

DECISION DE LA COUR DE CASSATION DANS L'AFFAIRE VIVEO

(CASS.SOC. 3 MAI 2012, N°11-20.741)

En plein débat sur les restructurations industrielles et les plans de licenciements économiques qui les accompagnent, la Cour de cassation met les points sur les « i. » Avant une nouvelle réforme législative ?

**CHARLES PHILIP, AVOCAT ASSOCIE,
DROIT SOCIAL, RACINE NANTES**
Tél : 02.40.48.94.09 / E : cphilip@racine.eu

DECISION DE LA COUR DE CASSATION DANS L'AFFAIRE VIVEO (CASS.SOC. 3 MAI 2012, N°11-20.741)

Après plusieurs reports, la Cour de cassation a rendu il y a quelques jours sa décision dans l'affaire Viveo, objet d'une large médiatisation, avec notamment les interventions de plusieurs syndicats, dont celui des avocats conseils d'entreprises en droit social (Avosial), et de vives controverses doctrinales.

Il faut rappeler que l'enjeu pour les entreprises était de taille.

Dans une décision du 12 mai 2011, la Cour d'appel de Paris avait annulé une procédure collective de licenciement au motif de l'absence de cause économique des licenciements projetés.

Cette décision était en contradiction avec la lettre de l'article L. 1235-10 du Code du travail, qui ne prévoit la nullité d'une procédure de licenciement qu'en l'absence de PSE, absence à laquelle la jurisprudence avait assimilé l'insuffisance du PSE au regard des moyens de l'entreprise et du groupe.

La confirmation de la position de la Cour d'appel de Paris aurait constitué un véritable *big bang* pour le droit du licenciement économique.

En droit français, la cause réelle et sérieuse du licenciement ne peut être appréciée qu'à *posteriori* par le Conseil de Prud'hommes et son absence ne donner lieu, sauf exceptions prévues par la loi, qu'à une sanction indemnitaire, le paiement de dommages et intérêts, à l'exclusion de toute nullité donnant au salarié le droit d'être réintégré.

La position des juges parisiens conduisait à une situation totalement opposée pour les licenciements économiques collectifs.

Le juge civil, en l'occurrence le TGI en première instance, se voyait en effet octroyer le pouvoir de contrôler **en amont** l'existence et la validité de la cause économique invoquée par l'employeur, qui peut-être la réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité ou des difficultés prévisibles, et **d'annuler la procédure en cours**.

En d'autres termes, le juge pouvait purement et simplement interdire à une entreprise de prononcer des licenciements économiques chaque fois qu'il était en désaccord sur la réalité des motifs économiques mis en avant par l'employeur.

Pour les défenseurs de cette position, elle se justifiait par les impératifs de protection de l'emploi et de lutte contre les licenciements dits « *boursiers*. »

Ses contempteurs argumentaient au contraire qu'elle conduisait les juges à s'octroyer un pouvoir d'immixtion dans la gestion de l'entreprise.

Ce débat de fond relevant à l'évidence d'un choix du législateur, la Cour de cassation a maintenu sa jurisprudence traditionnelle, fondée sur une stricte interprétation de l'article L. 1235-10 précité :

« Qu'en statuant ainsi alors que la procédure de licenciement ne peut être annulée en considération de la cause économique de licenciement [...] la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

D'une manière plus générale, cette affaire met en lumière l'insécurité juridique liée à la difficile interprétation par le juge d'un droit du licenciement économique que sa complexité croissante finit par rendre quasiment illisible.

Cette insécurité doit, dans la mesure du possible, inciter les entreprises à anticiper leurs mouvements de personnels, dans le cadre d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et à favoriser lorsqu'elles sont contraintes de recourir à un PSE, les plans de départs volontaires.