



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE [Journée d'étude du 25 avril 2013]

Intervenant : Cabinet Atlantes

Le licenciement économique est le mode de gestion par excellence du capital. Que l'on en juge, plus de 1.000 plans de licenciement en 2012. Et une augmentation de 16% pour les neuf premiers mois de 2013. Les chiffres parlent d'eux même. C'est l'arme absolue du patronat pour déréglementer « le travail », casser les garanties collectives et imposer une vision politique et sociale libérale. Certes le « licenciement économique » n'est pas tout, mais il est un élément de la boîte outil de régression sociale dont le patronat se sert pour augmenter son taux de profit, distribuer des dividendes aux actionnaires et concocter une société à leur image, c'est à dire égoïste, sans âme où les possédants s'engraissent sur le dos de ceux qui produisent les richesses.

C'est pourquoi, dans ce cadre, le salarié est la variable d'ajustement, celui que l'on presse et l'on compresse à l'envie, celui que l'on nie et celui que l'on jette au nom de la sacrosainte compétitivité. Et pourtant, c'est le seul qui produit la richesse. Mais qu'importe, dans cette logique libérale où la baisse du « coût du travail » est l'axe de bataille du patronat, la seule question posée tourne autour de l'augmentation du taux de profit (EBE/CA). Humiliés et méprisés, les salariés sont de simples pions sur l'échiquier de la finance. Ainsi, tous les jours qui passent montre que la lutte de classe est un fait objectif. Les intérêts du salariat sont antigéniques avec ceux du patronat, tant du point de vue de l'emploi des salariés, que des conditions de travail. Nous avons, en tant que militant CGT, une tâche particulière et ardue afin de faire appréhender par chacune et chacun nos analyses, nos propositions...cela signifie aussi, être en capacité de s'opposer aux licenciements économiques, notamment en construisant la mobilisation mais aussi d'en connaître au mieux le processus. C'est ce que proposait cette journée d'étude.

Position du problème

Les licenciements économiques se multiplient. Il était donc urgent que nous puissions armer nos camarades pour ces questions. Bien entendu, il ne s'agit pas pour nous d'organiser avec le patronat une « bonne gestion » des licenciements, mais tout simplement de les combattre. Cela passe nécessairement par la mobilisation des salariés.

Textes de référence

- **Le licenciement économique (support Atlantes)**
- **Le Monde Diplomatique décembre 2011**
- **Michel Husson**

**Supprimer les licenciements
SYLLEPSE**

LE MOTIF ECONOMIQUE

L'article L1233-3 du Code du travail précise le motif économique :

- suppression ou transformation d'emploi,
- modification d'emploi refusée par le salarié,
- difficultés économiques de l'entreprise,
- mutations technologiques.



Mais le licenciement pour un tel motif ne peut intervenir que si :

- les efforts d'adaptation et de formation ont été réalisés,
- le reclassement dans l'entreprise ou le groupe n'est pas possible.

A/ Les difficultés économiques

Difficultés économiques ne signifient aucunement réaliser des économies. Le caractère réel et sérieux des difficultés économiques doit être prouvé. Mais il n'est pas besoin que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique.

Les difficultés économiques s'apprécient à la date de notification au licenciement, et dans l'ensemble de l'entreprise ou du groupe, voir au niveau international.

B/ Les mutations technologiques

Avant de pouvoir licencier, l'employeur doit avoir satisfait à son obligation d'adaptation et de formation.

C/ Réorganisation de l'entreprise

Le licenciement est possible quand l'objet de la réorganisation de l'entreprise ou du groupe est la « sauvegarde de la compétitivité ». D'une certaine façon, la survie de l'entreprise doit être en cause. Ainsi, est écartée toute possibilité de recourir à des licenciements économiques pour accroître ses profits ou réaliser des bénéfices plus importants. Mais ils sont rendus possibles en cas de prévision de difficultés économiques.

D/ Cessation d'activité de l'entreprise

La cessation d'activité doit être totale et définitive.

E/ Suppression d'emploi

La suppression d'emploi est liée à la suppression de tâches et/ou de poste. Elle n'implique pas mécaniquement suppression d'effectif. L'employeur doit satisfaire à ses obligations de reclassement. En tout état de cause, la suppression de poste doit être effective, c'est-à-dire qu'aucun salarié ne doit être embauché à ce poste.

F/ Transformation d'emploi

Elle se définit comme un changement de nature de l'emploi. Cette transformation peut entraîner la nécessité d'acquérir de nouvelles qualifications.

G/ Modification du contrat de travail.

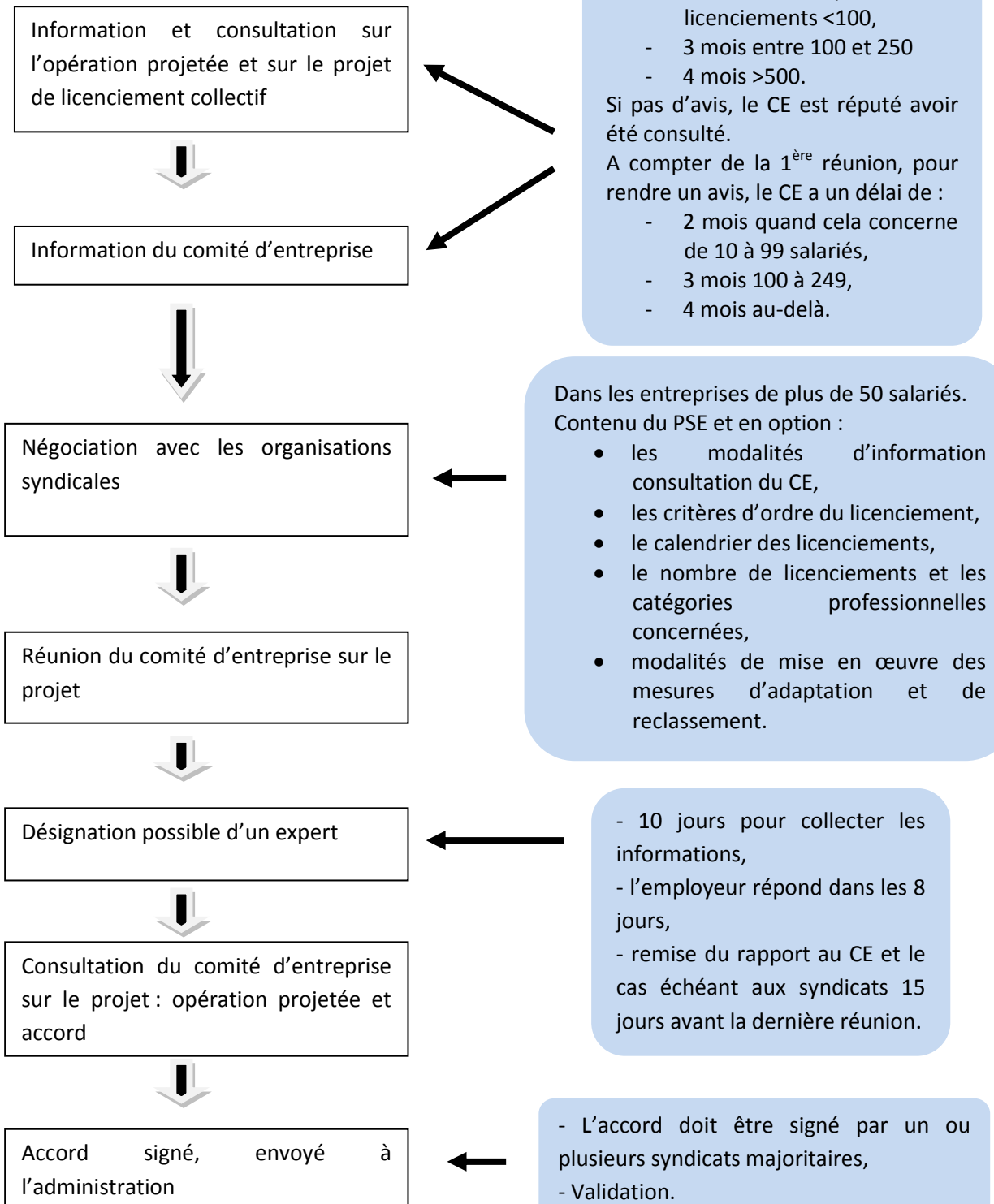
Il s'agit de la modification d'un élément « essentiel » du contrat de travail au regard de la situation économique. Il a un formalisme particulier :

- information du salarié par courrier AR,
- délai d'un mois pour le salarié pour répondre,
- si refus du salarié, licenciement.

Mais l'employeur doit avoir fait le nécessaire pour reclasser le salarié.

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

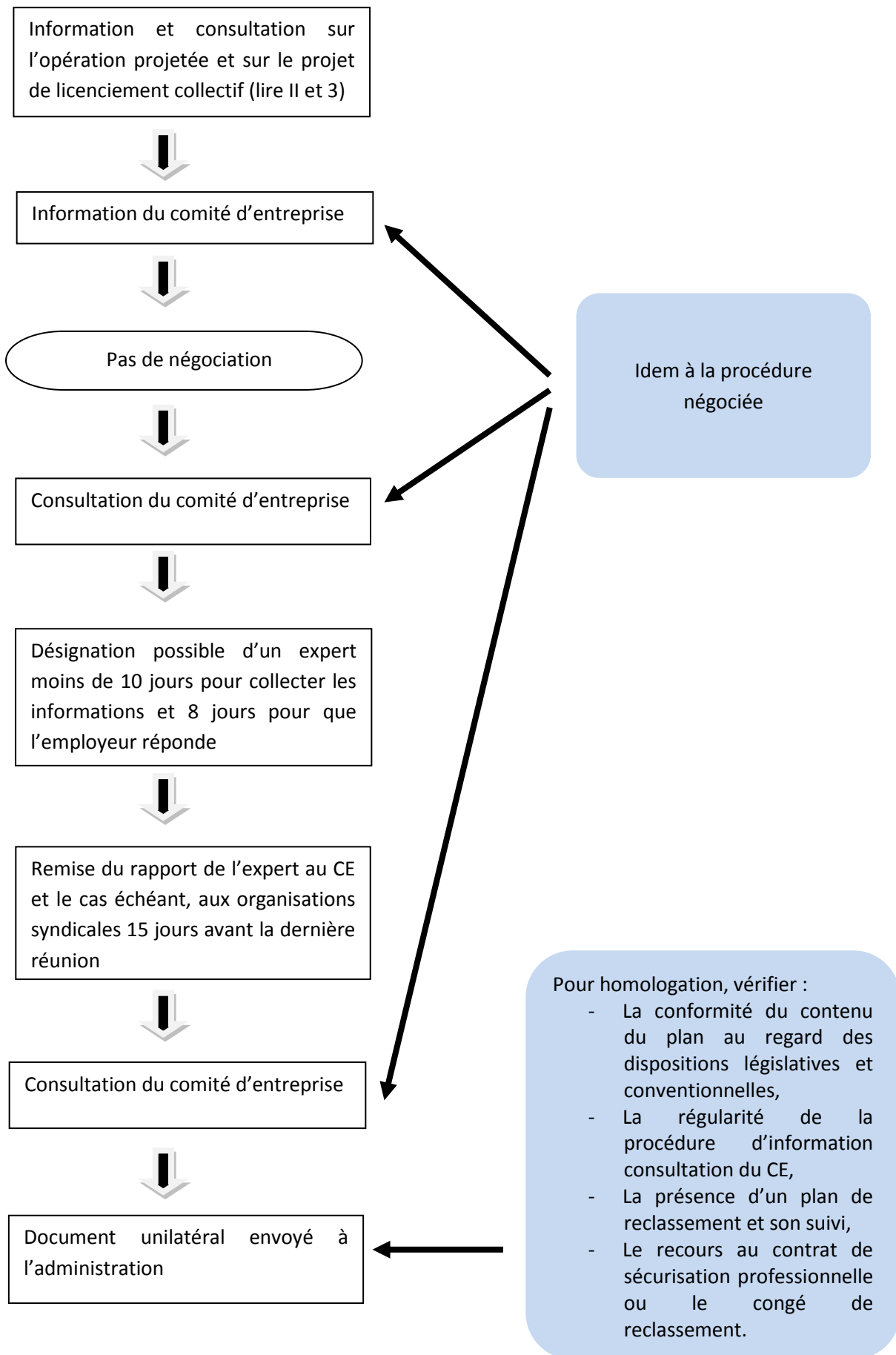
1/ La procédure négociée



L'accord avec les syndicats ne peut pas déroger à :

- l'obligation d'efforts de formation, d'adaptation et de reclassements incombant à l'employeur,
- aux règles générales d'information et de consultation du CE,
- à la communication aux représentants du personnel,
- aux règles de consultations applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

2/ La procédure d'homologation



LE RECLASSEMENT

Nature

Il y a obligation de reclassement dans les cas suivants :

- licenciement industriel ou collectif sans PSE
- PSE
- modification du contrat de travail

Mise en œuvre

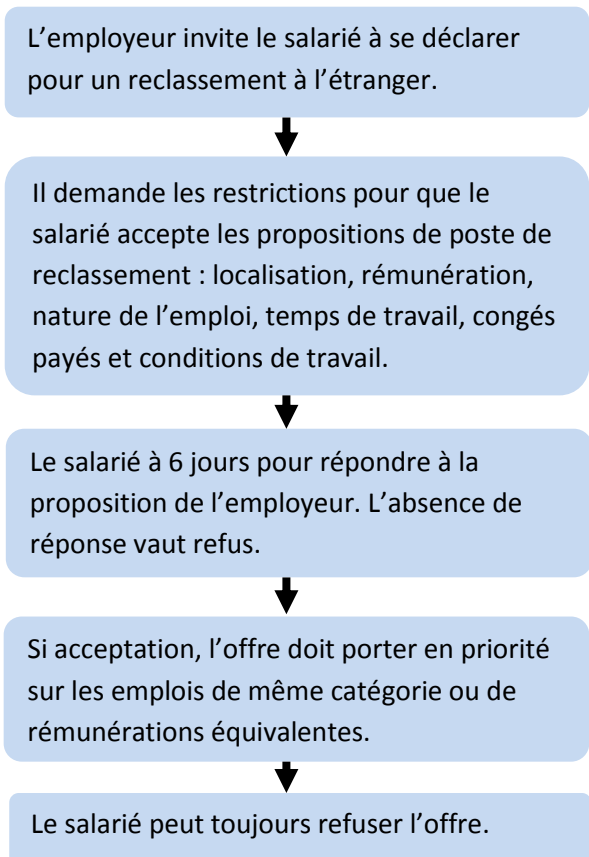
Cette recherche de reclassement est individuelle. Elle s'étend à tous les établissements ou le groupe dont l'entreprise fait partie. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi de la même catégorie que celui qu'il occupait ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente [sauf accord express du salarié]. Si c'est impossible, le reclassement doit être recherché dans un emploi de catégorie inférieure.

Le reclassement peut se faire dans l'établissement, l'ensemble des établissements d'une entreprise, l'ensemble des entreprises de l'UES, le groupe y compris à l'étranger.

La proposition de reclassement doit être faite avant la notification du licenciement. L'employeur doit proposer au salarié un délai de réponse raisonnable.

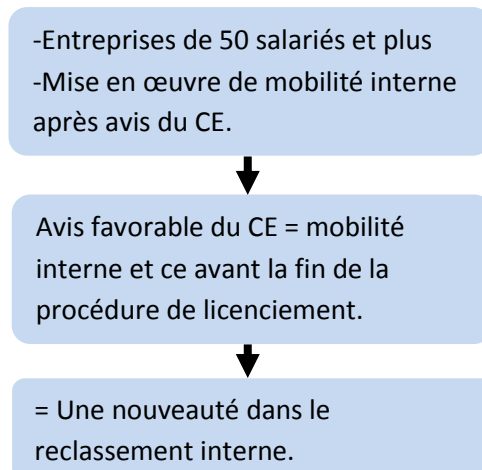


Hors du territoire national



ANI-11 janvier 2013

Mobilité interne



LE PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES PDV

Les différents types de départ et bénéficiaires

Le PDV peut intervenir dans le cadre d'un accord de GPEC pour prévenir les licenciements dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il doit concerner l'ensemble des catégories professionnelles dans le respect de l'égalité de traitement.

Les salariés éligibles au PDV doivent en être informés. Ainsi, l'appel à candidature doit comporter la date limite de dépôts des candidatures et les modalités de dépôt des candidatures.

L'employeur doit prévoir un ou deux critères de sélection objectifs et pertinents. Ils ne peuvent être changés au cours de la procédure.

Contenu du PDV

L'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Quand le PDV ne s'accompagne pas de licenciement, un plan de reclassement interne n'est pas obligatoire.

Consultation des IRP

La consultation du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel, est obligatoire. Le CHSCT peut être lui aussi consulté si le PDV a un impact sur les conditions de travail.

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Entreprises concernées

Les entreprises d'au moins 50 salariés au moment d'engagement de la procédure pour un licenciement économique d'au moins 10 salariés sont concernées. C'est au niveau de l'établissement ou de l'entreprise concernée que s'apprécie l'effectif. L'absence de représentant du personnel n'a pas pour effet de soustraire l'employeur à cette obligation.

Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent négocier un dispositif de GPEC, réponse aux besoins d'adaptation et d'évolution des entreprises et de leurs salariés.

Les ruptures concernées

Il faut que le nombre de licenciement soit égal au moins à 10 sur une période de 30 jours. En dehors des licenciements, il doit être tenu compte des préretraites et des ruptures conventionnelles, toutes deux liées à une cause économique. Si le nombre de licenciements économiques est supérieur à 10 pendant 3 mois consécutifs, sans atteindre les 10 personnes dans une période de 30 jours et dont des licenciements sont envisagés dans les 3 mois suivants ou s'il a été procédé à plus de 18 licenciements économiques dans une année civile et où est envisagé des licenciements dans les 3 mois suivants, l'employeur est dans l'obligation de faire un PSE.

Tant pour les départs négociés dans une GPEC, que liés à une rupture conventionnelle ou encore négociés pour motifs économiques hors GPEC, nécessitant la mise en œuvre d'un PSE.

Validation et contenu du PSE

Il faut des mesures de reclassement sérieuses et effectives. Celles-ci doivent être présentées au CE afin que les représentants du personnel formulent leurs avis, suggestions et propositions en toute connaissance de cause.

Il ne peut y avoir de mesures discriminatoires. Ainsi, le PSE s'applique à tous les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de licenciements économiques. Le PSE peut toutefois contenir des mesures réservées à certains salariés à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique, bénéficient des avantages et règles relatifs à ces avantages.

La validation du PSE est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise. La situation critique de la société est donc prise en compte.

Panorama des mesures du PSE

S'il n'y a pas de modèle type de PSE, mais on peut retenir :

- des actions en vue de reclassement interne des salariés,
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise,
- des actions fournissant le reclassement externe à l'entreprise,
- des actions de formation, VAE, reconversions...,
- des mesures d'aménagement du temps de travail,
- des invitations au départ volontaire,
- une convention d'allocation temporaire dégressive,
- une convention d'aide à la mobilité géographique.

Les critères d'ordre des licenciements

➤ Principe

Tout licenciement économique n'entraînant pas la fermeture de l'entreprise est amené à faire un choix des salariés à licencier. L'employeur doit ainsi fixer les critères de licenciement, sauf si :

- Ce dernier résulte d'une modification du contrat de travail pour un salarié,
- Tous les salariés d'une même catégorie professionnelle sont licenciés,
- Le salarié occupe seul ce poste.

➤ Définition

En l'absence d'accord, l'employeur prend en compte les critères fixés par le code du travail :

- Les charges de famille,
- L'ancienneté,
- La situation des salariés,
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut les compléter et les pondérer.

➤ L'application des critères

Ils doivent être appliqués de façon objective et exempte de toute discrimination. C'est une application individuelle et par catégorie professionnelle.

➤ Information des salariés

L'employeur indique par écrit au salarié, à sa demande, les critères de licenciement retenus.

La notification du licenciement

La lettre de licenciement énonce de façon précise les motifs du licenciement économique. Elle doit :

- Rappeler au salarié la possibilité d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle ou lui proposer un congé de reclassement,
- Mentionner l'impossibilité de reclassement,
- Mentionner la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une période de réembauche,
- Indiquer les droits du salarié en matière de DIF, de bilan de compétence (pendant les préavis), de VAE ou de formations.