

La difficile parade contre les "patrons voyous"

Le Monde 4 mars 2004

Palace Parfums, Flodor et aujourd'hui OCT : à trois reprises en un an, des salariés se sont retrouvés au chômage à la suite du déménagement SURPRISE de leur outil de travail. Un an après, les salariés de Palace Parfums sont encore sous le choc. Si les procédures judiciaires suivent leur cours, AUCUNE POURSUITE d'envergure n'a pu être engagée contre ces "patrons voyous", selon l'expression de Jacques Chirac. En France, aucune disposition légale n'interdit à un chef d'entreprise de procéder à l'enlèvement de ses installations s'il respecte les formes. L'INSPECTION DU TRAVAIL et la JUSTICE n'ont pu retenir à l'encontre d'OCT que des "DÉLITS D'ENTRAVE" pour "licenciement d'un salarié protégé et enlèvement des registres du personnel", passibles néanmoins d'une peine maximale d'un an de prison.

L'indignation est légitime, mais les recours ne sont pas à la hauteur de la gravité des faits. A trois reprises, en à peine plus d'un an, des salariés se sont retrouvés au chômage à la suite du déménagement, en catimini, de leur outil de travail. Les procédures judiciaires suivent leur cours, mais aucune poursuite d'envergure n'a pu être engagée contre ces "patrons voyous", stigmatisés par le président de la République, Jacques Chirac, en janvier 2003, après le naufrage du pétrolier le *Prestige*, et l'arrêt de Metaleurop-Nord, avec 830 salariés lâchés par le groupe suisse Glencore.

Au retour des fêtes de Noël 2002, les 48 salariés de Palace Parfums, à Saint-Nicolas d'Aliermont (Seine-Maritime), découvrent leur usine vidée de ses machines. En août 2003, l'intervention impromptue de délégués syndicaux empêche le déménagement des lignes de production de chips de l'usine Flodor à Péronne (Somme). A Dourdan (Essonne), enfin, dans la nuit du 19 au 20 février 2004, des camions venus d'Angleterre ont emporté les machines de la filiale française d'Optical Cable Technology (OCT), laissant 14 salariés démunis. Depuis, ces derniers se sont organisés en association de défense et attendent l'audience du tribunal de commerce d'Evry, prévue lundi 8 mars, qui devrait nommer un administrateur judiciaire.

A l'issue du jugement qui devrait constater la cessation d'activité, ce dernier sera chargé de procéder aux licenciements. Les rémunérations pourront alors être couvertes par l'Assurance garantie sur les salaires (AGS), l'organisme de recours lors des défaillances, financé par la collectivité des employeurs. Les salariés pourront aussi faire valoir leurs droits auprès des Assedic et engager une action devant les prud'hommes, afin d'obtenir des indemnités importantes à la suite de ces "licenciements abusifs".

En France, aucune disposition légale n'interdit à un chef d'entreprise de procéder à l'enlèvement de ses installations. A condition qu'il respecte les formes. A l'Assemblée nationale, le 24 février, Nicole Fontaine, ministre déléguée à l'industrie, qui s'est saisie du dossier OCT, a dénoncé ces méthodes de "patrons voyous, un mot -qui- paraît trop faible pour qualifier ces gens qui ont délibérément cassé l'outil de travail" et laissent à la collectivité la prise en charge des salariés.

Mais l'inspecteur du travail comme le procureur de la République d'Evry n'ont pu retenir, à l'encontre du dirigeant d'OCT, que des "délits d'entrave" pour "licenciement d'un salarié protégé - le délégué du personnel- et enlèvement des registres du personnel", passibles néanmoins d'une peine maximale d'un an de prison.

Dans le cas de Flodor, comme dans celui d'OCT, la responsabilité est d'autant plus délicate à établir qu'il s'agit de filiales françaises de sociétés étrangères. Le droit français s'applique naturellement, mais les poursuites nécessitent des procédures extraterritoriales longues et complexes.

SIÈGE À L'ÉTRANGER

Depuis la mise en œuvre en mai 2002 d'un règlement communautaire européen, les tribunaux de commerce peuvent déclarer l'insolvabilité d'entreprises dont le siège est à l'étranger. Cette saisine permet au moins de ne pas laisser les salariés "sans droits", mais n'accélère pas pour autant les recours. A deux reprises depuis le 20 février, Mme Fontaine a interpellé son homologue anglais, Jerry Sutcliffe, mais attend toujours de savoir si la maison mère d'OCT peut assumer ses charges.

Pour Philippe Brun, avocat spécialisé dans la défense des victimes de restructurations, ces situations exceptionnelles révèlent une profonde inégalité dans le traitement et la protection des salariés. *"Plus de 80 % des licenciements économiques sont prononcés en dehors des procédures de plans sociaux, qu'il faudrait étendre essentiellement dans les entreprises de moins de 50 salariés"*, précise-t-il. Dans le cas d'OCT, assure-t-il, les salariés n'auront aucune difficulté à obtenir la condamnation de licenciements "illégaux" et à obtenir des indemnités importantes. *"A cette condition près, précise-t-il, que c'est la collectivité publique et celle des chefs d'entreprise, via l'AGS, qui doivent payer pour ces patrons voyous."*

Formulée par Maxime Gremetz, député (PCF) de la Somme, la proposition de loi en faveur d'une extension de la procédure de plan social à toutes les entreprises, même les plus petites, a, jusqu'à présent, été rejetée tant par les gouvernements Jospin en 2001, que Raffarin en 2003. Cette question devrait être à nouveau évoquée, vendredi 5 mars, lors d'une nouvelle négociation entre le Medef et les confédérations syndicales sur la prévention des licenciements et les garanties pour les salariés.

La loi de modernisation sur l'emploi, qui devrait être soumise à l'Assemblée nationale par François Fillon, ministre du travail et de l'emploi, en mai, devrait aussi inclure des dispositions spécifiques à l'encontre des "patrons voyous". *"A propos des délocalisations scandaleuses, il suffira d'y inclure l'obligation pour toute entreprise qui déménage ses activités d'informer le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel afin que, après la saisine de ces derniers, les autorités publiques puissent intervenir"*, a assuré Mme Fontaine à l'Assemblée, mardi 2 mars. Elle a ajouté : *"celles qui agissent au mépris des salariés sauront que toute infraction sera suffisamment dissuasive par les sanctions qu'elle entraîne."* Sans toutefois préciser la nature et le montant de ces sanctions.

Michel Delberghe, avec Stéphane Piraud (à Evry)

Au Royaume-Uni, la société OCT ne répond plus au téléphone

Londres de notre correspondant

Sutton Valence est un petit village du Kent. C'est là que s'est installée, il y a quelques années, Optical Cable Technology (OCT), une société spécialisée dans la fabrication de fibres optiques, maison mère de celle qui, à Dourdan (Essonne), a annoncé brutalement leur licenciement à ses 15 salariés, le 20 février, après avoir déménagé son matériel en catimini dans la nuit.

Selon le Companies House, l'équivalent du registre du commerce français, OCT est une PLC (une SARL). Son capital, en majorité d'origine britannique, s'élève à 1 million de livres (1,49 million d'euros). La page d'accueil de son site Internet vante, en anglais et en français - la version arabe est *"pour bientôt"* - l'*"ambition mondiale"* de la firme, et sa *"large expérience"*.

Des contacts et numéros de téléphone sont fournis, dont un au Royaume-Uni, un en Asie et un en France. Il s'agit, dans ce dernier cas, de Jean-Michel Montanuy, le cadre et actionnaire minoritaire (20 %) de la compagnie. Lorsqu'on compose le numéro anglais, OCT n'est plus au bout du fil. On tombe sur une autre société, dont un employé précise qu'elle a emménagé récemment dans les locaux d'OCT.

Selon des informations recueillies à Londres, OCT n'est pas déclarée officiellement en faillite, mais pourrait l'être très prochainement. Au sein du gouvernement britannique, l'homme chargé du dossier OCT est Gerry Sutcliffe, sous-secrétaire d'Etat au commerce et à l'industrie. C'est lui que la ministre déléguée à l'industrie, Nicole Fontaine, a contacté par téléphone, à deux reprises, depuis que l'affaire a éclaté, pour étudier les moyens de protéger les intérêts des salariés et, dans l'urgence, pour obtenir le paiement de leurs salaires de février.

Déjà, en mai 2003, une affaire de licenciement collectif particulièrement expéditif avait fait scandale outre-Manche. Une entreprise basée à Manchester, The Accident Group, avait appris la mauvaise nouvelle à ses 2 500 salariés en leur envoyant un SMS sur leur téléphone mobile. Ce message leur demandait d'appeler un numéro, afin d'écouter un autre message, enregistré par le groupe américain d'audit comptable PricewaterhouseCoopers (PWC), lequel disait : *"Ceux qui vont conserver leur emploi seront contactés aujourd'hui. Si on ne vous a pas parlé, cela signifie que vous êtes licencié avec effet immédiat."* Le message ajoutait qu'il n'y avait plus d'argent dans les caisses pour payer les salaires du mois. *"La situation idéale aurait été d'avoir tout le monde dans une pièce, mais on ne pouvait pas"*, avait commenté plus tard un porte-parole de PWC.

PROCÉDURES PLUS SOUPLES

Dans l'affaire OCT, survenue dans l'Essonne, c'est le droit français qui s'applique. En Grande-Bretagne, les procédures de licenciement sont, sans conteste, plus souples qu'en France et moins protectrices à l'égard des salariés. On aurait tort pourtant, pour comparer, de forcer le trait. La législation britannique oblige les employeurs désireux, ou contraints, de licencier à respecter une série d'obligations, notamment celle d'informer les travailleurs, par lettre mais de préférence oralement, du sort qui les attend.

La principale différence entre les deux pays tient au fait qu'un patron britannique, dès qu'il apprend que son entreprise n'a plus les moyens de survivre, est contraint d'interrompre l'activité, faute de quoi il serait responsable des dettes ou des pertes sur ses biens propres. La mise en liquidation judiciaire n'intervient qu'après un certain délai.

Depuis quelques années, la réglementation sociale européenne s'infiltré peu à peu dans le droit du travail, au grand dam des patrons, qui jugent que les procédures sont devenues trop rigides. La Grande-Bretagne continue de bénéficier de dérogations, s'agissant notamment du temps de travail. Mais, dans l'ensemble, la législation échappe de moins en moins à l'harmonisation.

Jean-Pierre Langellier

Un an après le déménagement de Palace Parfums, les anciennes salariées se sentent abandonnées

Saint-nicolas-d'aliermont (seine-maritime) de notre envoyé spécial

Mercredi 3 mars, 17 anciennes salariées de Palace Parfums devaient se retrouver au conseil des prud'hommes de Dieppe pour demander des rappels de salaires. Leur avocate, Marie-Pierre Ogel, a découvert qu'elles relevaient encore d'un contrat de travail au nom de Parfums des Champs, prédécesseur de Palace Parfums. Toutes espèrent, sans trop y croire, que Peggy Maaz, l'ancienne propriétaire, sera là.

Leur triste histoire a démarré le lundi 6 janvier 2003. Les 48 salariés - pratiquement que des femmes - de la société de conditionnement Palace Parfums découvrent, au retour des vacances de fin d'année, que leur entreprise a été vidée de son contenu. Portes closes, volets fermés. La maire de Saint-Nicolas-d'Alhiermont, près de Dieppe (Seine-Maritime), est alertée, un huissier vient ouvrir. Derrière la porte, plus rien. *"Nos placards ouverts, nos effets personnels enlevés, se souviennent Sylvie Prevet (46 ans), Sophie Somont, (33 ans) et Sylvie Biot (33 ans). C'est comme*

si c'était hier. On ne peut pas oublier. Quand on est arrivé, ils avaient tout vidé. On était rien, moins que rien."

Ces trois femmes n'imaginent pas pouvoir faire le deuil d'une rupture aussi brutale. Sans usine, sans directeur, sans lettre de licenciement. Les propriétaires, une société domiciliée à Enghien-les-Bains (Val-d'Oise) contrôlée par Mme Maaz, avaient dépêché depuis quelques semaines un nouveau gérant, chargé de préparer la fermeture.

Le 9 janvier 2003, Claude Viet, délégué interministériel chargé des plans sociaux, s'était rendu sur place pour témoigner sa solidarité aux salariés. Les ouvrières ignorent que, depuis, M. Viet a quitté son poste. En revanche, elles attendent toujours une réponse d'une lettre qu'elles ont envoyée en octobre 2003 et toutes signée à l'intention du ministre des affaires sociales, François Fillon, *"pour lui demander ce qu'il compte faire"*.

SE BAGARRER SANS CESSÉ

A Saint-Nicolas-d'Aliermont, alors que les anciennes salariées peuvent toujours se réunir dans une salle de la mairie, le sentiment d'abandon est fort. *"Depuis un an ? Rien !"*, résume Sylvie Prevet, qui recherche un emploi, sans succès. *"Rien"*, parce qu'elle a été refusée dans une entreprise de triage de verre d'Eu, à une trentaine de kilomètres : *"A 46 ans, on m'a dit que j'étais trop vieille."* Sophie a trouvé un CDD dans une entreprise de livraison. Sylvie Biot multiplie les missions d'intérim. Un seul salarié, un homme, a retrouvé un emploi en CDI.

Les ouvrières conviennent que leur sort est à l'image de bien des chômeurs du bassin d'emploi de Dieppe (le taux atteint 11,5 %, un des plus élevés de Haute-Normandie). En revanche, elles n'admettent pas d'être contraintes de se bagarrer sans cesse, après avoir bénéficié d'un élan de solidarité impulsé par les plus hautes autorités de l'Etat et les autorités locales. *"Nous avons touché à la mi-février 2003 les trois mois de préavis. Mais après, plus rien jusqu'en juillet et le premier versement de l'Assedic, se souvient Sylvie Prevet. Le licenciement abusif n'a été reconnu qu'en octobre 2003 et on a touché nos indemnités le 12 février 2004."* A mi-parcours, le liquidateur judiciaire Philippe Leblay a été suspendu, pour dysfonctionnements dans la gestion de son étude.

La cellule de reclassement a fermé le 20 février. Là encore, avec l'impression désagréable d'avoir réduit progressivement les moyens. *"Au début, une salle municipale était ouverte toute la semaine, puis deux jours. Maintenant, on nous dit qu'il y a des permanences à Dieppe"*, constate Sylvie Biot, intérimaire. Officiellement, avec Sophie, qui livre des dépliants touristiques, elle fait partie de ceux pour qui *"une solution a été trouvée"*.

Le fonctionnement de la justice est leur plus grande déception. *"On en attendait beaucoup. On nous répond : secret ! Nos patrons, ils continuent à faire ce qu'ils veulent"*, balance Sophie Somont. *"On nous reproche d'être des meneuses. On répond : "Palace Parfums, c'était notre vie"."*

Etienne Banzet

Chez Flodor, deux chaînes de production volatilisées Six mois après, 190 salariés restent dans l'usine de chips de Péronne Amiens (somme) de notre correspondant

"Ils nous avaient mis, à partir du 15 août, pour dix jours en RTT obligatoire lors d'une réunion des représentants du personnel, le tout sans explication. On se doutait que quelque chose allait se passer. On a fait des rondes", se souvient Angelo Ondicana, secrétaire du comité d'entreprise de Flodor à Péronne (Somme). En ce 20 août 2003, alors que les salariés sont censés être en repos,

M. Ondicana constate une activité anormale sur le site. Des camions s'affairent mais ne chargent pas de chips. Il alerte aussitôt ses collègues, l'inspection du travail et les gendarmes.

"Des molosses et des nervis nous empêchaient d'entrer", se rappelle-t-il. Quand l'inspecteur du travail et les gendarmes parviennent à pénétrer dans les locaux, occupés par des vigiles, ils constatent que deux des quatre chaînes de production de chips se sont volatilisées. Quelques heures plus tard, un compromis est trouvé entre la direction de l'usine et l'inspection du travail. Le matériel restant sera remonté quelques jours plus tard.

Six mois après, 190 salariés travaillent encore sur les deux chaînes de production restantes : *"On ne fait plus que des paquets de chips de 30 et 50 grammes. On travaille surtout sur les croûtons pour les soupes et les salades."* Péronne Industrie a succédé à Flodor Industrie et un nouveau directeur général, Alain Binet, est arrivé en octobre 2003.

L'incertitude sur l'avenir demeure : *"On sait que le directeur souhaite conserver les deux chaînes de fabrication de chips ainsi que l'unité croûtons, confie M. Ondicana. En revanche, il compte louer le reste des locaux à d'autres entreprises. Il dit ainsi espérer sauver les 190 emplois. On aura plus d'informations dans les prochains jours."*

La direction, de son côté, observe le plus grand mutisme. En 1991, quand Jean Brueder avait revendu Flodor - qu'il avait créé en 1958 - à l'italien Unichips, l'entreprise comptait 750 salariés et 450 intérimaires l'été. Elle produisait alors 30 000 tonnes de chips (9 000 tonnes en 2003). En 1995, le PDG de Flodor Industries SA, Alberto Vitaloni, une des plus grandes fortunes d'Italie, et sa fille Suzanna, annonçaient une *"stratégie de reconquête"*. Un plan qui n'a jamais vu le jour. Au contraire, *"il y a eu 90 départs négociés en 2002"*, explique M. Ondicana. *"Une cellule de reclassement a été mise en place, poursuit-il. Peu de gens ont retrouvé un travail à durée indéterminée."*

Selon le maire de Péronne, Jean-Pierre Vienot (UMP), Flodor apporte à la ville 33 % de la taxe professionnelle. *"Le directeur essaie de s'en sortir le moins mal possible, dit-il. J'ai le sentiment que le groupe italien a l'intention de partir en pérennisant un peu la production sur le créneau croûtons. Une autre entreprise pourrait venir sur le site pour une activité de transport-logistique."*

En attendant, les salariés vivent mois après mois. *"On se dit : c'est un mois de plus qu'on va faire, une paye de plus qu'on va toucher. Quand j'ai des vacances, j'appréhende"*, avoue une employée de l'administration. Les producteurs de pommes de terre ressentent un changement. De plus en plus souvent, ils doivent livrer leur production dans d'autres usines du groupe en Italie. Les retards de paiements sont fréquents.

Quant à M. Ondicana, il se présente aux élections régionales en Picardie sur la liste du communiste Maxime Gremetz, par reconnaissance : *"En août, les politiques de tous bords sont venus. Mais, une fois les caméras parties, le seul qui soit revenu encore et encore a été Maxime Gremetz. Je ne suis pas communiste, mais, quand il m'a proposé d'être sur sa liste, j'ai accepté à mon tour de lui rendre ce service."*

Jacques Beal