



# Jurisprudence ...

## **BULLETIN D'INFORMATIONS**

### **de la Fédération des Employés et Cadres**

N°1/2006 Le 10 février 2006

#### **Edito**

*Décidé lors de notre dernier Congrès fédéral à Pau, le secteur juridique de la Fédération se met en place sous la responsabilité de notre camarade Alexandre TOTT.*

*Ce bulletin d'information est le premier d'une série que nous publierons régulièrement.*

*Nous vous rappelons que le secteur juridique est à la disposition des syndicats pour les renseigner et les aider dans les conflits collectifs auxquels ils peuvent être confrontés.*

Rose BOUTARIC

#### **Licenciements économiques**

**La Cour de Cassation ouvre la voie aux licenciements économiques préventifs :**

**Dans deux arrêts du 11 janvier 2006, les magistrats de la Cour de Cassation donnent aux entreprises les outils leur permettant de faciliter l'organisation des restructurations et des licenciements économiques, et dessaisissent, d'une certaine manière, les salariés et leurs représentants des moyens de contester la réalité des difficultés économiques.**

En l'espèce, la société Les Pages Jaunes, appartenant au groupe France Télécom, a mis en place, en novembre 2001, un projet de réorganisation, afin d'assurer la transition entre les produits traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux liés aux nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site), qu'elle jugeait indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise compte tenu des conséquences prévisibles de l'évolution technologique et de son environnement concurrentiel ; que le projet, soumis au comité d'entreprise, prévoyait la modification du contrat de travail des 930 conseillers commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille.

La Cour d'Appel de Montpellier, saisie du litige, estimait qu'« *il résulte que cette réorganisation avait pour objet unique d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et de faire des bénéfices plus élevés, dans un contexte concurrentiel nullement menaçant...* ».

De son côté, la Cour d'Appel de Dijon jugeait de manière totalement différente qu'« *il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché dans les meilleures conditions* »

En définitive, la Cour de Cassation admet que « **la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique ;** ».

(suite page 2)

Selon le quotidien Liaisons Sociales, « *Le maître mot de cette nouvelle orientation jurisprudentielle, c'est celui de la prévention. Une entreprise peut faire de la prévention et celle-ci passe notamment par la modification de contrats. Il n'est donc pas nécessaire, précise la Haute juridiction, que l'entreprise éprouve des difficultés économiques au jour de la réorganisation (lorsqu'elle est fondée sur la sauvegarde de la compétitivité). A fortiori, sa survie n'a pas à être menacée...* ».

On comprend bien, en tout état de cause, que la prévention dont il s'agit n'est pas celle de la sauvegarde de l'emploi des salariés, et que cette décision de la Cour de Cassation peut avoir un impact extrêmement important, au moment où se multiplient les restructurations d'entreprises, et où les projets de modification du code du travail tentent d'instituer, en règle, la précarité du contrat.

**Cass.Soc. du 11 janvier 2006  
N°05-40.977  
Sté Pages Jaunes c/ Philippe X... et a.**

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-3 et L. 321-1 du Code du travail ;

Attendu que la société Pages Jaunes, membre du groupe France Télécom, a mis en place, en novembre 2001, un projet de réorganisation commerciale, afin d'assurer la transition entre les produits traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux liés aux nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site) qu'elle jugeait indispensable à la sauvegarde de compétitivité de l'entreprise compte tenu des conséquences prévisibles de l'évolution technologique et de son environnement concurrentiel ; que le projet soumis au comité d'entreprise prévoyait la modification du contrat de travail des 930 conseillers commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille, la suppression de 9 postes et un objectif de création de 42 nouveaux emplois ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant notamment au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour allouer au salarié une somme à ce titre, l'arrêt infirmatif, retient essentiellement que l'employeur ne peut prétendre que sa compétitivité était menacée au point de risquer la survie de l'entreprise alors qu'il est présenté, non pas une baisse du chiffre d'affaires, mais une modification de sa structure, qu'en 2003 sa situation était largement bénéficiaire, et qu'il résulte du plan de réorganisation commerciale qu'il avait pour objet d'améliorer l'activité de sites déficitaires, de développer la valeur moyenne de chacun des clients et de développer des offres publicitaires nouvelles à un rythme plus élevé, ce dont il résulte que cette réorganisation avait pour objet unique d'améliorer la compétitivité de l'entreprise et de faire des bénéfices plus élevés, dans un contexte concurrentiel nullement menaçant ;

Attendu, cependant, que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, et que répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; que la modification des contrats de travail résultant de cette réorganisation ont eux-mêmes une cause économique ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le licenciement de M. X... avait une cause économique réelle et sérieuse la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article L. 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour de Cassation est en mesure en cassant, sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

**Cass.Soc. du 11 janvier 2006  
N°04-46.201  
M.Joël X... et a. c/ Les Pages Jaunes**

Attendu que la société Les Pages Jaunes, appartenant au groupe France Télécom, a mis en place, en novembre 2001, un projet de réorganisation, afin d'assurer la transition entre les produits traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux liés aux nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site), qu'elle jugeait indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise compte tenu des conséquences prévisibles de l'évolution technologique et de son environnement concurrentiel ; que le projet, soumis au comité d'entreprise, prévoyait la modification du contrat de travail des 930 conseillers commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille ; que M. X... et trente-quatre autres conseillers commerciaux de l'établissement de Dijon, après avoir refusé cette modification, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant, notamment, au paiement d'une indemnité pour absence de proposition d'une convention de conversion et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt attaqué (Dijon, 29 juin 2004) d'avoir rejeté leurs demandes, alors, selon le moyen, qu'en vertu des dispositions des articles L. 122-14-1, L. 321-5 et L. 321-5-1 du code du travail, l'employeur doit proposer une convention de conversion à chaque salarié concerné ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu à bon droit que l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 ne s'appliquait pas aux licenciements économiques prononcés après le 30 juin 2001 et qui a constaté que les intéressés avaient été licenciés après cette date, a légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que pour des motifs pris de la violation de l'article L. 321-4-1 du Code du travail les salariés font grief à l'arrêt attaqué de les avoir déboutés de l'ensemble de leur demande ;

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir constaté que les dispositions du plan social comportaient un ensemble de mesures de reclassement interne et externe, a pu en déduire qu'elles répondaient aux exigences légales et étaient proportionnées au moyen de l'entreprise ;

que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que pour des motifs pris de la violation des articles L. 122-14-4 du Code du travail et 455 du nouveau Code de procédure civile les salariés font grief à l'arrêt de les avoir déboutés de leur demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Mais attendu que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché dans les meilleures conditions, a pu en déduire que la modification des contrats de travail des salariés s'inscrivait dans le cadre d'une réorganisation rendue nécessaire pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et que le licenciement des intéressés, qui avaient refusé la modification de leur contrat de travail, était fondé sur une cause économique réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

# Jurisprudence...en bref

## ◆ Heures Supplémentaires

(Cass. Soc. 1<sup>er</sup> déc. 2005, n°04-48.388)

La Cour de Cassation a jugé que violait l'article L 212-5 du code du travail, l'arrêt de la Cour d'Appel qui déboute un salarié de sa demande de paiement des heures supplémentaires au motif que le montant des « primes diverses » était proportionnel au nombre d'heures supplémentaires, et qu'étant versées au titre des heures supplémentaires, elles devaient être déduites du montant de la créance. **Le paiement des heures supplémentaires ne peut être remplacé par le versement d'une prime.**

## ◆ Préavis de licenciement

(Cass. Soc. 7 déc. 2005, n°03-47.890)

Un salarié licencié le 5 juillet 2002, et dispensé d'effectuer un préavis à compter du 23 juillet 2002, cesse de se présenter dans les locaux de l'entreprise le 8 juillet 2002. La société lui notifie la rupture immédiate de son préavis, et retient dans le décompte des sommes lui revenant, le montant de l'indemnité de préavis.

**Il n'est pas contestable, selon la Cour de Cassation, qu'un employeur est dans l'obligation de procéder au paiement de l'indemnité correspondant à une partie du préavis dont le salarié était dispensé, même si celui-ci ne se présente pas pendant la période du préavis qu'il devait exécuter.**

## ◆ Modification du contrat de travail

(Cass. Soc. 14 déc. 2005, n°03-47.721)

La Cour de Cassation reconnaît que ne constitue pas une faute grave, le refus d'une modification de ses horaires de travail, d'une salariée à son retour de congé maternité, qui a 10 ans d'ancienneté, et qui invoque des obligations familiales impérieuses.

## ◆ Salariés protégés : réintégration et prise d'acte de la rupture

(Cass. Soc. 25 janv. 2006, n°04-40.789)

Le refus d'un employeur de réintégrer un salarié protégé suite à une décision de justice ayant prononcé la nullité du licenciement, conduit à une prise d'acte de la rupture au tort de l'employeur. La Haute Cour décide donc que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement illicite (la Cour d'Appel avait, pour sa part, analysé la rupture comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Le salarié a droit aux indemnités de rupture, à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire (en application de l'article L 122-14-4), ainsi qu'à une indemnité correspondant à la rémunération qu'il aurait dû percevoir jusqu'à ce qu'il prenne acte de la rupture du contrat de travail.

### A savoir...

#### Titres-Restaurant

La Loi de Finance 2006, du 30 décembre 2005 (JO du 31 déc. 2005) prévoit, dans son article 114, la revalorisation de 1,8 % de la limite d'exonération de la participation de l'employeur pour l'acquisition des titres-restaurant. **Celle-ci est donc portée à 4,89 euros.**

La limite d'exonération sera dorénavant revalorisée annuellement.

# PROTECTION JURIDIQUE VIE PROFESSIONNELLE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, la protection de tous les adhérents FORCE OUVRIERE se renforce, assurée par la Confédération.

Tout salarié, adhérent FO, du public comme du privé, peut dans l'exercice de son métier, faire l'objet de poursuites à la suite d'un dommage subi par un tiers. En effet, chacun sait, qu'en cas d'accident, les recherches en responsabilité sont devenues quasi-systématiques.

Ce contrat **PJVP** a pour but de défendre le salarié, **adhérent FO**, mis en cause devant toute juridiction (*hormis le Conseil de Prud'hommes*) en prenant en charge les frais exposés pour l'assister quand il lui est reproché une faute, une négligence ou même une simple omission.

Tout **adhérent FO** se trouve ainsi complètement protégé dans sa vie professionnelle : le syndicat pour l'aider à régler les litiges nés de l'application de son contrat de travail ; le contrat **PJVP** pour le soutenir quand il fait l'objet d'une procédure judiciaire (soit, en cas de contentieux administratif, pénal ou civil).

## Déclaration de sinistre

Tout litige susceptible de mettre en jeu la garantie doit être déclaré par l'**adhérent FO**, à jour de ses cotisations syndicales, à la structure syndicale dont il dépend directement. Après instruction, le dossier sera transmis à la **Confédération Force Ouvrière**.

## ◆ Ce qui est garanti

La prise en charge de la défense des intérêts de l'adhérent FO à jour de ses cotisations à l'occasion d'une action amiable, administrative ou judiciaire engagée par un tiers et visant à rechercher sa responsabilité personnelle pour toute faute, erreur, négligence ou omission commise dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci.

## ◆ Ce qui est exclu

- Les litiges consécutifs à :
  - des actes de la vie privée de l'assuré,
  - des événements couverts par un contrat d'assurance de dommages ou de responsabilité civile,
  - des détournements de fonds ou des actes accomplis en vue de satisfaire un intérêt personnel, pécuniaire ou non.
- Les litiges relevant strictement du contrat de travail et notamment des Prud'hommes.
- Les litiges consécutifs à une faute intentionnelle ou dolosive de l'assuré.
- Les litiges liés à la participation de l'assuré à une rixe, un pari ou un défi.
- Les litiges se rapportant à des faits pour lesquels des procédures judiciaires sont engagées devant les juridictions répressives au titre des articles suivants du Nouveau Code Pénal :
  - incriminant les tortures et actes de barbarie,
  - incriminant les agressions sexuelles,
  - incriminant le viol.
- Les litiges résultant de risques exceptionnels, tels que la guerre étrangère, la guerre civile, les effets directs ou indirects d'explosions, d'irradiations, de dégagements de chaleur provenant de la radioactivité ou de rayonnements ionisants.
- Les litiges résultant d'événements naturels : volcanisme, raz-de-marée, inondation, tremblement de terre ou autres cataclysmes.
- Les litiges résultant de la participation de l'assuré à des émeutes, mouvements populaires, actes de terrorisme ou de sabotage.