



DROIT DU TRAVAIL

LA MALADIE DE L'EMPLOYEUR... MOTIF ÉCONOMIQUE DE LICENCIEMENT ?

L'analyse du motif économique du licenciement constitue le domaine essentiel de l'intervention des juges dans une catégorie de rupture largement ouverte à la controverse. Les conséquences économiques éventuelles de la maladie de l'employeur s'inscrivent dans cette problématique.

Organisé par la loi du 3 janvier 1975 (n° 75-5, J.O. du 4 janvier 1975) et modifié par les lois du 3 juillet 1986 (n° 86-797, J.O. du 3 juillet 1986), du 30 décembre 1986 (n° 86-1320, J.O. du 31 décembre 1986) et du 2 août 1989 (n° 89-549, J.O. du 8 août 1986), le licenciement pour motif économique est progressivement devenu un des thèmes majeurs de débats animant la doctrine sociale.

La cause du licenciement — comme sa légitimité — constituent, en effet, des champs d'analyse et de réflexion pour les magistrats au point de mettre en cause, selon les employeurs, le pouvoir de direction dans l'entreprise, pouvoir inhérent à leur fonction.

Pourtant, assez curieusement, dans la foisonnante jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, la question de la qualification des licenciements liés à la maladie de l'employeur et à ses conséquences a rarement été posée.

Un retour sur les fondements même des textes ayant permis l'élaboration d'un droit du licenciement, comme l'étude des orientations prises par la jurisprudence, peuvent nous apporter d'utiles éléments d'appréciation.

I. Maladie de l'employeur et normes juridiques

A. Les fondements du droit du licenciement économique

L'absence de réelles difficultés sociales en France avant

le début des années 1970 permet de comprendre, sinon de justifier, l'absence d'une véritable législation organisée. Les quelques textes qui traitent du licenciement ne font qu'aménager une publicité des procédures et la consultation de la représentation du personnel (loi du 18 juin 1966, accord du 10 février 1969, avenant du 30 novembre 1974...) sans véritablement traiter de la justification des licenciements économiques.

Le vote de la loi du 3 janvier 1975 permet, pour la première fois, la prise en compte par le Code du travail d'un véritable droit des licenciements économiques. Si ce texte ne donne pas de véritable définition du motif économique du licenciement, il impose une autorisation administrative avant tout licenciement économique et confie à l'inspection du travail la responsabilité du contrôle de la justification de la procédure en cause.

C'est donc la jurisprudence administrative qui va, dans un premier temps, s'efforcer de préciser les contours juridiques des licenciements économiques susceptibles d'être considérés comme légitimes, certains étant analysés comme « structurels » et d'autres comme « conjoncturels ».

Malgré la remise en cause en 1986 de cette logique juridique, l'étude des solutions dégagées par le Conseil d'Etat nous permet d'affiner notre réflexion relative à la qualification des conséquences de la maladie d'un employeur

sur les contrats de travail de son entreprise.

B. Un droit en constantes mutations

Le contentieux administratif perd de son importance du fait de la suppression par la loi du 3 juillet 1986, confirmée par le texte du 30 décembre 1986, de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique. A un contrôle administratif *a priori* des motifs de licenciements se substitue un contrôle judiciaire intervenant désormais *a posteriori*. C'est cependant la loi du 2 août 1989 qui introduit, pour la première fois dans le Code du travail, une véritable définition du licenciement économique, référence désormais codifiée qui ne sera pas remise en cause par les textes ultérieurs (cf., en particulier, les lois du 29 juillet 1972, du 27 janvier 1993 et du 20 décembre 1993).

Plusieurs remarques peuvent être dégagées de l'actuel dispositif issu des articles L. 321-1 et suivants du Code du travail.

Sont concernées « toutes les entreprises » relevant du Code du travail et cela dans le cadre de « toute rupture » du contrat de travail décidée pour un motif « non inhérent » à la personne du salarié et résultant d'une « suppression ou transformation d'emploi » ou d'une « modification substantielle du contrat de travail » consécutives « notamment » à des « difficultés économiques » ou

à des « mutations technologiques ».

Il est possible, à ce stade de notre étude, de dégager plusieurs orientations. Il convient nécessairement d'exclure tout licenciement lié à la personne du salarié, le motif économique du licenciement devant être directement lié à la « situation économique » de l'entreprise. En outre, l'idée même de « difficultés économiques » constituera un des axes majeurs de notre réflexion.

Ainsi, si l'article L. 321-1 évoque de manière explicite certaines difficultés économiques comme, par exemple, « les mutations technologiques », il convient de relever le fait que la mention de l'adverbe « notamment » permet de rattacher à ce motif d'autres causes qui seront largement ouvertes à la libre appréciation du juge, celui-ci se basant essentiellement sur leur caractère « réel et sérieux » dépendant de causes « objectives et avérées ».

Il convient donc que l'employeur qui invoque un motif économique en apporte la justification devant le juge (Cass. soc., 13 juillet 1993, Blandret c/ S.A.R.L. Transport Arnoux, n° 2681 D) et en organise l'inscription de manière précise dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 5 octobre 1994, société Jortex c/ Miomandre, in R.P.D.S. 1995, n° 600 ou Cass. soc., 2 mars 1999, in Feuillet rap. F. Lefebvre, 7/99, p. 2).

Enfin, l'idée même « d'intérêt de l'entreprise » située au cœur de notre problématique nous amène à prendre en compte l'entreprise dans sa globalité (Dijon, 28 septembre 1994, in R.P.D.S. 1995, n° 600, p. 135).

II. Maladie de l'employeur et qualifications juridiques de la rupture du contrat de travail

A. Les orientations de la jurisprudence administrative avant 1986

L'étude des décisions du Conseil d'Etat qui précèdent la réforme de 1986 permet de dégager un certain nombre d'orientations, les choix juridiques de la Haute autorité se révélant, à quelques nuances près, très proches de ceux issus de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Ainsi, le Conseil d'Etat a reconnu comme économiques certains motifs aujourd'hui parfaitement identifiés. C'est le cas, par exemple, pour distinguer des pratiques habituelles exercées par une profession d'autres éléments pouvant être considérés comme exceptionnels (C.E., 8 juillet 1981, D. 1982, inf. rap. 394, obs. Ph. Langlois), ou pour écarter tout contrôle de la pertinence économique d'une décision, qualifiée de « gestion », de l'employeur (C.E., 27 avril 1979, ministère de l'Agriculture c/ Syndicat C.F.T.C., in Fr. Soc. 79, p. 199).

On retrouve ces orientations dans la décision rendue par le Conseil d'Etat le 20 janvier 1982 et qualifiant de « motif économique » les licenciements réalisés par un employeur ayant opéré une restructuration des tâches de son personnel en vue de réduire les coûts de fonctionnement liés au ralentissement de son activité entraîné par la maladie dont il est atteint (C.E., 20 janvier 1982, Siljegovic, req. n° 24.070). Le Conseil d'Etat confirme, par la suite, cette analyse en affirmant, à plusieurs reprises, qu'une réorganisation de ser-

vices constitue bien un motif économique si elle est rendue nécessaire par « un motif inhérent à l'entreprise » (ex. : C.E., 20 novembre 1987).

B. La jurisprudence de l'ordre judiciaire

Si, nous l'avons vu, le motif personnel de licenciement ne peut être invoqué (cf. article L. 321-1 du Code du travail), il est cependant permis de s'interroger sur la possible assimilation de la maladie de l'employeur, voire même son décès, à un événement qualifié de « force majeure ».

La position de la Cour de cassation est ici particulièrement nette. La Haute juridiction écarte systématiquement cette qualification lorsque le licenciement est directement lié à l'état de santé de l'employeur (Cass. soc., 5 décembre 1989, Sigismeau, Bull. civ. V, n° 695 ; 31 mars 1994, Lopez c/ Fourquet ; 25 février 1992, Chickly c/ Dalmasso).

De fait, seul le motif économique se doit d'être confronté à la situation de l'employeur en maladie. La référence à l'idée de « réorganisation de l'entreprise » nous paraît devoir constituer le point de départ de notre analyse. Ce motif, qualifié d'économique par la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 1^{er} avril 1992, Madrellec c/ société Renval, Bull. civ. V, n° 223), impose cependant, pour être accepté par le juge, que l'employeur démontre l'intérêt de cette réorganisation... de simples allégations étant considérées comme insuffisantes.

Il est donc possible de considérer que l'abandon d'une activité ou la fermeture définitive de l'entreprise en cas de maladie de l'employeur

DROIT DU TRAVAIL

constituent des motifs économiques dans la mesure où il s'agit de « circonstances propres à l'entreprise » se rattachant à « des décisions de gestion » (cf. Cass. soc., 4 juillet 1990, Bull. civ. V, n° 349).

L'étude des décisions rendues par les juridictions du second degré révèle un certain nombre de divergences dans l'appréciation faite par les magistrats des conséquences sociales de la maladie de l'employeur. Ainsi, pour certaines cours d'appel, « l'état déficient de l'employeur » peut caractériser la qualification économique, eu égard à ses conséquences sur l'activité de l'entreprise (Aix-en-Provence, 16 février 1987 ; Paris, 28 avril 1986 et 17 décembre 1987 ; Orléans, 26 avril 1998...).

A l'inverse, d'autres juridictions refusent d'accepter le motif économique avancé, dans un tel contexte, par l'employeur (Grenoble, 25 mars 1986).

La définition du licenciement économique issu de la loi du 2 août 1989 donne, par suite, d'évidentes pistes juridiques aux cours d'appel.

De nombreuses décisions, très clairement inspirées par cette définition, vont permettre de réduire ces divergences, le motif économique étant désormais largement reconnu (Nancy, 16 janvier 1991, in R.I.S. 7/1991, n° 830 ; Paris, 9 avril 1992, in R.J.S. 6/1992, n° 723 ; Aix-en-Provence, 15 juin 1992 ; 5 octobre 1994 ; 21 novembre 1994 ; 18 juin 1996...).

Les orientations suivies par la Cour de cassation permettent, elles aussi, de déboucher sur de véritables critères d'appréciation.

Dans une décision isolée, la Cour va considérer que « L'âge et la santé de l'em-

ployeur ne constituent pas un motif économique de licenciement » (Cass. soc., 10 octobre 1989, Quatrebarbes c/ Perrault, in R.J.S. 11/89, n° 835, p. 499). Les arguments avancés par la Haute cour semblent contestables, la définition donnée par la loi de 1989 paraissant parfaitement adaptée au cas en cause. On constate, en effet, que le motif avancé « n'est pas inhérent à la personne du salarié », qu'il y a « suppression d'emploi » et que celle-ci est consécutive à une « décision de gestion de l'entreprise ».

Par suite, si la Cour de cassation considère rapidement que le décès de l'employeur constitue une cause de licenciement économique (Cass. soc., 25 avril 1990), il faut attendre une décision implicite des magistrats pour que la maladie de l'employeur emporte cette même qualification (Cass. soc., 25 février 1992, Dalmasso, Bull. civ. V, n° 823).

D'autres décisions permettent de confirmer cette jurisprudence, la Cour considérant que si « le mauvais état de santé de l'employeur ne constitue pas, en soi, un motif économique de licenciement », les difficultés qui en découlent peuvent sans ambiguïté emporter ce type de qualification (Cass. soc., 3, mai 1995, Seoudi ; 1^{er} octobre 1996, Spanzer ; 18 mars 1997). La décision du 30 janvier 1996 (S.A.R.L. Création YZ c/ Guilbert, in C.S.B. 1996, suppl. n° 83.62) peut apparaître, a priori, comme une analyse divergente de ces orientations. Son analyse détaillée nous permet, au contraire, de confirmer notre appréciation. En l'espèce, en effet, la maladie en cause concerne non l'employeur mais le gérant d'un atelier. La possibilité de désigner un

nouveau gérant écarte la qualification économique.

Il est possible, en conséquence, de considérer que la maladie de l'employeur constitue, a priori, un motif économique de licenciement sous réserve cependant de l'analyse, par les juges, des conséquences de cette maladie sur la situation économique de l'entreprise.

Jean-Michel LATTES

Maître de conférences
à l'Université Toulouse 1

BIBLIOGRAPHIE

- (Sous la direction de Jean Pelissier), *Droit de l'emploi*, Dalloz Action 1999.
- Jean Pelissier, *La cause économique de licenciement*, R.J.S. 9 septembre 1992, p. 559.
- Jean-Michel Lattes, *L'évolution du contrôle judiciaire de la décision de licenciement*, *Décision et Gestion*, Tome 7 de la collection « Histoire, Gestions, Organisations », juin 1999, p. 405.
- Franck Moderne, *L'ambiguïté de la notion de licenciement économique dans la jurisprudence administrative*, *Dr. Soc.* 1985. 822.
- Philippe Langlois, *Le motif économique*, *Gaz. Pal.* 5-6 février 1997, p. 9.