

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Direction régionale
des entreprises
de la concurrence
de la consommation
du travail et de l'emploi
de la région Provence-
Alpes-Côte d'Azur

Pôle Travail
12^{ème} Section d'Inspection
du Travail

L'Inspecteur du Travail

à

Monsieur le Directeur
Entreprise FRALIB Sourcing Unit
Z.I. de la Plaine de Jouques
500, avenue du Pic de Bertagne
13420 GEMENOS

Affaire suivie par : R. MIGLIORE

Courriel :

dd-13.inspection-section12@directe.gouv.fr

Téléphone. : 04.91.57.96.77

Télécopie : 04.91.57.97.88

N/Réf. : RM/RM n° 556

Date : Marseille, le lundi 13 août 2012

Objet : Demande d'autorisation de licenciement pour motif économique de Monsieur **LEBERQUIER** Olivier, salarié(e) protégé(e), formulée par la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit (Z.I. de la Plaine de Jouques - 500, avenue du Pic de Bertagne - 13420 GEMENOS) - Votre courrier du 22 juin 2012, reçu le 28 du même mois - Décision.

Lettre recommandée avec AR n° 2C 053 312 2608 2

Ressort territorial de la
12^{ème} Section d'Inspection
du Travail :

- Aubagne,
- Gémenos,
- La Penne/Huveaune,
- Roquevaire,
- Auriol,
- Cuges-les-Pins.

DECISION

L'Inspecteur du Travail soussigné,

VU les articles L 2411-3, L2411-5, L 2411-8, L 2411-11, L 2411-13, R 2421-4 et R 2421-5 du Code du Travail ;

VU le courrier du 22 juin 2012, reçu le 28 du même mois, par lequel la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit, sise Z.I. de la Plaine de Jouques - 500, avenue du Pic de Bertagne - 13420 GEMENOS, sollicite l'autorisation de procéder au licenciement pour motif économique de Monsieur **LEBERQUIER** Olivier, salarié(e) embauché(e) le 1^{er} avril 1985, occupant le poste de Mécanicien Niveau 3 (Coefficient 250) et protégé(e) en raison des mandats ci-dessous détenus :

- délégué syndical CGT,



**A compter du
10 avril 2012**

12^{ème} section
accessible par téléphone
uniquement les après-midi
de 13h30 à 16h30

- délégué du personnel titulaire élu lors du scrutin organisé dans l'entreprise le 20 octobre 2008,
- membre titulaire du Comité d'entreprise élu lors du scrutin organisé dans l'entreprise le 20 octobre 2008,
- membre du CHSCT désigné le 28 octobre 2008,
- membre CGT du Comité de Groupe Unilever France désigné le 14 octobre 2011 ;

VU la lettre de notification d'un projet de licenciement collectif pour motif économique adressée le 26 janvier 2012 à la DIRECCTE Paca (Unité Territoriale des Bouches-du-Rhône) ;

VU le procès-verbal des réunions du Comité d'entreprise organisées les 25 janvier et 07 mars 2012 dans le cadre d'un projet de licenciement collectif pour motif économique établi sur la base d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) finalisé le 07 mars 2012 ;

VU la lettre de convocation du 21 mai 2012 en vue d'un entretien préalable fixé par l'entreprise au 04 juin 2012 ;

VU le compte-rendu de la réunion des membres du Comité d'entreprise fixée le 18 juin 2012 sur convocation du 07 du même mois en vue de la consultation des élus sur le projet individuel de licenciement des salariés protégés ;

VU la prolongation des délais, en date du 28 juin 2012, signifiée aux parties conformément aux dispositions de l'article R 2421-4 du Code du Travail dans le cadre de la convocation des intéressés à l'enquête contradictoire ;

VU les éléments d'informations recueillis au cours de l'enquête contradictoire effectuée les 05 et 06 juillet 2012 ;

VU notre lettre du 06 juillet 2012 adressée à l'entreprise FRALIB Sourcing Unit en vue de lui communiquer les éléments fournis par les salariés dans le cadre de l'enquête contradictoire, ainsi que la réponse de l'employeur en date du 20 juillet 2012, reçue le 24 du même mois.

CONSIDERANT que la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit (13420 GEMENOS) fait valoir que le licenciement sollicité est motivé par la suppression de l'emploi de Monsieur LEBERQUIER Olivier dans le cadre de la mise en oeuvre du projet de restructuration industrielle entraînant la cessation de l'activité de l'usine de production de Gémenos, présentée comme nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de la branche d'activité « *Thés et Infusions Europe de l'Ouest* » du Groupe Unilever et la suppression de l'ensemble des emplois sur le site ; qu'à l'appui de sa requête, l'employeur fait valoir que le Groupe Unilever serait confronté, depuis plusieurs années, à :

- une tendance à la dégradation de ses parts de marché dans la branche d'activité « *Thés et Infusions Europe de l'Ouest* » par rapport à celles de ses concurrents :
 - * chute de 20% des parts de marché volume en sept ans sur les pays approvisionnés par l'usine de Gémenos,
 - * perte de 16,7 % de parts de marché valeur en dix ans en France ;
- l'existence de surcapacités de productions continues et croissantes :
 - * plus d'un tiers des moyens de production non utilisés sous la technologie double chambre enveloppe en Europe,
 - * évolution technologique liée au passage du sachet double chambre au sachet pyramide avec des machines différentes et plus performantes ;

- des ratios élevés de coûts de production du site de Gémenos par rapport aux autres sites qui conditionnent également du thé et des infusions : l'usine de Gémenos aurait vu ses coûts de production et sa compétitivité dériver sans parvenir à enrayer cette dérive malgré les différentes mesures prises et le plan de sauvegarde de l'emploi mis en oeuvre en 2007 ;
- une baisse de la marge brute ;
- la nécessité d'investir en dépenses publicitaires indispensables pour fidéliser les clients et redresser la situation ;

CONSIDERANT qu'il appartient à l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique un salarié protégé, de vérifier que les conditions de la rupture du contrat de travail sont bien remplies (*C.E. 18 février 1977, Sieur Abellan : n° 95.354, Rec. p. 97, Droit ouvrier 1977, p. 215*).

I - Sur le plan de la légalité externe :

CONSIDERANT la portée du contrôle opéré par l'inspecteur du travail sur la régularité de la procédure interne préalable à sa saisine (*CE 08 janvier 1997, Sté Méliitta : RJS 1997, n° 172*).

a) S'agissant de la consultation du Comité d'entreprise sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

CONSIDERANT les dispositions des articles L 1233-28, L 1233-30, L 1233-31 et L 1233-32 du Code du Travail relatifs aux attributions du Comité d'entreprise en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique, ainsi que celles des articles L 2323-2 et L 2323-6 du même code s'agissant des attributions générales dudit Comité ;

CONSIDERANT, en l'occurrence, que la procédure de licenciement collectif pour motif économique des salariés protégés de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit s'inscrit dans le cadre de la procédure de Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) du 07 mars 2012 ; qu'en l'espèce, le PSE présenté devant le Comité d'entreprise fait état de 144 salariés à l'effectif, mais de 103 salariés compris dans le PSE, alors que l'usine de Gémenos, dont la fermeture programmée motive ledit PSE, comptait 182 salariés au moment où la cessation d'activité est annoncée ; que la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit fait valoir que cet écart s'explique par la libre conclusion de transactions de départ avec plusieurs salariés, prises en application de l'article L 1235-11 du Code du Travail, après que la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence ait prononcé, par un arrêt du 17 novembre 2011, l'annulation du précédent PSE et déclaré nuls et de nul effet les licenciements notifiés ;

CONSIDERANT, cependant, que les dispositions de l'article L 1235-11 du Code du Travail ne trouvent pas matière à application en l'espèce, la possibilité d'octroi d'indemnités aux salariés indûment licenciés n'étant légalement ouverte qu'au juge judiciaire et ne peut donc relever d'une initiative de l'employeur, fût-elle le résultat d'une négociation avec le salarié (« *Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible. Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois* ») ;

CONSIDERANT, par ailleurs, que si les dispositions de l'article 2044 et suivants du Code Civil ouvrent la possibilité de régler, par voie de protocole transactionnel, les contestations nées ou à naître du licenciement, de tels protocoles ne peuvent être préalables à la rupture du contrat de travail, ni s'opposer à des dispositions d'ordre public ;

CONSIDERANT, en outre, que la démarche transactionnelle initiée par l'employeur n'a fait l'objet d'aucune information/consultation du Comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions générales, bien qu'il s'agisse manifestement d'une mesure susceptible d'avoir un impact sur le volume ou la structure des effectifs ;

CONSIDERANT, que le fait de passer par des transactions pour ne pas réintégrer les salariés, voire rompre leur contrat de travail, selon leur situation au moment où a été rendu le jugement de la Cour d'Appel, conduit l'entreprise FRALIB Sourcing Unit à s'affranchir des obligations d'ordre public découlant de la procédure légale (*Titre III du Livre II du Code du Travail*) ;

CONSIDERANT, ainsi, qu'en présentant un PSE touchant 103 salariés, alors même que 144 salariés sont inscrits à l'effectif au moment du lancement de la procédure et que les 182 emplois que comptait l'entreprise étaient, en tout état de cause, supprimés dans le cadre du projet de fermeture du site de Gémenos, l'employeur a manifestement tronqué les constitutifs du PSE soumis à consultation du Comité d'entreprise, notamment au regard de la réalité des suppressions d'emploi, des critères d'ordre de licenciement, ainsi que des mesures pouvant être mise en œuvre pour éviter les licenciements.

CONSIDERANT qu'il ressort de ce qui précède qu'un tel défaut de procédure constitue un vice substantiel de nature à invalider la procédure de PSE sur laquelle s'appuient les demandes d'autorisation de licenciement des salariés protégés.

b) S'agissant des informations communiquées au Comité d'entreprise lors de la consultation des élus sur le PSE :

CONSIDERANT que la décision de fermer le site de production de Gémenos a été prise en septembre 2010 et que les consultations respectives du Comité d'entreprise dans le cadre des deux premiers PSE ont été réalisées sur la base de données de l'époque, voire antérieures ; qu'en vue de l'information/consultation sur la partie II du Code du Travail pour le troisième PSE, l'employeur communique aux élus, en janvier 2012, un document datant de mars 2011 accompagné d'une note de mise à jour et d'une mise à jour d'annexes ;

CONSIDERANT qu'en outre le fait que les salariés protégés reprochent à cette présentation d'être peu lisible, il apparaît que l'ensemble des données du document de mars 2011 n'est pas forcément mis à jour par les notes complémentaires, le document de mars 2011 comportant, en effet, un nombre important de données datant de 2010 ; qu'à titre d'exemple, les données suivantes de la note fournie aux élus par la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit ne comportent aucune mise à jour :

- page 11, 12, 13 : volume produit par les différents site d'Europe ;
- page 21 ; 22 : Comptes d'Unilever Supply Chain Company (USCC) ;
- page 36 : investissements Média Nets (chiffre arrêté à 2009) et parts de marché d'Unilever (cumul annuel mobile à octobre 2010) ;
- page 44 : parts de marché en marques de distributeurs (MDD) ;
- page 47 : hausse des matières premières (analyse à 2009 et projection en à 2011 en terme de surcoût) ;
- page 49 : évolution de la marge brute ;
- à partir de la page 50 jusqu'à la page 98 : aucune mise à jour ;

CONSIDERANT que l'employeur fait valoir qu'il estime avoir valablement complété l'information remise aux élus au Comité d'entreprise et rappelle que ces derniers n'auraient, pas plus que le cabinet d'expertise choisi par eux, formulé de question supplémentaire sur les données économiques et financières communiquées lors des réunions de février et mars 2012 en vue de la consultation du CE sur le projet de licenciement économique ;

CONSIDERANT, cependant, d'une part, qu'en dépit des déclarations de l'employeur dans sa correspondance du 20 juillet 2012, il ne découle pas de la lecture des comptes-rendus de réunion du Comité d'entreprise ou du rapport d'expertise une absence d'interrogations supplémentaires (ex : page 14 du procès-verbal de la réunion du CE du 15 février 2012, page 9 du volume 1 du rapport d'expertise) ; qu'à supposer qu'une telle absence fût réelle, la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit ne se trouve pas pour autant dispensée de communiquer aux élus « *tous renseignements utiles* », ainsi que l'article L 1233-31 du Code du Travail lui en fait l'obligation ;

CONSIDERANT, d'autre part, que si l'on peut aisément entendre que, début janvier 2011, la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit ne disposait pas de l'ensemble des chiffres arrêtés à fin 2011, le fait d'indiquer les tendances ou les chiffres intermédiaires sur l'année 2011 auraient été probablement de nature à éclairer les représentants du personnel de manière plus complète ; qu'en l'état des informations qu'il communique aux membres du Comité d'entreprise, l'employeur part finalement du postulat qu'une actualisation dans la forme de certaines données chiffrées suffit à se traduire par une actualisation sur le fond des motifs du licenciement, alors même que près d'un an et demi s'est écoulé entre l'annonce de la fermeture programmée du site (28 septembre 2010) et la mise en œuvre du troisième PSE ;

CONSIDERANT qu'il ressort de ce qui précède que les membres du Comité d'entreprise n'ont, selon les thèmes ou rubriques, pas disposé d'une information suffisamment à jour et complète pour se prononcer en connaissance de cause sur le projet de fermeture du site de Gémenos et des licenciements en découlant.

II - Sur le plan de la légalité interne :

CONSIDERANT la portée du contrôle opéré sur le fond par l'autorité administrative saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique ; que la Cour de Cassation juge, en particulier, que dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la situation économique, de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise (*CE 18 février 1977, Sieur Abellan : n° 95.354, Rec. p. 97*).

a) *La situation économique de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit* :

CONSIDERANT qu'à l'appui de sa requête, la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit invoque la dégradation alléguée de la compétitivité du site au regard des éléments d'appréciation fournis :

- une tendance à la dégradation de ses parts de marché dans la branche d'activité « *Thés et Infusions Europe de l'Ouest* » par rapport à celles de ses concurrents (chute de 20% des parts de marché volume en sept ans sur les pays approvisionnés par Gémenos et perte de 16,7 % de parts de marché valeur en dix ans en France) ;

- l'existence de surcapacités de productions continues et croissantes (plus d'un tiers des moyens de production non utilisés sous la technologie double chambre enveloppe en Europe, évolution technologique liée au passage du sachet double chambre au sachet pyramide avec des machines différentes et plus performantes) ;

- des ratios élevés de coûts de production du site de Gémenos par rapport aux autres sites qui conditionnent également du thé et des infusions : l'usine de Gémenos aurait vu ses coûts de production et sa compétitivité dériver sans parvenir à enrayer cette dérive malgré les différentes mesures prises et le plan de sauvegarde de l'emploi mis en oeuvre en 2007 ;

- une baisse de la marge brute ;

- la nécessité d'investir en dépenses publicitaires indispensables pour fidéliser les clients et redresser la situation ;

CONSIDERANT, que la Cour de Cassation estime que l'appréciation des difficultés économiques doit s'effectuer non pas uniquement au niveau de l'entreprise, mais dans le cadre du groupe auquel elle appartient, dans la limite du secteur d'activité auquel appartient celle-ci (*Cass. soc. 14 janvier 2004 : n° 01-45.020*), voire au niveau des entreprises du même secteur d'activité situées à l'étranger si l'entreprise appartient à un groupe international (*Cass. soc. 04 mars 2009 : n° 07-42.381*) ; qu'en l'espèce, par delà les déclarations selon lesquelles les situations ne seraient pas comparables d'un continent à un autre du fait des spécificités de chaque région du monde en matière de consommation de thés et infusions, les données fournies par l'employeur font manifestement ressortir que :

- si le Groupe Unilever subit effectivement une relative dégradation de ses parts de marché sur la branche « *Thés et Infusions Europe de l'Ouest* » durant la période retenue par l'employeur (sauf en 2011 où un redressement se produit visiblement aussi bien en France que dans le reste de l'Europe de l'Ouest), il demeure largement le leader mondial du secteur, tant en Europe de l'Ouest que dans les autres continents ;

- la surcapacité alléguée de production touche essentiellement la branche des « *Thés noirs* », alors que le site de production de Gémenos produit majoritairement des « *Thés aromatisés* », secteur présenté comme étant en essor, y compris en Europe de l'Ouest ;

- que la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit reconnaît elle-même que la France, dont le seul site de production se situe à Gémenos, constitue le 1^{er} marché en Europe de l'Ouest avec 66 % des ventes ;

- qu'il est à noter que la requête de l'employeur précise non pas que le site de production de Gémenos n'est pas rentable, mais que le Groupe Unilever serait conduit à « *réduire la surcapacité de production existante en fermant la plus petite et la moins compétitive des unités de production en Europe non sans avoir entrepris plusieurs tentatives en vue d'accroître sa productivité* » ;

- que, plus globalement, le Groupe Unilever, dont l'entreprise FRALIB constitue une émanation, connaît une amélioration notable de ses résultats économiques avec un chiffre d'affaires supérieur à 46 milliards d'€ (+ 5% en 2011) et un résultat net après impôts en hausse à 4,6 milliards d'€ (+ 1% en 2011) ;

CONSIDERANT, par ailleurs, que les difficultés invoquées par l'employeur ne doivent pas être en lien avec des choix opérés par lui-même (*Cass. soc. 14 décembre 2005 : n° 03-44.380, Bull. civ. V n° 365*) ; qu'en l'occurrence, alors qu'il évoque une surcapacité de production en Europe de l'Ouest et une perte de parts de marchés, le Groupe Unilever adopte, dès 2003/2004, la stratégie de faire produire des Thés parfumés (activité en progression) par l'usine de Bruxelles, alors spécialisée en Thés noirs (activité en déclin), et sur le site de production de Katowice (Pologne), au point d'investir sur des équipements de travail performants au sein de ces sites ; que, dans le même temps, l'investissement concernant l'usine de Gémenos ralentit dès l'année 2007-2008, notamment avec l'abandon d'un projet de modernisation de la chaîne de production ;

CONSIDERANT, en outre, que la dégradation de la situation de l'entreprise doit être réelle et sérieuse (*Cass. soc. 12 décembre 1991 : n° 90-44.762*) ; qu'en l'espèce, les documents comptables relatifs au site de production de Gémenos, obtenus dans le cadre de l'enquête contradictoire, font apparaître que l'usine FRALIB Sourcing Unit dégage, au 31 décembre 2011, un résultat net après impôts de 2 442 751 € et présente une trésorerie de 13 833 812 €, d'après les documents communiqués pour la réunion du Conseil de Surveillance du 12 juin 2012 ; que si le résultat net est effectivement en baisse par rapport à l'année précédente (4 350 692 € au 31 décembre 2010 avec, toutefois, une trésorerie de seulement 2 429 249 € à l'époque), il n'en demeure pas moins que l'usine de Gémenos reste excédentaire, en dépit de l'impact allégué des conflits collectifs de 2009 et 2010 et du ralentissement de la production qui a accompagné l'annonce de la fermeture du site ; que si l'employeur déclare que l'essentiel du résultat financier de FRALIB Sourcing Unit proviendrait du loyer de location gérance perçu du Groupe Unilever France, à savoir une somme qui serait distincte des ressources tirées des activités industrielles du site, ceci découle d'un choix de gestion qu'il a lui-même opéré et que, par là même, il ne peut en prendre prétexte pour écarter la situation bénéficiaire de l'entreprise ;

CONSIDERANT, enfin, que cette situation bénéficiaire de l'entreprise se trouve corroborée par le versement des primes, dividendes, participations aux bénéfices et intéressement, apparaissant explicitement sur les bulletins de salaire du personnel au titre de l'année 2011 ;

CONSIDERANT, par voie de conséquence, que la réalité du motif économique, invoqué par l'employeur pour justifier la fermeture du site de Gémenos, n'est pas établie.

b) La nécessité alléguée de réductions d'effectifs :

CONSIDERANT que la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit justifie les suppressions de postes envisagées par la nécessité alléguée de sauvegarder la compétitivité de la branche d'activité « *Thés et Infusions Europe de l'Ouest* » du Groupe Unilever ; qu'elle considère que cette démarche passe par la fermeture programmée de l'usine de Gémenos, présentée comme étant « *la plus petite et la moins compétitive* » par rapport aux autres sites de production dont le groupe dispose en Europe, à savoir Trafford Park (Royaume Uni), Bruxelles (Belgique) et Katowice (Pologne) ; qu'il s'ensuit que les suppressions d'emploi à l'appui de la demande découlent exclusivement de la décision de l'employeur de fermer l'usine de Gémenos prise en raison des motifs économiques ci-dessus allégués ;

CONSIDERANT, toutefois, que les motifs économiques, invoqués dans la demande d'autorisation de licenciement pour justifier la fermeture du site de production de Gémenos, ne revêtent pas de caractère réel et sérieux au regard des éléments d'appréciation recueillis ;

CONSIDERANT qu'il ressort, en outre, de la jurisprudence de la Cour de Cassation que des licenciements, notifiés suite à la fermeture d'un établissement qui n'est pas sérieusement justifiée par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, ne peuvent valablement reposer sur une cause économique (*Cass. soc. 16 mars 2004 : n° 01-44.477, RJS 6/04 n° 667 - Cass. soc. 14 décembre 2005 : n° 04-40.396, RJS 2/06 n° 181*) ;

CONSIDERANT, en conséquence, que la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit n'apporte pas la démonstration de la nécessité de procéder aux suppressions de postes qui motive les licenciements économiques sollicités.

c) L'impossibilité invoquée d'assurer le reclassement des salariés dans l'entreprise ou dans le groupe :

CONSIDERANT qu'il appartient à l'employeur de produire à l'Administration du Travail des éléments probants attestant la matérialité des efforts et démarches entrepris et des propositions d'emplois précises formulées en vue d'un reclassement (*CE 31 juillet 1992, Sté française de supermarchés : n° 105.670*) ou l'impossibilité de proposer des poste de reclassement à son salarié (*CE 18 mars 1998 Sté des Forges de Bologne : n° 170.077 – CE 12 janvier 2011, M. A c./ Sté Pages jaunes : n°327.178 et 327.191*) ; que l'employeur doit procéder à un examen particulier de la situation du salarié protégé et rechercher les possibilités de le reclasser, sachant qu'il ne peut se borner à faire état des seules mesures d'ordre général mises en œuvre pour favoriser le reclassement des salariés (*CE 12 janvier 2011, Pasquet : n° 327.726*) ;

CONSIDERANT qu'à l'appui de sa démarche, la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit communique les correspondances adressées aux salariés, restées sans réponses (ex. : un questionnaire-type du 08 mars 2012 en vue de vérifier l'acceptation éventuelle des salariés à recevoir des offres de reclassement pour des postes situés à l'étranger dans des entreprises du Groupe Unilever, convocation à un entretien individuel du 20 mars 2012 en vue de la présentation et l'identification des postes de reclassement interne potentiels en France, proposition écrite du 23 mars 2012 pour un poste de reclassement en France présenté comme correspondant plus particulièrement au profil, à la qualification, aux compétences avec maintien du niveau de salaire de base et de l'ancienneté de chaque salarié) ;

CONSIDERANT qu'en l'espèce, l'employeur précise avoir finalement proposé, à chaque salarié concerné par le PSE, un poste présenté comme équivalent à l'emploi détenu au sein de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit ; que le refus de l'offre proposée au sein d'entreprises diverses du Groupe Unilever France, découlant du silence gardé par le salarié, conduit, par conséquent, l'employeur à considérer la rupture du contrat de travail comme inéluctable ;

CONSIDERANT, cependant, que la Cour de Cassation rappelle que la recherche des possibilités de reclasser le salarié doit s'effectuer aux meilleures conditions possibles compte tenu des postes disponibles, tant au regard de la situation professionnelle du salarié que des conditions d'exercice de ses fonctions représentatives (*CE 10 février 1978, Ministre de l'Agriculture c./ Galy : n° 95.006 - CE 30 juillet 1997, SA Arjo Wiggins : n° 170.315 - CE 28 janvier 2004, Sté Groupe Envergure : n° 257.130*) ; que ce n'est qu'en l'absence démontrée de toute possibilité de reclasser l'intéressé dans un emploi équivalent, à l'intérieur de l'entreprise et au sein du groupe (*CE 19 octobre 2011, M. A. c./ Sté Pages jaunes : n°344.951*), que l'employeur peut finalement proposer une offre de reclassement dans un emploi de catégorie inférieure (*CE 10 mars 1997, SA A.T.P. : n° 164.645 – CE 17 novembre 2000, David : n° 197.383*) ;

CONSIDERANT, en l'occurrence, que si la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit peut effectivement prétendre avoir proposé un poste de reclassement à chaque salarié protégé, comme elle indique d'ailleurs l'avoir fait pour l'ensemble de l'effectif couvert par le PSE (103 personnes au total), elle n'établit pas pour autant que les écarts constatés entre les caractéristiques des postes occupés au sein du site de Gémenos et celles des emplois proposés au titre d'un reclassement (ex. : postes de qualification inférieure, postes de qualification égale mais à coefficient inférieur) soit justifiés par l'impossibilité de « reclasser l'intéressé dans un emploi équivalent », la notion d'« emploi équivalent » devant s'apprécier, notamment, au regard :

- de la qualification du salarié (*CE 10 février 1978, Ministre de l'Agriculture c./ Galy : n°95.006*),

- de sa rémunération et de ses responsabilités (CE 18 février 1977, Sieur Abellan : n°93.354, Rec. p. 97),
- de la nature de l'emploi occupé (CE 28 février 1992, Comité d'établissement régional Paris-Nord SNCF : n°116.597),
- des avantages de carrière (CE, 27 mai 1988, Mlle Mestre-Mel c./ Gibert-Jeunes : n°71.690),
- mais également de la possibilité pour le salarié de continuer à exercer des fonctions représentatives (CE 28 février 1992 : n°116.597, précité) ;

CONSIDERANT qu'il découle de ce qui précède que la Direction de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit ne démontre pas avoir rempli entièrement ses obligations en matière de recherches d'un reclassement.

III - Sur le lien éventuel entre la demande présentée par l'employeur et le statut du salarié :

CONSIDERANT qu'il appartient à l'inspecteur du travail, saisie d'une demande d'autorisation de licencier un représentant du personnel de vérifier que le licenciement envisagé est sans lien avec les mandats exercés par le salarié (CE 18 février 1977, Sieur Abellan : n°93.354, Rec. p. 97) ;

CONSIDERANT que la fermeture décidée d'un site de production se traduit par la suppression de l'ensemble des postes occupés par les salariés, quel que soit leur statut ;

CONSIDERANT qu'en l'espèce, le poste de Monsieur LEBERQUIER se trouve impacté par le projet de restructuration au même titre que l'emploi des salariés non protégés de l'usine de Gémenos ;

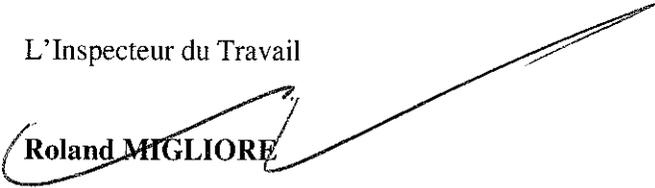
CONSIDERANT qu'il s'ensuit que ne peut être matériellement établie l'existence d'un traitement discriminatoire entre la situation des représentants du personnel et représentants syndicaux, d'une part, et celle des autres salariés de l'entreprise FRALIB Sourcing Unit, d'autre part, même si la situation sociale de l'établissement, marquée par de nombreux conflits collectifs durant les années 2000 (dont le dernier s'est achevé le 02 mai 2010), ne peut être regardée comme complètement étrangère à l'orientation donnée par le Groupe Unilever au choix du site de production à fermer en Europe de l'Ouest.

DECIDE

- **Article unique** : Le licenciement pour motif économique de Monsieur LEBERQUIER Olivier, Mécanicien Niveau 3 (Coefficient 250), est REFUSE.

A Marseille, le lundi 13 août 2012.

L'Inspecteur du Travail


Roland MIGLIORE

Copie pour information :

- à Monsieur LEBERQUIER Olivier ,
- au syndicat FNAF-CGT (263, rue de Paris - Case 428 - 93514 MONTREUIL CEDEX).

Voies de recours : la présente décision peut faire l'objet de votre part :

♦ d'un recours hiérarchique auprès du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social – Direction Générale du Travail - Sous Direction des Relations individuelles et collectives du travail - 39/43, quai André Citroën – 75739 PARIS CEDEX 15.

Ce recours hiérarchique doit être formé dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision, pour conserver les délais du recours contentieux,

OU

♦ d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Marseille (22/24, rue Breteuil – 13286 MARSEILLE CEDEX 06) dans un délai de deux mois à compter de la présente notification. En application de l'article 1635-bis Q du Code Général des Impôts, l'introduction d'une instance devant le Tribunal Administratif donne lieu au versement d'une contribution pour l'aide juridique de 35 € : cette contribution doit être versée à peine d'irrecevabilité de la demande (article R 411-2 du Code de Justice Administrative, modifié par le décret n° 2011-1202 du 28 septembre 2011, article 15).