Social.

Le licenciement économique devient préventif

L'arrêt « Société Pages Jaunes» rendu le 12 janvier 2006 par la chambre sociale de la Cour de cassation a provoqué une vive réaction des partenaires sociaux, des médias et des responsables politiques. En décidant que, désormais, les entreprises peuvent procéder à des licenciements économiques sans avoir à invoquer « des difficultés économiques immédiates », la Cour modifie profondément les applications du code du travail relatives à la justification économique des plans sociaux.

Appuyant sa réflexion sur la nécessité de « sauvegarder la compétitivité de l'entreprise», la Cour admet que, dans les entreprises, des réorganisations sont possibles sans être subordonnées « à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement» dans le but de prévenir des problèmes économiques à venir liés, en particulier, à des évolutions technologiques.

Le fameux plan social de Michelin annoncé quasi-simultanément avec la présentation d'un bilan annuel largement bénéficiaire, traduit une évidente dérive sociale.

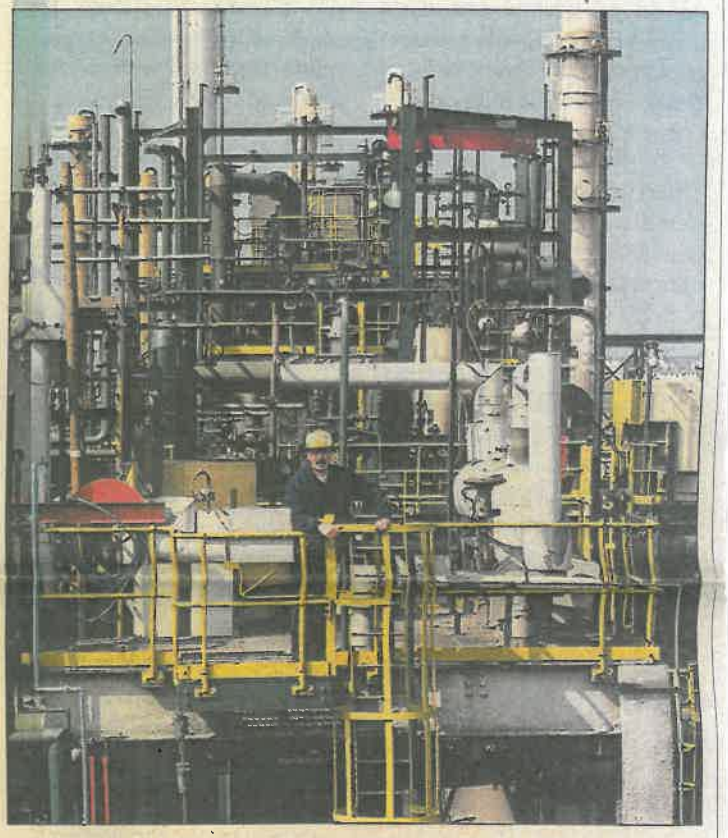
Les multiples lois sociales sur le licenciement économique et leurs interprétations par les juges permettent de comprendre cette orientation ouvrant la voie à de nouvelles difficultés pour les salariés.

Face à l'extension progressive des motifs de licenciement économique, la loi dite de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 tente d'en restreindre la portée en imposant la prise en compte du critère du risque pour la pérennité de l'entreprise. Le Conseil constitutionnel censure ce dispositif (décision du 13 janvier 2006) au nom de la liberté d'entreprendre en considérant que le chef d'entreprise doit conserver la maîtrise des choix entre les différentes solutions possibles susceptibles de permettre à l'entreprise d'échapper à court ou à long terme à des difficultés économiques.

La loi dite de «cohésion sociale» du 18 janvier 2005 intègre les orientations données par le Conseil tout en organisant une gestion prévisionnelle des emplois pour prévenir les plans sociaux. Pour licencier, les entreprises doivent justifier de la réalité d'évolutions technologiques, invoquer des causes réelles et sérieuses et proposer des mesures de reclassement. On parle désormais de l'obligation de négocier une gestion prévisionnelle des emplois.

UNE JURISPRUDENCE EN ÉVOLUTION

La jurisprudence sociale distingue progressivement la notion de motif économique de celle, plus réduite, de difficultés économiques, au nom de la « sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise». Les juges appliquent de manière ouverte l'article L. 321-1 du Code du travail qui, tout en définissant le motif économique, admet qu'il puisse être constitué dans le cadre de la réorganisation d'une entreprise ne connaissant pas de problèmes économiques.



Le fameux plan social de Michelin annoncé quasi-simultanément avec la présentation d'un bilan annuel largement bénéficiaire, traduit une évidente dérive sociale devant laquelle le juge social comme le législateur semblent impuissants. Alors que le licenciement économique devrait être envisagé comme un dernier recours par les entreprises en difficultés, la Cour de cassation semble, dans son arrêt récent, en donner une nouvelle définition élargissant sa possible utilisation.

Le droit du licenciement économique se caractérise, à la fois, par sa complexité et par ses mutations permanentes. Les multiples textes qui participent à ces bouleversements et les évolutions souvent imprévisibles de la jurisprudence en font un droit particulièrement technique au risque de masquer ce qui devrait rester son objectif premier : la prévention.

La Cour de cassation devra, dans l'avenir, développer son argumentation pour mettre en cohérence sa nouvelle jurisprudence et les orientation de la loi de 2005 sur l'obligation de gestion prévisionnelle des emplois.

Jean-Michel Lattes
maître de conférences
droit privé
vice-président UT1.