

Flash Social

N°15 JANVIER 2006

EDITORIAL :

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE : LE RÉALISME DE LA COUR DE CASSATION

LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION A TERMINÉ L'ANNÉE 2005 ET COMMENCÉ CELLE DE 2006 PAR UNE NOTE DE RÉALISME S'AGISSANT DE L'APPRECIATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE. DANS SES DEUX ARRÊTS, LA CHAMBRE SOCIALE A INCONTESTABLEMENT PRIS EN CONSIDÉRATION LES MÉCANISMES DE GESTION D'UNE ENTREPRISE. ESTIMANT QUE LA GESTION NORMALE D'UNE ENTREPRISE COMPORTAIT LA POSSIBILITÉ POUR UN EMPLOYEUR DE COMMETTRE DES ERREURS DANS LES CHOIX DE GESTION, CETTE CIRCONSTANCE INTERDISAIT AUX JUGES DU FOND DE LUI EN TENIR GRIEFS.

PAR AILLEURS, UNE SAINTE GESTION DE L'ENTREPRISE IMPLIQUE UNE VISION STRATÉGIQUE SUR LE MOYEN ET LONG TERME SE TRADUISANT PAR DES MESURES PRÉVISIONNELLES. C'EST DANS CET ESPRIT QUE LA CHAMBRE SOCIALE VIENT D'ADMETTRE QU'UNE RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE EFFECTUÉE POUR ÉVITER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES À VENIR PEUT VALABLEMENT SE TRADUIRE PAR DES LICENCIEMENTS. ON NE PEUT QUE SE FÉLICITER DE CETTE PRISE EN COMPTE DU MONDE RÉEL DE L'ENTREPRISE POUR APPRÉCIER LES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE D'EMPLOI.

1. Les difficultés économiques : le droit à l'erreur de gestion

L'existence de difficultés économiques est indéniablement une cause de licenciement pour motif économique. Toutefois, on pouvait se demander si un salarié pouvait se placer sur le terrain de la cause de ces difficultés pour contester son licenciement en arguant notamment de la légèreté blâmable de l'employeur dans la gestion de son entreprise. C'est à cette question qu'a répondu la Cour de cassation dans son arrêt du 14 décembre 2005. En l'espèce, l'employeur reprochait à la Cour d'appel de l'avoir condamné au motif que les difficultés économiques de son entreprise étaient imputables à sa légèreté blâmable car il avait créé de nouveaux emplois sans être assuré qu'il pourrait les financer. Censurant cette décision, la chambre sociale admet que l'erreur du chef d'entreprise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule la légèreté blâmable. En d'autres termes, pour la haute juridiction, l'erreur de choix de gestion est inhérente à tout fonctionnement de l'entreprise et par conséquent seule une faute de gestion caractérisée de l'employeur serait à même de conduire à retenir sa légèreté blâmable.

2. La réorganisation de l'entreprise : un motif souple de licenciement pour motif économique

L'article L.321-1 du Code du travail prévoit la possibilité pour un employeur de procéder à des licenciements pour motif économique s'il opère des mutations technologiques ou s'il a des difficultés économiques. Depuis 1992, la chambre sociale de la Cour de cassation l'autorise à licencier lorsqu'il réorganise son entreprise. Toutefois, cette réorganisation devait être nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Ainsi, non seulement l'entreprise devait se mouvoir dans un secteur compétitif mais surtout elle devait prouver que sa compétitivité était menacée et que la réorganisation était néces-

saire pour faire face à cette menace. Cette manière de voir la justification de la réorganisation a vécu. En effet, la chambre sociale par deux arrêts en date du 11 janvier 2006 a totalement réformé les exigences qu'elle avait posées dix ans auparavant. L'affaire qui a donné lieu à ce revirement de jurisprudence concernait une réorganisation effectuée par l'entreprise les Pages Jaunes, membre du groupe France Télécom. Le projet de réorganisation qui avait été soumis au comité d'entreprise prévoyait la modification des contrats de travail de 930 conseillers commerciaux portant sur leurs conditions de rémunération, la suppression de 9 postes et un objectif de création de 42 nouveaux emplois. Jugeant que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a estimé que cette réorganisation n'avait pour objet unique que d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et de faire des bénéfices plus élevés, dans un contexte concurrentiel nullement menaçant. Cette décision est censurée par la Cour de cassation réaffirmant que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif de licenciement pour motif économique si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité. Elle précise que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et à leurs conséquences sur l'emploi sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement. Par cette importante précision la Cour de cassation n'exige plus de l'employeur de justifier d'une menace pour la compétitivité de l'entreprise ni même que la réorganisation soit nécessaire pour faire face à cette menace. Mais surtout, elle admet aujourd'hui que la décision de l'employeur puisse se faire dans une démarche de stratégie prévisionnelle.

august & debouzy avocats

6-8, avenue de Messine
75008 Paris - France

Emmanuelle Barbara
Tél. : +33 (0) 1 45 61 59 73

Virginie Devos
Tél. : +33 (0) 1 45 61 83 30

Labor law news flash

N°15 JANUARY 2006

EDITORIAL :

DISMISSALS FOR ECONOMIC REASONS: THE *COUR DE CASSATION* IS PRAGMATIC

THE SOCIAL CHAMBER OF THE *COUR DE CASSATION* ENDED 2005 AND BEGUN 2006 WITH A PRAGMATIC TOUCH AS REGARDS THE ASSESSMENT OF ECONOMIC REASONS. IN TWO DECISIONS, THE SOCIAL CHAMBER UNDENIABLY TOOK ACCOUNT OF A COMPANY'S MANAGEMENT SYSTEMS. THE FACT THAT THE SOCIAL CHAMBER RULED THAT ORDINARY COMPANY MANAGEMENT ENTAILS THE RISK OF EMPLOYERS COMMITTING ERRORS IN THEIR MANAGEMENT DECISIONS BARRED THE COURTS RULING ON THE MERITS FROM HOLDING EMPLOYERS LIABLE FOR THEIR MANAGEMENT ERRORS.

MOREOVER, GOOD COMPANY MANAGEMENT REQUIRES A STRATEGIC VISION OVER THE MEDIUM AND LONG TERM RESULTING IN FORWARD-LOOKING MEASURES. WITH THIS IN MIND, THE SOCIAL CHAMBER HAS RECENTLY ADMITTED THAT A COMPANY REORGANIZATION CARRIED OUT TO PREVENT ECONOMIC DIFFICULTIES IN THE FUTURE MAY VALIDLY GIVE RISE TO DISMISSALS. IT IS PLEASING TO SEE THAT THE REAL WORLD OF COMPANIES IS BEING TAKEN INTO ACCOUNT FOR THE PURPOSE OF ASSESSING AN EMPLOYER'S DECISIONS.

1. Economic difficulties: the right to make management errors

The existence of economic difficulties is undeniably a cause of dismissals for economic reasons. However, it was uncertain whether employees could assert the cause of such difficulties to dispute their dismissal, namely by claiming their employer's wrongful carelessness in the company's management. The *Cour de cassation* clarified this issue in its ruling of December 14, 2005. In the case at hand, the employer criticized the Court of Appeals for having sentenced it on the grounds that its company's economic difficulties were due to its wrongful carelessness, because it created new jobs without first checking that it could finance them. The *Cour de cassation*'s Social Chamber censured this decision and ruled that the employer's error in the assessment of the risk inherent in any management choices does not, per se, qualify as wrongful carelessness. In other words, for the high court, errors in management choices are inherent in the operation of any company and, therefore, only a blatant management fault by the employer would qualify as wrongful carelessness.

2. Company reorganizations: flexible grounds for dismissal for economic reasons

Article L.321-1 of the French Labor Code grants employers the possibility of dismissing staff for economic reasons if the company is making technological adjustments or has economic difficulties. Since 1992, the Social Chamber of the *Cour de cassation* authorizes employers to make dismissals when they reorganize their companies. However, any such reorganization should be necessary to preserve a company's competitiveness. Therefore, not only must the company operate in a competitive sector but,

most importantly, it must prove that its competitiveness was threatened and that the reorganization was necessary to combat such threat. This way of justifying reorganizations is now obsolete. Indeed, in two decisions of January 11, 2006, the Social Chamber of the *Cour de cassation* totally reformed the requirements it laid down ten years ago. The case which gave rise to this case law turnaround involved a reorganization by *Pages Jaunes*, a member of the France Telecom Group. The reorganization plan submitted to the works council proposed modifications to the remuneration terms in the employment contracts of 930 sales advisors, 9 job cuts and an objective to create 42 new jobs. Considering the dismissals unfair and lacking genuine and serious grounds, the Court of Appeals ruled that the only purpose of this reorganization was to improve the company's competitiveness and make more profits, in a totally unthreatening environment in terms of competition. This decision was censured by the *Cour de cassation*, which confirmed that the company's reorganization qualifies as valid grounds for economic dismissals if it was intended to safeguard the company's competitiveness. It specified that reorganizations meeting such criteria are those implemented to prevent future economic difficulties related to technological changes and their consequences on employment, without the requirement of economic difficulties on the date of the dismissal. Through this important clarification, the *Cour de cassation* no longer requires employers to prove that the company's competitiveness is threatened or that the reorganization is necessary to combat such threat. However, it now admits that the employer's decision can be made as part of a strategy for the future.

august & debouzy avocats

6-8, avenue de Messine
75008 Paris - France

Emmanuelle Barbara
Tél. : +33 (0) 1 45 61 59 73

Virginie Devos
Tél. : +33 (0) 1 45 61 83 30