

DROIT SOCIAL

Les arrêts Pages Jaunes : UN ASSOUPPLISSEMENT EN MATIÈRE DE RÉORGANISATION POUR SAUVEGARDE DE LA COMPÉTITIVITÉ

Les entreprises ne connaissant pas de difficultés économiques immédiates peuvent néanmoins procéder à des licenciements en vue de sauvegarder leur compétitivité et prévenir des difficultés économiques ultérieures. Telle est la solution dégagée par la chambre sociale de la Cour de cassation dans trois arrêts Pages Jaunes du 11 janvier 2006. Un assouplissement en faveur des entreprises qui sauront anticiper, mais attention à l'effet boomerang.

Les arrêts Pages Jaunes¹ ont suscité de vives réactions dans les milieux syndicaux qui ont dénoncé l'ouverture d'un «boulevard au licenciement». S'il n'en est rien, ces arrêts apportent cependant un peu de souplesse dans un domaine, le droit du licenciement économique, où les règles sont particulièrement rigides et complexes.

La réorganisation mise en œuvre par la société Pages Jaunes

La société Pages Jaunes, membre du groupe France Télécom, avait mis en place en 2001 un projet de réorganisation de son service commercial, afin d'assurer la transition entre les supports traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux

liés aux nouvelles technologies de l'information (Internet, mobile) qu'elle jugeait indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise compte tenu des conséquences prévisibles de l'évolution technologique et de son environnement concurrentiel.

Le projet soumis au comité d'entreprise prévoyait la modification du contrat de travail des 930 commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leurs portefeuilles, la suppression de 9 postes et la création de 42 nouveaux emplois. Environ 700 salariés ont accepté la modification, ceux qui l'ont refusée ont été licenciés. Contestant le motif économique de leurs licenciements (la société ne connaissait pas de difficultés économiques), ils ont saisi divers conseils de prud'hommes. Pour sa défense, la société a soutenu que la réorganisation avait été effectuée afin de sauvegarder sa compétitivité.

Quand une réorganisation peut-elle justifier des licenciements économiques ?

La réorganisation n'est pas mentionnée à l'article L. 321-1 du Code du travail qui définit le motif économique de licenciement. La loi ne fait expressément



**AGNES CLOAREC MERENDON
& LIONEL VUIDARD**

*Avocats à la Cour
Département Droit social
Latham & Watkins*

référence qu'aux difficultés économiques et aux mutations technologiques. La réorganisation a été ajoutée à l'énumération légale par les juges à partir de 1995 (par un célèbre arrêt Vidéocolor). Cependant, la réorganisation n'est pas en soi un motif de licenciement : elle ne peut justifier des licenciements qu'à la condition d'avoir été mise en œuvre pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe à laquelle elle appartient.

La question restait de savoir si une réorganisation décidée en l'absence de difficultés économiques avérées au moment des licenciements pouvait néanmoins constituer un motif économique valable. Dans les arrêts

Pages Jaunes, la Cour de cassation répond par l'affirmative, mais pose des conditions.

Les décisions contradictoires des Cours d'appel de Montpellier et de Dijon

La Cour de cassation devait trancher entre les positions contradictoires des Cours d'appels. En effet, à propos de la même réorganisation, la Cour d'appel de Montpellier a conclu à l'absence de cause réelle et sérieuse alors que celle de Dijon a admis au contraire la validité des licenciements.

La Cour d'appel de Montpellier a refusé la validité des licenciements car, selon elle, la réorganisation n'était pas motivée par la «sauvegarde» mais seulement par une volonté «d'amélioration» de la compétitivité. La Cour analyse en détail la situation économique de la société, en soulignant notamment qu'à la date de la réorganisation, ses résultats sont excellents. Par ailleurs, la Cour rappelle que l'adaptation de la société Pages Jaunes aux nouvelles technologies avait déjà été réalisée auparavant, sans qu'il ait été alors jugé nécessaire de modifier les contrats de travail. Finalement, la Cour considère que la modification des contrats des commerciaux était davantage motivé par un souci d'économie que par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

La Cour d'appel de Dijon adopte un raisonnement radicalement différent. Elle souligne tout d'abord la réalité des évolutions technologiques du marché sur lequel intervient la société. Elle constate ensuite que la modification des contrats des commerciaux n'avait entraîné aucune baisse de leurs rémunérations, et même le plus souvent une augmentation. Enfin, la Cour souligne que la Société n'avait pas réduit ses effectifs, mais les avaient au contraire augmentés.

Une entreprise sans difficultés économiques actuelles peut se réorganiser par anticipation

Entre les deux thèses, la Cour de cassation tranche en faveur de la Cour d'appel de Dijon et lui donne raison d'avoir considéré «qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution

de son marché dans les meilleures conditions».

Pour la Cour de cassation, la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi peut donc valablement fonder des licenciements économiques, même s'il n'existe pas de difficultés économiques à la date du licenciement.

A vrai dire, cette solution n'est pas totalement nouvelle, mais elle n'avait jamais été énoncée aussi clairement. Dès 2002, la Cour avait admis qu'il était possible de prendre en compte les évolutions économiques postérieures pour justifier des licenciements (Soc., 26 mars 2002, Bull., V, n° 106). On trouvait déjà en filigrane dans cet arrêt l'idée que la sauvegarde de la compétitivité impliquait de la part de l'entreprise une démarche d'anticipation de difficultés futures.

Cependant, la jurisprudence conditionnait souvent la nécessité de la sauvegarde de compétitivité à l'existence de difficultés économiques avérées au moment du licenciement. Les juges cherchent à éviter que les employeurs licencient dans le seul but de réaliser des économies de gestion, alors que l'entreprise est par ailleurs financièrement saine. En matière de réorganisation, la difficulté consiste donc à distinguer la véritable sauvegarde de la compétitivité du seul souci d'amélioration de la rentabilité.

La réorganisation est possible pour prévenir des difficultés économiques prévisibles

Les arrêts du 11 janvier 2006 réaffirment le caractère autonome de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise comme motif de licenciement. La sauvegarde de la compétitivité suffit à justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques ou des mutations technologiques. Ce raisonnement doit être approuvé tant il paraît évident : si une entreprise connaît des difficultés économiques au moment de licencier, elle n'a nul besoin d'aller invoquer la sauvegarde de sa compétitivité et elle n'a qu'à se placer directement sur le terrain des difficultés économiques, motif expressément prévu par le législateur.

Les arrêts Pages Jaunes ont par ailleurs le mérite de mieux dessiner les contours de la notion de sauvegarde de la compétitivité. En considérant que la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques répond au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la Cour de cassation donne clairement sa préférence à l'anticipation. En cela, la Cour de cassation rejoint le Conseil constitutionnel qui avait considéré en 2002, à propos de la loi de modernisation sociale, qu'en excluant toute possibilité de licenciement par anticipation sur les difficultés à venir, le législateur avait porté une atteinte excessive à la liberté d'entreprendre (Cons. const. 12 janvier 2002 n° 2001-455). En revanche, les arrêts Pages Jaunes n'autorisent certainement pas les employeurs à se contenter d'invoquer l'anticipation de difficultés économiques potentielles pour fonder une réorganisation. En relevant que les difficultés économiques à venir de la société Pages Jaunes étaient liées à des évolutions technologiques, la Cour de cassation a clairement indiqué que l'entreprise devait apporter la preuve des difficultés futures.

Gestion prévisionnelle des emplois

Enfin, en privilégiant l'anticipation des difficultés économiques et leurs conséquences sur l'emploi, la Cour de cassation reprend à son compte la problématique de la gestion prévisionnelle de l'emploi introduite par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 (article L. 320-2 nouveau du Code du travail). Il faut certainement apprécier la portée des arrêts à la lumière de cette nouvelle obligation légale de négocier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi.

A contrario, la Cour de cassation semble considérer que les mesures de licenciement économique qui interviendraient à la suite d'une gestion prévisionnelle défailtante seront appréciées de manière plus rigoureuse. Là est peut-être le prix à payer en contrepartie de l'assouplissement opéré par la Cour de cassation dans les arrêts Pages Jaunes. ■

1 Cass. soc. 11 janvier 2006, n°26, Ains et a. c/ Les Pages Jaunes ; n° 27 FS-D, Les Pages Jaunes c/ Marque et a. ; n° 28, Les Pages Jaunes c/ Delporte et a.