

## **AAPDS**

### **Licenciements économiques : anticiper pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.**

**Me Delphine FRAHI**  
**Me Armand ANAVE**

Selon l'article L.321-1 du code du travail, constitue un licenciement économique le licenciement effectué pour un motif 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.

L'emploi de l'adverbe « notamment » laisse clairement présumer que d'autres causes originelles légitimant un licenciement économique peuvent être dégagées par la jurisprudence.

Et de fait, depuis un arrêt du 5 avril 1995 (arrêt Vidéocolor), la Cour de cassation a fait apparaître une cause nouvelle de licenciement économique ; ainsi, la réorganisation de l'entreprise, non liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, constitue une cause économique de licenciement si elle tend à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Cette jurisprudence a constamment été confirmée depuis, mais quelques incertitudes demeuraient quant au concept de sauvegarde de la compétitivité.

Or, deux arrêts rendus le 11 janvier 2006 par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans une affaire opposant la société Pages Jaunes à plusieurs de ses salariés sont venus apporter d'importantes précisions.

Ces arrêts ont eu un important retentissement médiatique, certains commentateurs, le plus souvent « profanes », y voyant la possibilité pour une entreprise enregistrant des bénéfices de procéder à des licenciements économiques, ouvrant ainsi la porte à tous les abus.

Ces réactions ont eu pour conséquence d'amener la Cour de cassation - fait inhabituel - à éditer un communiqué pour replacer ces arrêts dans leur contexte et en préciser la portée exacte.

La Haute Juridiction, dans le but évident de rassurer le grand public, précise que ces arrêts ne sont avant tout que la confirmation de la jurisprudence précitée, solidement établie depuis 1995, relative à la réorganisation de l'entreprise visant à en sauvegarder la compétitivité.

Cet arrêt n'est en rien révolutionnaire et ne constitue nullement un revirement comme certains, le plus souvent « non-juristes », l'avaient pensé.

Ensuite, et c'est en cela que ces arrêts sont intéressants, la Cour énonce deux critères auxquels devront répondre les licenciements menés dans le cadre de ce type de licenciement.

1°/ La réorganisation de l'entreprise doit être mise en œuvre « pour prévenir des difficultés économiques à venir ». L'employeur qui procède à un tel licenciement doit donc démontrer que l'entreprise est réellement menacée par des difficultés économiques futures et le juge du fond devra motiver sa décision en conséquence.

Sont donc exclus, et ce n'est pas nouveau, les licenciements motivés par le seul souci de rentabilité, de simple économie, ou d'amélioration de la compétitivité.

2°/ La réorganisation ne répond au critère de la sauvegarde de la compétitivité qu'à la condition d'être mise en œuvre pour « prévenir les conséquences sur l'emploi » des difficultés économiques à venir. Le juge devra donc statuer sur les efforts de l'employeur pour limiter les conséquences sur l'emploi des difficultés prévisibles.

Certains auteurs ont vu un troisième critère obligatoire dans la référence par les arrêts Pages Jaunes aux « évolutions technologiques », à savoir que les difficultés économiques devraient être nécessairement liées à des évolutions technologiques, comme dans les arrêts Pages Jaunes. Cette thèse est cependant contestée par d'autres auteurs, lesquels ont notre soutien, dans la mesure où la portée de ces arrêts serait par trop restreinte. La jurisprudence postérieure semble d'ailleurs aller dans ce sens.

Ainsi, les critères dégagés par l'arrêt Pages Jaunes ont été plusieurs fois repris depuis. Il apparaît toutefois que la Cour de cassation se montre très vigilante quant à la preuve d'une menace pesant sur l'entreprise. (Arrêt CATIMINI du 31 mai 2006, arrêt ALITALIA du 28 novembre 2006).

Il ressort également tant du communiqué précité de la Cour de cassation que de la jurisprudence postérieure que le droit du licenciement doit désormais intégrer la notion de prévention. L'entreprise qui ne serait pas confrontée à des difficultés économiques au jour où elle licencie doit démontrer qu'en licenciant aujourd'hui, elle évite des licenciements ultérieurs plus nombreux.

La Cour laissait même entendre dans son communiqué que toute entreprise soumise à l'obligation de négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (instaurée pour les entreprises de plus de 300 salariés par l'article L. 320-2 du code du travail issu de la loi de cohésion sociale) sera très difficilement recevable à procéder à des licenciements économiques pour sauvegarder sa compétitivité si elle a omis de mettre préalablement en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois.

Quant aux entreprises de moindre taille, on rappellera opportunément que selon l'art. L.321-1 du Code du travail, « le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été tentés. »

En définitive, ces arrêts Pages Jaunes ont eu le mérite de mettre un terme à un certain flou, et la doctrine salue assez unanimement leur apport en soulignant l'équilibre qu'ils instaurent entre la nécessaire prévention des difficultés économiques et la protection des salariés, les réactions quelque peu disproportionnées des médias et de certains représentants du monde

du travail étant sans doute à mettre sur le compte du caractère très sensible de ce sujet et des drames sociaux parsemant malheureusement notre pays.

Quelques voix discordantes ont cependant dénoncé les risques qu'il y a à admettre des licenciements alors que l'entreprise n'est pas encore confrontée à des difficultés, en faisant notamment valoir le manque de moyens du juge du fond qui aura à se prononcer sur des situations parfois très complexes au plan économique et comptable.

Ce risque, très réel, est cependant propre à l'ensemble des licenciements économiques, notamment ceux basés plus simplement sur des difficultés économiques, et n'est pas circonscrit à la notion de sauvegarde de la compétitivité.