

Cour de Cassation. Chambre criminelle. 25 avril 2006

# Délit d'entrave à Casino

Le groupe Casino a été condamné pour avoir fermé plusieurs cafétérias sans consultation du CE.

Selon la loi, le comité d'entreprise doit être informé et consulté lors d'un plan social ou d'une fermeture de site. Ce qui vaut pour tous les employeurs de France vaut également pour M. André Chalus, directeur des ressources humaines du groupe Casino qui, en plus des nombreux supermarchés, a aussi la responsabilité des cafétérias. En effet, M. Chalus, peut-être pour des raisons légitimes, ferme les cafétérias de Nantes le 30 novembre 2001, de Chatou le 14 décembre, de Cannes le 15, de Nice et de Montauban les 21 et 22 décembre de la même année. Or, les délais d'information et de consultation n'ont pas été respectés. Le DRH a décidé de la fermeture avant même que le comité d'entreprise puisse en débattre. Les syndicats CFDT, CGT, FO portent donc plainte au pénal pour délit d'entrave, délit qui semble constitué puisque le parquet opère une même démarche à l'encontre de M. Chalus.

**Bonne foi ou mauvaise foi ?** Dès le mois de janvier 2002, un inspecteur du travail du département de la Loire, où Casino a son siège social, établit un procès-verbal. Dans ce document, l'inspecteur du travail rappelle que par lettre du 22 novembre 2001, le DRH l'avait avisé de sa volonté de fermer les cafété-

rias et signifiait que le CE en avait été informé et consulté le 16 novembre 2001. Dans cette lettre, le DRH informait aussi l'inspecteur du travail qu'un plan social devait être évoqué lors d'un CE extraordinaire le 30 novembre. Compte tenu des dates très rapprochées des fermetures, il apparaît que la décision avait été prise bien avant les 15 et 16 novembre par la direction, ce qui jette un doute sur la bonne foi de M. Chalus. Mieux, lors d'un entretien du 9 janvier 2002, M. Chalus informe l'inspecteur du travail de la prochaine fermeture du restaurant de Grenoble (décision prise fin 2001) et que le CE sera convoqué le 10 janvier 2002. L'inspecteur du travail ayant « lui-même été saisi du dossier alors que la décision était déjà arrêtée » dit le jugement d'appel. Face aux remarques du fonctionnaire, le DRH ne se démonte pas. Il ne nie pas l'é-

vidence mais dénonce un « juridisme formaliste » qui nuit à la gestion de l'entreprise.

**Justice en trois actes.** L'affaire est plaidée le 26 juin 2003 devant le tribunal correctionnel de Saint-Etienne. Le tribunal considère qu'il n'a pas été établi que la décision de fermeture « avait été irrévocablement prise avant la réunion du comité d'entreprise ». Les syndicats sont déboutés. La fédération des Services CFDT et le ministère public décident d'interjeter appel de ce jugement. La Cour examine le dossier le 29 septembre 2005 et tranche nettement dans ses attendus en faveur de la CFDT. Après avoir rappelé les faits, le tribunal dit : « Attendu que le seul rapprochement de ces différents éléments permettrait de conclure que la décision de fermer les cinq cafétérias concernées était effective et définitive dès avant la consultation du comité central d'en-

## CODE DU TRAVAIL

L'obligation d'informer et de consulter le Comité d'entreprise lors d'une fermeture d'établissement ou la mise en place d'un plan social relève de l'article L 431-5 du Code du travail. Ces faits sont réprimés par les articles L 431, 432 du Code du travail.

treprise », que l'inspecteur du travail dans son procès-verbal affirme que « M. Chalus nous confirme que la décision de fermer les établissements concernés a bien été arrêtée définitivement avant la réunion du CE des 15 et 16 novembre 2001... ; Que les déclarations de l'inspecteur du travail ne peuvent être mises en doute sauf en apportant la preuve du contraire », ce qui n'a pas été le cas. La Cour d'appel infirme donc le jugement de première instance et condamne M. Chalus pour entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise à payer une amende de 1500 € et 300 € de dommages et intérêts à la CFDT plus 1000 € pour les frais de justice. Mais la société Casino cherche à obtenir une jurisprudence qui lui soit favorable en cette matière. Elle décide de se pourvoir en cassation. Le 25 avril 2006, dans un arrêt très clair, la Chambre criminelle de la Cour de Cassation reprend mot pour mot le jugement de la Cour d'appel et confirme sa décision. Une grande satisfaction pour Serge Nardelli, qui s'est battu près de cinq années pour qu'un employeur respecte les textes de lois et les institutions représentatives des salariés.

Henri Israël

