

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE LA SANTE DU GROUPE

PAR

Nadine CAMBONIE

REF.

Entreprises magazine, n°54 juillet/août 2012

Le Code du travail impose à l'employeur, en cas de licenciement avec préavis et à la demande du salarié, d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement. Ces motifs doivent être réels et sérieux, et énoncés avec une précision suffisante pour permettre au salarié d'identifier exactement le ou les faits qui sont à la base de son licenciement et de juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice. Ces motifs peuvent être liés à la personne du salarié ou être fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

En cas de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, il était en général considéré que si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide ainsi seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement, qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le chef d'entreprise est dès lors admis à prendre toutes les mesures de réorganisation et de restructuration, et à faire le choix des personnes touchées par ces mesures, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de droit.

La question qui se pose est de savoir à quel niveau doit se placer l'analyse de la situation économique de l'entreprise susceptible de justifier un licenciement : au niveau de l'entité juridique ou au niveau du Groupe ?

La Cour d'appel de Luxembourg, dans une décision du 1^{er} mars 2012, sans remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur, a pris en compte la réalité économique du groupe de sociétés pour contester la validité d'un licenciement pour motif économique réalisé dans l'entité luxembourgeoise.

Dans cette espèce, une société luxembourgeoise, appartenant à un groupe de sociétés ayant des implantations dans divers pays, avait procédé au licenciement de l'un de ses salariés pour un motif économique. Le salarié a contesté la réalité du motif économique à la base de son licenciement.

Pour rendre sa décision, la juridiction luxembourgeoise a tout d'abord relevé que la société mère, domiciliée à l'étranger, contrôlait intégralement l'entité luxembourgeoise au niveau administratif et au niveau de ses activités et intérêts financiers.

Considérer l'ensemble du Groupe

Les juges luxembourgeois ont alors repris à leur compte l'argumentation développée dans une décision rendue par la Cour de cassation française¹ pour décider que la santé économique de l'ensemble du groupe de sociétés devait être prise en considération pour apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués dans le cadre du licenciement opéré dans une telle société sous contrôle.

Pour parvenir à cette conclusion, la juridiction française avait dégagé la notion de co-employeur entre les sociétés du même Groupe, en précisant que l'une des sociétés assurait, en fait, la direction opérationnelle et la gestion administrative de l'autre société, qui ne disposait d'aucune autonomie. Elle a donc relevé entre les deux sociétés du Groupe une confusion d'intérêts, d'activités et de direction. L'existence de ces co-employeurs avait ensuite permis au juge de vérifier la réalité de la cause économique dans chacune des sociétés.

Reprenant à leur compte le raisonnement des juges français, les juges luxembourgeois en ont déduit, en l'espèce, que la situation économique du Groupe dont faisait partie la société luxembourgeoise aurait dû figurer dans la lettre de motivation. Dès lors, en l'absence de difficultés économiques alléguées et prouvées au niveau du groupe, les juges ont conclu en l'absence de cause réelle et sérieuse et le licenciement a été déclaré abusif.

Ainsi, le seul constat de difficultés économiques au sein d'une filiale entièrement contrôlée par une maison mère pourrait ne plus être suffisant pour motiver un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Si le chef d'entreprise, seul responsable du risque assumé par l'entreprise, bénéficie corrélativement du pouvoir de direction, encore faut-il apprécier où se situe ledit pouvoir de direction.