

Pour la Cour de cassation, "les restructurations peuvent justifier des licenciements économiques"

► LE MONDE | 20.04.01 | 14h47

CONSEILLER-DOYEN de la chambre sociale de la Cour de cassation, considéré comme le principal responsable de la jurisprudence sur le sujet depuis le début des années 1990, Philippe Waquet, analyse, pour *Le Monde*, l'évolution de celle-ci.

Une entreprise qui réalise d'importants profits peut-elle licencier ? Ce haut magistrat, redouté par de très nombreux dirigeants d'entreprise, répond sans ambiguïté par l'affirmative. *"Depuis toujours, l'idée qu'une entreprise en difficulté licencie s'est imposée. C'est même une obligation quand elle est en liquidation judiciaire. Mais le législateur a également admis - c'est l'article 321-1 du code du travail - que les causes des licenciements économiques sont notamment" - l'adverbe est important - les difficultés économiques ou les mutations technologiques. Or, ces mutations ne sont pas forcément liées à des difficultés. Des entreprises qui doivent renouveler leurs techniques de production peuvent procéder à des licenciements économiques. En raison de ce "notamment" introduit par le législateur en 1989, la Cour de cassation admet que la réorganisation et les restructurations peuvent justifier des licenciements économiques."*

Pourtant, les directions n'ont pas les mains tout à fait libres : *"Ces mutations et réorganisations ne justifient pas en elles-mêmes, des licenciements, dit M. Waquet. Elles doivent être nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité et accompagnées d'un ensemble de mesures très conséquentes qui vont du dialogue avec les partenaires sociaux aux mesures extrêmement tangibles pour limiter les licenciements et en tout cas reclasser les salariés."*

Danone, qui n'est pas confronté à une mutation technologique, évoque la sauvegarde de la compétitivité pour justifier son plan social. L'argument est-il recevable ? Sans se prononcer sur ce cas précis, M. Waquet note que *"les entreprises sont mortelles"*. Comme l'être humain, dit-il, il vaut mieux qu'elles se soignent quand elles ont un frisson, sans attendre la pleurésie. Quand il y a des signes objectifs qui mettent en cause la compétitivité, comme l'apparition de nouveaux concurrents ou l'arrivée de nouveaux produits, l'employeur est obligé de se réorganiser. Les suppressions d'emplois sont parfois le prix à payer pour la sauvegarde des autres postes de travail."

Entre Danone, Marks & Spencer et demain peut-être AOM-Air Liberté ou Valeo, les moyens dont disposent les entreprises varient. Peut-on être aussi exigeant avec une entreprise déficitaire qu'avec une entreprise rentable ? Pour M. Waquet, *"lorsqu'un employeur envisage des licenciements, le plan social doit lui permettre de respecter une trilogie : il doit éviter, limiter et reclasser"*. "Ce sont les termes même d'un accord de 1975 signé par les partenaires sociaux repris par la loi en 1989, rappelle-t-il. Avant de licencier, l'employeur doit d'abord limiter les licenciements grâce à une série de dispositifs comme la réduction du temps de travail, la création d'activités nouvelles, les préretraites et le reclassement..."

Le reclassement fait souvent débat. Peut-il être imposé aux salariés ? *"Non. L'employeur doit proposer des reclassements internes - y compris éventuellement à l'étranger - ou externes, dans une catégorie d'emplois comparable, mais le salarié est libre de les refuser. Néanmoins, ces propositions de reclassement constituent pour l'employeur une obligation de moyens renforcés. Cela signifie que c'est à lui et non aux salariés qu'il revient d'apporter la preuve que cette obligation a bien été remplie."* Une des caractéristiques des plans sociaux actuels est qu'ils sont internationaux. Dès lors, il paraît de plus en plus difficile de concilier des annonces parfois mondiales de restructuration et les obligations faites aux dirigeants français d'informer et de consulter en priorité les représentants du personnel.

"Le droit pénal est territorial, souligne toutefois M. Waquet. En France, on ne peut pas annoncer à l'étranger une nouvelle qui doit d'abord donner lieu à une information et une

consultation du comité d'entreprise. Les dirigeants qui répondent devant des juridictions françaises doivent respecter ce droit. Les représentants des salariés doivent être consultés d'abord sur les mesures concernant l'entreprise, selon la procédure définie par le livre IV du code du travail, puis sur les licenciements dans le cadre du plan social, c'est le livre III. Cette procédure n'est pas que formelle. Elle est la garantie que les salariés ne seront pas traités comme de vulgaires objets."

Faut-il renforcer les lois existantes ? M. Waquet refuse de s'exprimer sur ce chapitre politique. Il observe que *"la législation a renforcé le contrôle des plans sociaux en 1993"* et que, depuis, *"la loi et la jurisprudence forment un ensemble cohérent et très sévère, qui offre des garanties aux salariés"*. "Néanmoins, ajoute-t-il, les plans sociaux restent assimilés à des sinistres sociaux alors qu'à l'origine, le patronat et les syndicats voulaient au contraire rendre plus acceptables les problèmes économiques des entreprises."

Frédéric Lemaître

 Retour

Droits de [reproduction](#) et de [diffusion](#) réservés; © **Le Monde** 2001

Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence](#) de droits d'usage, en accepter et en respecter les dispositions.

[Politique](#) de confidentialité du site.