

## Déclaration au Tribunal de Commerce Audience du 27 avril 2009

Montpellier, le 27 avril 2009

Monsieur le Président,

Conformément à l'article L.662-3 du Code de Commerce, en tant que représentante des salariés, j'ai demandé la publicité des débats.

De plus, je prie le Tribunal de prendre en considération les critiques sérieuses formulées à l'encontre du chef d'entreprise et de l'administrateur nommé par le Tribunal.

Avec le comité d'entreprise, et soutenue par la majorité du personnel encore présent dans l'entreprise, je veux porter à votre connaissance que les obligations légales fixées aussi bien par le Code du Travail que par le Code de Commerce en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise n'ont pas été respectées.

### 1. Les obligations légales

#### → **Que disent les textes ?**

Ils insistent sur l'obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise ou, quand il n'y a pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel s'il y en a.

Par exemple, dans le code du travail, l'article L.2323-44, dit (Je cite) :

« *Le comité d'entreprise est informé et consulté :*

*1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture de procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;*

*2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L.623-3 et L.626-8 du code de commerce. »*

Que disent les articles du code de commerce cités par le code du travail ?

Article L.623-3 alinéa 4 : L'administrateur « *informe de l'avancement de ses travaux le mandataire judiciaire ainsi que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.* »

Article L.626-8 alinéa 1 et 2 : « *Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le mandataire judiciaire sont informés et consultés*

*sur les mesures que le débiteur envisage de proposer dans le projet de plan au vu des informations et offres reçues.*

*Ils le sont également, ainsi que le ou les contrôleurs, sur le bilan économique et social et sur le projet de plan, qui leur sont communiqués par l'administrateur et complétés, le cas échéant, de ses observations. »*

On doit préciser comment la jurisprudence de la Cour de cassation a interprété ces obligations :

- D'une part le chef d'entreprise doit convoquer le comité d'entreprise trois jours avant la réunion. Il doit joindre à la convocation un ordre du jour qu'il aura établi en commun avec le secrétaire élu du C.E.
- En cas de procédure d'information et de consultation du C.E., il doit également joindre les documents contenant les informations écrites précises que la loi impose pour permettre aux élus de voter un avis motivé.

Tout ceci est conforme à l'article L.2323-4 du code du travail qui précise :  
*« Pour permettre au comité de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ».*

### → **Quels sont les faits ?**

En réalité, aussi bien pour l'audience du 17 octobre 2008 que pour la présente audience, l'employeur et l'administrateur n'ont pas respecté les prérogatives du C.E.

#### **a) Il n'y a pas eu de consultation du CE avant l'audience du 17 octobre**

S'il y a bien eu, le 15 octobre, une réunion d'information et de consultation sur le projet de licenciement collectif, en revanche, il n'y a eu aucune convocation en vue de l'information et de la consultation du C.E. (*prévue à l'article L.626-8 du code de commerce*), pour le bilan économique et social et pour le projet de plan.

L'administrateur a bien communiqué aux membres du C.E. une copie de son projet de requête au tribunal, mais le 15 octobre 2008 seulement, ce qui rendait l'information et la consultation impossible avant l'audience du 17 octobre et, a fortiori, ne permettait pas aux membres du C.E. de disposer d'un délai suffisant pour émettre un avis motivé.

De plus, le cabinet Syndex, mis en copie de la requête de l'administrateur, souligne que les informations transmises aux élus et celles transmises au tribunal sont incohérentes. D'où la déclaration de Maryvonne Mousnier, à

l'époque représentante des salariés, à l'audience du 17 octobre (voir la déclaration de Maryvonne Mousnier le 17 octobre 2008, pièce N° 1).

Sur la défensive, l'administrateur tente de se justifier (voir la lettre de Maître Fabre datée du 22 octobre 2008, pièce N° 2).

Nous joignons à notre dossier la réponse du cabinet Syndex qui persiste et signe (voir la lettre de Syndex à Maryvonne Mousnier datée du 29 octobre 2008, pièce N° 3).

En fin de compte, il apparaît clairement que le résultat opérationnel 2009 communiqué au C.E. avait été minoré pour faire apparaître les licenciements indispensables, et qu'au contraire, il avait été majoré dans la requête de l'administrateur au tribunal pour convaincre de la nécessité de prolonger la sauvegarde.

### **b) Qu'en est-il de la présente audience ?**

1. Il n'y a eu d'information et consultation :

- Ni sur le bilan économique et social modifié ;
- Ni sur le projet de plan ;
- Ni sur la proposition de conversion de la sauvegarde en redressement.

2. Le seul document fourni par l'administrateur au C.E. a été transmis dans des conditions qui ne sont pas conformes aux dispositions du code du travail : pas de convocation, pas de document rassemblant des informations écrites précises, pas de délai de réflexion suffisant, bref, pas de consultation

## **2. L'information/consultation du C.E., préalable à toute décision**

Les salariés sont excédés. Ils n'ont plus aucune confiance dans le chef d'entreprise. Ils ont maintenant le sentiment d'avoir été floués et que leur patron les a trompés depuis longtemps. De plus, ils n'ont jamais eu trop confiance dans l'administrateur judiciaire.

Les difficultés du groupe Accessoire Déco ne doivent rien à la crise. Il était tout simplement mal géré. Si le chef d'entreprise avait respecté les prérogatives économiques du C.E., si le C.E. avait pu, comme la loi le prévoit, être assisté d'un expert comptable pour l'examen des comptes annuels, si le droit d'alerte avait permis un véritable débat au sein du C.E., l'entreprise n'en serait probablement pas là. Sans ces entraves répétées, des erreurs de gestion, des erreurs stratégiques auraient probablement pu être évitées.

Ces erreurs risquent une fois encore d'être payées par les salariés qui ne comprendraient pas qu'un éventuel redressement judiciaire se traduise par

un nouveau plan de licenciement collectif, ou pire, soit transformé en liquidation judiciaire entraînant la suppression de tous les emplois.

Je suis chargée de représenter les intérêts des salariés et en particulier de veiller au maintien de leurs emplois. Je suis bien obligée de constater que l'employeur et l'administrateur ont systématiquement refusé de respecter leurs obligations légales à l'égard du C.E., c'est-à-dire de l'informer et de le consulter dès que des projets peuvent mettre en cause le niveau et la structure de l'emploi.

Aujourd'hui, ce refus n'est pas anodin : il a pour but d'accélérer la mise en place d'un plan de cession, avec probablement à la clé une nouvelle charrette de licenciements, et en cas de nouvel échec, la mise en liquidation du groupe qui entraînerait la suppression de tous les emplois.

Dans ces conditions, je demande au tribunal de suspendre sa décision<sup>[\*]</sup> et de décider que l'employeur et l'administrateur soient obligés de consulter le C.E. de manière licite.

Si, malgré tout, le tribunal décidait la mise en redressement judiciaire, je demande que le ministère public use de son droit d'appel suspensif.

En tant que représentante des salariés, j'ai été désignée pour défendre leurs intérêts. Je porte à votre attention des irrégularités dans la procédure, et ce, depuis au moins un an. Les salariés que je représente apprécieront qu'en rendant votre justice « au nom du peuple français », ils soient enfin pris en considération. Nul n'est au-dessus des lois. La loi doit être appliquée par tous, et elle doit être la même pour tous.

Et je terminerai par une citation d'Henri Lacordaire<sup>[\*]</sup> « *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.* »

---

[\*]

[\*] Prêtre et dominicain français, 1802-1861

## Déclaration au Tribunal de Commerce Audience du 27 avril 2009

Montpellier, le 27 avril 2009

Monsieur le Président,

Conformément à l'article L.662-3 du Code de Commerce, en tant que représentante des salariés, j'ai demandé la publicité des débats.

De plus, je prie le Tribunal de prendre en considération les critiques sérieuses formulées à l'encontre du chef d'entreprise et de l'administrateur nommé par le Tribunal.

Avec le comité d'entreprise, et soutenue par la majorité du personnel encore présent dans l'entreprise, je veux porter à votre connaissance que les obligations légales fixées aussi bien par le Code du Travail que par le Code de Commerce en matière d'information et de consultation du comité d'entreprise n'ont pas été respectées.

### 1. Les obligations légales

#### → *Que disent les textes ?*

Ils insistent sur l'obligation d'informer et de consulter le comité d'entreprise ou, quand il n'y a pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel s'il y en a.

Par exemple, dans le code du travail, l'article L.2323-44, dit (Je cite) :

« *Le comité d'entreprise est informé et consulté :*

*1° Avant le dépôt au greffe d'une demande d'ouverture de procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;*

*2° Lors d'une procédure de sauvegarde, dans les situations prévues aux articles L.623-3 et L.626-8 du code de commerce. »*

Que disent les articles du code de commerce cités par le code du travail ?

Article L.623-3 alinéa 4 : L'administrateur « *informe de l'avancement de ses travaux le mandataire judiciaire ainsi que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.* »

Article L.626-8 alinéa 1 et 2 : « *Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le mandataire judiciaire sont informés et consultés*

sur les mesures que le débiteur envisage de proposer dans le projet de plan au vu des informations et offres reçues.

*Ils le sont également, ainsi que le ou les contrôleurs, sur le bilan économique et social et sur le projet de plan, qui leur sont communiqués par l'administrateur et complétés, le cas échéant, de ses observations. »*

On doit préciser comment la jurisprudence de la Cour de cassation a interprété ces obligations :

- D'une part le chef d'entreprise doit convoquer le comité d'entreprise trois jours avant la réunion. Il doit joindre à la convocation un ordre du jour qu'il aura établi en commun avec le secrétaire élu du C.E.
- En cas de procédure d'information et de consultation du C.E., il doit également joindre les documents contenant les informations écrites précises que la loi impose pour permettre aux élus de voter un avis motivé.

Tout ceci est conforme à l'article L.2323-4 du code du travail qui précise : « *Pour permettre au comité de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations* ».

### → **Quels sont les faits ?**

En réalité, aussi bien pour l'audience du 17 octobre 2008 que pour la présente audience, l'employeur et l'administrateur n'ont pas respecté les prérogatives du C.E.

#### **a) Il n'y a pas eu de consultation du CE avant l'audience du 17 octobre**

S'il y a bien eu, le 15 octobre, une réunion d'information et de consultation sur le projet de licenciement collectif, en revanche, il n'y a eu aucune convocation en vue de l'information et de la consultation du C.E. (*prévue à l'article L.626-8 du code de commerce*), pour le bilan économique et social et pour le projet de plan.

L'administrateur a bien communiqué aux membres du C.E. une copie de son projet de requête au tribunal, mais le 15 octobre 2008 seulement, ce qui rendait l'information et la consultation impossible avant l'audience du 17 octobre et, a fortiori, ne permettait pas aux membres du C.E. de disposer d'un délai suffisant pour émettre un avis motivé.

De plus, le cabinet Syndex, mis en copie de la requête de l'administrateur, souligne que les informations transmises aux élus et celles transmises au tribunal sont incohérentes. D'où la déclaration de Maryvonne Mousnier, à

l'époque représentante des salariés, à l'audience du 17 octobre (voir la déclaration de Maryvonne Mousnier le 17 octobre 2008, pièce N° 1).

Sur la défensive, l'administrateur tente de se justifier (voir la lettre de Maître Fabre datée du 22 octobre 2008, pièce N° 2).

Nous joignons à notre dossier la réponse du cabinet Syndex qui persiste et signe (voir la lettre de Syndex à Maryvonne Mousnier datée du 29 octobre 2008, pièce N° 3).

En fin de compte, il apparaît clairement que le résultat opérationnel 2009 communiqué au C.E. avait été minoré pour faire apparaître les licenciements indispensables, et qu'au contraire, il avait été majoré dans la requête de l'administrateur au tribunal pour convaincre de la nécessité de prolonger la sauvegarde.

### **b) Qu'en est-il de la présente audience ?**

1. Il n'y a eu d'information et consultation :

- Ni sur le bilan économique et social modifié ;
- Ni sur le projet de plan ;
- Ni sur la proposition de conversion de la sauvegarde en redressement.

2. Le seul document fourni par l'administrateur au C.E. a été transmis dans des conditions qui ne sont pas conformes aux dispositions du code du travail : pas de convocation, pas de document rassemblant des informations écrites précises, pas de délai de réflexion suffisant, bref, pas de consultation

## **2. L'information/consultation du C.E., préalable à toute décision**

Les salariés sont excédés. Ils n'ont plus aucune confiance dans le chef d'entreprise. Ils ont maintenant le sentiment d'avoir été floués et que leur patron les a trompés depuis longtemps. De plus, ils n'ont jamais eu trop confiance dans l'administrateur judiciaire.

Les difficultés du groupe Accessoire Déco ne doivent rien à la crise. Il était tout simplement mal géré. Si le chef d'entreprise avait respecté les prérogatives économiques du C.E., si le C.E. avait pu, comme la loi le prévoit, être assisté d'un expert comptable pour l'examen des comptes annuels, si le droit d'alerte avait permis un véritable débat au sein du C.E., l'entreprise n'en serait probablement pas là. Sans ces entraves répétées, des erreurs de gestion, des erreurs stratégiques auraient probablement pu être évitées.

Ces erreurs risquent une fois encore d'être payées par les salariés qui ne comprendraient pas qu'un éventuel redressement judiciaire se traduise par

un nouveau plan de licenciement collectif, ou pire, soit transformé en liquidation judiciaire entraînant la suppression de tous les emplois.

Je suis chargée de représenter les intérêts des salariés et en particulier de veiller au maintien de leurs emplois. Je suis bien obligée de constater que l'employeur et l'administrateur ont systématiquement refusé de respecter leurs obligations légales à l'égard du C.E., c'est-à-dire de l'informer et de le consulter dès que des projets peuvent mettre en cause le niveau et la structure de l'emploi.

Aujourd'hui, ce refus n'est pas anodin : il a pour but d'accélérer la mise en place d'un plan de cession, avec probablement à la clé une nouvelle charrette de licenciements, et en cas de nouvel échec, la mise en liquidation du groupe qui entraînerait la suppression de tous les emplois.

Dans ces conditions, je demande au tribunal de suspendre sa décision<sup>[\*]</sup> et de décider que l'employeur et l'administrateur soient obligés de consulter le C.E. de manière licite.

Si, malgré tout, le tribunal décidait la mise en redressement judiciaire, je demande que le ministère public use de son droit d'appel suspensif.

En tant que représentante des salariés, j'ai été désignée pour défendre leurs intérêts. Je porte à votre attention des irrégularités dans la procédure, et ce, depuis au moins un an. Les salariés que je représente apprécieront qu'en rendant votre justice « au nom du peuple français », ils soient enfin pris en considération. Nul n'est au-dessus des lois. La loi doit être appliquée par tous, et elle doit être la même pour tous.

Et je terminerai par une citation d'Henri Lacordaire<sup>[\*\*]</sup> « *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.* »

---

[\*] En jargon juridique, « renvoyer »

[\*\*] Prêtre et dominicain français, 1802-1861