

Licenciement économique

LICENCIEMENT ECONOMIQUE - Cause réelle et sérieuse - Motif économique - Réorganisation de l'entreprise - Absence de difficulté économique ou de mutation technologique - Réorganisation ayant pour but de sauvegarder la compétitivité - Élément suffisant - Choix économique entre plusieurs solutions de réorganisation - Pouvoir de l'employeur.

COUR DE CASSATION (Assemblée plénière)
8 décembre 2000

Société anonyme de télécommunications (SAT)
contre **C. et a.**

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société SILEC aux droits de laquelle s'est trouvée la société SAT, possédait des établissements sur les sites de Riom et de Montereau ; qu'en 1994, elle a soumis à la consultation de son comité central d'entreprise un projet de licenciement économique collectif concernant 318 salariés et résultant de la fermeture du site de Riom ; que le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable qui, dans son rapport, a indiqué que l'entreprise avait envisagé initialement trois hypothèses : 1) le maintien de la situation existante avec des réductions d'effectifs (86 licenciements), 2) le maintien du site de Riom mais avec spécialisation sur certains produits (213 licenciements), 3) la suppression du site de Riom et le regroupement des activités

à Montereau (318 licenciements) ; que l'expert a conclu que seule la dernière hypothèse permettait à l'entreprise d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixée ; que M. C. et treize autres salariés, licenciés en 1995, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour décider que les licenciements étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la pérennité de l'entreprise et le maintien de sa compétitivité étant assurés dans les trois hypothèses envisagées de réorganisation, l'entreprise en choisissant la solution du regroupement d'activités à Montereau et de la fermeture du site de Riom n'a pas intégré dans ses calculs, comme elle en avait cependant l'obligation, le concept de préservation de l'emploi et a donc excédé la mesure de ce qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré de l'entreprise ;

Attendu, cependant, que les licenciements ont une cause économique réelle et sérieuse lorsqu'il est établi que la réorganisation de l'entreprise, qui entraîne des suppressions d'emplois, est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors, d'une part, qu'elle reconnaissait que cette condition était remplie dans les trois hypothèses de réorganisation envisagées initialement par l'employeur, alors, d'autre part, qu'il ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions,

(M. Canivet, P.Pt. - Mme Aubert, Rapp. - M. de Caigny, Av. gén.- SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Av.)

NOTE*. – En affirmant que les licenciements ont une cause économique réelle et sérieuse lorsqu'ils sont la conséquence d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, l'Assemblée Plénière n'a fait que confirmer la Jurisprudence élaborée par la Chambre Sociale en ce domaine depuis 1994.

Celle-ci avait déjà estimé dans un précédent arrêt, concernant également la Société SAT, qu'il appartenait au Juge de vérifier si la réorganisation de l'entreprise avait été décidée dans son intérêt, en recherchant si elle procédait du souci d'améliorer sa rentabilité et d'assurer par voie de conséquence sa compétitivité vis-à-vis des entreprises concurrentes (19 octobre 1994 - Dr. Ouv. 1995 p. 215 note F.S.).

C'est finalement au seul critère tiré de la sauvegarde de sa compétitivité que la Chambre Sociale a limité la possibilité pour une réorganisation de l'entreprise de constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement économique. Cette systématisation a été opérée en particulier par les arrêts Vidéocolor et TRW Repa du 5 avril 1995 : *"Une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité"* (Dr. Ouv. 1995 p. 284 en

annexe de la Chronique d'Antoine Lyon-Caen : *"Le contrôle par le Juge des licenciements économiques"*).

La problématique nouvelle qui apparaît dans cette affaire et qui seule explique l'examen direct du pourvoi par l'Assemblée Plénière est exposée clairement dans ses conclusions par l'Avocat général M. de Caigny (BICC n° 528 et DS février 2001) : trois types de réorganisation permettaient d'assurer la sauvegarde de la compétitivité de l'Entreprise. Ces solutions différaient sans doute par leurs performances en termes économiques mais aussi par leurs effets sur l'emploi.

En présence de cette triple option, le juge était-il fondé à censurer l'employeur pour n'avoir pas retenu l'option la moins dommageable sur le plan social ?

Les juges du fond avaient répondu de façon positive en énonçant qu'en adoptant la solution qu'il avait finalement retenue, l'employeur n'avait pas intégré dans ses calculs la préservation de l'emploi et qu'il avait *"excédé la mesure de ce qui était nécessaire"* à la sauvegarde de la compétitivité, ce qui rendait les licenciements opérés sans motif économique.

Finally, l'affaire venait devant l'Assemblée Plénière parce qu'elle imposait à nouveau de faire un choix entre des exigences antagonistes : le respect du pouvoir de gestion du chef d'entreprise d'une part, le souci de préserver l'emploi d'autre part.

La solution adoptée est malheureusement sans ambiguïté : il n'appartient pas au Juge de contrôler les options économiques de l'employeur.

La Cour de Cassation revient ainsi apparemment à la théorie de l'employeur "seul juge" illustrée par le célèbre arrêt Brinon du 31 mai 1956 (Dr. Ouv. 1956 p. 340) qui affirmait en substance : *"L'employeur... est seul juge des circonstances qui le déterminent à cesser son exploitation et aucune disposition légale ne lui fait obligation de maintenir son activité à seule fin d'assurer à son personnel la stabilité de l'emploi"*.

L'Assemblée Plénière aurait pu concéder au Juge du fond le soin de concilier des principes d'égale valeur, d'un côté le droit pour l'employeur de déterminer ses choix de gestion, de l'autre celui des salariés de voir prendre en compte la sauvegarde des emplois. L'arrêt SAT fixe sèchement la hiérarchie en faisant prévaloir le pouvoir souverain de l'employeur de choisir si bon lui semble la solution la plus dommageable pour l'emploi. De ce point de vue, l'arrêt du 8 décembre 2000 traduit sur le terrain de l'économie une option idéologique très libérale.

Ce choix peut surprendre, la Chambre Sociale nous ayant habitués ces dernières années à une attitude plus soucieuse des intérêts du personnel.

C'est ainsi qu'elle a admis que des licenciements provoqués par des mesures frauduleuses ou des erreurs fautives de gestion ne pouvaient être considérés comme

* Outre ce commentaire, cette décision est analysée en page 346 de ce numéro dans le rapport annuel de la Cour de Cassation.

ayant un motif économique réel et sérieux (arrêts des 12 et 26 janvier 1994, note Francis Saramito, Dr. Ouv. 1994 p. 241), ou encore que le seul souci de rentabilité ne saurait justifier des licenciements (par exemple : arrêt du 30 septembre 1997 Bull. Civ. 5 n° 291, 17 février 1998, Dr. Ouv. 1998 p. 320).

Interdire au juge de contrôler le choix fait par l'employeur entre plusieurs hypothèses de réorganisation, qui toutes assuraient la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, ruine en fait le concept même de "sauvegarde de la compétitivité" tel qu'il avait été élaboré précédemment pour l'opposer aux mesures qui ne visaient qu'à accroître la profitabilité de l'entreprise.

Le juge du fond avait d'ailleurs pris le soin de relever que deux des trois hypothèses envisagées permettaient "d'améliorer les conditions de compétitivité" pour les années à venir, l'employeur s'étant finalement déterminé en fonction de ratios qu'il avait définis et qui constituaient selon l'expert des objectifs ambitieux. L'employeur ne s'était donc pas borné à rechercher la "sauvegarde de la compétitivité", notion qui implique qu'il s'en tienne à des solutions qui n'excèdent pas la mesure de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

N'y avait-il pas là une appréciation souveraine du juge du fond qui était fondé à considérer que l'employeur n'ayant pas retenu l'hypothèse qui, tout en assurant la sauvegarde de la compétitivité, était la moins dommageable pour l'emploi, avait prononcé des licenciements qui n'étaient pas l'ultime recours, ce qui les privait, au sens de l'article L.122-14-3 CT de cause réelle et sérieuse ?

Une analogie vient ici à l'esprit qui souligne le conservatisme timoré de l'arrêt SAT : lorsque le juge communautaire est saisi d'un recours formé par des représentants des salariés et / ou des syndicats contre une décision de la Commission autorisant une opération de concentration, la prééminence accordée aux impératifs liés à l'instauration d'un régime de libre concurrence par rapport à des impératifs sociaux comme la pérennité de l'emploi ou des structures syndicales permet néanmoins à la Commission, lorsqu'elle est en présence de deux ou plusieurs alternatives toutes conciliables avec l'exigence de libre concurrence, de choisir celle qui a le moins d'effets néfastes sur l'emploi (TPI CE 27 avril 1995 CCE Vittel et Société Générale des Grandes Sources c. Commission, deux espèces, RJS 11/95 n° 1191 et 1192).

Certains commentateurs (cf. Philippe Waquet : "Quelques réflexions sur l'arrêt SAT en particulier et sur le licenciement économique en général", RJS 7/01) défendent l'idée que l'obligation de préserver l'emploi n'existerait qu'au niveau du plan social et pas dans la phase d'élaboration du projet économique.

L'argument dissocie artificiellement projet économique et plan social et oublie que l'établissement d'un plan social n'est envisagé par l'article L.321-4-1 que pour éviter des licenciements économiques au sens de l'article L.321-1 CT.

On ne remédie pas à une absence de cause économique par un bon plan social. Permet-on à une entreprise *in*

bonis d'échapper à ses créanciers en déposant le bilan pour se placer sous la protection de la loi sur le redressement judiciaire ?

Le contrôle, dit-on encore, ne serait en toute hypothèse pas possible en amont au prétexte qu'il ne s'agirait à ce stade de la procédure que d'un projet. La jurisprudence n'hésite pourtant pas à censurer un projet de plan social dès sa soumission au Comité d'Entreprise, dès lors qu'il ne répond pas aux exigences de l'article L.321-4-1 CT. Le juge prononce en ce cas la nullité du plan social *ab initio* de la procédure (cf. Soc 16 avril 1996, Sietam n° 3, v. M. Miné "Consultation du CE et procédure de licenciement collectif pour motif économique" Dr. Ouv. 1996 p. 317).

Même si le projet économique est susceptible d'évoluer dans le cadre du dialogue avec les élus du personnel, on ne voit pas pourquoi l'employeur serait recevable à engager une procédure de licenciement économique sur un projet qui n'en a pas les caractéristiques élémentaires.

L'arrêt SAT est d'autant plus décevant que le contrôle exercé par le juge de Riom était un contrôle *a posteriori* de la cause réelle et sérieuse de licenciements déjà prononcés, de telle sorte que l'on ne pouvait formuler à propos de cette décision aucune des réserves que suscite la perspective d'un contrôle en amont de la cause économique.

Ce contrôle ne pourra pourtant pas durablement être soustrait à la compétence du Juge.

L'analyse laxiste de l'article L.321-1 CT qui inspire l'arrêt SAT et la théorie de l'employeur seul juge qui en constitue le principe explicatif ne résisteront vraisemblablement pas aux évolutions législatives qu'annonce le projet de loi de modernisation sociale.

Le nouvel article L.321-1 CT doit substituer à la notion prétorienne de "sauvegarde de la compétitivité" celle plus restrictive de "nécessités de réorganisation de l'entreprise indispensables à la sauvegarde de l'activité".

Le Comité d'Entreprise aura la faculté de "formuler des propositions alternatives" sur l'opération de restructuration et de compression des effectifs projetés et ses modalités d'application.

Cette proposition qui pourrait paraître factice dans la mesure où la notion d'"avis" (L.431-5 CT) implique déjà la faculté de formuler toute suggestion sur le projet soumis aux élus, serait relayée par un droit de veto provisoire du Comité d'Entreprise sur les propositions patronales.

Pendant cette suspension de la procédure, un médiateur choisi et à défaut désigné par le Président du TGI tenterait par des recommandations d'amener les parties à un accord.

Si les élus du personnel se voient confier un rôle d'influence renforcé, notamment lors de l'élaboration du projet économique, le juge n'échappera pas, en cas de désaccord, à des arbitrages entre les positions qui se seront affrontées et il faut espérer que c'est la sauvegarde de l'emploi qui guidera ces arbitrages.

Michel Henry et Francis Saramito