

## LA RÉFORME DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES



**Véronique  
TUFFAL-NERSON,**  
Avocat associé,  
Tuffal-Nerson  
Douare Et Associés

**T**rès vite, après les élections, le nouveau gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de négocier. Grande conférence sociale les 9 et 10 juillet 2012, puis après 4 mois de négociations l'« *Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* ». L'intitulé n'est pas neutre, le modèle doit être « économique et social », économique d'abord. La CGT et FO n'ont pas voulu le signer, mais l'ANI s'est avéré être un accord « majoritaire » après les résultats du 29 mars 2013 sur la représentativité aux niveaux national et interprofessionnel des centrales syndicales CGT : 26,77 %, CFDT : 26 %, CGT-FO : 15,94 %, CFE-CGC : 9,43 %.

Le « *projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi* », destiné à transposer l'ANI « au plus près » d'après le gouvernement, a fait l'objet d'une procédure d'urgence. Il a été adopté le 6 mars 2013 en Conseil des ministres, voté en deuxième lecture par le Sénat le 14 mai. Les débats n'ont pas tellement porté sur les licenciements collectifs pour motif économique qui font l'objet des articles 18, 19 et 20 sur les 27 articles de la loi. Dans ce domaine, peu de modifications par rapport à l'ANI. Le Conseil Constitutionnel a été saisi le 15 mai, mais uniquement sur la clause de désignation (article 1), que l'ANI ne comportait pas, les temps partiels (article 12) et le licenciement pour motif économique individuel pour refus d'application des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne.

Le Conseil Constitutionnel a rendu sa décision le 13 juin 2013 et la loi a été promulguée le 15 juin 2013.

La loi est applicable aux procédures de licen-

ciement collectif engagées dès le 1<sup>er</sup> juillet 2013. Peut-être tous avaient-ils en tête que le nombre de PSE a fortement diminué en 2010 : 1 185 PSE en 2010 contre 2 244 en 2009, « seulement » 954 en 2011.

En 2011, 177 000 personnes se sont inscrites à Pôle emploi après avoir été licenciées pour motif économique. Le nombre d'inscriptions à Pôle emploi à la suite d'un licenciement économique a diminué de 27 % en 2010, puis à nouveau de 19 % en 2011..

Le projet de loi ne modifie que les licenciements pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Aucune réforme n'affecte les autres types de licenciements économiques, la loi prévoyant juste que lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord relatif à la mobilité interne, ou de l'accord sur le maintien de l'emploi à leur contrat de travail, ils seront licenciés pour un motif économique individuel, qui ouvrira droit aux mesures d'accompagnement que doivent prévoir les accords.

Les points essentiels :

**1.** Comme l'a déclaré le Ministre le 5 mars 2013 (Liaisons Sociales Quotidien, n° 16300) : « ... *La grande nouveauté du texte : l'Etat est de retour. (...) Dans le cadre de ce pouvoir d'homologation, l'administration aura le devoir... de vérifier l'adéquation entre les moyens de l'entreprise et ses efforts dans le PSE. Si une entreprise qui a des résultats positifs veut supprimer des emplois, l'administration, au moment de la procédure d'homologation, lui demandera des compensations jusqu'à un niveau qui pourra aboutir peut-être à ce que le raisonnement économique de l'entreprise soit inversé. Ce dispositif est conforme à la promesse de François Hollande de renchérir les licenciements dits "boursiers".* »

L'accroissement du rôle de l'administration du travail est sans précédent depuis la suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986, qui avait été perçue comme une victoire par les employeurs. L'Etat retrouve un rôle de garant. L'objectif avoué est de favoriser la négociation sous le contrôle de l'Etat et de

limiter les contentieux en dessaisissant les juges judiciaires du contentieux collectif.

**2.** L'objectif a été de privilégier la négociation et le dialogue avec les organisations syndicales, les représentants du personnel et l'administration.

L'article 18 procède à une refonte en profondeur des procédures de licenciements collectifs. Plus aucune procédure de licenciement collectif ne pourra aboutir si elle n'a pas donné lieu :

**2.1.** Soit à un accord collectif majoritaire :

- validé par la Direccte dans un délai de 15 jours,
- pour s'assurer qu'il est conforme aux dispositions législatives.

Cet accord pourra :

- arrêter le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi,
- apporter des adaptations à la procédure de licenciement collectif,
- fixer les modalités d'information et de consultation du CE,
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements,
- le calendrier des licenciements,
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées,
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement,
- mais ne pourra pas déroger à l'obligation générale de reclassement et d'adaptation des salariés.

Des limites sont expressément fixées à la liberté de négociation de l'employeur et des partenaires sociaux :

- respect des règles générales d'information et de consultation du CE, aussi en cas de redressement ou de liquidation judiciaire
- maintien de la proposition de CSP.

**2.2.** Soit, à défaut d'accord collectif, un plan unilatéral de l'employeur :

- élaboré après la dernière réunion du CE,
- homologué dans un délai de 21 jours par la Direccte,
- de la conformité du plan de sauvegarde de l'emploi et de son contenu aux dispositions législatives et conventionnelles,

- qui s'assurera de la régularité de la procédure d'information et de consultation,
- de l'adéquation entre la situation et les moyens dont dispose l'entreprise – et le groupe auquel elle appartient – et les mesures d'accompagnement prévues (notamment les efforts de formation et d'adaptation au bénéfice des salariés).

Précisions :

- le silence de l'administration vaudra acceptation ;
- le seul fait d'ouvrir des négociations, ce dont l'administration devra être avertie sans délai en vue de la signature d'un accord ne constitue pas une entrave au fonctionnement du CE.

3. L'article 20 reprend deux dispositions de l'ANI : l'employeur peut privilégier le critère des qualités professionnelles des salariés, pour l'ordre des licenciements, à la condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères (L 1233-5), et la durée du congé de reclassement qui n'est pas réduite par les périodes de suspension peut être reportée à due concurrence des périodes de travail effectuées (L 1233-72-1).

4. L'article 18 allonge sensiblement les délais de consultation : 15 jours minimum entre les deux réunions du CE. Si le nombre de licenciements est inférieur à 100, le délai entre les deux réunions ne peut être supérieur à 2 mois (14 jours auparavant). De 100 à 250, il passe de 21 jours à 3 mois et à partir de 250, de 28 jours à 4 mois. Ces délais incluent le recours éventuel à un expert comptable. L'expert aura 10 jours pour demander des informations complémentaires après sa désignation, requête à laquelle l'employeur devra répondre sous 8 jours. Une nouvelle demande d'informations complémentaires pourra être faite par l'expert, dans un délai 10 jours. L'employeur devra y répondre dans les 8 jours, et il appartiendra à l'expert de remettre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration des délais de consultation.

5. L'article 18 prévoit enfin l'articulation de ces nouvelles procédures pour les entreprises en liquidation ou redressement judiciaires, et modifie en conséquence l'article L 1233-58 du Code du travail.

6. L'article 19, conformément à un paragraphe spécifique de l'article 12 de l'accord, instaure une obligation pour l'entreprise qui envisage la fermeture d'un de ses établissements de rechercher un repreneur, en lien avec son obligation de revitalisation. Le comité d'entreprise est informé de cette recherche. Il peut recourir à un expert pour se faire assister dans ce processus et est informé des offres éventuelles de reprise, sur lesquelles il peut émettre un avis.

7. Le texte instaure une réforme des contentieux :

- Les litiges relatifs à l'accord collectif, au document élaboré par l'employeur, au contenu du PSE, à la régularité de la procédure collective, relèveront en premier ressort du Tribunal administratif compétent également sur la procédure de validation d'homologation. Le délai de recours est de 2 mois. L'article 18 prévoit une procédure accélérée spécifique. Si le Tribunal n'a pas statué dans les 3 mois, il sera désaisi au profit de la Cour d'Appel, qui pourra à son tour l'être au profit du Conseil d'Etat si elle ne s'est pas prononcée dans le délai de 3 mois.
- Les salariés pourront contester individuellement leur licenciement pour motif économique. L'article 21 apporte des aménagements s'agissant des contentieux judiciaires individuels. Il introduit, conformément à l'article 25 de l'accord et dans le but de favoriser les conciliations, le principe d'une proposition d'accord entre les parties lors du passage devant le bureau de conciliation, effectuée en référence à un barème d'indemnités tenant compte de l'ancienneté du salarié. En cas d'accord, il serait mis fin au litige pour les contestations touchant à la procédure et à la cause réelle et sérieuse du licenciement. Ne sont pas concernées les indemnités liées à des contentieux spécifiques (discrimination, harcèlement, inaptitude). Parallèlement, des dispositions réglementaires traduiront la volonté des partenaires sociaux d'un enrôlement rapide de ces litiges devant les bureaux de conciliation. Le juge devra motiver le montant des indemnités octroyées. Sont reprises les dispositions de l'article 26 de l'ANI. Sous réserve de délais spécifiques prévus par le code du travail, toute action portant

sur l'exécution ou la rupture du contrat se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

8. Lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés, l'autorité administrative peut faire des observations dans un délai de 21 jours.

En conclusion, une petite pique, pour ne pas dire banderille :

Au Royaume-Uni, le licenciement collectif est seulement justifié par « *un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du travailleur visé par le licenciement collectif* ». Depuis le 6 avril 2013, les délais de consultation des représentants du personnel sur les licenciements collectifs ont été raccourcis à quarante-cinq jours.

En Espagne, l'article 51 du « *Estatuto del trabajador* » a été modifié par la loi 35/2010 du 17 septembre 2010. La durée maximum de la période de consultation est de 30 jours (15 pour les entreprises ayant moins de 50 salariés), pendant lesquels l'employeur et les représentants des salariés doivent négocier de bonne foi pour tenter de parvenir à un accord homologué dans les 7 jours par l'administration du travail, son silence valant acceptation. S'ils n'y parviennent pas, cela n'empêchera pas l'employeur de présenter sa demande. Ce n'est qu'après l'autorisation administrative qu'il pourra licencier.

L'Espagne devenait le seul pays européen exigeant une autorisation administrative pour procéder à un licenciement collectif. La demande est un mémoire expliquant les causes du projet de licenciement collectif, le nombre et les catégories de salariés employés dans l'entreprise, le nombre de salariés affectés, les critères proposés pour l'ordre des licenciements et le calendrier prévisionnel des ruptures. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, il faut joindre un « *plan de acompañamiento social* », presque un PSE.

Cela signifie-t-il que trois ans après, en raison de la crise, nous avons choisi de nous inspirer du modèle espagnol ? Une nuance de taille cependant : l'employeur n'a pas besoin de motiver sa décision de licenciement, sauf si dans l'autorisation ne sont pas spécifiés les salariés affectés et les critères objectifs du choix. Si les partenaires sociaux étaient allés jusque là, le contentieux aurait pu être encore diminué...