

ACTU-CHOMAGE - 8 septembre 2008

<http://www.actuchomage.org/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=3979>

Délocalisation abusive : Arena condamné

Le conseil des Prud'hommes de Libourne (Gironde) vient de condamner Arena, qui a délocalisé sa production, à verser 4,8 millions d'euros de dommages et intérêts à 96 ex-salarié(e)s, soit 50.000 € chacun(e) plus 600 € de frais d'avocat, pour licenciement économique abusif.

Ces employés, en majorité des femmes, contestaient le motif économique de leur licenciement, notifié en mars 2007 après que l'activité de leur usine de maillots de bain, comptant 169 salariés et basée à Libourne, avait été transférée notamment en Chine.



«S'il est évident que le transfert d'activité dans des pays à protection salariale et sociale inférieure aux normes françaises est susceptible d'entraîner une diminution des coûts de production ainsi qu'une augmentation des marges, cette circonstance ne saurait à elle seule constituer un motif économique de licenciement suffisant», a relevé le juge départiteur, estimant ainsi que le licenciement des salariés prononcé pour motif économique «n'(avait) pas de cause réelle et sérieuse».

Après avoir réalisé 77 millions d'euros de chiffres d'affaires en 2005 contre 100 millions d'euros lors de l'exercice précédent, la direction d'Arena avait annoncé en novembre 2006 l'arrêt de l'activité industrielle en France, au motif d'un «manque de compétitivité» du site. Concluant à «une opération purement financière» de la part d'Arena, les Prud'hommes ont qualifié le préjudice envers les salariés «d'une exceptionnelle gravité».

La direction du groupe a annoncé son intention de faire appel.

(Source : [20 Minutes](#))

ACTU-CHOMAGE - 8 septembre 2008

Délocalisation abusive : Arena condamné Une "opération" préméditée

La société Arena TDP avait fermé son usine de Libourne le 30 mars 2007 en licenciant 161 salariés, le jour même où l'égérie de la marque, Laure Manaudou, triomphait aux championnats du monde de natation à Sidney.

La production a été transférée chez des fournisseurs chinois et tunisiens, avec un gain de 0,64 € par maillot fabriqué.

Cette opération avait été présentée au CE d'Arena dès le 13 novembre 2006, alors que la société venait d'être rachetée en mars 2006 par le fonds d'investissement italien BS Private Equity.

"La proximité de ces dates fait présumer que cette fermeture avait été envisagée lors de l'acquisition de l'entreprise et en constituait même un objectif", a remarqué le juge prud'homal.

Quatre-vingt-seize des 161 salariés licenciés ont donc poursuivi Arena devant les Prud'hommes et demandé une indemnité "représentant le montant d'une année du bénéfice retiré par Arena du fait de sa délocalisation".

(Source : Le Nouvel Obs)

Une entreprise prospère peut-elle délocaliser et licencier ?

Me Philippe Brun, avocat spécialiste en droit du travail, réagit à la condamnation du fabricant de maillots de bain Arena par le tribunal des Prud'hommes de Libourne.

Selon vous, cette décision de justice constitue-t-elle une première ?

Il est difficile de juger la motivation du tribunal sans avoir le jugement sous les yeux.
Et malheureusement, je ne l'ai pas.

Mais il ne semble pas que le conseil des Prud'hommes ait condamné un processus de délocalisation.
Si tel était le cas, ce serait une décision intéressante.
Mais il faut connaître la motivation exacte pour avoir un avis.

Reste que cette condamnation est intéressante sur le plan du droit social...
Sur ce sujet, il existe un débat de fond.
La délocalisation appauvrit notre pays et les travailleurs.

Et là, il y a une question : une délocalisation dans une entreprise prospère peut-elle constituer une cause économique de licenciement, dès lors que cela vise à renforcer la rentabilité de l'entreprise et du groupe ?

Là, on est devant le juge du contrat de travail, de la réparation du préjudice subi.
Parce que devant le juge du contrat de travail, on ne peut pas obtenir la réintégration du salarié.
Il faudrait donc que le débat ait lieu en amont.

C'est-à-dire ?

C'est ce juge de l'amont, qui est le juge civil, qui peut vérifier l'existence d'une cause économique dans le licenciement.

Parce que pour pouvoir faire un plan social, il faut trois conditions :

- 1) L'entreprise doit compter 50 salariés.
- 2) Elle «doit» licencier plus de neuf personnes sur une période de trente jours.
- 3) Encore faut-il qu'il y ait une cause économique pour faire ce plan social.

Seulement, la Cour de cassation a répondu que le juge civil est incompétent pour répondre à la troisième question.

Ce qui veut dire que jusqu'à la notification du licenciement, l'employeur est seul juge pour apprécier cette cause économique, puisqu'il n'y a plus de contrôle administratif ni judiciaire.

Après, pour les salariés, les choses se discutent au mieux en dommages et intérêts.

Donc, la bataille de l'emploi ne peut jamais être menée par les syndicats et les salariés.

On est donc dans le droit divin du patron.

Que faudrait-il faire ?

Il faut une réforme de la loi, que cette dernière affirme ce qui est évident.

C'est-à-dire que le juge puisse vérifier en amont du plan social l'existence d'une cause économique.

Et en aval, s'il est démontré qu'il n'y a pas de cause économique sérieuse au licenciement des salariés, il faudrait que ces derniers puissent être réintégrés dans l'entreprise.

Mais là, ce n'est pas le cas.

L'affaire se résume donc en dommages et intérêts.

Si elle est confirmée en appel, cette décision est-elle importante ?

Oui, une nouvelle fois, si c'est la condamnation d'une entreprise qui ne se portait pas mal et qui a juste cherché à accroître sa rentabilité.

La Cour de cassation a toujours considéré que la recherche d'une profitabilité et d'une rentabilité supplémentaire ne sauraient constituer une cause économique de licenciement.

Donc, si ce jugement se situe clairement dans le cadre d'une délocalisation, c'est une première.

Là se trouve donc la ligne de fracture pour ce qui concerne le licenciement abusif ?

Oui, quand l'entreprise n'est pas dans le cadre d'une sauvegarde de compétitivité, mais d'une profitabilité supplémentaire.

Si on avait le contrôle en amont sur cette ligne de fracture, cela éviterait des licenciements abusifs. Mais on l'a vu, ce n'est pas le cas actuellement.

Mais, quoi qu'il arrive dans ce procès, ce sont tout de même les salariés qui sont perdants, même s'ils repartent avec 50.000 €, car ils n'ont plus de travail ?

Oui, car rien n'a arrêté la délocalisation de leur activité et de leur usine, qui, elle, est définitive. C'est l'illustration du fameux «ni-ni» cher au baron Seillière [ancien patron du Medef, ndlr]. C'est-à-dire ni contrôle administratif, ni contrôle judiciaire.

Autrement dit, quoi qu'il arrive, l'employeur a toujours raison, mais cela lui coûte plus ou moins cher.

Cela dit, pour des gros groupes industriels, ce genre de condamnation est peu de chose. Ils vont vite amortir ces sommes, et après, ils pourront continuer à engranger.

Par rapport aux bénéfices à venir, ces 48.000 € ne représentent rien.

(Source : Libération)