

**La «vague digitale» déferle**

La «vague digitale» transforme en profondeur les méthodes de travail des salariés et modifie de même les relations qu'une entreprise entretient avec sa clientèle. Ce constat a fait l'objet d'une étude menée par le cabinet Sia Partners et Harris Interactive pour le compte d'Orange Business Services. Clairement, il en ressort que 83 % des 1.800 chefs d'entreprise sondés estiment que «l'amélioration du service client est directement liée à l'usage des outils numériques», selon l'étude. Tout aussi clairement, «le phénomène numérique a un effet sur les attentes des individus qui souhaitent aujourd'hui davantage de connectivité, de personnalisation et d'interaction dans leur relation avec les entreprises». Conséquence de cette évolution numérique, le salarié est désormais et plus que jamais soumis à une plus grande flexibilité dans son activité professionnelle. «Le travail à distance se diversifie avec l'émergence des tiers-lieux», expliquent les auteurs de l'étude. Et d'expliquer que «le travail flexible n'est pas seulement un moyen d'améliorer la qualité de vie des collaborateurs, c'est aussi un levier de productivité et d'optimisation des actifs immobiliers pour l'entreprise». Le télétravail serait formalisé par un cadre légal dans 54 % des entreprises sondées, mais «au-delà du domicile et du bureau, le télétravail prend de nouvelles formes avec une variété de lieux – publics ou mis à la disposition de l'entreprise – pour accueillir les collaborateurs; on parle alors de lieux-tiers pour désigner ces nouveaux espaces», souligne l'étude. Cette évolution à multiples facettes débouche sur une préoccupation majeure pour les entreprises: la sécurité digitale. «La mise en place de nouveaux modes de travail induit une transformation de l'infrastructure IT et pose des questions autour de la sécurité et de la protection des ressources.» C'est ce que pensent 65 % des chefs d'entreprise interrogés. Concrètement d'ailleurs, selon des statistiques à l'échelle européenne, en 2013, 62 % des sociétés ont mis en place une solution mobile sécurisée; s'y ajoutent 10 % qui devaient ou devraient le faire en 2014. A signaler enfin, que pour 44 % des entreprises en Europe, déployer rapidement des services cloud, le travail avec des tablettes et développer des applications figurent en tête des priorités. (LB)

La chronique juridique du cabinet d'avocats Wildgen, Partners in Law

# L'employeur seul maître à bord

Restructuration, réorganisation et transfert du salarié

PAR JACKYE ELOMBO \*

**Au cours de sa vie, une entreprise peut être amenée à subir des modifications susceptibles d'affecter profondément sa structure. Qu'il s'agisse d'un transfert, d'une réorganisation ou d'une restructuration d'entreprise, ces mesures de rationalisation sont strictement réglementées par le législateur dans un but de protection et de maintien de l'emploi.**

Il est généralement admis que «le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise». Quelles sont les limites?

**Pouvoir de décision de l'employeur...**

L'employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière économiquement plus rationnelle et ce, pour éviter d'éventuelles pertes, voire l'insolvabilité, tant que les mesures prises ne constituent pas un acte économiquement et socialement anormal.

Ce principe est largement rappelé par les tribunaux, qui considèrent que «si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré et le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.»<sup>1</sup>

Ainsi, le chef d'entreprise est le seul maître à bord et n'est en principe pas tenu de se justifier sur l'opportunité d'un transfert, d'une réorganisation ou d'une restructuration d'entreprise...

**... limité pour assurer la protection du salarié...**

**D'abord en cas de transfert d'entreprise:** le transfert d'entreprise implique nécessairement un changement d'employeur et pourrait être une occasion pour le nouvel employeur de modifier les contrats de travail en défaveur des salariés. Pour éviter cette situation, l'employeur est tenu à une obli-



Le choix d'une politique économique différente peut impliquer une modification de la configuration de l'entreprise, et notamment provoquer une diminution des effectifs. (PHOTO: SHUTTERSTOCK)

gation d'information et de consultation de la représentation du personnel, ou dans certains cas des salariés, dans un délai suffisamment raisonnable avant la réalisation du transfert pour permettre une négociation sur les droits des salariés de l'entreprise et aboutir à un accord.

Il sera donc conseillé à l'employeur d'anticiper les opérations soumises à l'obligation d'information et de consultation et de prévoir les mesures susceptibles d'affecter les droits des salariés afin de pouvoir les soumettre en temps utile aux représentants du personnel.

**Ensuite en cas de réorganisation ou de restructuration:** le choix d'une politique économique différente peut également impliquer une modification de la configuration de l'entreprise, et notamment un changement dans le personnel qui se traduit généralement par une diminution des effectifs.

Contrairement au transfert d'entreprise, la restructuration ou la réorganisation peut motiver un licenciement pour motif écono-

mique si et seulement si elle est justifiée par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

La jurisprudence préconise que l'employeur doit d'abord essayer de reclasser les salariés visés par ces mesures.

Il est recommandé à l'employeur de pouvoir motiver avec précision les raisons concrètes qui l'ont amené à restructurer son entreprise et d'expliquer dans quelle mesure la restructuration justifie la suppression de certains postes.<sup>2</sup>

**... et qui risque d'être requalifié en acte abusif**

Pour rappel un licenciement motivé par un transfert d'entreprise est un licenciement abusif. Une restructuration ne doit pas conduire à des licenciements de masse.

Lorsque l'employeur décide de licencier un certain nombre de salariés dans une période donnée, il devra entamer des négociations avec la délégation du personnel en vue d'établir un plan social.

S'il s'avère que l'employeur a procédé à des licenciements de plusieurs salariés sans avoir res-

pecté cette procédure, les licenciements seront requalifiés de licenciement collectif et pourront être frappés de nullité.

Par ailleurs, lorsque la restructuration d'une entreprise dissimule un transfert d'entreprise, le licenciement des salariés concernés sera déclaré abusif.<sup>3</sup> L'employeur devra nécessairement anticiper les conséquences que peut avoir une rationalisation sur l'ensemble de son personnel et s'assurer qu'il n'entre pas dans le cas d'une interdiction légale de licenciement.

Ainsi, si le principe est que le chef d'entreprise est libre de faire ce qu'il veut de son entreprise, cette liberté est en principe suffisamment encadrée par les mesures protectrices de l'emploi pour ne pas conduire à des abus.

\* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associé contentieux et droit du travail auprès de Wildgen, Partners in Law.

<sup>1</sup> Cour d'appel 24 juin 2010, n° 32919 du rôle

<sup>2</sup> Cour d'appel 27 octobre 2011, n° 35913 du rôle

<sup>3</sup> Cour d'appel 14 mars 2002, n° 24148 du rôle