29 avril 2009, n° 07-44306).

Dans la présente affaire, la « *faute* » ou, si l'on préfère, « *la légèreté blâmable* » des dirigeants de la société CONTINENTAL a défrayé la chronique, lorsqu'a été annoncée la fermeture du site de Clairoux.

Dans son arrêt du 5 février 2010, la Cour d'Appel d'Amiens a rappelé que l'annonce de la fermeture de l'usine de Clairoux a soulevé une forte émotion, cette fermeture ayant été qualifiée par les commentateurs de « la plus grosse fermeture d'usine en France depuis le début de la crise ».

Cette émotion a même été jusqu'à atteindre le Président de la République qui a indiqué publiquement « combien le choquait le reniement par l'entreprise d'engagements pris envers des salariés qui avaient accepté d'adapter leurs rythmes de travail pour leur rendre leur usine plus productive et en préserver l'avenir » et qui a fait part de sa préoccupation de voir « explorer toutes les solutions alternatives à une fermeture du site ».

Le « *reniement* », qui a été au cœur du conflit que tout le monde connaît, était en effet patent. La société CONTINENTAL s'était totalement engagée à maintenir les contrats de travail de tous les salariés du site de Clairoux jusqu'au 31 décembre 2011.

Le Premier Ministre a indiqué que CONTINENTAL n'était pas « un très bon exemple » en matière de réorganisation d'entreprise parce que « CONTINENTAL est une entreprise qui ne respecte pas ses responsabilités sociales ».

La Ministre de l'Economie, pour sa part, a pris nettement position sur les arguments mis en avant pour présenter la fermeture du site de Clairoux. « *Au vu des résultats de Clairoux, comme de ceux de la branche +pneumatiques+ de Continental, la nécessaire justification économique d'un plan social semble à ce jour des plus contestables* ».

En considérant que la société CONTINENTAL justifiait d'un motif économique de licenciement en invoquant la fermeture du site de Clairoux, l'Inspectrice du Travail s'est livrée à une appréciation totalement contraire à ce qui a été constaté et dénoncé par les plus hautes autorités de l'Etat.

Le Ministre du Travail ne saurait reprendre à son compte l'erreur de droit commise par l'Inspectrice du Travail qui a contredit à mauvais escient la Ministre de l'Economie qui avait refusé, au regard des exigences légales, d'entériner comme « économique » le motif qui a présidé à la fermeture du site de Clairoux.

III. L'article L.1233-4 du Code du Travail dispose que « *le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient* ».

Il en résulte que c'est au sein de **l'entreprise** que l'effort de reclassement doit être effectué en priorité (voir, à ce sujet, H. ROSE, Y. STRUILLOU, Droit du licenciement des salariés protégés, 3<sup>e</sup> éd., 624).

La lecture du dernier considérant de la décision attaquée met en évidence que l'Inspectrice du Travail s'est contentée de faire état d'une absence de possibilité de reclassement de l'exposant « *au sein du Groupe CONTINENTAL* » et qu'elle ne s'est aucunement attachée à vérifier si l'employeur justifiait d'une impossibilité de reclassement au sein de l'entreprise CONTINENTAL FRANCE SNC.

L'Inspectrice du Travail n'a pas examiné si toute possibilité de reclassement était exclue au sein de l'établissement de Sarreguemines (qui multiplie le recours aux intérimaires et aux heures supplémentaires) ou au sein de la division « commerce », domiciliée dans la ZAC de Mercières, sur le territoire compiégnais.

Et ce n'est pas la proposition faite à la fin du mois de mars 2010 d'un reclassement au sein de la filiale de Bizerte en Tunisie pour un salaire mensuel de 137 euros (même sur treize mois...) qui permet de témoigner d'une recherche de reclassement menée sérieusement par la société CONTINENTAL.

Il doit de surcroît être relevé, concernant Monsieur Xavier MATHIEU, que c'est en se fondant sur un fait matériellement inexact que l'Inspectrice du Travail a pu écrire que celui-ci ne désirait pas un reclassement au sein de CONTINENTAL.

En ne se livrant à aucune vérification sur l'existence d'un effort sérieux de reclassement de l'exposant au sein de l'entreprise CONTINENTAL FRANCE SNC, l'Inspectrice du Travail a entaché sa décision d'autorisation de licenciement d'une erreur de droit.

IV. L'Inspectrice du Travail a refusé d'autoriser le licenciement de onze salariés investis d'un mandat représentatif en se fondant sur un motif d'intérêt général tiré d'une maintien d'un certain nombre d'élus actifs pendant la période du congé de mobilité.

L'Inspectrice du Travail, à l'appui de ces décisions de refus, a souligné que « *la fermeture de l'usine CONTINENTAL de Clairoix a été ressentie comme un traumatisme important par les salariés* ».

Vu l'importance de ce « *traumatisme* », l'Inspectrice du Travail n'a pas expliqué pourquoi il n'était pas souhaitable que soient maintenus tous les représentants du personnel et tous les représentants syndicaux pendant la période du congé de mobilité. Surtout que ce sont 1120 salariés, et non 36 comme l'indique inexactement l'Inspectrice du Travail, qui sont concernés, au moins jusqu'au 31 décembre 2011, date de l'expiration du congé de mobilité, par la nécessité de voir maintenues intactes les institutions représentatives du personnel. L'Inspectrice du Travail a retenu comme critère du choix des élus retenus pour être maintenus dans l'entreprise « le non engagement dans des projets personnels ».

Ce critère ne présente pas comme étant particulièrement objectif. En tout cas, il ne permet pas à l'exposant qui, à la lecture de la décision, a découvert que la fermeture du site de Clairoix était censée lui permettre de réaliser des projets personnels, de comprendre pourquoi il a été exclu des élus actifs et proches des salariés dont la présence est considérée comme nécessaire pendant la période du congé de mobilité.

Il ne convainc pas d'une absence de caractère discriminatoire de la sélection mise en œuvre, dans la mesure où il est loin d'être établie une véritable concordance entre l'audience de chacune des organisations syndicales présentes dans l'entreprise et la répartition résultant du choix retenu pour déterminer les élus à maintenir pendant la période du congé de mobilité.

Il a été rappelé que le comportement des dirigeants de CONTINENTAL qui ont décidé la fermeture du site de Clairoix a suscité une émotion qui a largement dépassé les portes de l'entreprise.

Avaliser une décision d'autorisation qui a manifestement méconnu les principes élémentaires qui régissent le droit du licenciement pour motif économique serait sans nul doute perçu comme une provocation qui ne favoriserait pas cette autre facette de l'intérêt général qu'est le maintien de la paix sociale.

Ce sont ces raisons qui conduisent l'exposant à solliciter du Ministre du Travail qu'il annule la décision par laquelle l'Inspectrice du Travail a autorisé son licenciement pour motif économique et qu'il oppose un refus à la demande d'autorisation de licenciement présentée par la société CONTINENTAL FRANCE SNC.

A Caen, le 21 mai 2010

M.L. DUFRESNE-CASTETS

#### PRODUCTIONS

N° 1 : la décision attaquée

N° 2 : le pouvoir donné à Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS

