



Réorganisation économique : les juges peuvent retenir une faute de l'employeur à l'origine de la menace sur la compétitivité, mais pas une simple erreur de gestion.

**Faits** : des salariés licenciés dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi en contestent le motif économique arguant que ce dernier aurait été provoqué par une faute de leur employeur, constituée par la mise à disposition au holding d'importantes liquidités pour le remboursement d'un emprunt (LBO). La cour d'appel leur donne raison : cette décision avait, selon elle, affecté la capacité de l'entreprise à affronter un marché fortement concurrentiel, en la privant de ressources financières pour réaliser les investissements stratégiques et nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité. Elle en conclut que la faute de gestion de l'employeur était caractérisée et qu'elle avait conduit au licenciement des salariés jugé sans cause réelle et sérieuse.

**Enjeux** : une faute de l'employeur à l'origine de la menace sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation peut-elle priver les licenciements économiques consécutifs de cause réelle et sérieuse ?



**Solution** : l'arrêt est cassé, la Cour de cassation considérant que de tels motifs étaient insuffisants pour caractériser une faute de gestion. « Si la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas, à elle seule, une telle faute » (Cass. Soc. 4 nov. 2020 n°18-23.029 à 18-23.033 P.B.R.I.). Dans sa note explicative, la chambre sociale rappelle que les juges du fond ne doivent pas exercer de contrôle sur les choix de gestion de l'employeur, a fortiori, lorsqu'il réside dans une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité.



**Enseignements** : les juges ne peuvent se limiter à prendre en considération les effets désavantageux d'une LBO : ils doivent distinguer la faute, qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse, de l'erreur de gestion ou de prévision qui n'a pas d'incidence sur la cause du licenciement.