



Sanctions pénales des licenciements économiques déguisés



Agnès VIOTTOLO
Avocate Associée
www.teitgen-viottolo.com

Une vague de PSE est annoncée pour la sortie de crise.

Une pratique moins visible et peu médiatisée pourrait cependant concerner un nombre non négligeable d'autres salariés, celle des « *licenciements économiques déguisés* ». On entend par là toute rupture du contrat de travail (licenciement pour faute, licenciement pour insuffisance professionnelle, rupture conventionnelle) à l'initiative de l'employeur aux fins d'éviter l'application des dispositions légales relatives aux licenciements pour motif économique et aux procédures qui les accompagnent.

Certains DRH peuvent être tentés de recourir à ces pratiques en y voyant des avantages certains : moins de complexité (pas d'application des critères

Éluder les règles applicables aux procédures de licenciement pour motif économique a non seulement un coût, mais de multiples amendes peuvent sanctionner les étapes non respectées...

d'ordre des licenciements, pas d'obligation de reclassement, pas d'information-consultation du CSE), coûts moins élevés (pas d'obligation de proposer un contrat de sécurisation professionnelle ou

un congé de reclassement financé par l'entreprise), défaut d'impact médiatique.

Attention toutefois à l'effet boomerang.

Les sanctions civiles de telles pratiques sont connues depuis longtemps. Le juge restituera à la rupture sa véritable qualification de licenciement pour motif économique et octroiera au salarié des dommages-intérêts supplémentaires. Tout récemment encore, la Cour de cassation a jugé que le salarié qui a été privé du bénéfice des dispositions du PSE à raison



des conditions de son licenciement est fondé à en demander réparation ⁽¹⁾.

Sur le plan pénal, plusieurs infractions sont susceptibles d'être poursuivies. Si les textes de droit répressif ont été peu mobilisés jusqu'à présent, il pourrait en aller différemment dans les mois à venir. Pendant la crise sanitaire, la presse régionale s'est ainsi faite l'écho d'une saisine de l'inspection du travail par la CFE-CGC et la CFDT implantées au sein d'un célèbre équipementier automobile, dénonçant « des licenciements économiques déguisés » et « des entretiens préalable d'une rare violence ».

Que risque précisément l'entreprise sur le terrain pénal ?

NON-APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRES

Tout d'abord, le fait de méconnaître les dispositions relatives aux critères d'ordre des licenciements est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe, soit 750 € pour le représentant légal personne physique et 3 750 € pour la personne morale ⁽²⁾, l'amende étant prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

DÉFAUT D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE

S'il existe un CSE dans l'entreprise, il doit être informé et consulté dès lors que le licenciement pour motif économique d'au moins deux salariés est envisagé. Si le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés, un PSE doit être mis en œuvre dans celles d'au moins 50 salariés, toujours en y associant le CSE. À défaut, le CSE est recevable, dans ces deux cas, à agir sur le fondement du délit d'entrave, devant le tribunal correctionnel.

Tel est exactement le raisonnement tenu par la chambre criminelle de la Cour de cassation dans une affaire où le représentant légal d'un établissement bancaire n'avait pas consulté le comité préalablement à la mise en œuvre d'une compression des effectifs consistant à ne pas procéder à des embauches pour remplacer les salariés décédés, par-

tis à la retraite ou démissionnaires. L'intéressé a été reconnu coupable de délit d'entrave. Les juges ont considéré ⁽³⁾ que « entre juin 1992 et juin 1995, les effectifs de l'entreprise ont connu une baisse sensible, passant de 749 à 718 salariés ; qu'analysant cette évolution, amorcée en 1987, époque à laquelle l'entreprise comptait 832 salariés, les juges (du fond) estiment qu'elle n'est pas le fait de la conjonction inopinée de divers départs "naturels" mais qu'elle résulte d'une stratégie délibérée de compression des effectifs menée dans un souci, admis par le prévenu à l'audience, "d'adaptation à la conjoncture économique" ; que les juges soulignent, notamment, que les départs de salariés, prévisibles et d'un rythme régulier, auraient pu aisément, si telle avait été la volonté de l'entreprise, être compensés, par des embauches équivalentes ; qu'ils en déduisent que cette "politique de réduction des effectifs" aurait dû, en application de l'article L. 432-1, alinéas 1 et 2, du même Code, être soumise à la consultation du comité d'entreprise, "soit lors de sa mise en place initiale, soit à l'occasion de ses phases successives" ».

Ainsi, toute réorganisation qui ne porte pas son nom expose l'entreprise et ses dirigeants, dont le DRH en qualité de délégataire, à une condamnation pénale pour délit d'entrave. Cette infraction est punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 7 500 €, portée à 37 500 € pour la personne morale ⁽⁴⁾. Par ailleurs, la peine principale peut être assortie de peines complémentaires, parmi lesquelles l'affichage ou la publication de la décision, l'interdiction d'exercer définitive, ou encore un placement sous surveillance judiciaire pour cinq ans.

ABSENCE D'INFORMATION DE L'ADMINISTRATION SUR LES LICENCIEMENTS PROJÉTÉS

La loi impose par ailleurs d'informer la Drees (ex Direccte) de tout projet de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Le non-respect de cette disposition est constitutif d'une infraction pénale prévue et réprimée par l'article L. 1238-4 du Code du travail. C'est sur ce fondement qu'a été poursuivi le directeur administratif et financier d'une entreprise

(1) Cass. soc., 14 avr. 2021, n° 19-19.050.

(2) C. trav., art. R. 1238-1.

(3) Cass. crim., 4 nov. 1997, n° 96-84.594.

(4) C. trav., art. L. 2317-1.



qui avait, entre novembre 2002 et mai 2003, organisé le départ de 61 salariés pour motifs personnels, chaque rupture ayant été assortie d'une transaction. Pour entrer en voie de condamnation, le tribunal correctionnel relève que la société avait procédé, depuis plusieurs mois, à des licenciements individuels pour motif économique, à un certain nombre de départs négociés et à des licenciements individuels en usant de motifs personnels dénués de caractère réel et sérieux. Le tribunal a sanctionné un projet global de licenciement collectif de plus de 10 salariés, lequel aurait dû faire l'objet d'une notification à l'administration du travail ⁽⁵⁾. Cette infraction est punie d'une amende de 3 750 €, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés. L'amende est portée au quintuple pour la personne morale.

NON-RESPECT DES DÉLAIS DE NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Enfin, en bout de procédure, le licenciement pour motif économique est notifié au salarié dans un délai dépendant de l'effectif de l'entreprise.

Ce délai court soit à compter de la notification du licenciement à l'autorité administrative (entreprises de moins de 50 salariés), soit à compter de la décision d'homologation ou de validation du PSE (entreprises de 50 salariés et plus, en cas de PSE).

Si l'entreprise utilise une stratégie de contournement, la rupture sera notifiée pour un autre motif, et de fait sans respect des délais de la procédure pour motif économique. Là encore, ce sont des sanctions pénales qui s'appliquent : « *Le fait de ne pas respecter le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 1233-39 est puni d'une amende de 3 750 €, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction* » ⁽⁶⁾. L'amende encourue par la personne morale sera d'un montant de 18 750 €, toujours multipliée par le nombre de salariés en cause.



Le dispositif répressif est ainsi conséquent pour dissuader les dirigeants des entreprises, confrontées à des difficultés économiques, de recourir à des départs pour motif personnel en nombre, ou de pratiquer une politique de la « *porte ouverte* ». Un DRH averti en vaut deux ! ♦

(5) TGI Lyon, 16^e ch. correct., 24 mars 2006.

(6) C. trav., art. L. 1238-3.