

Licenciements économiques. Arrêts Pages Jaunes, Cour de cassation, chambre sociale, 11 janvier 2006.

Nathalie Mihman

Master Etude bilingue des Droits de l'Europe
Université Paris X

La Haute Juridiction française a été saisie récemment d'un litige concernant la société Les Pages Jaunes, entreprise éditrice d'annuaires téléphoniques, filiale de France Télécom. Devant faire face à l'irruption et au développement des technologies numériques, la dite société entreprit la mise en place d'un plan de réorganisation de son secteur commercial, entraînant la modification des contrats de travail de ses commerciaux. (notamment en intégrant de nouveaux produits dans leur portefeuille). Plusieurs d'entre eux (118), ayant refusé cette modification, ont été licenciés pour motif économique. Les lettres de licenciement évoquaient, entre autres, un contexte concurrentiel nouveau et la nécessité en découlant de mettre en place un projet de réorganisation, jugé indispensable pour assurer la transition entre les produits traditionnels et ceux liés aux nouvelles technologies. On précisera, en dernier lieu, que la société était bénéficiaire à l'époque des faits et qu'elle présente toujours une situation financière très favorable.

Aux termes de l'art .L 321-1 CT, « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ». Définition qu'il faut compléter, depuis l'arrêt Vidéocolor (1), par l'énoncé du motif économique suivant : la « réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ».

En l'espèce, plusieurs établissements étant concernés, des Cours d'appel de ressorts différents ont eu à connaître de l'affaire. Elles ont rendues des décisions divergentes. Ainsi, la Cour d'appel de Dijon (CA Dijon 29 mai 2004) a admis le motif économique, en estimant que l'employeur pouvait mettre à profit une situation financière saine afin d'anticiper une menace concurrentielle et que cette réorganisation « décidée dans un moment opportun » s'était révélée bénéfique pour l'emploi (en l'espèce la Cour d'appel souligne que les neuf suppressions d'emploi prévues n'avaient entraîné aucun licenciement, que l'objectif de création de 42 postes a été largement dépassé et que la modification des contrats de travail des commerciaux n'avait entraîné aucune diminution de rémunération de ceux qui l'avaient acceptée ...). Pour la Cour d'appel de Montpellier (CA Montpellier 15 déc. 2004), au contraire, il ne s'agissait que d'une recherche d'augmentation des bénéfices dans un contexte concurrentiel nullement menaçant, la société ayant déjà pris les mesures nécessaires pour faire évoluer son activité. Elle est censurée pour violation de la loi.

La question qui était posée à la Haute Cour était donc la suivante : des licenciements, motivés par une réorganisation présentée comme indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, peuvent-ils être légitimes lorsque l'entreprise ne connaît pas de difficultés actuelles ?

La chambre sociale, devant les divergences de décisions, est venue remplir sa fonction d'uniformisation du droit, en venant préciser la notion de sauvegarde de la compétitivité. La

Cour de cassation énonce que constitue un motif économique de licenciement « *la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement* ».

La presse quotidienne y a vu un revirement et analysé ces arrêts comme une facilité pour les entreprises d'ordonner des licenciements économiques, ce qui a provoqué une vive contestation d'une partie de la doctrine (2) ... cette affaire a-t-elle fait beaucoup de bruit pour rien?

Face à ce brouhaha médiatique, le Service de documentation et d'études de la Cour de cassation est venu publier un communiqué, sur lequel on ne peut que s'appuyer de par l'autorité qu'il revêt. A travers lui, il est confirmé que la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise est un « motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise, et donc les modifications de contrat de travail qu'elle implique, sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques ou des mutations technologiques ». S'il était admis déjà depuis dix ans qu'une réorganisation, si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, constitue un motif économique de licenciement, certains avaient encore un doute quant au fait que ce motif puisse être invoqué aux fins de se projeter vers l'avenir et indépendamment de la santé économique de l'entreprise à la date du licenciement. Cependant, si une réorganisation pour ce motif devait impliquer des difficultés économiques actuelles, on aurait légitimement pu faire remarquer qu'il n'apporterait rien de plus que les motifs déjà inscrits à l'article 321-1 CT. Ce motif participe définitivement d'une gestion prévisionnelle des conséquences pour l'emploi de difficultés prévisibles.

Ceci n'implique aucunement que les entreprises aient carte blanche pour licencier. Le communiqué précise, et cette précision est de toute importance, qu'en contrôlant la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la Cour s'assure que les modifications du contrat de travail ou les suppressions d'emplois en résultant ne sont pas fondées sur le seul souci d'économie ou d'amélioration de la rentabilité de l'entreprise (Soc. 1^{er} décembre 1999). Ainsi, les entreprises ne pourront invoquer la sauvegarde de la compétitivité que s'il y a bien des dangers en perspective. La source des difficultés futures doit être démontrée et l'entreprise devra faire état des mesures d'anticipation qu'elle appelle. En l'espèce, la Cour relève que les difficultés économiques étaient liées à des mutations technologiques

« Les modifications des contrats de travail, résultant d'une telle réorganisation, ont elles-mêmes une cause économique » conclue la Cour de cassation. Et le communiqué de préciser : « ces décisions [...] portent, il faut le rappeler, sur des modifications du contrat de travail et non sur des suppressions d'emplois ». En effet, une justification reposant sur des éléments extérieurs à l'entreprise et affectant son marché ne devrait pouvoir être admis qu'en présence de modifications, ce qui serait cohérent dans la perspective d'une conciliation entre la liberté d'entreprendre et le droit à l'emploi.

Dans le même sens, il est également précisé dans le dit communiqué que les juges vérifieront sans aucun doute désormais que l'obligation de négocier sur la GPEC (gestion de l'emploi et ses conséquences) instituée par la loi du 18 janvier 2005 a été respectée (cf art. L. 320-2 CT).

Enfin et c'est sans doute un point essentiel, si le juge ne peut se substituer à l'appréciation de l'employeur, il ne perd pas pour autant son pouvoir de contrôle. Et il appartiendra toujours à l'entreprise d'apporter des preuves qui puissent raisonnablement faire penser que sa

compétitivité pouvait dans le futur se trouver effectivement menacée. Le motif économique se doit toujours d'avoir un caractère réel et sérieux.

(1) Soc. 5 avril 1995 (Droit social, 1995, n° 5, p. 482, note Ph. Waquet ; Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre, 1995, n° 5, p. 321, note Y. Chauvy ; Semaine juridique, 1995-06-07, n° 23, p. 222, note G. Picca ; Les Petites Affiches, 1995-09-01, n° 105, p. 9, note K. Adom ; Le droit ouvrier, 1995, n° 560, p. 281, note A. Lyon-Caen ; Dalloz, 1995-10-12, n° 35, p. 503, note M. Keller).

(2) V. J-E RAY, Droit social n°2 Février 2006, p. 138 et P. Morvan, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n°8, 23 Février 2006, 1310.

(3) L 320-2 CT (*inséré par Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 art. 72 I Journal Officiel du 19 janvier 2005*) : « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens du II de l'article L. 439-1 qui occupent au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes de dimension communautaire au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 439-6 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés. Elle peut porter également, selon les modalités prévues à l'article L. 320-3, sur les matières mentionnées à cet article.

Si un accord de groupe est conclu sur les thèmes inclus dans le champ de la négociation triennale visée à l'alinéa précédent, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont réputées avoir satisfait aux obligations du même alinéa”.

© Nathalie Mihman, 2006

© IUSLabor 2/2006

ISSN: 1699-2938