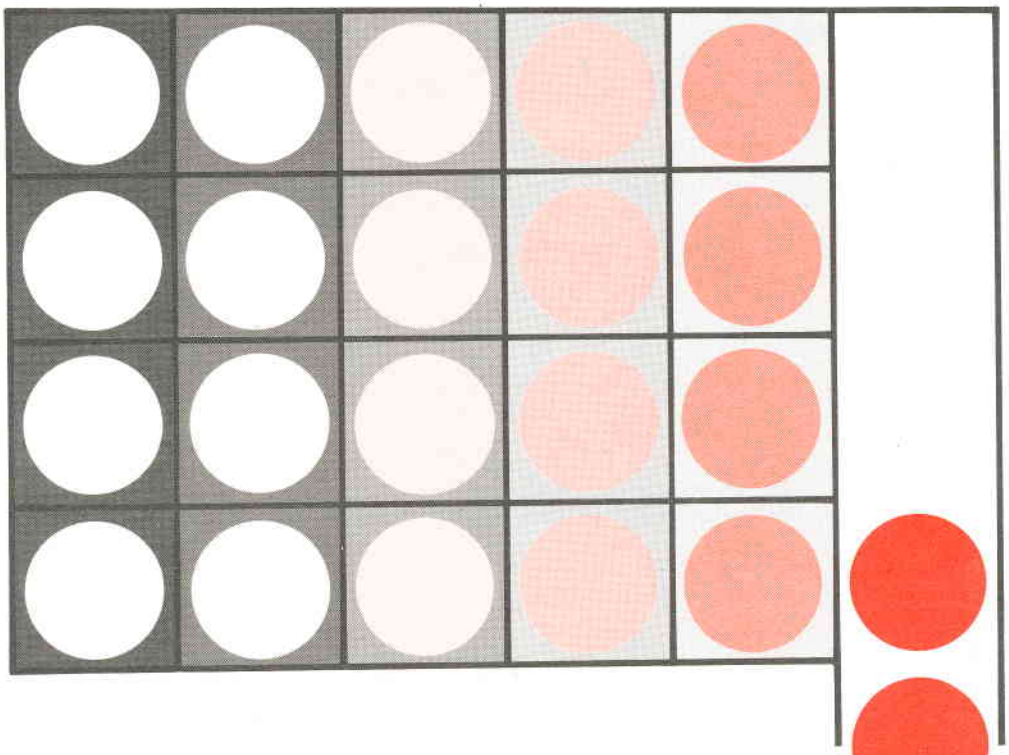


LICENCIEMENT ECONOMIQUE

LE NOUVEAU DISPOSITIF

- *Les procédures individuelles et collectives*
- *Le rôle des représentants du personnel*
- *L'intervention de l'administration*
- *Les mesures sociales d'accompagnement*
- *Le contrôle par les prud'hommes.*

action juridique

cfdt

Numéro spécial

63/64

Mai-juillet 1987

Sommaire

PAGE 4 **Les textes et leur champ d'application**

PAGE 5 **Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique ?**
par Francis Naudé

PAGE 7 **La procédure de licenciement,**
par Francis Naudé

PAGE 19 **Le rôle des représentants du personnel**
par Geneviève Rendu

PAGE 27 **Le rôle de l'administration et le rôle du juge des référés,**
par Pierre Lanquetin

PAGE 33 **Les alternatives au licenciement sec**
faisant l'objet d'une aide de l'Etat,
par Geneviève Rendu

PAGE 25 *L'aide à la réduction durable de la durée du travail*
PAGE 36 *L'aide à la reconversion interne*
PAGE 37 *L'aide à la réduction temporaire du temps de travail*
PAGE 39 *L'aide au travail à mi-temps*
PAGE 41 *Le congé de conversion*
PAGE 43 *Les aides au reclassement externe*
PAGE 43 *La préretraite du FNE*
PAGE 45 *L'aide à la réinsertion dans le pays d'origine*
PAGE 47 *Les conventions de conversion*

PAGE 51 **Le contrôle prud'homal,**
par Francis Naudé

PAGE 59 **Index alphabétique**

Attention : Ce numéro spécial est un numero double (63/64) dont la parution est décalée par rapport à la périodicité habituelle de la revue. Les abonnés recevront donc le prochain numéro d'Action Juridique (n° 65) à la mi-août.

Le régime juridique des licenciements économiques

La source du nouveau droit du licenciement pour motif économique est double : conventionnelle d'une part, législative de l'autre. C'est à des textes relevant de ces deux catégories qu'il convient continuellement et simultanément de se référer pour prendre la mesure du nouveau régime juridique des licenciements économiques qui font l'objet de ce numéro spécial.

C'est donc pour l'essentiel aux accords interprofessionnels sur l'emploi d'un côté, aux lois du 30 décembre 1986 de l'autre que nous ferons référence pour examiner le déroulement de la procédure de licenciement en distinguant ses aspects individuel, collectif et administratif. Auparavant nous aurons essayé de cerner la notion même de licenciement pour motif économique qui curieusement n'a fait l'objet de définition ni par les partenaires sociaux ni par le législateur.

Un article particulier est consacré au rôle des représentants du personnel tout au long de la procédure, tant est fondamentale leur intervention pour vérifier les motifs invoqués par l'employeur mais surtout pour imposer des mesures sociales d'accompagnement dignes de ce nom et éviter que les catégories de salariés les plus fragilisées ne soient les premières victimes des décisions patronales.

Nous verrons ensuite comment d'une part l'administration du travail, dont la CFDT a cherché au cours de la négociation à maintenir au maximum des possibilités d'intervention, d'autre part le juge des référés judiciaire peuvent servir de points d'appui pour faire en sorte que les dispositions relatives à la consultation des représentants du personnel et à l'élaboration des mesures sociales reçoivent en temps utile leur pleine application.

Un ensemble de fiches donne un aperçu des différentes mesures faisant l'objet d'une aide de l'Etat qui peuvent être mises en œuvre soit pour éviter les licenciements soit pour faciliter le reclassement des

salariés licenciés. Bien sûr, une place particulière est faite aux conventions de conversion, droit nouveau pour l'ensemble des salariés, y compris ceux des petites entreprises, à améliorer et à enrichir par la pratique syndicale et la négociation collective.

Restera enfin à mettre l'accent sur le rôle de la juridiction prud'homale appelée à contrôler a posteriori l'application de l'ensemble des dispositions nouvelles et à en sanctionner la violation.

Mais la présentation de ce numéro spécial serait incomplète si elle omettait d'attirer l'attention sur le fait que l'intervention syndicale à l'occasion des licenciements économiques est indissociable de l'utilisation par les sections syndicales et les comités d'entreprise des prérogatives leur permettant de suivre en permanence l'évolution économique de l'entreprise, de déceler à temps les difficultés qui s'annoncent et de négocier en temps utile les conséquences des évolutions, notamment technologiques, qui bouleversent l'environnement économique et social dans lequel nous vivons.

Francis Naudé
Rédacteur en chef

Les textes et leur champ d'application

Les textes conventionnels

– Accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974.
– Accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.
– Procotole du 22 décembre 1986 pour l'application de l'accord du 20 octobre 1986, créant l'AGCC (1).
– Convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance conversion (un règlement est annexé à cette convention).
– Convention Etat-AGCC-UNEDIC du 13 février 1987.

Les accords du 10 février 1969 et du 20 octobre 1986 ont été étendus dans leur champ d'application et élargis aux salariés de toutes les entreprises, autres qu'agricoles (2), visées à l'article L 321-2, par arrêtés du 31 décembre 1986 (JO du 1er janvier 1987).

Les textes législatifs et réglementaires

– Loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986 relative aux procédures de licenciement (JO du 31 décembre).
– Loi n° 86-1319 du 30 décembre 1986 relative aux conseils de prud'hommes (JO du 31 décembre).
– Décret n° 87-132 du 27 février 1987 relatif aux conventions de conversion (JO du 28 février).
– Décret n° 87-134 du 27 février 1987 relatif aux procédures de licenciement (JO du 28 février).
– Décret n° 87-133 du 27 février 1987 relatif aux conventions FNE (JO du 28 février).
– Arrêté du 8 mars 1987 relatif aux conventions de conversion (JO du 28 mars).
– Circulaire ministérielle DE-DRT n° 26/87 du 7 avril 1987 relative aux procédures de licenciement collectif.
– Circulaire CDE n° 17/87 du 9 mars 1987 relative aux conventions de conversion.
– Circulaire DRT-DE n° 4/87 du 22 avril 1987 relative aux procédures de licenciement individuel.

Les dispositions législatives et réglementaires s'appliquent aux salariés des entreprises visées à l'article L. 321-2, c'est-à-dire : les entreprises agricoles, industrielles ou commerciales, publiques ou privées - les établissements publics à caractère industriel ou commercial - les offices publics et ministériels - les professions libérales - les sociétés civiles - les syndicats professionnels - les associations de quelque nature que ce soit. Elles sont applicables de plein droit dans les départements d'Outre-Mer (L. 800-1).

Sont exclus les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs.

* * *

Action Juridique a publié dans les numéros 60 et 62 le montage des textes du code du travail tels qu'ils résultent des lois du 30 décembre 1986 et celui des accords interprofessionnels du 10 février 1969 et du 20 octobre 1986.

(1) Association pour la gestion des conventions de conversion.
(2) L'accord national sur l'emploi en agriculture du 13 novembre 1986 « approuve » le contenu de l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et adapte certaines de ses dispositions aux exploitations et entreprises agricoles de moins de onze salariés.

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique ?

par Francis Naudé

Ni les partenaires sociaux, ni le législateur n'ont défini la notion de licenciement pour motif économique. C'est donc essentiellement à la lumière de la jurisprudence tant de la Cour de cassation que du Conseil d'Etat, rendue sous l'empire de la législation antérieure mais qui conserve son intérêt, que nous essaierons de cerner cette notion.

I. Définitions

Licenciement collectif

On emploie le terme de licenciement collectif pour désigner plusieurs licenciements, c'est-à-dire deux et plus, prononcés simultanément ou de façon rapprochée pour une cause commune. Si cette cause est économique, on parle de licenciement collectif pour motif économique.

La loi et les accords interprofessionnels sur l'emploi distinguent parmi les licenciements collectifs ceux qui concernent de deux à neuf personnes sur trente jours et ceux qui portent sur dix personnes et plus sur trente jours.

Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique, qu'il soit individuel ou collectif, fait l'objet de mesures légales et conventionnelles spécifiques. Il convient donc de s'attacher à définir la notion de motif économique.

II. Qu'est-ce qu'un motif économique ?

Pas plus que la loi du 3 janvier 1975, celle du 30 décembre 1986 n'a défini la notion de licenciement économique. Il convient donc de rechercher les critères qui permettent de cerner le caractère économique du licenciement.

Le motif non inhérent à la personne du salarié

C'est à cette notion que fait référence la directive européenne relative aux licenciements collectifs du 17 février 1975 (1). Il s'agit donc d'une notion de droit communautaire que la Cour de justice des communautés européennes peut le cas échéant interpréter si elle est saisie à titre préjudiciel en vertu de l'article 177 du traité de Rome.

C'est à elle également que s'est référé le ministre des affaires sociales à l'occasion des débats parlementaires : *« est licenciement économique ce qui n'est pas autrement qualifié et, plus précisément, qui n'est pas inhérent à la personne du salarié, c'est-à-dire qui n'est pas lié à quelque motif en relation avec la personne du salarié »* (2).

Sous l'empire de la législation antérieure, le Conseil d'Etat avait eu l'occasion de mettre en œuvre ce critère en considérant par exemple que l'inaptitude professionnelle d'un salarié, refusant de suivre un stage de perfectionnement ne conférait pas à son licenciement un caractère économique (CE 2 octobre 1981 Neveu). Il en allait de même de l'insuffisance professionnelle.

De son côté, la Cour de cassation avait eu l'occasion d'employer cette notion (Cass. soc. 13 juin 1979 Bull. p. 386).

Mais il peut y avoir des hypothèses de concours de motif à la fois personnel et économique, par ex. : une inaptitude professionnelle due à une mutation pour motif économique. Dans ce cas, il y a lieu, à notre sens, de tenir compte du motif premier, qui apparaît déterminant, c'est-à-dire en l'espèce du motif économique.

La suppression d'emploi

Mais c'est la suppression d'emploi qui, dans la jurisprudence, semble constituer la condition nécessaire pour que le caractère économique du licenciement soit établi.

(1) S'attachant à définir le licenciement collectif la directive fixe également un critère de nombre de licenciements effectués dans une période déterminée.
(2) JO AN 10 décembre 1986 p. 7360.

La suppression d'emploi est établie lorsque par exemple le poste est supprimé et que le salarié n'a pas été remplacé (CE 11 janvier 1984 Tessier, 3 février 1984 Gauthier).

Mais le licenciement économique n'implique pas nécessairement une réduction globale de l'effectif. Des postes peuvent être supprimés pour des raisons structurelles alors que dans le même temps des emplois nouveaux de qualification différente sont créés.

C'est en effet la suppression du poste **tel qu'il est occupé** par le salarié concerné qui est le critère du licenciement économique (CE 21 décembre 1983 Iniag, Cass. crim. 17 octobre 1979. UIL. CGT de St Etienne, Action Juridique n° 14 R p. 15)).

On trouve d'autres illustrations de ce principe en cas de licenciement résultant du refus du salarié d'accepter une modification substantielle de son contrat.

Le refus d'accepter une modification substantielle du contrat

Si une telle modification est imposée c'est bien que l'emploi tel qu'il existait auparavant est supprimé. Encore faut-il que la modification soit substantielle c'est-à-dire qu'elle soit importante et porte sur un élément considéré comme déterminant au moment de la conclusion du contrat.

Modification du lieu du travail

Le refus d'accepter le transfert du lieu de travail de Paris vers la province constitue un motif économique de licenciement (Cass. soc. 24 octobre 1979 Fédération nationale des industries de peinture, Action Juridique n° 14 R p. 15).

Par contre, si la distance séparant le nouveau lieu de travail de l'ancien est faible et si l'employeur organise un service de transport des salariés, la rupture ne sera pas considérée comme fondée sur un motif économique (CE 25 juin 1982 Le Poupon ; CE 29 juillet 1985 Bocquet).

Modification de l'emploi ou des conditions de travail

Le licenciement a été jugé économique dans les cas suivants :

– changement de poste avec conditions de travail plus pénibles (Cass. crim. 5 juillet 1983 Asperti),

– réorganisation générale de système de prospection, (représentant multicartes devenant représentant exclusif (Cass. soc. 1er juin 1983 SA Le Cas Romainville),

– transformation d'un emploi à temps plein en emploi à temps partiel (CE 18 janvier 1983),

– refus d'une mise en chômage partiel (Cass. crim. 4 novembre 1983 Lemaître).

Attention : Une incertitude demeure sur la portée de la jurisprudence signalée ci-dessus dans la mesure où le Conseil d'Etat et la Cour de cassation ont parfois considéré que le refus d'accepter une réduction de rémunération ou la suppression d'une prime ne constitue pas un motif économique de licenciement dans la mesure où la réorganisation ainsi effectuée avait pour objectif de maintenir l'emploi. Le licenciement avait alors une cause personnelle. Mais il semble que ces décisions d'espèce soient demeurées isolées (3).

III. Les licenciements pour fins de chantiers

Ne constituent pas des licenciements pour motif économique les licenciements pour fins de chantiers qui revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, sauf dérogation déterminée par accord collectif (L. 321-12).

Cela concerne notamment le bâtiment et les travaux publics, mais la loi du 30 décembre 1986 par la généralité de ses termes permet de viser d'autres secteurs d'activité (4). Ainsi se trouvent « légalisées » les dispositions de circulaires ministérielles antérieures (dites circulaires Boulin du 2 juillet 1975 et du 13 novembre 1978 qui visaient uniquement le bâtiment et les travaux publics) ainsi que la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation (5).

Reste à déterminer ce qu'il convient d'entendre par licenciement qui, en fin de chantier, « revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession » (6). Pour le ministre du travail, il s'agit ;

– *des licenciements de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers pendant une période continue inférieure à deux années ;*

– *des licenciements de personnes engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier, des tâches qui leur étaient confiées ;*

– *des licenciements de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé à l'achèvement d'un chantier l'offre faite par écrit d'être employées sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.*

Par contre, le personnel employé au siège de l'entreprise est soumis à la législation sur les licenciements économiques.

De même, lorsqu'à la fin du chantier la compression d'effectifs, par sa nature ou son ampleur exceptionnelle dissimule un motif économique et comporte notamment le licenciement d'un personnel permanent (encadrement, spécialistes) appelé à opérer sur des chantiers successifs, elle est soumise à la procédure de licenciement économique.

A noter que la Chambre criminelle de la Cour de cassation considère qu'un boiseur qui a été embauché sur plusieurs chantiers successifs doit être considéré comme un travailleur permanent dont le licenciement revêt un caractère économique (Cass. crim. 7 octobre 1980 Bull. p. 651).

IV. Les départs négociés

Il s'agit des départs provoqués par les employeurs qui pour effectuer une compression de leurs effectifs mettent en place un système de primes (7) incitant les travailleurs à se porter volontaires pour quitter l'entreprise.

Sous l'empire de la législation antérieure la Chambre criminelle avait admis que ce type de rupture n'était pas soumis à la législation sur les licenciements économiques dans la mesure où l'indemnisation prévue était bénéfique aux salariés et que l'employeur n'avait pas d'intention frauduleuse (8). Néanmoins, ce dispositif doit être soumis, à notre sens, à la consultation du CE sur le fondement de ses pouvoirs généraux. Les droits des salariés se trouvant dans cette situation sont examinés p. 23 du présent numéro.

(3) Cass. soc. 9 mai 1984 Consortium parisien de l'habitation, CE 13 mai 1983 Pailhas. Dr. Soc. 1984 p. 541 avec le commentaire de J. Savatier.

(4) Le ministre a cité la réparation navale, le cinéma, l'aéronautique.

(5) Cass. soc. 22 avril 1977. Dr. Soc. p. 295

(6) Les licenciements pour fins de chantiers sont soumis à la procédure de licenciement pour motif personnel. De plus, le CE doit être préalablement informé et consulté sur le fondement de ses pouvoirs généraux (L. 432-1), l'avis des représentants du personnel étant transmis à la direction départementale du travail et de l'emploi.

(7) D'un montant souvent supérieur à l'indemnité de licenciement.

(8) Cass. crim. 28 novembre 1984 Bull. p. 992. Dans un premier temps la Chambre criminelle avait pris la position inverse : Cass. crim. 4 novembre 1982 Jurisocial n° 53 ; 27 octobre 1981 Action juridique n°29 R p. 17.

La procédure de licenciement

par Francis Naudé

Marquée par la suppression de l'autorisation administrative, la procédure de licenciement pour motif économique issue de l'accord du 20 octobre 1986 et de la loi du 30 décembre 1986 présente les caractéristiques suivantes :

- Le déroulement de la procédure est organisé de façon spécifique selon le nombre de licenciements envisagés
- L'intervention des représentants du personnel est précisée mais certaines de ses modalités demeurent source de difficultés
- L'institution des conventions de conversion organise un appui aux salariés licenciés, y compris à ceux des petites entreprises
- L'administration conserve un rôle de vérification du bon déroulement de la procédure de consultation des représentants du personnel

Après avoir pris une vue d'ensemble des procédures applicables on examinera quelques aspects particuliers de la consultation des représentants du personnel.

Vue d'ensemble du déroulement de la procédure

1. Licenciement individuel

A) La convocation à un entretien préalable

B) Le délai de réflexion du salarié
- Le salarié adhère à la convention de conversion
- Le salarié n'adhère pas à la convention de conversion

C) La notification du licenciement

D) L'information de l'administration

2. Licenciement de deux à neuf salariés

A) L'information et la consultation des représentants du personnel

B) La convocation des salariés à un entretien préalable

C) Le délai de réflexion des salariés

D) La notification du licenciement

E) L'information de l'administration

3. Licenciement de dix salariés et plus

A) L'information et la consultation des représentants du personnel

a) Dans les entreprises de moins de cinquante salariés
b) Dans les entreprises de cinquante salariés et plus
Le plan social

B) La seconde réunion des représentants du personnel
a) Dans les entreprises de moins de cinquante salariés
b) Dans les entreprises de cinquante salariés et plus

C) L'offre d'adhérer à la convention de conversion
– Le salarié adhère
– Le salarié n'adhère pas

D) La notification du projet de licenciement à l'administration

E) La notification du licenciement
Le délai de notification

La consultation des représentants du personnel

1. Les caractéristiques de la première réunion
a) La nécessité d'une information complète
b) La nécessité d'un débat

2. Les caractéristiques du délai séparant les deux réunions

3. L'intervention de l'expert-comptable

4. La consultation du CCE
a) Des licenciements ne sont prononcés que dans un seul établissement
b) Des licenciements sont prononcés dans plusieurs établissements

5. La fin de la procédure de consultation

Vue d'ensemble du déroulement de la procédure

La procédure varie selon l'importance du licenciement envisagé.

I. Licenciement individuel

A. La convocation à un entretien préalable

Avant toute décision l'employeur ou son représentant doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre :
– précise l'objet de l'entretien ainsi que la date, l'heure et le lieu de cet entretien,
– rappelle que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (R. 122-2).

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié (L.122-14).

En outre, il informe le salarié par un document de la possibilité qu'il a d'adhérer à une convention de conversion.

A ce document est jointe une notice précisant les caractéristiques de la convention de conversion et incluant un bulletin d'adhésion (1).

L'adhésion à la convention de conversion n'est toutefois offerte qu'aux salariés remplissant les conditions suivantes :
– avoir au moins deux ans d'ancienneté dans son emploi, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (2),
– être apte physiquement à l'exercice d'un emploi,
– être âgé de moins de 56 ans et deux mois. Toutefois, cette limite peut être le cas échéant portée à 60 ou 65 ans par décision de la commission paritaire de l'AGCC.

Le document remis au salarié porte la date de l'entretien et précise qu'il dispose d'un délai de sept jours pour adhérer à la convention de conversion et qu'une absence de réponse de sa part dans ce délai équivaut à un refus d'adhérer (L. 321-6, art. 8 de l'accord). La date d'échéance du délai est indiquée dans le document.

B. Le délai de réflexion du salarié

Le salarié doit choisir d'adhérer ou non à la convention de conversion dans le délai de sept jours indiqué ci-dessus qui court à compter de l'entretien préalable.

Le salarié adhère à la convention de conversion

Il remet à l'employeur le bulletin d'adhésion. Son contrat de travail est alors rompu du fait du commun accord des parties à l'expiration du délai de sept jours (L. 321-6).

L'adhésion à la convention prend effet dès le lendemain de cette rupture (article 5 du règlement annexe).

La rupture du contrat ne comporte pas de préavis mais entraîne :
– le versement d'une indemnité équivalente à l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective, ayant le même régime fiscal et social que celle-ci (donc exonérée des cotisations sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu) calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis ;
– le versement du solde de ce qui aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois (les deux premiers mois sont affectés au financement de l'allocation de conversion).

Les litiges relatifs à cette rupture relèvent de la compétence

(1) Le document d'information type est annexé à la convention Etat-AGCC-UNEDIC du 12 février 1987.
Préalablement à la proposition faite au salarié d'adhérer à la convention de conversion l'employeur aura dû soumettre pour avis le projet de convention au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel (R. 322-8).
(2) L'accord sur l'emploi dans les industries chimiques du 13 février 1987 ouvre les conventions de conversion à tous les salariés sans conditions d'ancienneté.

des conseils de prud'hommes (L. 321-6) qui le cas échéant apprécieront la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué par l'employeur.

Le salarié n'adhère pas à la convention de conversion

Cela peut résulter de son refus exprès ou du silence qu'il garde jusqu'à l'expiration du délai de sept jours. Dans ce cas le licenciement lui est notifié. Le préavis court à compter de cette notification. L'indemnité de licenciement est versée en fonction de l'ancienneté acquise.

C. La notification du licenciement

Elle n'intervient que dans le cas où le salarié n'opte pas pour la convention de conversion. Elle se fait (L. 122-14-1) :
– par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur est tenu d'indiquer dans la lettre le motif du licenciement.
– au plus tôt **sept jours** à compter de la date fixée pour l'entretien ou quinze jours pour un membre du personnel d'encadrement (3).

D. L'information de l'administration

L'employeur informe par écrit le directeur départemental du travail et de l'emploi (DDTE) dans les huit jours de l'envoi de la lettre de licenciement au salarié concerné (R. 321-1). L'employeur précise à cette occasion :
1. son nom et son adresse,
2. la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement,
3. les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié concerné,
4. la date de notification du licenciement

II. Licenciement de deux à neuf salariés sur trente jours

A. L'information et la consultation des représentants du personnel

C'est en vertu de leurs pouvoirs généraux que le comité d'entreprise, dans les entreprises de 50 salariés et plus, ou les délégués du personnel dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés doivent être saisis en temps utile des projets de licenciement (4).

L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif et d'indiquer en tous cas (L. 321-4) :
– la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement
– le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé
– les catégories professionnelles concernées
– le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement
– le calendrier prévisionnel des licenciements.

Il doit également consulter le comité ou les délégués selon le cas sur le projet de convention de conversion qu'il doit obligatoirement mettre en œuvre (R. 322-8).

B. La convocation des salariés à un entretien préalable

Elle se fait dans les mêmes conditions que lorsqu'il s'agit d'un licenciement individuel. Un entretien individuel doit être organisé avec chaque salarié à qui l'adhésion à une convention de conversion doit être proposée.

C. Le délai de réflexion des salariés

Il est le même qu'en cas de licenciement individuel : **sept jours à compter de l'entretien préalable.** Le choix effectué par le salarié a les mêmes conséquences.

D. La notification du licenciement

Pour les salariés qui n'optent pas pour l'adhésion à la convention de conversion le licenciement est notifié au plus tôt sept jours à compter de la date fixée pour l'entretien, par une

(3) La notion d'encadrement est celle retenue en matière d'élections prud'homales. Sont concernés :
– les ingénieurs et salariés ayant une formation équivalente
– les salariés exerçant un commandement par délégation de l'employeur et ayant acquis une formation spécialisée
– les agents de maîtrise ayant une délégation écrite de commandement de l'employeur
– les VRP
(4) Art. L. 421-1 et L. 432-1.

lettre recommandée AR qui indique le motif du licenciement. Il n'existe pas dans cette hypothèse de disposition particulière pour le personnel d'encadrement.

Pour établir la liste des personnes licenciées, l'employeur doit faire application des critères retenus pour fixer **l'ordre des licenciements** tels qu'ils figurent dans la convention ou l'accord applicable à l'entreprise. En l'absence d'accord ces critères sont définis par le chef d'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et, en particulier, celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise et les qualités professionnelles (L. 321-1).

E. L'information de l'administration

Elle a lieu selon les mêmes modalités qu'en cas de licenciement individuel.

III. Licenciement de dix salariés et plus sur trente jours

A. L'information et la consultation des représentants du personnel

a) dans les entreprises de moins de cinquante salariés

L'employeur doit réunir et consulter **les délégués du personnel** en leur adressant avec la convocation les mêmes informations que celles qu'il doit fournir aux représentants du personnel en cas de licenciement de deux à neuf salariés (L. 321-3 1er alinéa), c'est-à-dire ;

– la ou les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement,
– le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé
– les catégories professionnelles concernées
– le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement,
– le calendrier prévisionnel des licenciements.

Il doit simultanément porter à leur connaissance les mesures qu'il envisage de prendre *d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, d'autre part pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.*

Dès cette première réunion, l'employeur peut consulter les délégués du personnel sur le projet de convention de conversion qu'il doit obligatoirement mettre en œuvre.

Dans cette hypothèse, il n'y a pas à proprement parler de plan social. L'offre faite aux salariés menacés de licenciement d'adhérer à une convention de conversion est la seule mesure que la loi impose à l'employeur de mettre en œuvre pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité. Mais bien entendu rien n'empêche l'employeur de proposer ou les délégués du personnel de suggérer d'autres mesures sociales d'accompagnement.

b) dans les entreprises de cinquante salariés et plus

C'est alors le **comité d'entreprise** qui doit être réuni et consulté (5). Les membres du CE doivent recevoir avec la convocation, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, c'est-à-dire les mêmes informations que les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le plan social

La loi ne reprend pas le terme de « plan social » utilisé par l'accord interprofessionnel. C'est donc à celui-ci (art. 12-1) qu'il convient de se reporter pour prendre connaissance des mesures susceptibles de figurer dans ce plan social, obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Aux termes de l'accord, le plan social, qui doit être joint à la convocation des membres du CE, prévoit des mesures telles que :

– *aménagement et/ou réduction des horaires de travail lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;*
– *temps partiel volontaire ;*
– *recours à des mesures de mutations ;*
– *recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échant, externe ;*
– *inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;*
– *étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;*
– *mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;*
– *actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;*
– *formation aux techniques de recherche d'emploi ;*
– *aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;*
– *aide au retour au pays d'origine ;*
– *mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, les ASSEDIC, ... ;*
– *conventions avec le fonds national de l'emploi ;*
– *contrats de conversion prévus au chapitre deuxième de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.*

On remarquera que lorsqu'il existe un plan social, c'est-à-dire dans les entreprises de plus de cinquante salariés en cas de licenciement de plus de dix salariés, les employeurs ne sont pas obligés de mettre en œuvre le dispositif des con-

Attention aux licenciements répétés

Lorsqu'une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus procède pendant six mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de trente personnes au total sans atteindre dix personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des six mois suivants est soumis aux dispositions régissant les projets de licenciement de 10 salariés et plus (L. 321-2).

(5) En l'absence de comité d'entreprise, notamment lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel.

(6) Le document précise le délai de réponse dont dispose le salarié ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

ventions de conversion, mais celles-ci peuvent faire partie des mesures incluses dans le plan social.

A noter également que dans les entreprises de plus de cinquante salariés où n'existe ni comité d'entreprise, ni délégués du personnel, aucun plan social ne peut leur être soumis. Les conventions de conversion redeviennent donc obligatoires.

B. La seconde réunion des représentants du personnel

a) dans les entreprises de moins de cinquante salariés

La loi n'a pas expressément envisagé une seconde réunion des délégués du personnel. Mais cette rédaction défectueuse ne peut tenir en échec la volonté des partenaires sociaux qu'une telle réunion ait bien lieu.

Au cours de la négociation, il a été en effet clairement entendu que les délégués du personnel bénéficieraient alors des mêmes prérogatives que le comité d'entreprise. De son côté, le règlement annexe à la convention du 6 janvier 1987 envisage expressément (art. 3) une seconde réunion. La circulaire ministérielle du 7 avril 1987 la prévoit également.

C'est normalement au cours de cette seconde réunion que les délégués du personnel exprimeront leur avis sur les licenciements envisagés et qu'ils seront consultés sur la convention de conversion si cette consultation n'a pas eu lieu lors de la première réunion (R. 322-8).

Puisque par hypothèse le licenciement porte sur moins de cent salariés le délai qui s'écoule entre les deux réunions est **de sept jours.**

b) dans les entreprises de cinquante salariés et plus

La loi et l'accord prévoient expressément la tenue d'une seconde réunion du CE. Le délai qui doit s'écouler entre les réunions est le suivant :

– **sept jours** si le nombre de licenciements est inférieur à cent,

– **quatorze jours** si le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante,

– **vingt-et-un jour** si le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Ce délai peut toutefois être allongé par convention ou accord collectif de travail.

Dans le délai de notification du licenciement au salarié l'employeur doit mettre à l'étude les suggestions du comité d'entreprise sur les mesures sociales envisagées et leur donner une réponse motivée (L. 321-4).

C) L'offre d'adhérer à la convention de conversion

Lorsque le dispositif des conventions de conversion est obligatoire, c'est à l'issue de la seconde réunion des représentants du personnel, que l'employeur doit informer individuellement les salariés par un document de la possibilité qu'ils ont d'adhérer à la convention de conversion. A ce document est joint une notice présentant les caractéristiques de la convention. Le document porte mention de la date à laquelle il est remis au salarié. Le salarié dispose alors d'un délai de réflexion de **quinze jours** pour prendre sa décision (6). L'absence de réponse dans ce délai équivaut à un refus.

Attention : l'accord du 20 octobre 1986 (art. 8) et le règlement annexe à la convention du 6 Janvier 1987 (art. 3) précisent à juste titre que le délai de 15 jours court à compter de la date figurant sur le document remis au salarié. La loi fait courir ce délai à compter de la seconde réunion des représentants du personnel. Dans la pratique il est possible que ces deux dates ne coïncident pas toujours. Pour éviter tout litige il est préférable que le salarié prenne sa décision avant l'expiration des 15 jours suivants la seconde réunion.

Le salarié adhère

Le contrat de travail est rompu du fait d'un commun accord des parties à l'expiration du délai de quinze jours (L. 321-6). L'adhésion à la convention prend effet le lendemain de cette rupture. Le salarié perçoit alors les mêmes indemnités que celles indiquées en cas de licenciement individuel.

Le salarié n'adhère pas

Dans ce cas, le licenciement lui est notifié dans les conditions indiquées plus loin.

D. La notification du projet de licenciement à l'administration

– **Envoi simultané** au directeur départemental du travail et de l'emploi (DDTE) des informations et documents joints à la convocation à la première réunion des représentants du personnel (L. 321-4 et R. 321-3).

– **Notification du projet de licenciement** au DDTE au plus tôt le lendemain de la première réunion (7). Elle est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion (L. 321-7) ainsi que des précisions suivantes :

– nom et adresse de l'employeur

– nature de l'activité et effectif de l'entreprise ou de l'établissement

– nombre des licenciements envisagés

– le cas échant modifications apportées aux informations déjà transmises.

Sont ultérieurement adressés au DDTE les procès-verbaux des réunions des représentants du personnel qui doivent comporter leurs avis, suggestions et propositions.

– **A l'issue de la seconde réunion** des représentants du personnel, l'employeur doit encore indiquer au DDTE :

– les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification des salariés dont le licenciement est envisagé,

– les modifications qui ont pu être apportées au calendrier prévisionnel des licenciements ou aux mesures sociales d'accompagnement.

– **Le délai** dont dispose le DDTE, ou l'inspecteur du travail en cas de délégation de signature, pour effectuer la vérification prévue par la loi (respect des procédures légales et conventionnelles de consultation des représentants du personnel, respect des règles d'élaboration des mesures sociales, contrôle de la mise en œuvre effective de ces règles) est le suivant :

– **quatorze jours** si le nombre des licenciements est inférieur à cent salariés,

(7) En l'absence d'institutions représentatives du personnel l'employeur notifie directement à l'autorité administrative le projet de licenciement en joignant le cas échant les procès-verbaux de carence visés aux articles L. 423-18 et L.433-1-3, ce qui fait courir le délai à respecter pour l'envoi des lettres de licenciement visé à l'article L. 321-6 (cir. min.§ 1-12).

Procédure de licenciement des délégués

Le licenciement des délégués élus et des représentants syndicaux au comité d'entreprise doit être soumis pour avis au comité d'entreprise. L'ordre du jour doit indiquer expressément le projet de licenciement du ou des délégués concernés.

L'article R. 436-2 (1) précise que lorsque le délégué est inclus dans un licenciement collectif pour motif économique concernant au moins 10 salariés dans une même période de trente jours, la délibération du comité d'entreprise sur le projet de licenciement du délégué ne peut avoir lieu **avant la seconde réunion du comité.**

Une fois effectuée la procédure devant le comité, l'employeur doit accompagner la demande d'autorisation de licenciement qu'il adresse à l'inspecteur du travail de la copie de la notification du projet de licenciement économique qu'il a adressée au DDTE au plus tôt au lendemain de la date prévue pour la première réunion des représentants du personnel.

On sait par ailleurs que les salariés disposent d'un délai de 7 ou 15 jours à compter, selon le cas, de l'entretien préalable ou de la seconde réunion des représentants du personnel pour opter en faveur d'une convention de conversion, le silence équivalant à un refus.

Les délégués ne doivent pas être privés du bénéfice des conventions de conversion mais ils ne peuvent non plus renoncer à l'application de leur statut protecteur. Or il est possible que, dans la pratique, l'inspecteur du travail ne prenne sa décision que postérieurement à l'expiration du délai d'option.

Pour ce faire il nous semble nécessaire que les délégués qui souhaitent bénéficier d'une convention de conversion le fassent savoir à l'employeur avant l'expiration de ce délai, mais en prenant soin de préciser que c'est sous réserve de la décision de l'inspecteur du travail à intervenir. On trouvera ci-dessous un modèle de lettre.

Modèle de lettre

Objet : Convention de conversion
Acceptation sous réserve

Lettre RAR

Monsieur

Vous m'avez proposé le ..... de bénéficier d'une convention de conversion.

J'accepte par la présente cette proposition.

Toutefois je ne donne mon accord que sous réserve de la décision à intervenir de l'inspecteur du travail qui doit statuer sur la demande d'autorisation de me licencier que vous lui avez adressée.

Cet accord ne peut donc valoir renonciation au maintien de mon contrat de travail dans l'hypothèse où l'inspecteur du travail refuserait d'autoriser mon licenciement.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

(1) dans sa rédaction résultant du décret n° 87-134 du 27 février 1987.

– **vingt-et-un jours** si le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante,
– **trente jours** si le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Si une convention ou un accord collectif prévoit un délai plus long entre les deux réunions des représentants du personnel, le délai imparti à l'administration ne peut être inférieur au délai conventionnel augmenté de sept jours (L. 321-7).

Le délai court à compter de la date d'envoi de la notification du projet de licenciement. L'avis du DDTE est transmis à l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre accompagnée d'un reçu que l'employeur date et signe (8).

E. La notification du licenciement

Le licenciement est notifié aux salariés qui n'ont pas opté pour la convention de conversion. Comme indiqué à propos des licenciements de 2 à 9 salariés, l'employeur établit la liste des personnes licenciées en faisant application des critères fixés par la convention collective ou, à défaut, définis par lui après consultation du CE.

Le délai de notification

L'envoi des lettres de licenciement qui doivent indiquer le motif économique de la rupture, ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai qui court à compter de la notification faite à l'administration du projet de licenciement. Ce délai (9) ne peut être inférieur à :

– **trente jours** lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent,
– **quarante-cinq jours** lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante,
– **soixante jours** lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

a) Ce délai peut être augmenté

Une convention ou un accord collectif peuvent prévoir cet allongement (c'est le cas par exemple de l'accord du 13 février 1987 dans les industries chimiques).

b) Ce délai peut être réduit

Le DDTE, ou l'inspecteur du travail en cas de délégation de signature, peuvent décider la réduction du délai dans deux cas :

• lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions des licenciements, et notamment sur les mesures sociales, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement. Il doit donc s'agir à notre sens, d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

• lorsque l'entreprise applique les dispositions pré-existantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant le même objet. C'est le cas par exemple dans la branche des travaux publics où existe un accord faciiitant le recours aux préretraites FNE par un système de mutualisation. De ce fait les délais plus courts prévus dans cette branche par l'accord du 29 octobre 1986 peuvent entrer en vigueur avec l'autorisation du DDTE, ou de l'inspecteur du travail, qui se sera assuré auparavant de l'application effective des mesures indiquées ci-dessus.

Toutefois le délai ne peut être inférieur à celui dont dispose l'administration pour effecteur le contrôle que la loi lui confie.

(8) Si l'employeur refuse de signer il en est fait mention sur le reçu.
(9) C'est dans ce délai que peut être saisie éventuellement la commission paritaire de l'emploi des difficultés survenues au sujet du projet de licenciement (art. 14 de l'accord).

La procédure de demande de réduction est fixée par voie réglementaire.

– La demande est adressée au plus tôt en même temps que la notification faite au DDTE du projet de licenciement, c'est-à-dire le lendemain de la première réunion des représentants du personnel.

– Elle fait référence à la convention ou à l'accord collectif indiqué et précise :

• la réduction de délai demandé,

• celles des dispositions de la convention ou de l'accord que l'employeur s'engage à appliquer ainsi que la description de leur mise en œuvre (R. 321-2).

– Le DDTE ou l'inspecteur du travail dispose pour statuer du délai de quatorze, vingt-et-un ou trente jours selon l'importance des licenciements dans lequel il effectue le contrôle de la procédure que la loi lui confie (art. 321-1). Mais au minimum, il dispose d'un délai de sept jours non renouvelables à compter de la date de réception de la demande de réduction de délai. La décision est notifiée à l'employeur par lettre recommandée. En l'absence de décision prise dans le délai indiqué ci-dessus, la demande est réputée rejetée.

c) Ce délai peut être prorogé

Lorsque l'administration relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle a pour mission d'effectuer, elle adresse à l'employeur un avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée, avec une copie de ses observations au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

L'employeur est tenu de répondre aux observations de l'administration et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. A défaut, le délai prévu pour la notification des licenciements est prorogé jusqu'à la date d'envoi de cette réponse. (Voir p. 29).

La consultation des représentants du personnel

Il ne s'agit pas ici de revenir sur le déroulement de la procédure de consultation ni de développer le rôle des représentants du personnel qui fait l'objet d'un autre article. Seuls quelques problèmes particuliers seront examinés.

1. Les caractéristiques de la première réunion

La loi, on l'a vu, prévoit que les représentants du personnel, comité d'entreprise ou délégués du personnel selon le cas, sont réunis et consultés sur le projet de licenciement collectif. Lorsque le licenciement porte sur dix salariés et plus les représentants du personnel tiennent une seconde réunion. Le délai qui s'écoule entre les deux réunions ne peut selon la loi être supérieur à sept, quatorze ou vingt-et-un jours selon l'importance du licenciement.

a) La nécessité d'une information complète

A notre avis, pour que le délai indiqué ci-dessus puisse commencer à courir, il faut que la première réunion des représentants du personnel se soit tenue régulièrement et notamment que **l'information** que la loi et l'accord leur destinent leur ait été correctement transmise. Si cette information est inexistante ou manifestement insuffisante, on ne peut considérer que la première réunion, au sens de la loi et de l'accord, ait été tenue et que le délai ait commencé à courir. On n'est pas alors en présence d'une véritable « première réunion ».

On peut à ce sujet faire le rapprochement avec la jurisprudence du Conseil d'Etat qui, sous l'empire des textes antérieurs, décidait que le délai devant s'écouler entre la consultation du CE et l'envoi de la demande d'autorisation à l'administration ne pouvait courir qu'à partir du moment où des renseignements complets lui avaient été communiqués, notamment en ce qui concerne les motifs du licenciement, le plan social et les mesures de reclassement (CE 4 juillet 1986, Sté Travaux et Entretiens industriels).

b) La nécessité d'un débat

On peut considérer de plus que dès cette première réunion, **la consultation** des représentants du personnel doit être entamée. C'est ce qu'a décidé une des premières décisions judiciaires rendue à propos de l'application des nouveaux textes : « chacune des deux réunions a pour objet la consultation du comité » (TGI Paris, 9 mars 1987, CCE Bidermann).

La consultation, pour être valable, exige non seulement que les représentants du personnel aient été suffisamment informés mais qu'un débat ait pu s'engager. Là encore, on peut faire le rapprochement avec la jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat qui décidait que le délai devant s'écouler entre la consultation du comité et l'envoi de la demande d'autorisation à l'administration ne pouvait courir qu'à partir du moment où la discussion au sein du comité avait pu s'engager (10).

Ainsi s'il est admis que la consultation doit commencer dès la première réunion du CE, l'employeur ne pourra se contenter de fournir au cours de celle-ci l'information requise et renvoyer la discussion à la réunion suivante. Une réunion tenue dans ces conditions ne pourrait constituer, à notre avis, la « première réunion ».

De même à partir du moment ou l'information destinée au CE aura été complète, les représentants du personnel devront engager la discussion avec l'employeur.

2. Les caractéristiques du délai séparant les deux réunions

La loi considère qu'il s'agit d'un délai maximum. A la vérité des nuances s'imposent.

a) **le délai peut être allongé** par voie de convention ou d'accord collectif (L. 321-3).

(10) CE 22 avril 1983 Quillery, Droit Social p. 615, avec les conclusions du commissaire du gouvernement Y. Robineau. Mais la date de consultation n'est pas toujours celle de la réunion au cours de laquelle le CE émet son avis (CE 7 mars 1980, SA Recherche et expansion thérapeutique international).

b) pour que le délai puisse courir, il faut qu'une véritable première réunion, au sens où l'on a indiqué ci-dessus, se soit tenue. Dès lors :

– **Les parties** en présence, employeur et comité d'entreprise, peuvent elles-mêmes fixer la date de la réunion qu'elles considèrent comme étant le point de départ de la procédure de consultation. Ainsi dans une affaire opposant le CCE de l'entreprise Bidermann à la direction de celle-ci, la cour d'appel de Paris a considéré, que d'un commun accord, les parties en présence avaient accepté de subordonner l'application de la procédure de consultation à la mise en œuvre de l'expertise comptable décidée par le CCE (CA Paris, 23 mars 1987).

– **Le juge** sera amené, le cas échéant, à décider en cas de litige quelle est la réunion qui doit être considérée comme étant la « première réunion » des représentants du personnel qui marque le début de la procédure.

3. L'intervention de l'expert-comptable

En cas de licenciement de dix salariés et plus sur trente jours, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable. La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (L. 434-6, Action juridique n° 48 D p 3).

La question se pose de savoir comment la mise en œuvre de ces dispositions s'intègre dans la procédure de consultation du CE.

Saisi en référé de ce problème, le tribunal de grande instance de Paris a considéré, à juste titre, que *« le recours à une expertise comptable serait privé de la majeure partie de son intérêt, si le comité d'entreprise devait formuler son avis dès la toute première réunion, avant même d'avoir connaissance du résultat des investigations de son expert ; qu'il est en effet évident que le rapport de l'expert constitue l'un des éléments essentiels en fonction desquels les représentants du personnel peuvent utilement se prononcer. »*

Il en a déduit que l'expertise comptable devait *« nécessairement précéder l'engagement de la consultation ».* Pour ce faire, et afin d'éviter que la procédure ne soit abusivement retardée, le juge des référés a fixé au CCE une date à laquelle il devait être en mesure d'émettre son avis.

En l'espèce, le souci du juge de donner toute leur portée aux dispositions légales relatives à l'assistance du CE par un expert doit être relevé. Pour ce faire, il considère que le début de la consultation, c'est-à-dire du débat CE/employeur, ne peut avoir lieu avant que le CE ait pris connaissance du rapport d'expertise.

Licenciements économiques en cas de redressement ou de liquidation judiciaire

Les licenciements peuvent intervenir
– soit pendant la période d'observation s'ils sont « urgents, inévitables, indispensables », avec l'autorisation du juge commissaire
– soit dans le cadre du plan de continuation ou de cession de l'entreprise, soit dans le cadre de la liquidation, avec l'autorisation du tribunal de commerce (1).

La consultation des représentants du personnel

L'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas doit consulter les représentants du personnel dans les conditions du droit commun des licenciements économiques (L. 321-9).

Qui est consulté ?

– **Licenciement individuel** : pas de consultation obligatoire (2)

– **Licenciement collectif**
- dans les entreprises de moins de 11 salariés : *le représentant des salariés*
- dans les entreprises de 11 à 50 salariés : *les DP, à défaut le représentant des salariés*
- dans les entreprises de 50 et plus : *le CE, à défaut les DP*

L'information de l'administration

Avant de notifier les licenciements, l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur selon le cas doit informer le DDTE (L. 321-8). Les renseignements suivants doivent être communiqués.
– nom et adresse de l'employeur
– nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement
– nombre de salariés employés dans l'entreprise ou l'établissement
– date à laquelle a été prononcé le jugement de redressement ou de liquidation judiciaire
– nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié dont le licenciement est envisagé
– mesures prises pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité
– calendrier prévisionnel des licenciements

Le procès-verbal de la réunion des représentants du personnel ou, le cas échéant, l'avis du représentant des salariés est transmis au DDTE.

Un projet de loi actuellement en préparation prévoit que les salariés licenciés dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire pourront bénéficier d'une convention de conversion.

(1) Action juridique n° 54/55, numéro spécial consacré au redressement et à la liquidation judiciaires des entreprises.
(2) Eventuellement le CE est consulté en vertu de ses pouvoirs généraux si ce licenciement peut être considéré comme une mesure touchant à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise.

Statuant sur l'appel de la direction, la cour de Paris s'est bornée à constater qu'en l'espèce les parties en présence (CE et direction) avaient d'un commun accord décidé que l'engagement de la consultation n'aurait lieu qu'une fois l'expertise réalisée.

La prudence de la cour d'appel montre la difficulté à concilier la nouvelle procédure de licenciement avec les droits du comité.

4. La consultation du CCE

Lorsque l'entreprise est constituée d'établissements distincts, il convient de déterminer à quel niveau se situe la consultation des représentants du personnel. Plusieurs hypothèses doivent être distinguées.

a) Des licenciements ne sont prononcés que dans un seul établissement

Dans ce cas, la procédure d'information et de consultation prévue aux articles L. 321-2 et L. 321-4 doit se dérouler au niveau de l'établissement concerné. C'est le comité d'établissement ou, le cas échéant, les délégués du personnel élus dans cet établissement qui seront réunis et consultés. Encore faut-il que ces licenciements relèvent bien de la compétence du chef d'établissement en cause, c'est-à-dire en réalité que le motif qui les fonde se rapporte strictement à l'établissement considéré.

C'est déjà ce que décidait le Conseil d'Etat sous l'empire de la législation antérieure (CE 11 juin 1982, CFEM, Rec. p. 218).

b) Des licenciements sont prononcés dans plusieurs établissements

Dans ce cas (11) les licenciements s'inscriront le plus souvent dans une politique globale de restructuration décidée au niveau de l'entreprise. Les règles suivantes seront alors applicables :

– **Le nombre des licenciements,** qui détermine les délais applicables, est obtenu en faisant la somme des licenciements envisagés dans les différents établissements. C'est déjà ce que préconisait le ministère du travail (Cir. min. CDE n° 68 du 13 Novembre 1978).

– **C'est au niveau du CCE** que se déroule la procédure d'information et de consultation. C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation dans une affaire où les motifs justifiant les licenciements touchaient à l'ensemble de l'entreprise, où les mutations étaient prévues au niveau national. Les licenciements envisagés excédaient donc les pouvoirs des directeurs d'établissement. (Cass. crim. 21 mars 1979, Bull. p. 332).

Mais à notre avis, la consultation du CCE n'est pas un obstacle à ce que les comités d'établissement soient ensuite réunis. Il est nécessaire en effet que les incidences concrètes des mesures décidées au niveau central soient examinées au niveau local par les représentants du personnel des établissements touchés par les licenciements ou les mutations. C'est d'ailleurs ce qui se passe dans la pratique sans difficulté notable.

De son côté l'administration considère dans cette hypothèse que le CCE et tous les comités d'établissements doivent être informés et consultés, la procédure définie aux articles L. 321-2 à L. 321-4 devant se dérouler au niveau des établissements.

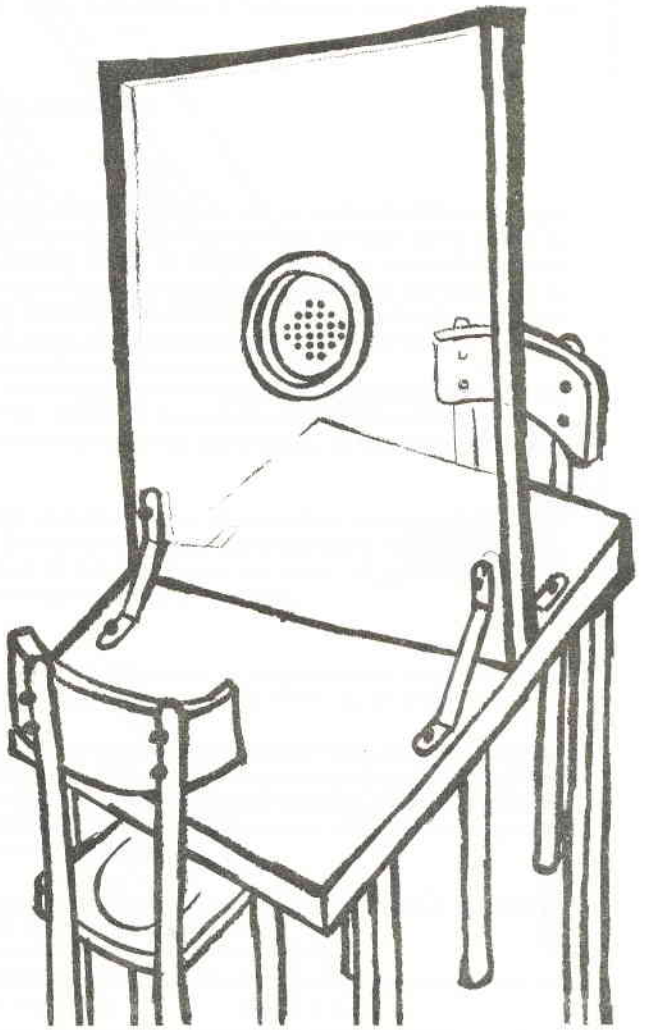
Attention : il ne faut pas exclure à priori l'hypothèse où des licenciements envisagés dans une même période dans des établissements différents ne reposent pas sur des motifs économiques communs touchant l'ensemble de l'entreprise. Dans ce cas, la procédure de consultation se déroule au niveau des différents comités d'établissement. Mais il convient d'être vigilant car si les licenciements sont véritablement simultanés et revêtent quelque importance, il est probable qu'ils s'inscrivent dans une politique d'ensemble décidée au niveau de l'entreprise.

5. La fin de la procédure de consultation

La procédure de consultation des représentants du personnel ne se termine pas avec la seconde réunion.

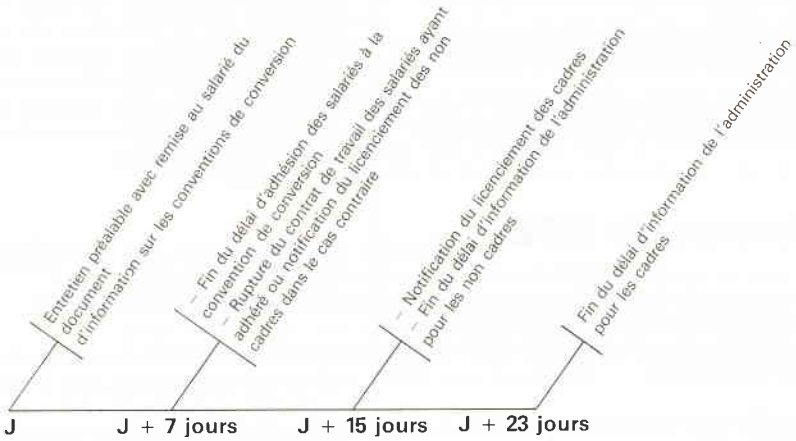
En effet, l'employeur doit mettre à l'étude les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donner une réponse motivée « dans les délais prévus à l'article L. 321-6 », c'est-à-dire dans les trente, quarante-cinq ou soixante jours à compter de la notification du projet de licenciement à l'administration selon l'importance du licenciement.

(11) Il faut rattacher à cette hypothèse celle où les licenciements ne concernent qu'un établissement mais s'accompagnent de transferts d'activités dans d'autres établissements. Cass. crim. 6 novembre 1975 Synd. CFDT Hachette, Bull. p. 641.



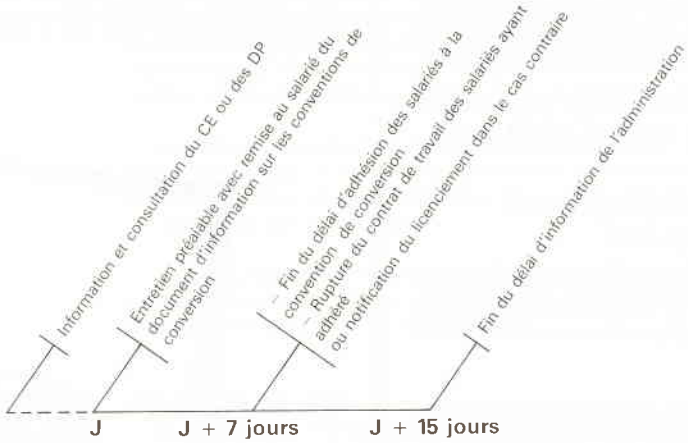
1

Licenciement individuel



2

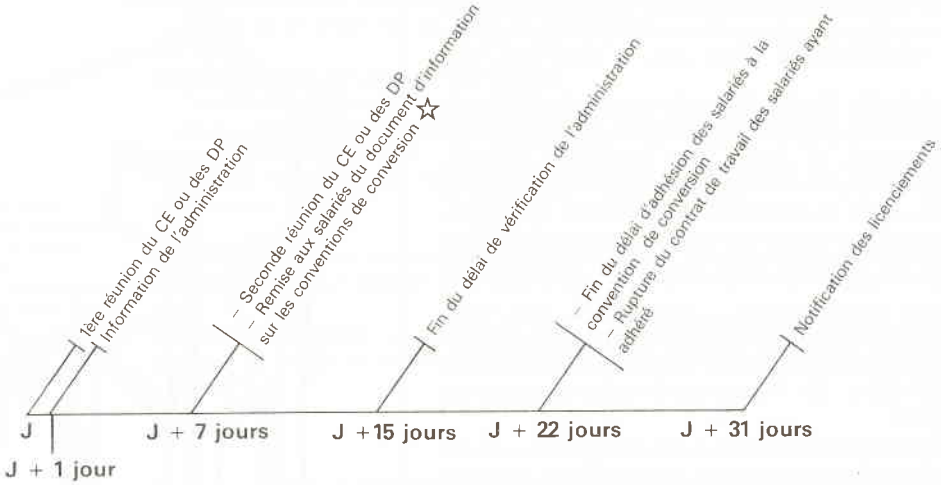
De 2 à 9 licenciements

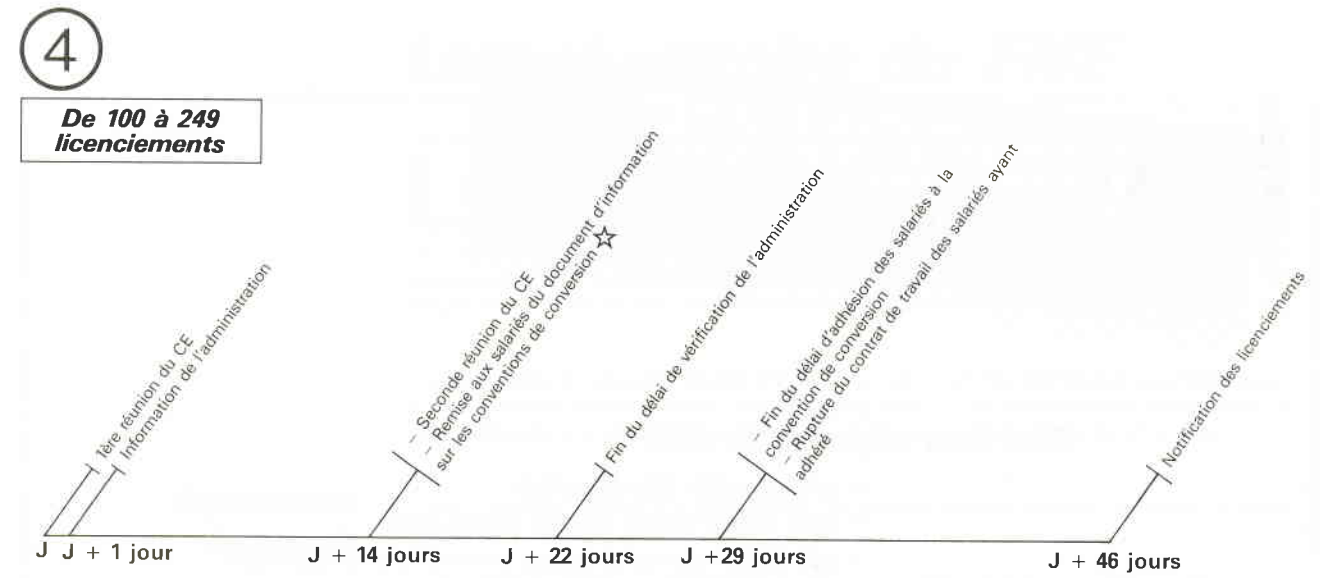


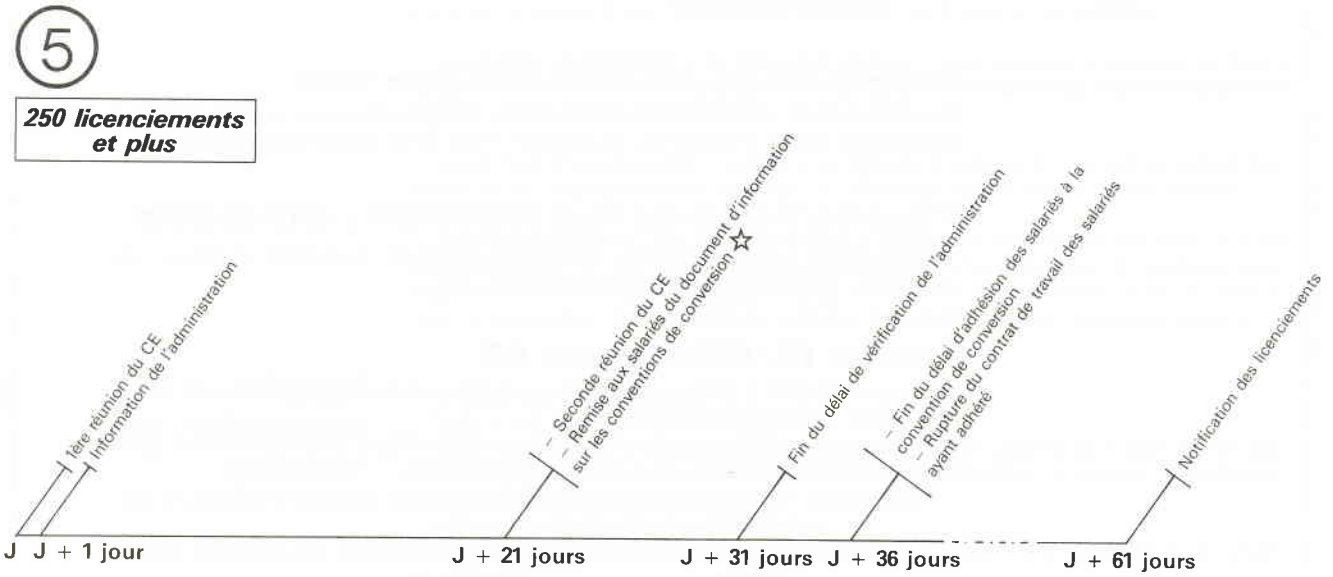
Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel doivent être préalablement informés et consultés.

3

De 10 à 99 licenciements







Attention

Dans les schémas 3, 4 et 5 on suppose :
– que l'information de l'administration a lieu dès le lendemain de la première réunion du CE ou des DP,
– que le document d'information sur les conventions de conversion est remis aux salariés le jour de la seconde réunion et porte la date de celle-ci.

☆ *Rappel*

Les conventions de conversion sont facultatives pour les licenciements de 10 salariés et plus dans les entreprises de 50 salariés et plus où existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Elles font alors partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social.

LIAISON CE

LA REVUE DES CHSCT, CE ET SIMILAIRES

Vous êtes responsable dans :

- un comité d'entreprise
- une CAS (caisse d'action sociale EDF)
- un COS (comité d'œuvres sociales fonction publique)
- un CHSCT
- un syndicat

• Liaison CE est une revue faite pour vous.

Vous y trouverez : informations, orientations, fiches techniques, expériences sur les activités des CE et similaires, coopération entre CE et collectivités locales, etc...

• Tous les thèmes qui vous intéressent y sont abordés :

Culture, sport, vacances, loisirs, conditions de travail, formation continue, restauration, gestion du CE, économie-emploi, etc...

• Liaison CE, CELIC, Forum CE

En vous abonnant à Liaison CE, vous serez informé des suites du Forum CE et des autres activités du CELIC.
Avec maintenant 30 associations locales Inter-CE, le CELIC propose tout une série d'actions dans lesquelles vous pouvez vous inscrire :

- formation : avec des sessions sur le CE employeur, la communication, la restauration, le sport, etc...
- information : en plus de la revue, 9 dossiers spécifiques actuellement disponibles.
- conseil : audit de CE ou d'une activité : vacances, communication, restauration, etc...

N'hésitez pas à nous appeler, si vous avez besoin d'informations complémentaires.

Nom et prénom .....

Organisme ou entreprise .....

Adresse .....

Je désire recevoir gratuitement un exemplaire de la revue : ☐ oui ☐ non

Je désire m'abonner à la revue « Liaison CE » : ☐ oui ☐ non

- 1 abonnement annuel pour un CE ..... 480 F
- 3 abonnements annuels pour un CE ..... 1200 F (soit une réduction de 240 F)
- au-dessus de 3 : 400 F par abonnement
- 1 abonnement pour une organisation CFDT ..... 350 F

Chèque à l'ordre du CELIC - CCP 582 29 Y PARIS

CELIC-LIAISON CE - 35, rue Compans 75019 Paris - Tél. (1) 42 01 89 91 et 42 01 88 09

Le rôle des représentants du personnel

par Geneviève Rendu

Confrontés à une procédure de licenciement collectif, les représentants du personnel ont trois missions essentielles à assumer :
– Examiner la réalité et le sérieux du motif économique invoqué par l'employeur au regard de la connaissance qu'ils ont de la réalité de l'entreprise et du groupe ou de la branche d'activité à laquelle elle appartient.
– Examiner les mesures sociales d'accompagnement dans la triple perspective d'éviter tout licenciement, d'en réduire le nombre et de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.
– Etre attentifs aux critères utilisés pour la détermination de l'ordre des licenciements.

I. L'examen du motif économique

1. Le dossier de l'employeur
2. Le rôle des délégués

II. L'examen des mesures sociales d'accompagnement

A. Les obligations de l'employeur

1. Dans les entreprises soumises à un plan social
2. Dans les entreprises non soumises à un plan social
3. Consultation ou négociation ?

B. Le rôle des représentants du personnel

1. La réduction du temps de travail
2. Le recours à une politique de mutations internes
3. Les mesures spécifiques à certaines catégories de personnel
4. L'aide aux départs volontaires ou anticipés
5. L'aide au retour au pays d'origine
6. Les conventions avec le FNE

III. L'examen de l'ordre des licenciements

A. S'opposer aux licenciements discriminatoires

1. Le principe de non discrimination

2. L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe

3. L'interdiction des discriminations fondées sur l'origine

4. L'interdiction des discriminations fondées sur l'appartenance syndicale

B. Rechercher l'objectivité et la transparence des critères de choix

1. Les critères sont fixés conventionnellement

2. Les critères ne sont pas fixés conventionnellement
a) les critères légaux
b) l'interprétation jurisprudentielle

C. Rechercher des garanties dans des cas particuliers

1. Les départs volontaires ou négociés

2. Les salariés sous contrat à durée déterminée

3. Les femmes en état de grossesse ou de maternité

4. Les salariés handicapés

5. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

I. L'examen du motif économique

Le dossier de l'employeur

Ce dernier doit fournir au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un document écrit contenant les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduit à présenter le projet de licenciement collectif. Cette obligation pèse sur toutes les entreprises quelle que soit leur taille ou l'importance du licenciement dès lors que ce licenciement est collectif.

Si l'employeur a régulièrement respecté ses obligations en matière d'information économique trimestrielle, semestrielle, ou annuelle (1), le comité devrait normalement être déjà alerté de l'existence d'une situation préoccupante avant même la remise du dossier. Il en est évidemment autrement si l'employeur ne respecte aucune de ses obligations.

Le rôle des délégués

Face à une procédure de licenciement collectif, les représentants du personnel ont deux questions successives à se poser : la situation économique est-elle de nature à justifier un licenciement économique ? La situation économique est-elle de nature à justifier l'importance du licenciement projeté ?

Dans ce domaine, l'efficacité des représentants du personnel est conditionnée :
– par l'importance qu'ils auront consacrée dans le passé à la marche de l'entreprise, à sa situation financière, à l'étude des **comptes prévisionnels** (1), à l'introduction des nouvelles technologies, à la situation de l'emploi et **au plan de formation** (2) ;
– par la manière dont l'information délivrée par l'employeur aura été analysée et traitée le cas échéant avec le concours d'un expert (3) ;
– par leur capacité
- à inciter l'employeur à dévoiler sa stratégie prévisionnelle tant au niveau de la production, que de l'emploi et de la formation lorsque cette stratégie de gestion prévisionnelle existe,
- à utiliser les nouveaux moyens donnés par la loi du 1er mars 1984 relative à la prévention des difficultés des entreprises et plus particulièrement le droit d'alerte (Action Juridique n° 54/55).

A défaut, la mission des représentants du personnel confrontés à un problème de licenciement collectif sera rendue très difficile même si dans certains cas, ils peuvent se faire aider par un expert-comptable (cf. encadré).

II. L'examen des mesures sociales d'accompagnement

A. Les obligations de l'employeur

En stipulant que la direction « doit envisager toute disposition tendant à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité », le premier alinéa de l'article 12 de l'accord interprofessionnel pose implicitement le principe général suivant : le licenciement économique doit être un **ultime recours**, une fois les recherches de solutions alternatives épuisées. Compte tenu de la place de cet alinéa dans l'article 12, on peut considérer que cet objectif s'impose aux employeurs quelle que soit la taille de l'entreprise ou l'importance du licenciement collectif projeté.

Les modalités concrètes de cet objectif varient cependant selon la taille de l'entreprise et l'importance du licenciement.

(1) L'information économique du comité d'entreprise, Action Juridique n° 43 D p. 3. La prévention des difficultés des entreprises. Action Juridique n° 54/55 p. 9 et suivantes.

1) Dans les entreprises où un plan social est obligatoire

Champ d'application

Le plan social est obligatoire dans les entreprises et pour les licenciements de 10 salariés et plus.

Contenu

La liste des clauses susceptibles d'être inscrites dans le plan social n'est pas impérative du fait de l'utilisation de l'expression « des mesures telles que ». Elle n'est donc qu'énumérative. Mais ce plan social ne saurait se résumer à une seule mesure, en particulier si cette mesure se limite à une proposition de convention de conversion. Le plan social doit avoir un contenu suffisant au regard des moyens de l'entreprise.

Le plan social présenté au comité d'entreprise ne doit pas être une ébauche. Certes il doit s'agir d'un projet amendable par la discussion interne mais il doit être suffisamment élaboré dès la première réunion du comité. Dans le cas contraire et compte tenu de la brièveté des délais entre la première et la deuxième réunion du comité d'entreprise, la consultation n'aurait alors qu'un caractère purement formel puisque la mise en œuvre de certains éléments du plan social peut être effectuée immédiatement après la seconde réunion du comité.

2) Dans les entreprises où un plan social n'est pas obligatoire

Champ d'application

Il s'agit des entreprises de moins de 50 salariés ainsi que des entreprises de plus de 50 salariés qui envisagent de licencier moins de 10 salariés.

Contenu

Les employeurs sont dans ce cas soumis à des obligations minimales précises :

– Proposer aux salariés concernés par le licenciement l'adhésion à une **convention de conversion**. Le caractère obligatoire de cette mesure ne fait aucun doute.

– Procéder à une « exploration attentive des possibilités offertes par **les conventions d'allocations spéciales du FNE ».** (art. 12 II de l'accord du 10 février 1969 modifié). Certains ont considéré que cette mesure n'avait qu'une portée « pédagogique ». Ce point de vue n'est pas le nôtre. S'il est évident que rien n'oblige une direction à conclure une convention FNE, il n'en demeure pas moins que l'employeur doit avoir procédé à des investigations dans ce domaine, et s'expliquer devant le comité d'entreprise ou, à défaut, devant les délégués du personnel sur les raisons de ses choix.

Enfin, rappelons que selon une règle constante du droit du travail, les obligations minimales prévues par l'accord interprofessionnel et la loi ne font jamais obstacle à des clauses plus favorables. Ceci signifie que rien n'empêche une direction de présenter des mesures relevant de la liste du « plan social ».

3) Consultation ou négociation ?

Cette question renvoie à deux problèmes distincts.

Syndicat ou comité d'entreprise ?

La loi réserve aux seuls syndicats la négociation d'accords collectifs (L. 132-2) s'agissant des droits des salariés. Le comité d'entreprise n'est pas un organe de négociation avec

(2) Le plan de formation, Action Juridique n° 53 J p. 3.
(3) L'expert-comptable du comité d'entreprise, Action Juridique n° 48 D p. 3 et suiv. ; Action Juridique n° 54/55 p. 11 et 12.
• l'expertise judiciaire de gestion, Action Juridique n° 54/55 p. 12 et 13.
• l'expert en technologie, Action Juridique n° 59 D p. 7.
• les experts du comité d'entreprise, Action Juridique n° 37 D p. 10 ; Action Juridique n° 53 J p. 8 ; Action Juridique n° 54/55 p. 12.

Le comité d'entreprise et l'expert-comptable

L'assistance d'un expert comptable est possible chaque fois qu'est engagée une procédure de consultation pour un licenciement affectant au moins 10 personnes dans une entreprise assujettie à la législation sur les comités d'entreprise (1). Quelle est l'aide que peut apporter au comité d'entreprise un expert comptable dans ce cas précis ?

Un éclairage sur la situation économique et financière

Selon les recommandations du Conseil de l'Ordre des experts comptables d'octobre 1986, l'intervention de l'expert comptable consiste à : analyser les raisons et la pertinence de la mesure envisagée par l'employeur ; en apprécier les conséquences financières ; émettre une opinion ; examiner les analyses et les simulations qui ont conduit aux mesures proposées ; tenir compte de la situation de la branche d'activité à laquelle appartient l'entreprise ; examiner le plus objectivement possible la situation de l'entreprise et les plans de redressement en présence.

Un éclairage sur le plan social.

Bien que le Conseil de l'Ordre soit muet sur cette question, rien, d'après nous, n'interdit à un comité d'entreprise d'attribuer à l'expert comptable une mission destinée à l'éclairer sur :

• **l'évaluation et le coût du plan social** c'est-à-dire le que sur celui des propositions faites par les représentants du personnel, et le cas échéant sur le coût financier restant à la charge de l'entreprise en cas de convention avec le FNE. (2)

• **l'exploration des solutions de reclassement** compte tenu de l'environnement de l'entreprise. (3)

(1) Action Juridique n° 48 D p. 3 « L'expert comptable du comité d'entreprise ».
(2) TGI Dijon 21 octobre 1983 Dr. social 1985 p. 6
(3) Cass. soc. 5 juillet 1977 Bull. n° 450.

l'employeur. Toute proposition ou offre de « négociation » par l'employeur doit donc être traitée en deux étapes : une étape de consultation et d'avis des représentants du personnel et une étape de négociation proprement dite avec les délégués syndicaux.

La portée juridique d'un plan social

Le plan social est un document établi unilatéralement par l'employeur.

Il peut faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales et aboutir à un accord collectif dont la force juridique ne fait aucun doute.

Il peut faire l'objet d'*« engagements »* de l'employeur devant le comité d'entreprise. Mais la force obligatoire de tels engagements est incertaine.

Un engagement précis ouvrant des droits aux salariés doit normalement permettre à ces derniers d'agir en justice en vue de l'exécution d'une promesse non tenue (4). Mais l'action du syndicat s'avèrera plus délicate (5).

B. Le rôle des représentants du personnel

Il convient de l'examiner en fonction des mesures envisagées

1) La réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail constitue la première des alternatives au licenciement. Cette réduction peut prendre :
– **une forme collective** : réduction ou suppression des heures supplémentaires ; réduction temporaire de la durée légale du travail assortie ou non d'une convention FNE ; réduction durable de la durée légale du travail assortie ou non d'une convention FNE.
– **une forme individuelle** : transformation d'emplois à temps plein par des emplois à temps partiel avec ou sans convention FNE, dès lors que les salariés sont demandeurs d'une telle solution.

Le rôle des représentants du personnel

Il convient de distinguer ce qui relève d'une procédure unilatérale et ce qui relève d'une procédure négociée lorsque la réduction du temps de travail revêt un caractère collectif.

Si la réduction des heures supplémentaires ou la réduction temporaire de la durée du travail peut faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur après consultation des représentants du personnel, il n'en est pas de même en ce qui concerne la réduction durable de la durée du travail en dessous de la durée légale, en particulier lorsque l'employeur est demandeur d'une aide de l'Etat sur l'aménagement du temps de travail et la modernisation. Le bénéfice de cette aide est en effet subordonnée à l'existence d'un accord collectif passé entre les organisations syndicales et l'employeur, dans les conditions prévues par l'article L. 132-19. L'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel doit donc se combiner avec la négociation menée par les délégués syndicaux.

(4) Cass. soc. 3 février 1972 Bull. n° 94. Dans ce cas d'espèce, l'employeur avait pris un engagement écrit devant un comité de grève.
(5) Dans un arrêt du 14 juin 1984, la Chambre sociale a toutefois admis la recevabilité de l'action syndicale sur la base de l'article L. 411-1 1, en présent de la violation d'un engagement pris par la direction devant un comité d'entreprise. Cf accords d'entreprise atypiques J Savatier Droit social n° 3 p. 191.
(6) Cité par J.Y. Hocquet. Les conventions du FNE. Dr. Soc. 1985 p. 654.
(7) Convention approuvée par la France de 15 avril 1981 et applicable depuis le 28 mai 1982.

2) Le recours à une politique de mutations internes

Le recours à une politique de mutations internes est l'une des voies à privilégier pour éviter des licenciements économiques, lorsque le jeu des départs naturels et volontaires ne permet pas d'atteindre la réduction envisagée des effectifs.

Les dispositions de l'accord interprofessionnel

• En cas de mutations internes résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, l'employeur doit s'employer à éviter ces mutations entraînant un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail et des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle (art. 16 de l'accord).
• En cas de mutations internes visant à diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif et s'accompagnant d'un déclassement, les articles 17 et 18 de l'accord interprofessionnel prévoient les conditions dans lesquelles la rémunération du salarié est garantie tandis que l'article 21 de l'accord stipule que l'intéressé bénéficie d'une priorité de reclassement au cas ou un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.
• En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'article 19 garantit au salarié le maintien de son ancienneté.

Attention. L'accord interprofessionnel ne prend pas en compte la notion de groupe comme espace possible pour les reclassements ou mutations. La question va donc se poser de savoir si, en cas de contentieux sur la validité du plan social, les tribunaux judiciaires feront leur la jurisprudence du Conseil d'Etat qui invitait l'autorité administrative compétente pour autoriser les licenciements à tenir compte du groupe pour apprécier les possibilités de reclassement (CE 18 janvier 1980).

Le rôle des représentants du personnel

Il leur reviendra :
• de contrôler le jeu des départs naturels ou volontaires,
• de négocier des garanties pour les salariés à qui il est proposé une mutation ou un déclassement en particulier si la convention collective est muette sur ce sujet (proposition écrite précise, délai de réflexion, droit de retour, etc...),
• d'obtenir un élargissement des possibilités de reclassement au niveau du groupe.

3) Mesures spécifiques à certaines catégories de personnel

Comme nous le verrons plus loin, les dispositions légales n'empêchent pas le licenciement pour motif économique des femmes en état de grossesse médicalement constaté, des salariés dont le contrat est suspendu du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, des travailleurs handicapés ou âgés.

Les représentants du personnel ont pour rôle d'obtenir de l'employeur des garanties spécifiques pour ces catégories de personnes particulièrement fragilisées sur le marché du travail. Par exemple :
• le licenciement ne doit pas faire diminuer le pourcentage des bénéficiaires des dispositions relatives à **l'emploi des mutilés et des travailleurs handicapés,** parmi le personnel maintenu dans l'entreprise,
• le recours à une convention ASFNE préretraite doit s'accom-

Les conséquences d'un départ « négocié »

Lors d'un départ négocié, le salarié reçoit en général en échange de sa « démission » ou de son accord pour rompre le contrat de travail, une prime ou une indemnité d'un montant supérieur aux indemnités de préavis et de licenciement auquelles il aurait eu droit s'il avait été licencié. Cette situation n'est pas sans conséquences sérieuses pour le salarié.

Qualification de la rupture et assurance chômage.

Le droit aux allocations pour les salariés « démissionnaires » dans le cadre d'un départ négocié est subordonné à l'appréciation par la commission paritaire de l'ASSEDIC, du caractère « légitime » de la démission. Le caractère légitime peut être reconnu lorsque la démission trouve son origine dans les difficultés économiques de l'entreprise. Mais il n'existe aucune automaticité dans ce domaine.

Dans la pratique, les ASSEDIC adoptent des positions très diversifiées conformément à la circulaire n° 79 du 22 juin 1979 de l'UNEDIC qui invite les ASSEDIC, en présence de réalités diversifiées, à adopter des attitudes « appropriées ». Une directive de l'UNEDIC n° 30-87 du 31 mars 1987 recommande toutefois aux ASSEDIC la prise en charge des salariés qui ont refusé d'adhérer à une convention de conversion et des salariés qui reçoivent une aide au départ.

Qualification de la prime et régime fiscal.

Selon une instruction du 5 février 1987 (Bulletin Officiel des Impôts du 5 février 1987), l'indemnité de départ volontaire est imposable pour la partie qui excède le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement à laquelle le salarié aurait eu droit s'il avait été licencié.

Qualification de la prime et Sécurité sociale.

Le régime applicable est incertain. Un arrêt de la Cour de cassation en date du 28 juin 1979 exclut la prime de départ volontaire de l'assiette des cotisations, tandis qu'une instruction ministérielle en date du 11 octobre 1980 considère que ces sommes doivent être incluses dans l'assiette des cotisations pour la fraction excédant le montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement à laquelle le salarié aurait eu droit s'il avait été licencié.

pagner d'une garantie d'emploi pour les salariés dans la tranche d'âge inférieure,
• les femmes enceintes et les salariés accidentés dans l'entreprise doivent bénéficier d'une garantie d'emploi etc...

4) L'aide aux départs volontaires ou anticipés

Ce type d'aide recouvre en fait deux situations différentes.

Les licenciements placés sous le signe du volontariat

Il s'agit des salariés qui, à l'occasion d'une procédure de licenciement collectif, adhèrent à une convention de préretraite FNE ou à une convention d'aide à la réinsertion professionnelle. Ces salariés sont volontaires pour partir tout en étant juridiquement licenciés avec les droits attachés au licenciement.

Les départs négociés

Dans ce cas, l'entreprise prend l'initiative de susciter des départs volontaires en vue de réaliser une compression d'effectifs. Pour ce faire, l'employeur offre des avantages divers : primes d'un montant supérieur à celui de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, prêts ou matériels en vue d'une installation artisanale, etc.... Cette technique a, pour des raisons diverses, connu une extension croissante dans les dernières années. Sous réserve d'une fraude délibérée à la loi ou de pressions patronales viciant le consentement des salariés, la licéité de ce procédé a été admis par la Chambre sociale et la Chambre criminelle de la Cour de cassation (Cass. crim. 28 novembre 84 ; Cass. soc. 19 décembre 79).

Les représentants du personnel ont pour rôle :
• d'exiger la transparence des règles d'attribution des avantages accordés,
• de contrôler si le nombre de bénéficiaires est cohérent avec le nombre de licenciements annoncé lors de la procédure de consultation,
• de faire respecter le principe de non discrimination en fonction de critères tels que le sexe ou la nationalité.
• d'informer les salariés sur les risques encourus (Cf encadré).

5) L'aide au retour au pays d'origine

Cette formulation malheureuse doit s'entendre comme l'aide à la réinsertion des salariés immigrés dans leur pays d'origine par le biais d'une convention passée entre l'entreprise et l'ONI.

Les représentants du personnel ont pour rôle essentiel :
• de veiller à ce qu'une telle mesure n'ait pas un caractère discriminatoire, ce qui serait le cas si cette aide était la seule mesure du plan social,
• de négocier des garanties conventionnelles à la charge de l'entreprise,
• de vérifier la réalité du volontariat et assurer l'information des salariés sur leurs droits, les risques et les obstacles.

6) Les conventions avec le Fonds national de l'emploi

Si comme le rappelait M. Mignot « il est essentiel qu'un plan social fasse appel à des mesures diversifiées, sans être réduit à des mesures pour lesquelles l'aide de l'Etat est expressément prévue » (6) il n'en demeure pas moins que les interventions du FNE ont une importante croissante dans le traitement des licenciements collectifs. Cette situation justifie qu'une part importance de ce numéro soit consacrée à la description des aides à l'emploi. L'objectif est triple ;
– permettre aux représentants du personnel d'être mieux armés pour discuter ou négocier avec l'employeur grâce à une description globale des dispositifs d'aide à l'emploi et en particulier des dispositifs destinés à prévenir les licenciements ;
– leur donner les moyens d'assurer directement une information aux salariés concernés ou intéressés par une convention ;
– leur permettre de mesurer l'intensité de l'effort financier consenti par l'employeur et de le comparer au coût financier d'une proposition alternative formulée par les représentants du personnel.

III. L'examen de l'ordre des licenciements

Tout licenciement collectif se traduit en dernière analyse par une série de licenciements individuels. Or, en l'absence de dispositions conventionnelles suffisamment précises pour assurer la protection des salariés victimes d'un licenciement économique, les pouvoirs de l'employeur sont quasiment discrétionnaires quant au choix des salariés à licencier. Les représentants du personnel ont donc un rôle actif à jouer pour limiter l'arbitraire patronal.

A. S'opposer aux licenciements discriminatoires

1. Le principe de non discrimination

La définition de la discrimination est donnée par le droit international et le principe de non discrimination est posé tant par des règles supra nationales que nationales.

Les textes internationaux

Le principe de non discrimination est consacré par la convention internationale du travail n° 111 (7). Par discrimination, la convention n° 111 entend « toute distinction, exclusion ou préférence, fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».

Le droit communautaire (CEE)

Certains textes communautaires (Traité art. 7, art. 119. Règlement 1612 du 15 octobre 1968, directive n° 76/207 du 9 février 1976 etc..) imposent le respect du principe de non discrimination en raison de la nationalité et du sexe. La cour de justice des communautés européennes assure le respect de ce droit et peut être saisie en interprétation par toute juridiction nationale (art. 177 du Traité). Le droit communautaire s'impose au droit interne.

Les textes nationaux

Le principe d'égalité qui trouve ses racines dans la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (8) s'est concrétisé dans le droit français dans trois domaines particuliers que nous allons examiner.

2. L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe

Le fondement de cette interdiction se trouve dans le préambule de la Constitution qui déclare que « la loi garantit à la femme dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Domaine d'application de ce principe

Ce principe général s'applique :
- aux conventions collectives, accords collectifs ou contrats de travail. L'article L. 123-2 du code du travail prohibe à peine de nullité toute clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des salariés en considération du sexe (9). Des dispositions conventionnelles réservant aux seuls « pères de famille » des bonifications d'ancienneté pour déterminer l'ordre des licenciements, sont donc nulles de plein droit ;
- aux décisions de licenciement ou de mutation lorsque ces décisions sont fondées sur le sexe, la situation de famille (article 416 3° du code pénal) ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille (L. 123-1).

Les exceptions à ce principe

Le principe de non discrimination selon le sexe comporte une double limite :
- il ne s'applique pas lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante de son exercice. Cette exception a une portée restreinte en raison des termes mêmes de l'article R. 123-1 ;
- Il ne s'applique pas lorsque des dispositions particulières du code du travail concernant les femmes sont susceptibles de s'appliquer. Ce traitement différent se justifie pleinement en ce qui concerne les dispositions protectrices de la maternité. Mais certaines dispositions du code du travail comme l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, peuvent entraîner la perte de l'emploi sans que l'on puisse invoquer à l'encontre de l'employeur une quelconque discrimination.

Les sanctions applicables

– **Sanctions civiles.** Le licenciement en raison du sexe ou de la situation de famille est nul de plein droit (L. 122-45).
– **Sanctions pénales.** Le licenciement en raison du sexe ou de la situation de famille est puni pénalement (art. 416 du code pénal et article L. 152-1 du code du travail).

3. L'interdiction des discriminations fondées sur l'origine

Le fondement de cette interdiction résulte de l'article 416 3° du code pénal et de l'article L. 122-45 du code du travail. Il s'applique au licenciement en raison de l'origine, de l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race.

Un licenciement pour motif économique visant les seuls étrangers tombe sous le coup de l'interdiction des discriminations (10).

Les sanctions applicables

– **Sanctions civiles.** Le licenciement discriminatoire est nul de plein droit (L. 122-45).
– **Sanctions pénales.** Le licenciement discriminatoire est puni pénalement (art. 416 3° du code pénal).

4. L'interdiction des discriminations fondées sur l'appartenance syndicale

Le fondement de cette interdiction se trouve dans la Constitution : « Nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

La priorité de réembauchage

L'article 25 de l'accord interprofessionnel prévoit :
• une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail, pour les salariés licenciés (et pour les salariés ayant accepté une convention de conversion) lorsque ceux-ci en ont fait la demande dans **un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.**
• une obligation pour l'employeur d'informer les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur qualification. La priorité de réembauchage n'est donc pas liée à la création d'un emploi identique à celui occupé par le salarié au moment de la rupture de son contrat, mais à la création d'un emploi de même qualification.

La priorité de réembauchage est un droit important par les effets qu'elle entraîne. Il s'agit d'une mesure dissuasive à l'encontre des employeurs qui veulent, à l'occasion d'une procédure de licenciement économique, se débarrasser plus facilement des salariés « gênants » (militants syndicaux, salariés âgés, handicapés...) ou qui prennent prétexte d'un motif économique pour procéder en fait à une substitution de salariés.

Mais c'est un droit largement méconnu. Les représentants du personnel ont donc un rôle important à jouer
– pour assurer l'information la plus large possible des salariés,
– pour assurer le suivi des projets d'embauches envisagés par l'employeur et amener celui-ci à respecter ses obligations,
– pour assister les salariés en cas de non respect par l'employeur de ses obligations (1).

(1) La violation par l'employeur de l'article 25 de l'accord interprofessionnel peut donner lieu à des dommages intérêts pour le salarié. Cass. soc. 3 juin 1981 Bull n° 496.

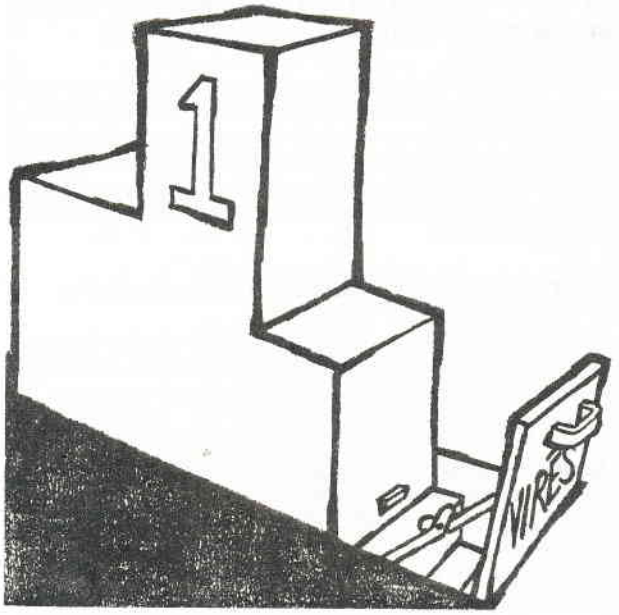
Plus précisément, l'article L. 412-2 interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne... les mesures de licenciement.

Les sanctions applicables

– **Sanctions civiles.** Le licenciement discriminatoire est nul de plein droit (L. 122-45).
– **Sanctions pénales.** Le licenciement discriminatoire est passible de sanctions pénales (L. 461 3°).

B. Rechercher l'objectivité et la transparence des critères de choix

La loi du 3 juillet 1986 a remplacé l'obligation faite à l'employeur d'indiquer à l'autorité administrative les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, par une obligation de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsque ces critères ne figurent pas dans la convention collective ou l'accord applicable à l'entreprise (L.321-2). Deux cas peuvent donc se présenter.



1. Les critères sont fixés conventionnellement

Dans ce cas et sous réserve d'une part que ces critères soient conformes aux principes de non discrimination, d'autre part qu'ils comportent au minimum les mêmes critères que ceux énoncés à l'article L. 321-2, la loi n'impose pas à l'employeur de soumettre à nouveau ces critères aux représentants du personnel.

Il en résulte que si la convention collective ou l'accord prévoit des critères flous ou si la notion de « qualités professionnelles » est mise au premier rang des critères à adopter, le pouvoir de l'employeur est quasi discrétionnaire. Par contre, si les critères sont précis, la marge de manœuvre de l'employeur est limitée car il est alors tenu de les appliquer (11). Certaines conventions collectives, notamment celle de la banque, prévoit, en cas de suppression collective de l'emploi, un processus de nature à assurer l'objectivité et la transparence des choix de l'employeur ainsi qu'un contrôle renforcé des représentants du personnel.

2. Les critères ne sont pas fixés conventionnellement

En l'absence d'accord, ces critères sont définis par le chef d'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La loi est muette sur le moment de cette consultation. A notre avis, pour que la consultation ait lieu dans les conditions prévues par l'article L. 431-5, et qu'elle ne se résume pas à une simple formalité, le débat doit avoir lieu dès la première réunion du comité d'entreprise surtout si l'employeur envisage (ou est tenu) de proposer aux salariés concernés une convention de conversion.

(8) « Tous citoyens sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».
(9) A l'exception des clauses sur la maternité.
(10) Cass. soc. 14 octobre 1986 Juri-social 1986 n° 10.
(11) Cass. soc. 14 décembre 1966 Bull. n° 942.
(12) Cass. soc. 23 avril 1959 Bull. n° 509.
Cass. soc. 15 octobre 1969 Bull. n° 537.
Cass. soc. 17 novembre 1966 Bull. n° 861.

Les critères légaux

Les critères définis par le chef d'entreprise après consultation du comité d'entreprise, doivent notamment prendre en compte les charges de famille et en particulier celles des parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise et les qualités professionnelles.

L'interprétation jurisprudentielle

Depuis 1956 et avec une remarquable constance, la Cour de cassation considère que l'énumération légale des critères n'est ni limitative, ni impérative, mais seulement indicative. Autrement dit, l'employeur peut intervertir les critères légaux, rejeter certains critères ou en ajouter d'autres, n'en retenir qu'un seul. Il peut faire prévaloir les qualités professionnelles sur l'ancienneté et celle-ci sur les charges de famille (12). Il est en droit de ne prendre en compte que les qualités professionnelles des salariés pour ne conserver à son service que les plus aptes à contribuer au redressement de l'entreprise (Cass. soc. 26 juin 1986 Bull. n° 339).

Le pouvoir discrétionnaire dont dispose l'employeur dans l'élaboration des critères se prolonge par la liberté dont il jouit pour l'appréciation des qualités professionnelles de ses salariés. Le chef d'entreprise apprécie souverainement les qualités professionnelles de ses salariés. Le juge ne saurait y substituer sa propre appréciation (13).

En conclusion, le pouvoir discrétionnaire de l'employeur ne peut être véritablement limité que si les représentants du personnel s'efforcent d'obtenir que les critères soient objectifs.

C. Rechercher des garanties dans des cas particuliers

1. Les départs volontaires ou négociés

Un problème particulier peut se poser lorsqu'une entreprise fait appel à des « volontaires », car ces volontaires remplissent rarement les critères définis à l'article L. 321-2. Le problème devient encore plus aigu lorsque les mesures d'incitation au départ « volontaire » ne sont proposées qu'aux seuls salariés dont le poste est supprimé et refusé à d'autres. Une telle pratique aboutit de toute évidence à éluder les règles légales relatives à l'ordre des licenciements.

Dans un jugement rendu le 24 février 1987, le tribunal de grande instance de Paris a considéré que si l'accord du salarié vaut renonciation individuelle à se prévaloir de l'ordre des licenciements prévus par la convention collective, « ces dérogations individuelles ne peuvent priver les instances représentatives du personnel des mesures de concertation prévues par la convention collective en cas de pareils licenciements ».

2. Les salariés sous contrat à durée déterminée

L'article L. 122-3-8 pose pour règle que le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. La question se pose de savoir si les difficultés économiques d'une entreprise peuvent constituer un cas de force majeure. Dans un arrêt du 28 avril 1986 (Bull. n° 179), la Chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'une circonstance d'ordre économique ne présente pas nécessairement les caractères de la force majeure permettant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée. Rappelons à ce sujet que pour qu'il y ait force majeure, il faut que l'événement invoqué soit à la fois imprévisible, inévitable et insurmontable.

3. Les femmes en état de grossesse ou en congé de maternité

Si la loi pose le principe de l'interdiction de licencier pendant la période de grossesse et toute la période de congé de maternité, elle prévoit cependant une exception de taille : l'employeur retrouve son droit de licencier en cas d'impossibilité, pour un motif étranger à la grossesse ou l'accouchement, de maintenir le contrat (L. 122-25-2). Pour la Cour de cassation, un tel motif est constitué par la suppression de poste (14) et le serait probablement par un licenciement collectif ou une fermeture d'entreprise.

Toutefois il convient de rappeler que :

– c'est à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité de maintenir le contrat,

– aucun licenciement ne peut être notifié à l'intéressé ou prendre effet pendant toute la période de suspension du contrat (L. 122-27).

4. Les salariés handicapés

Les travailleurs handicapés ne bénéficient d'aucune garantie légale d'emploi même s'ils figurent dans la liste des bénéficiaires déclarés au titre de la loi sur l'emploi des mutilés de guerre et des handicapés. L'article L. 323-26 prévoit seulement dans certains cas, un doublement de la durée du préavis dans la limite de deux mois.

5. Les salariés dont le contrat de travail est suspendu

Contrat suspendu du fait d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

La loi pose le principe de l'interdiction de licencier pendant les périodes de suspension, mais elle prévoit une exception. L'employeur retrouve son droit de licencier en cas d'impossibilité, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir le contrat (15). C'est toutefois à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité de maintenir le contrat (L. 122-32-2).

Contrat suspendu du fait d'une maladie.

Les salariés malades ne disposent pas d'autre garantie d'emploi que celle prévue par la convention collective applicable.

La faiblesse des garanties légales concernant certaines catégories de salariés alors que celles-ci sont particulièrement fragilisées sur le marché du travail (femmes enceintes, travailleurs âgés, travailleurs handicapés, etc.) rend nécessaire l'intervention syndicale pour obtenir par voie conventionnelle ou lors d'une procédure de licenciement des garanties spécifiques.

(13) Cass. soc. 22 février 1968 Bull. n° 119.
Cass. soc. 8 novembre 1979 Bull. n° 826.
(14) Cass. soc. 4 mai 1972 Bull. n° 316. Sur la protection de l'emploi en cas de congé de maternité ou d'adoption, voir Action Juridique n° 44 A p. 3
(15) Action Juridique n° 62 J p. 3

Le contrôle du déroulement de la procédure

Le rôle de l'administration et le rôle du juge des référés

par Pierre Lanquetin

Le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans le déroulement de la procédure préalable aux licenciements pour motif économique comporte une série d'obligations qui s'imposent aux employeurs. La pleine application de ces règles relève de l'action syndicale mais celle-ci doit pouvoir prendre appui sur l'action de l'administration du travail à laquelle la loi a maintenu dans ce domaine des prérogatives importantes. Cette action peut en outre être relayée par l'intervention du juge des référés. L'objet de cet article est de préciser les prérogatives de ces deux acteurs, administration et juge, en matière de licenciement collectif pour motif économique.

Les interventions de l'administration

1. A l'occasion des licenciements de dix salariés et plus

A) Vérification de la régularité de la procédure
- a) objet des vérifications
- b) nature juridique de l'intervention administrative

B) Faculté de réduire les délais avant licenciement

2. A l'occasion de tous les licenciements collectifs

A) Les contrôles opérés en vertu de l'article L. 611-1

B) La constatation des infractions

C) Information et conseil

Le rôle du juge des référés

1. La compétence du juge judiciaire statuant en référé

2. Dans quels cas saisir le juge des référés ?

3. Les demandes adressées au juge

L'intervention de l'administration dans le déroulement des procédures collectives de licenciement pour motif économique a été profondément réaménagée par la réforme de 1986. Ce réaménagement supprime l'autorisation administrative pour les licenciements de salariés non protégés et la CFDT a marqué en son temps sa ferme opposition à cette suppression.

Placée devant le fait accompli par la loi du 3 juillet 1986 la CFDT s'est fixée alors des objectifs prioritaires dont l'un était le maintien du maximum de possibilités d'intervention de l'administration du travail dans ces procédures. Les prérogatives conférées à l'administration dans le cadre du nouveau dispositif législatif et réglementaire sont certes d'une autre nature que celles de la période antérieure mais un examen attentif montre qu'elles demeurent importantes. D'un point de vue syndical elles sont tout à fait essentielles pour la défense des intérêts et des droits des salariés.

Il est donc de la responsabilité de l'administration du travail en général et des inspecteurs du travail en particulier d'utiliser pleinement les prérogatives que la loi leur attribue, à contre courant, le cas échéant, d'un discours idéologique qui tend à récuser toutes formes d'intervention de l'administration.

L'impulsion nécessaire à l'adoption d'une telle démarche par l'inspection du travail, ne peut guère être attendue de l'administration elle-même comme en témoigne la récente circulaire d'application relative aux licenciements économiques (circulaire DRT n° 26/87 du 7 avril 1987). Il appartient aux organisations de la CFDT d'agir en ce sens dans une relation qui respecte l'autonomie de chacun mais contribue de manière dynamique à la prise de responsabilité de tous les acteurs.

Dans cette perspective nous étudierons d'abord dans le cadre du nouveau dispositif sur les licenciements économiques les prérogatives de l'administration (I). Mais cette intervention administrative peut, dans certains cas, être relayée par l'intervention du juge judiciaire statuant en référé. Nous étudierons donc ensuite le rôle du juge des référés pour imposer à l'employeur le respect des garanties légales et conventionnelles dans la phase préalable à la rupture du contrat de travail (II).

I. Les interventions de l'administration

Le nouveau droit du licenciement pour motif économique confère des prérogatives particulières à l'administration dans le cas de licenciement de 10 personnes au moins dans une période de 30 jours (1). Mais ces prérogatives particulières n'épuisent pas le rôle de l'administration du travail en cas de licenciement collectif. La mission générale de contrôle confiée à l'inspection du travail par l'article L. 611-1 du code du travail permet aux inspecteurs de jouer un rôle actif dans toutes les procédures de licenciement collectif et de constater le cas échéant les infractions commises par l'employeur (2).

1. A l'occasion des licenciements de 10 salariés et plus

Dans le cas de licenciement de 10 personnes au moins sur 30 jours l'article L. 321-7 du code fait obligation à l'employeur de notifier le projet de licenciement au directeur départemental du travail et de l'emploi (R. 321-4) au plus tôt le lendemain de la première réunion des représentants du personnel. Il doit également lui transmettre les informations et documents prévus par le dernier alinéa de l'article L. 321-4, les alinéas 2 et 4 de l'article L. 321-7. Ces informations dont les premières sont fournies dès la convocation des représentants du personnel permettent l'exercice par l'administration de ses attributions qui sont de deux ordres, pouvoirs de vérification sur le déroulement des procédures (A) et pouvoirs de réduction des délais (B).

A) Vérification de la régularité de la procédure

Les prérogatives de l'administration en ce domaine sont énoncées par l'article L. 321-7 du code. Elles seront généralement exercées par l'inspecteur du travail puisque l'article R. 321-7 autorise une délégation de signature par le directeur départemental du travail et de l'emploi.

a) Objet des vérifications

Il est précisé par l'alinéa 3 de l'article L. 321-7. Il s'agit de s'assurer :

- que les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés,
- que les règles relatives à l'élaboration des mesures sociales ont été respectées,
- que les mesures sociales « seront effectivement mises en œuvre ».

La vérification porte donc sur deux ordres de question, l'information et la consultation d'une part, les mesures sociales d'autre part.

L'information et la consultation des représentants du personnel

Outre l'existence des réunions le texte autorise, à notre avis, l'inspecteur du travail à relever l'insuffisance des informations fournies aux représentants du personnel, le défaut ou les irrégularités de la consultation (refus de discussion, vote précipité ou au contraire refus de mettre aux voix un avis etc...) (1).

Règles d'élaboration et effectivité des mesures sociales.

L'expression « règles relatives à l'élaboration des mesures sociales » autorise-t-elle l'inspecteur du travail à une vérification sur le contenu du plan social ? Il est hors de doute que l'administration ne peut plus porter d'appréciation sur l'ampleur et la qualité du plan social. Mais à l'inverse il a été admis par les négociateurs de l'accord du 20 octobre 1986 que le plan social ne pouvait être une « coquille vide ». Le contrôle de l'existence d'un plan social, implique à notre avis le pouvoir de l'administration de relever l'insuffisance manifeste des mesures proposées par l'employeur (2).

L'expression **« seront effectivement mises en œuvre »** souligne un autre caractère nécessaire du plan social. Il s'agit de l'exigence d'effectivité relative à des mesures qui au moment où le contrôle est opéré ne sont pas encore appli-

(1) La consultation implique « un échange de points de vue et une libre discussion ». CA Paris (Corr.) 16 juin 1967 CFDT C/Cie Machines Bull. D. 1968 JP p. 332. Cf également Cass. crim. 24 novembre 1981 (Siefdrit) Juri. soc. SJ 20. 1982, Cass. crim. 31 mai 1983 Bull. crim. n° 165 p. 405.

(2) Cf Gérard Couturier « Plan social et mesures d'accompagnement » Dr. soc. n° 3, mars 1987 p. 220. L'auteur suggère l'idée que l'employeur est tenu d'une obligation générale : celle de donner au plan qu'il présente un contenu suffisant, aussi favorable que possible, compte tenu des moyens de l'entreprise.

quées. Les mesures proposées doivent donc revêtir à ce stade de l'examen un caractère suffisant de crédibilité pour constituer des mesures sociales réelles. Cette crédibilité résultera d'abord des démarches entreprises par l'employeur et notamment des contacts pris en vue de conclure des conventions FNE. Elle résultera aussi du degré de précision des mesures proposées ; ainsi un engagement de favoriser le reclassement dans d'autres entreprises de la région ne peut remplir cette exigence d'effectivité s'il n'est appuyé sur aucune donnée vérifiable relative aux emplois disponibles dans ces entreprises.

b) Nature juridique de l'intervention administrative

L'intervention de l'administration prend la forme d'un « avis écrit précisant la nature de l'irrégularité constatée » (L. 321-7 alinéa 6). Cet avis est adressé dans un délai calculé à partir de la notification du projet à l'administration, délai qui sera de 14, 21 ou 30 jours suivant le nombre de salariés compris dans le projet de licenciement (3).

Il faut d'abord noter que cette forme d'intervention n'est pas exclusive d'autres interventions de l'inspection du travail (cf ci-après) mais elle est la seule qui impose à l'employeur une réponse à l'autorité administrative avec copie aux représentants du personnel (L. 321-7 alinéa 7). Cette réponse interviendra normalement dans le délai avant envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L. 321-6. A défaut ce délai se trouve prolongé jusqu'à « la date d'envoi de l'information à l'autorité administrative compétente ».

Cet avis n'est pas, de notre point de vue, une décision administrative susceptible de recours devant le juge administratif. Il a pour objet d'attirer l'attention de l'employeur et des représentants du personnel sur le non respect de dispositions légales et conventionnelles. Il est de l'ordre de la constatation. Comme le souligne très justement un auteur (4) *« le rôle de l'administration consiste seulement dans ce domaine à contribuer à la mise en état des litiges éventuels ».*

A noter enfin que l'intervention administrative n'a ici aucun caractère obligatoire. Le fait que l'administration n'ait pas adressé d'avis ne fait pas préjuger de la régularité de la procédure. Seul le juge judiciaire pourra en dernière analyse déclarer la procédure régulière ou non ; il est en effet juge de cette régularité en vertu des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code.

B) Faculté de réduire les délais avant licenciement

Cette faculté prévue par l'accord interprofessionnel (titre II article 13 dernier alinéa) est reprise par l'alinéa 2 de l'article L. 321-6 et réglementée par l'article R. 321-2. Cette faculté est ouverte dans deux hypothèses.

La première concerne le cas où un accord collectif portant sur les conditions de licenciement a été conclu à l'occasion du projet de licenciement. Par « conditions de licenciement » il faut entendre un accord portant sur le plan social qui est ici négocié à l'occasion d'un projet précis.

La deuxième hypothèse visée concerne l'entreprise qui applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant le même objet. Cette seconde disposition concerne en particulier la branche des travaux publics dans laquelle un tel accord est applicable.

Il faut cependant souligner que cette réduction de délai n'a aucun caractère automatique même si préexiste une convention ou un accord. L'employeur doit en faire la demande pour chaque licenciement de 10 salariés au moins pour lequel il entendrait obtenir la réduction du délai légal ou conventionnel.

L'administration du travail dispose, à notre avis, d'un large pouvoir d'appréciation sur l'opportunité d'accorder ou de refuser cette réduction de délai. L'intervention administrative est ici une décision susceptible de recours pour excès de pouvoir devant le juge administratif.

2. A l'occasion de tous les licenciements collectifs

L'absence de prérogatives particulières conférées à l'administration pour les licenciements de 2 à 9 ne signifie pas que l'inspection du travail n'a aucun droit de regard sur le déroulement de ces procédures. L'article L. 611-1 du code du travail confère en effet une mission générale de contrôle qui peut s'exercer à l'occasion de tous les licenciements collectifs (A). A cette mission de contrôle s'ajoute celle de constater les infractions (B) et enfin une mission d'information et de conseil (C).

A) Les contrôles opérés en vertu de l'article L. 611-1 du code

L'article L. 611-1 alinéa 1 dispose : « les inspecteurs du travail sont chargés de **veiller à l'application** des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au titre III Livre 1er dudit code... »

Les termes très généraux utilisés par ce texte caractérisent ce que l'on appelle habituellement la mission de contrôle confiée à l'inspection du travail (5).

Cette activité de l'inspection du travail peut s'exercer pour assurer le respect de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique. Les interventions à ce titre sont de même nature que celles prévues par l'article L. 321-7 alinéa 3 (vérification faisant l'objet d'un avis) et ne s'en distingue que par leur régime juridique. A la différence des interventions prévues à l'article L. 321-7 alinéa 3 elles ne créent aucune obligation de réponse pour l'employeur (assortie, le cas échéant, d'un report de délai). Par contre ces interventions ne sont pas limitées dans leur contenu, ni ensérées dans un délai légal.

B) La constatation des infractions

Cette mission de l'inspection du travail est également prévue par l'article L. 611-1 du code du travail.

En matière de licenciement collectif pour motif économique seules certaines obligations relatives au licenciement de 10 salariés au moins font l'objet d'une sanction pénale spécifique en vertu de l'article L. 321-11 du code du travail. Il s'agit :
- du licenciement effectué sans consultation des représentants du personnel (L. 321-3),
- du défaut de notification à l'administration prévue par l'article L. 321-7,
- de l'envoi des lettres de licenciement avant l'expiration du délai prévu au premier alinéa de l'article L. 321-6.

Cependant le comportement de l'employeur peut, le cas échéant, relever d'incriminations plus larges, comme celles du délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise (L. 483-1) ou à l'exercice régulier des fonctions de délégués du personnel (L. 482-1). Il en sera notamment ainsi en cas

(3) Cf Vue d'ensemble du déroulement de la procédure p. 8.
(4) A. Supiot « Le contrôle prud'homal des licenciements économiques » Dr. soc. n° 3 mars 1987 p. 269.
(5) Voir concernant la définition de la mission de contrôle de l'inspection du travail :
A. Jeammaud « Du pouvoir de l'inspection du travail de trancher certains différends » D. 1987 chron. p. 27.

de non consultation des représentants du personnel pour les licenciements de 2 à 9 salariés.

C) Information et conseil

Cette mission n'est pas précisément définie par les textes. Elle est en pratique très importante dans le domaine de l'emploi. Elle concerne aussi bien les représentants du personnel que les employeurs notamment à l'occasion de l'élaboration des plans sociaux.

L'administration du travail est l'interlocuteur naturel pour l'information et le conseil concernant les aides de l'Etat destinées à prévenir les licenciements ou à en atténuer les conséquences (cf. les fiches sur alternatives au licenciement p. 23).

II. Le rôle du juge des référés

Trois questions doivent être abordés successivement, la compétence du juge judiciaire statuant en référé (TGI), les hypothèses de recours et les demandes.

1. La compétence du juge judiciaire statuant en référé

Sous le régime antérieur de l'autorisation administrative cette compétence était contestée en raison du fait que l'administration devait pour autoriser ou refuser le licenciement vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation (ancien article L. 321-9).

La suppression de l'autorisation administrative restitue à notre avis pleine compétence au juge judiciaire statuant en référé pour imposer à l'employeur le respect de ses obligations légales et conventionnelles (6). Il s'agira du juge des référés de droit commun (TGI) et non de la formation de référé du conseil de prud'hommes puisque le litige porte sur le respect d'une procédure d'information et consultation des représentants du personnel.

C'est en ce sens que s'est prononcée la cour d'appel de Versailles dans l'arrêt du 9 mars 1987 (Socapex). La cour s'appuyant sur les articles L. 122-14-2, L. 122-14-3 et L. 122-14-4 déclare que « la réforme du contentieux social a mis fin à la dualité des compétences instituées pour régler les conflits nés des licenciements pour motif économique et a conduit à un transfert total des compétences aux seules juridictions de l'ordre judiciaire ».

2. Dans quels cas saisir le juge des référés ?

La démarche judiciaire se présente aujourd'hui dans des conditions nouvelles et positives. Mais il s'agit d'en faire une bonne utilisation sur le plan syndical en évitant toute dérive judiciaire et tout abandon de responsabilité au juge.

La saisine du juge des référés prend appui sur le non respect par l'employeur de ses obligations légales et conventionnelles. Elle vise à obtenir l'application effective de ces obligations avant que n'interviennent les licenciements. Elle est donc directement liée à l'action de la section syndicale et des représentants du personnel pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et enrichir le contenu du plan social.

Le non respect des obligations patronales peut résulter d'abord du caractère insuffisant des informations fournies aux représentants du personnel qui ne leur permet pas d'exercer leurs attributions consultatives. Cette insuffisance d'information peut également résulter du fait que l'expert comptable n'a pas été mis en mesure d'exercer sa mission conformément aux dispositions de l'article L. 434-6 (7). Il y a encore non respect des obligations patronales en cas d'insuffisance manifeste du plan social compte tenu des moyens de l'entreprise.

Dans toutes ces hypothèses le juge des référés peut ordonner au besoin sous astreinte les mesures qui s'imposent pour sauvegarder les droits des salariés et l'exercice de leurs attributions par la représentation du personnel.

3. Les demandes adressées au juge

Compte tenu des délais brefs dans lesquels s'inscrit la procédure de licenciement collectif pour motif économique, les demandes adressées au juge portant notamment sur la production d'informations nécessaires à la consultation ou l'exercice de la mission de l'expert comptable conduisent nécessairement à poser la question du déroulement dans le temps de la procédure de licenciement. Comme l'indique un auteur (8) « A tout le moins doit on lui reconnaître (au juge) le pouvoir de suspendre le cours du temps lorsque la saisine est provoquée par la carence ou l'obstruction de l'employeur ».

Le report ou la prolongation du délai n'est pas un objectif en soi dans cette action devant le juge. Une action qui aurait ce seul objet serait vouée à l'échec et porterait atteinte à la crédibilité de l'action du syndicat et des représentants du personnel. Le report ou la prolongation sera dans la plupart des cas la conséquence nécessaire des mesures demandées pour assurer pleinement les droits de la représentation du personnel dans la défense des salariés.

Pour éviter de donner force à l'argumentation des employeurs sur le caractère dilatoire de ces procédures qui ne tendraient, d'après eux, qu'à prolonger les délais prévus par la loi ou la convention, il importe de demander au juge de fixer lui même un délai raisonnable pour l'accomplissement des obligations et missions ordonnées par le juge. Ainsi dans l'affaire Biderman précitée le Président du TGI de Paris dans sa décision du 9 mars 1987 a fixé jusqu'au 24 mars le délai accordé au CCE pour disposer du rapport de l'expert comptable et être en mesure de délibérer sur le projet de licenciement (la désignation de l'expert par le CCE avait été faite le 24 février 1987).

Ce rôle nouveau confié au juge des référés doit contribuer à consolider les droits de la représentation du personnel et par là même les droits des salariés menacés de licenciement. Le recours au juge conservera nécessairement, en pratique, un caractère exceptionnel par rapport à la masse des licenciements économiques. Mais la valeur exemplaire des décisions rendues peut inciter les employeurs à une gestion prévisionnelle plus rigoureuse prenant en compte les intérêts et les droits des salariés.

(6) En ce sens :
– J. Normand « Le contentieux, nouvelles perspectives » Dr. soc. 3 mars 1987 p. 259 et suiv.
– A. Supiot (article précité).
(7) Action Juridique n° 48 D p. 3 « L'expert comptable du comité d'entreprise ».
(8) J. Normand (article précité p. 262).

L'intervention de l'expert-comptable du comité d'entreprise

On trouvera ci-dessous les décisions de première instance et d'appel rendues respectivement par le juge des référés et par la cour d'appel de Paris dans le litige opposant le CCE de l'unité économique et sociale constituée par les sociétés Bidermann Production, Big Chief et Prouvost Crépy à la direction de celle-ci. Le juge des référés admet que la procédure de consultation ne commence qu'une fois l'expertise réalisée. La Cour d'appel considère qu'un accord est intervenu sur ce point entre la direction et le comité d'entreprise.

Ordonnance du juge des référés de Paris du 9 mars 1987

Nous Président, après avoir entendu les parties comparantes ou leur conseil,

Le 2 février 1987, le comité central d'entreprise (CCE) de l'Unité Economique et Sociale constituée par les sociétés Bidermann production, Big Chief et Prouvost-Crépy, a été convoqué pour le 24 février 1987 afin d'être informé et consulté sur un projet de cession de l'établissement exploité par Big Chief à la Roche-sur-Yon, et sur un projet relatif au licenciement pour motif économique de 61 salariés de cet établissement. Dans cette convocation, à laquelle étaient joints un exemplaire du projet de cession, une note sur la situation économique et financière de l'entreprise, et un plan social, il était indiqué que le CCE serait convoqué une deuxième fois dans le délai de sept jours (soit le 3 mars 1987) pour donner son avis sur le projet de licenciement ;

Sur la demande du secrétaire du CCE, le Président a accepté d'ajouter à l'ordre du jour de la réunion du 24 février 1987 un vote sur la désignation d'un expert comptable, en vertu des articles L. 434-6 alinéa 1er et L. 321-3 du code du travail ;

Lors de la séance du 24 février 1987, le CCE a désigné le cabinet SECAFI-ALPHA en qualité d'expert et demandé que sa consultation soit différée jusqu'au dépôt du rapport d'expertise ;

Cette demande ayant été rejetée, le CCE, représenté par son secrétaire adjoint, dûment mandaté, nous a prié, par l'assignation du 27 février 1987, introductive de la présente instance en référé, de dire qu'il n'avait pu être valablement consulté, le 24 février 1987, sur ce projet de licenciement, et d'ordonner au Président de le réunir à nouveau dans ce but, huit jours au moins après le dépôt du rapport de l'expert comptable. Il a sollicité une indemnité de 5 000 F pour frais non compris dans les dépens ;

Par conclusions déposées à notre audience du 3 mars 1987, les trois sociétés défenderesses ont sollicité le rejet de cette demande et une somme de 5 000 F pour chacune d'elles sur le fondement des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

★ ★
★

Attendu que la loi n° 86.1320 du 30 décembre 1986, relative aux procédures de licenciement, a maintenu et même renforcé l'obligation pour les employeurs d'informer et de consulter les institutions représentatives du personnel ; que lorsque le licenciement collectif envisagé intéresse dix salariés ou plus dans une entreprise qui en occupe plus de cinquante, les articles L. 321-2 et L. 321-3 quatrième alinéa du code du travail prévoient, dans leur nouvelle rédaction, que le comité d'entreprise doit être réuni à deux reprises dans un intervalle maximum de sept jours ; que chacune de ces deux réunions a pour objet la consultation du comité ; qu'en effet, l'article L. 321-7 précise que la notification qui doit être faite à l'autorité administrative et qui peut intervenir dès le lendemain de la première réunion du comité d'entreprise, doit être accompagnée de tous renseignements de nature à permettre à cette autorité administrative de s'assurer que les « représentants du personnel ont été informés, réunis et **consultés... »** ;

Attendu qu'en l'espèce, le CCE rappelle que, chargé d'assurer l'expression collective des salariés (art. L. 431-4) et pour être en mesure de formuler un avis motivé, il doit, aux termes de l'article L. 431-5, toujours en vigueur, disposer de toutes les informations nécessaires et d'un délai d'examen suffisant, mais aussi, qu'il a la possibilité, en vertu de l'article L. 434-6 premier alinéa (auquel la loi nouvelle a apporté une retouche de rédaction sans incidence sur le présent litige) de se faire assister d'un expert comptable, dès lors que la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3 pour licenciement économique doit être mis en œuvre ;

Attendu que les dispositions incluses dans la loi du 30 décembre 1986 doivent se combiner avec celles figurant précédemment dans le code du travail ;

Attendu que le recours à une expertise comptable serait privé de la majeure partie de son intérêt, si le comité d'entreprise devait formuler son avis, dès la toute première réunion, avant même d'avoir connaissance du résultat des investigations de son expert ; qu'il est en effet, évident que le rapport de l'expert constitue l'un des éléments essentiels en fonction desquels les représentants du personnel peuvent utilement se prononcer ;

Attendu que les sociétés défenderesses ont sans doute communiqué aux membres du CCE tous les documents écrits prescrits par la loi et laissé un délai de préparation et de réflexion suffisant entre l'envoi de la convocation (2 février) et la date de la première réunion (24 février).

Attendu qu'elles allèguent que le CCE aurait pu mettre ce délai de 3 semaines à profit pour saisir un expert comptable ; que cette objection doit être écartée ; que la désignation d'un expert par le comité aurait supposé qu'il se réunisse, une

première fois, avant le 24 février 1987 ; qu'à défaut de convocation, il n'a pu délibérer sur cette question que lors de la séance du 24 février ;

Attendu que force est donc de considérer que l'assistance d'un expert comptable autorise le CCE à solliciter un délai pour exercer ses attributions consultatives ; que cette solution, conforme au bon sens, découle du texte même de l'article L. 434-6, puisque cette expertise peut être décidée **« lorsque la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-3... doit être mise en œuvre »**, *ce qui signifie qu'elle doit nécessairement précéder l'engagement de cette consultation ;*

Attendu que, conscient du reproche qui pourrait lui être fait de chercher à retarder abusivement le cours de la procédure, le CCE nous prie d'impartir un délai au cabinet SECAFI-ALPHA ; qu'il ne nous appartient pas d'adresser à un tiers, qui n'est pas en cause, une injonction, alors qu'il est mandaté par le CCE, devant lequel il est responsable ; qu'il convient seulement de fixer au CCE la date à laquelle il devra être en mesure d'émettre son avis ;

Attendu que, dans les circonstances de la cause, il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Par ces motifs

Constatons que, lors de sa réunion du 24 février 1987, le CCE a désigné un expert comptable en application de l'article L. 434-6 du code du travail, et qu'il n'a donc pu être valablement consulté le même jour sur le projet de licenciement ;

Accordons un délai au CCE jusq'au 24 mars 1987 afin qu'il puisse disposer du rapport du cabinet SECAFI-ALPHA et être en mesure de délibérer sur le projet de licenciement ;

Autorisons les sociétés défenderesses à convoquer les membres du CCE pour toute nouvelle réunion de consultation au delà de la date sus-indiquée ;

Disons n'y avoir lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Condamnons les défenderesses aux dépens du référé.

Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 23 mars 1987

La cour statue sur l'appel interjeté par les sociétés Bidermann production, Big Chief et Prouvost Crépy, de l'ordonnance rendue le 9 mars 1987 par le juge des référés du tribunal de grande instance de Paris, qui, saisi par le comité central d'entreprise (CCE) Bidermann production - Crépy-Big Chief, a :

– constaté que, lors de sa réunion du 24 février 1987, ledit comité avait désigné un expert comptable en application de l'article L. 434-6 du code du travail et qu'il n'avait donc pu être valablement consulté le même jour sur le projet de licenciement ;

– accordé un délai au comité jusqu'au 24 mars 1987 afin qu'il puisse disposer du rapport d'expertise du cabinet SECAFI-ALPHA et être en mesure de délibérer sur le projet de licenciement ;

– autorisé les sociétés précitées à convoquer les membres du comité pour toute nouvelle réunion au-delà de la date sus-indiquée ;

– dit n'y avoir lieu à faire application des dispositions de l'article 700 du NCPC.

Se référant à l'ordonnance de référé pour l'exposé détaillé des faits, il suffit de rappeler que le CCE de l'unité économique et sociale, constituée par les sociétés appelantes a été convoqué le 2 février 1987 pour une réunion extraordinaire fixée au 27 février 1987 afin, notamment, d'être informé et consulté, en application de l'article L. 321-3 (dans sa nouvelle rédaction) du code du travail sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 61 salariés.

Sollicitant l'infirmation de l'ordonnance de référé, les sociétés appelantes soutiennent tout d'abord que la décision d'un expert comptable en application de l'article L. 434-6, premier alinéa, du code du travail ne peut avoir pour effet de suspendre ou d'allonger le délai maximum de sept jours impérativement prévu, entre les deux réunions du comité d'entreprise, par l'article L. 321-3 du même code et qu'en tout état de cause, cette question excède la compétence du juge des référés.

Elles font, de plus, valoir qu'en désignant un expert comptable et en acceptant une « discussion contradictoire » lors de la réunion du 24 février 1987, le CCE a reconnu que le délai prévu par le texte précité a commencé à courir à partir de cette date.

Elles soulignent que le CCE s'est abstenu de toute initiative pour compléter, s'il l'estimait nécessaire, son information pendant le délai de convocation à cette réunion.

Le CCE conclut à la confirmation de l'ordonnance de référé et réitère sa demande en application de l'article 700 du NCPC qu'il porte à 10.000 F.

* * *

Considérant qu'il résulte des télex échangés le 18 février 1987 entre le secrétaire adjoint du CCE et son président, que ce dernier a consenti à ce que soit ajoutée, à l'ordre du jour de la réunion dudit comité du 24 février 1987, « la désignation d'un expert comptable dans le cadre du projet de licenciement de 61 personnes de l'établissement de la Roche-sur-Yon ».

Considérant, en outre, que selon le procès-verbal de cette réunion, le Président du CCE a donné son accord à la mise en œuvre de l'expertise comptable (page 7 du procès-verbal) et, a même participé au vote de la résolution, **adoptée à l'unanimité** désignant le cabinet SECAFI-ALPHA pour procéder à cette expertise.

Considérant que les sociétés appelantes ont, par là-même, reconnu qu'une expertise comptable était nécessaire pour permettre aux membres du CCE une meilleure appréhension et une exacte appréciation des éléments d'ordre économique, financier et social portés à leur connaissance ;

Considérant que le procès-verbal de la réunion du 24 février révèle, de plus, que les membres du CCE ont refusé de délibérer sur le projet de licenciement collectif pour motif économique jusqu'au dépôt du rapport d'expertise comptable ;

Que, dans ces conditions, les parties à la présente instance ont, d'un commun accord, accepté de subordonner l'application de la procédure de consultation imposée par l'article L. 321-3, quatrième alinéa, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 86-1319 du 30 décembre 1986, à la mise en œuvre de l'expertise comptable ;

Que, partant, la réunion du CCE du 24 février 1987 ne peut être considérée comme constituant la première réunion d'information et de consultation prévue par le texte précité ;

Qu'il convient de confirmer la décision déférée en toutes ses dispositions, y compris celle relative au rejet de la demande des parties en application de l'article 700 du NCPC.

Par ces motifs

Confirme l'ordonnance de référé entreprise,
Condamne les sociétés appelantes aux dépens.

Les alternatives au licenciement sec

faisant l'objet d'une aide de l'Etat

par Geneviève Rendu

L'attribution des aides à l'emploi relève pour l'essentiel du ministère chargé de l'emploi à qui une loi de 1963 a confié la gestion du Fonds National de l'Emploi.

Le FNE a pour objet *« de faciliter aux travailleurs salariés la poursuite de leur activité à travers les transformations qu'implique le développement économique et de favoriser, à cette fin, en cas de changements professionnels dus à l'évolution technique ou à la modification des conditions de la production, l'adaptation de ces travailleurs à des emplois nouveaux salariés de l'industrie et du commerce ».*

Une partie des crédits du FNE est constituée par les aides que fournit l'Etat aux entreprises (1) qui mettent en œuvre les mesures prévues aux articles L. 321-4 et L. 321-5 pour prévenir des licenciements économiques et pour faciliter le reclassement des salariés licenciés.

Caractéristiques générales

Des mesures multiples et en constant changement.

Les aides du FNE sont multiples et cette multiplicité donne un sentiment d'hétérogénéité. En fait l'outil que contitue le FNE s'inscrit dans une démarche très politique qui est celle de la « Politique de l'emploi ». La souplesse du dispositif permet en effet au gouvernement à tout moment d'abandonner certaines mesures, d'en créer d'autres, d'adapter les dispositions existantes, selon sa volonté de privilégier ou de restreindre le recours à ces aides. En arrière plan, se trouve constamment posé le problème de la répartition du rôle et de la responsabilité financière entre l'Etat, l'entreprise, et dans certains cas l'assurance chômage.

Un pouvoir important de l'administration.

C'est la lecture des multiples circulaires administratives qui permet le mieux de comprendre le mode d'intervention de l'administration. Ce mode d'intervention s'avère particulièrement original car il repose sur la notion de « contrat » passé avec l'entreprise. Le bénéfice d'une convention n'est pas de droit. S'agissant de fonds publics, l'administration continuera à contrôler le motif allégué et à prendre en considération l'ensemble des éléments constituant le plan social de l'entreprise. Mais surtout, l'administration est désormais invitée à demander des contreparties à l'aide qu'elle accorde (2) : contrepartie en termes d'emploi, de mesures supplémentaires pour la reconversion interne ou externe...

Un avenir incertain.

Pour qu'il y ait une aide de l'Etat, il faut une convention et pour qu'il y ait une convention il faut une démarche volontariste de l'entreprise. Or le volontariat des entreprises est directement lié à l'intérêt qu'elles peuvent retirer d'un tel dispositif. Cet intérêt était évident du temps de l'autorisation préalable de licenciement car il y avait un lien étroit entre plan social, autorisation administrative et convention FNE. La suppression du verrou que constituait l'autorisation préalable est de nature à bouleverser considérablement les comportements patronaux vis-à-vis des diverses aides du FNE et d'entraîner des arbitrages différents de ceux du passé.

(1) Les entreprises concernées par la possibilité de conclure des conventions avec le FNE sont celles qui relèvent du champ de l'article L. 321-3 du code du travail. Seuls en sont exclus les établissements publics à caractère administratif, les collectivités publiques territoriales et les établissements publics qui en dépendent.

(2) Echange et Travail n° 26.

Les lieux d'intervention des délégués

Dans l'entreprise

Qu'il y ait ou non initiative de l'employeur en vue de conclure une convention avec l'Etat, qu'il y ait ou non obligation d'établir un « plan social », les représentants du personnel ont intérêt à s'approprier l'ensemble des mécanismes visant à éviter les licenciements secs dès lors qu'il est évident que l'entreprise en difficulté n'est pas capable à elle seule d'assurer la charge de certaines actions.

Lorsqu'il y a initiative de l'entreprise, le projet de convention soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel n'est pas forcément le plus adapté pour résoudre la difficulté, les entreprises choisissant souvent des solutions à court terme. En effet, toutes les formes d'aide n'ont pas la même valeur ni le même intérêt.

En l'absence d'initiative de l'entreprise, il appartient aux représentants du personnel de suggérer la formule qui leur paraît la plus appropriée pour l'emploi en sachant en mesurer le coût pour l'entreprise, et l'intérêt pour les salariés..

Ajoutons qu'afin d'inciter les employeurs à aménager et réduire le temps de travail, une circulaire ministérielle toujours en vigueur du 25 septembre 1985 subordonne certaines aides au respect par l'employeur de l'obligation annuelle de négocier. Cette question doit donc être au cœur du débat entre l'entreprise et les organisations syndicales.

Au comité départemental de la formation professionnelle, de la protection sociale et de l'emploi

La plupart des conventions conclues avec le FNE sont subordonnées à un avis de cette commission où siègent les représentants de l'Etat, des organisations d'employeurs et de salariés (3). Il s'agit là d'un lieu privilégié pour formuler observations et critiques sur le projet de convention, et pour interpeller l'administration du travail afin qu'elle livre aux partenaires sociaux ses appréciations sur le dossier et la nature des contreparties qu'elle a obtenues de l'employeur.

(3) Certains dossiers en raison de leur importance ou de la nature de l'aide demandée (une convention de congé de conversion, par exemple) sont traités au niveau national par la délégation à l'emploi. Le dossier est alors soumis au comité supérieur de l'emploi où siègent les représentants de l'Etat, des organisations d'employeurs et de salariés.

Recensement et objet des aides

Les aides de l'Etat se divisent en deux grandes catégories.

Les aides destinées à prévenir les licenciements

– L'aménagement, la réduction durable du temps de travail et la modernisation. C'est l'objet des « conventions sur l'aménagement du temps de travail et la modernisation » (fiche n° 1).
– La formation ou l'adaptation professionnelle. C'est l'objet des « conventions de formation et d'adaptation professionnelle » (fiche n° 2).
– La réduction temporaire de la durée du travail. C'est l'objet des aides au chômage partiel et des « conventions de chômage partiel » (fiche n° 3).
– Les aides à la préretraite progressive permettant de passer d'un emploi à temps plein à un mi-temps ». C'est l'objet des « conventions AS FNE mi-temps » (fiche n° 4).

Les aides destinées à atténuer les conséquences des licenciements

– Le dispositif de conversion professionnelle avec suspension du contrat de travail. C'est l'objet du « congé de conversion » (fiche n° 5).
– Les aides en cas de reclassement externe s'accompagnant d'une diminution de salaire. C'est l'objet des « conventions d'allocations temporaires dégressives » (fiche n° 6).
– La cessation anticipée d'activité pour les salariés les plus âgés. C'est l'objet des « conventions d'allocations spéciales FNE » (fiche n° 7).
– La réinsertion professionnelle des salariés étrangers dans leur pays d'origine. C'est l'objet des « conventions de réinsertion » (fiche n° 8).
– Le dispositif de conversion professionnelle avec rupture du contrat de travail. C'est l'objet des « conventions de conversion » (fiche n° 9).

FICHE N° 1

L'aide à la réduction durable de la durée du travail

La réduction durable du temps de travail peut favoriser la création d'emplois ou le maintien des emplois existants et ainsi permettre d'éviter des licenciements. Cette forme de partage du travail fait l'objet d'une incitation financière de l'Etat.

L'employeur peut donc dans ce but préventif solliciter l'aide du FNE en négociant avec l'Etat *« une convention sur l'aménagement du temps de travail et la modernisation »*.

L'établissement de cette convention est subordonné à l'existence d'un accord d'entreprise ou d'établissement (1).

Conditions d'octroi de l'aide

L'entreprise doit prendre un triple engagement.

Réduire la durée du travail.

Cet engagement doit avoir pour objet, pour tout ou partie de l'entreprise, de diminuer la durée hebdomadaire effective moyenne du travail de chaque salarié à temps plein concerné d'au moins deux heures par rapport à celle en vigueur au 31 décembre 1983. Ne sont prises en compte que les heures de réduction en-dessous de 39 h (2) dans la limite de cinq heures.

La transformation d'emplois à temps plein en emplois à temps partiel peut également être aidée dans la limite de cinq heures lorsque ces emplois comportent une durée hebdomadaire d'au moins dix-huit heures et concernent des salariés volontaires.

Améliorer la situation de l'emploi.

Cet engagement a pour objet d'amener l'employeur à préciser l'effet de l'exécution de la convention, qu'il s'agisse d'emplois créés ou de suppressions d'emplois évitées.

Pendant la durée de la convention, l'employeur s'engage à ne prononcer aucun licenciement économique hormis ceux qui le seraient dans le cadre d'une convention d'allocation spéciale du FNE, d'une convention d'aide à la réinsertion dans le pays d'origine de certains travailleurs immigrés ou à la suite d'un reclassement externe ayant fait l'objet d'une aide de l'employeur.

Maintenir les capacités de production.

Cet engagement a pour objet d'amener l'employeur à démontrer qu'après la réduction de la durée du travail, il peut satisfaire au même volume de commandes et aussi rapidement qu'avant.

Calcul, durée et montant de l'aide

Calcul et durée.

L'aide financière du FNE est d'un montant variable en fonction de l'engagement sur l'emploi et de l'ampleur de la réduction du temps de travail. Son montant dégressif est calculé sur la base de chaque heure de réduction de la durée hebdomadaire du travail pour chaque salarié concerné par cette réduction et dans la limite de cinq heures. Elle est versée pour une durée maximale de trois ans.

Montant de l'aide

Lorsque l'employeur s'engage à ne pas procéder à des licenciements, le montant de l'aide varie de 1 000 F à 1 500 F par salarié concerné selon l'ampleur de la réduction du temps de travail (3) :

- deux heures de réduction ..... 1 000 F
- quatre heures de réduction dans les dix mois ..... 1 250 F
- trois heures à condition d'atteindre 35 h dans les dix-huit mois ..... 1 250 F

L'aide étant dégressive, le nombre d'heures de réduction pris en compte pour le calcul de l'aide est diminué d'une demi unité chaque année.

Majoration de l'aide

L'aide est majorée :

- de 250 F si l'entreprise s'engage à maintenir le niveau global des effectifs,
- de 500 F si l'entreprise s'engage à porter son taux d'investissement au cours des trois années de durée de convention, à un niveau supérieur d'au moins 30 % à celui atteint au cours des trois années civiles précédentes par l'entreprise ou par la profession et prévoit, dans une proportion d'au moins 25 % de l'investissement total, l'acquisition d'équipements permettant la mise en œuvre d'un processus de production automatisée et adaptable à des fabrications variées.

Procédure

L'octroi de l'aide est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention Etat/employeur elle-même précédée d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement

Cet accord doit porter sur le processus de réduction de la durée du travail, les effectifs concernés, les conditions de réorganisation du travail ainsi que sur les modalités de la compensation salariale. Seul l'accord non dérogatoire à la règlementation ou l'accord dérogatoire sans opposition syndicale peut être pris en considération (4).

Consultation des représentants du personnel

Le projet de convention est soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel (5). Il précise les modalités de contrôle de la réalisation des engagements de l'employeur et, compte tenu du programme de réduction de la durée du travail, le montant global de l'aide et ses modalités de versement.

(1) Décret n° 85-347 du 19 mars 1985 (JO 20.3.1985).
(2) A l'exception de la réduction à 35 h par semaine pour les salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu.
(3) Arrêté du 19 mars 1985 (JO 20.3.1985).
(4) Circulaire du 9 février 1983.
(5) Art. 6 du décret du 19 mars 1985 renvoyant à l'article R. 322-8.

FICHE N° 2

L'aide à la reconversion interne

Lorsqu'une entreprise doit faire face à un redéploiement de tout ou partie de son activité ou à l'introduction de nouvelles technologies, l'inadéquation des qualifications professionnelles peut avoir des conséquences sur l'emploi à court terme. La formation, en favorisant la reconversion interne, est le moyen privilégié pour éviter des licenciements.

L'entreprise doit normalement y faire face avec ses propres moyens si le besoin de formation a un caractère permanent et durable (1). Mais elle peut aussi, en cas d'urgence, négocier avec l'Etat des « conventions de formation et d'adaptation professionnelle », si l'action de formation à mettre en œuvre a un caractère temporaire et spécifique (2).

Les salariés concernés par ces actions bénéficient du maintien de leur emploi.

L'objet des conventions

Les conventions ont pour objet prioritaire d'aider les actions de formation ou d'adaptation de niveau supérieur ou inférieur, destinées à des personnels d'exécution devant acquérir rapidement un nouveau savoir faire professionnel. Si cette acquisition nécessite une mise à niveau préalable, cette dernière n'est pas exclue de l'aide de l'Etat.

Les conventions peuvent concerner des actions de formation individuelle au même titre que des actions de formation collective. Il existe deux types de convention :

Les conventions de formation

Elles concernent des actions de formation se déroulant en-dehors de la production. Elles se caractérisent par un déroulement structuré de phases de formation définies avec précision dans leur contenu et leur organisation pédagogique. La formation doit aboutir généralement à une qualification validée.

La formation doit durer cinquante heures au minimum et ne doit pas dépasser mille deux cents heures, sauf cas exceptionnel.

Les conventions d'adaptation professionnelle.

Elles concernent des actions de formation légères n'aboutissant pas forcément à un changement de qualification. L'adaptation s'effectue en totalité ou en partie au poste de travail et comporte une fraction d'heures productives.

Seules les actions d'adaptation d'au moins cent vingt heures improductives sont susceptibles d'être aidées.

Condition d'octroi, montant et durée de l'aide

Condition d'octroi.

L'attribution de l'aide est généralement conditionnée à un engagement de l'employeur en ce qui concerne le maintien dans l'emploi des salariés intéressés. A l'issue de la formation ou de l'adaptation, la garantie du maintien dans l'emploi ne peut pas être inférieure à six mois.

Montant.

Le FNE couvre une partie des frais de formation et les rémunérations versées aux salariés. Le taux de prise en charge du FNE est déterminé en fonction de l'intérêt de la formation au regard de l'emploi et des objectifs professionnels visés, la taille de l'entreprise et sa situation économique, l'effort de formation interne consenti par celle-ci notamment en direction des catégories de personnel les moins qualifiées.

L'aide du FNE peut prendre en charge :

– jusqu'à 100 % des frais de fonctionnement du stage, le taux moyen étant le plus souvent de 50 %,

– jusqu'à 70 % des salaires versés pendant la durée de la formation, le taux moyen étant de 50 % pour les conventions de formation et de 40 % pour celles d'adaptation.

Durée des aides.

Les conventions sont normalement conclues pour une durée maximum d'un an.

Procédure

Consultation du comité.

Après avoir élaboré un plan de formation sous sa propre responsabilité ou avec le concours d'un organisme compétent, la direction doit soumettre le projet détaillé de convention de formation ou d'adaptation professionnelle au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et recueillir leur avis (R. 322-8).

Enquête par la direction départementale du travail

Le projet de convention fait en général état d'une enquête technique, à l'initiative du directeur départemental du travail et de l'emploi afin d'apprécier la qualité, le coût, l'efficacité au regard des objectifs recherchés, du plan de formation ou d'adaptation proposé par l'entreprise. L'AFPA réalise un rapport sur le contenu pédagogique et financier du projet qu'elle remet à la direction départementale du travail et de l'emploi.

Obligation d'établir un bilan

Un bilan qualitatif de la formation ou de l'adaptation doit être réalisé par l'entreprise ou par l'organisme de formation au maximum un mois après la fin de l'opération. Ce bilan est soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

(1) Action Juridique n° 53 J p. 3 et suivantes

(2) L. 322-4, R. 322-2 et suivants. Circulaire CDE n° 50/86 du 23 septembre 1986.

FICHE N° 3

L'aide à la réduction temporaire du temps de travail

Le recours au chômage partiel dans les entreprises qui connaissent des difficultés économiques temporaires, a pour objet la diminution des charges des entreprises, le maintien de l'emploi et la compensation de la perte de salaire qui en résulte pour les salariés. Cette technique permet d'éviter des licenciements suivis peu après d'un réembauchage.

L'indemnisation du chômage partiel se fait au moyen :
– **d'un système général** conjuguant des allocations spécifiques versées par l'Etat (1) et une indemnisation complémentaire à la charge des employeurs (2),
– **d'un système particulier** permettant par voie de conventions avec le FNE et lorsque les autres solutions ouvertes à l'entreprise sont reconnues impratiquables, la prise en charge par l'Etat d'une partie des indemnités complémentaires versées par les employeurs à leurs salariés.

L'allocation spécifique de l'Etat

Conditions d'attribution

Les allocations d'aide publique sont attribuées pour chaque heure de travail perdue en dessous de la durée légale de travail de 39 heures par semaine en cas de réduction ou de suspension temporaire d'activité imputable à la conjoncture économique, la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, un sinistre, des intempéries, toutes autres circonstances de caractère exceptionnel.

Bénéficiaires

Tous les salariés peuvent bénéficier des allocations de chômage partiel à l'exception :
– des personnes dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à dix-huit fois le SMIC horaire,
– des personnes dont le chômage est provoqué par un différend collectif intéressant l'établissement qui les emploie,
– des chômeurs saisonniers,
– des salariés mis en chômage partiel total lorsque la suspension de l'activité se prolonge au-delà de quatre semaines (3). Ceux-ci peuvent alors prétendre aux allocations de chômage total pendant une durée de trois mois (cette durée peut être prolongée en cas d'autorisation de l'autorité administrative).

Durée de l'indemnisation

Les allocations sont attribuées dans la limite d'un contingent annuel fixé à cinq cents heures pour l'année 1987 (4).

Montant des allocations

Le taux horaire de l'allocation spécifique est fixé à 65 % du minimum garanti en vigueur au 1er juillet de chaque année.

Modalités de paiement

L'allocation de chômage partiel est versée mensuellement aux salariés par l'employeur qui se fait ensuite rembourser par l'Etat. Un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées au titre de la période considérée doit être remis au salarié.

L'indemnisation complémentaire de l'employeur

Conditions d'attribution

Elles sont plus restrictives que celles de l'Etat. Les salariés ne doivent pas avoir refusé un travail de remplacement offert par l'entreprise et comportant une rémunération équivalente.

Durée de l'indemnisation

L'indemnisation complémentaire est accordée dans la limite du contingent annuel fixé pour l'allocation spécifique de l'Etat (cinq cents heures en 1987).

Montant de l'indemnisation

Pour chaque heure de travail perdue en-dessous de la durée légale indemnisable, l'entreprise verse une indemnité horaire :

– **égale** à 50 % de la rémunération horaire brute, diminuée du montant de l'allocation spécifique, avec un minimum égal à 23 F depuis le 1er juillet 1985. Ce minimum est revalorisé en principe une fois par an au 1er juillet.
– **réduite** pour les jeunes travailleurs du pourcentage correspondant aux taux d'abattement fixé en matière de salaire par les conventions collectives sous réserve que ces taux soient effectivement utilisés pour le calcul du salaire des intéressés.

Le montant cumulé de l'indemnisation conventionnelle et de l'allocation spécifique de l'Etat ne peut pas dépasser le salaire moyen net de l'intéressé calculé sur les deux dernières périodes normales de paie.

Modalités de paiement

Les indemnités sont versées à la date normale de paie.

Les conventions de chômage partiel avec le FNE

Objet de la convention

L'article L. 322-11 permet la prise en charge par l'Etat, par voie de conventions conclues avec les entreprises, d'une partie des indemnités complémentaires versées par les employeurs à leurs salariés en chômage partiel en cas de réduction temporaire d'activité en dessous de trente six heures.

Cette aide est accordée aux employeurs qui indemnisent leurs salariés en vertu d'accords professionnels de branche ou de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968, à condition :
– que les difficultés de l'entreprise n'aient pas pu trouver de solution notamment par une réduction ou une modulation concertée des horaires de travail (5). Une convention peut néanmoins être conclue pour la période nécessaire à la mise en place de mesures telles que la modernisation, la reconversion ou la réorganisation du travail ou lorsque ces dernières ne permettent pas la résorption du sureffectif causé par une difficulté temporaire.
– que l'employeur s'engage à maintenir dans leur emploi, pendant la durée de la convention, tout ou partie des salariés menacés de licenciement.

Durée et montant de l'aide

Taux de prise en charge

Ce taux est déterminé par la direction départementale du travail et de l'emploi en considération de la gravité des difficultés économiques constatées, du nombre de licenciements évités, des efforts entrepris pour la réorganisation du travail dans l'entreprise. Le taux normal est de 50 % sans pouvoir dépasser 80 %.

Heures chômées prises en charge

L'aide de l'Etat s'applique exclusivement aux heures chômées en dessous de 36 heures hebdomadaires. L'employeur conserve donc toujours à sa charge l'indemnisation complémentaire comprise entre 36 heures et 39 heures (6).

Assiette de prise en charge

Le taux de prise en charge du FNE s'applique à l'indemnité horaire minimale fixée par l'accord interprofessionnel soit 23 F.

Durée de l'aide

Elle ne peut excéder six mois renouvelables une fois lorsque le taux de prise en charge est de 50 %. Elle ne peut excéder trois mois renouvelables une fois en cas d'octroi d'un taux supérieur.

Procédure

Consultation des représentants du personnel

L'employeur est tenu de consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel préalablement à la demande de convention présentée par l'employeur à la DDTE. Il est tenu d'indiquer les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise (art. D. 322-12).

La demande de l'employeur

Celui-ci doit à l'appui de sa demande à la DDTE produire toutes justifications utiles sur les raisons économiques, financières ou techniques du ou des licenciements envisagés et sur les mesures prévues pour le redressement économique de l'entreprise.

Le rôle de la DDTE

Celle-ci doit apprécier la réalité des difficultés invoquées, les risques de licenciements et les possibilités de redressement. Si les motifs invoqués pour justifier les licenciements sont reconnus fondés par la DDTE, une convention peut être conclue avec l'entreprise à l'effet d'éviter les licenciements ou d'en réduire le nombre.

La DDTE peut également proposer à l'employeur de remplacer ou de combiner sa demande de convention de chômage partiel avec une demande de convention de formation ou d'adaptation.

Dans ce dernier cas, les périodes d'inactivité peuvent être mises à profit pour la formation des salariés.

(1) L. 351-25, R. 351-50 et suiv., D. 351-3.
(2) L'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 s'applique à toutes les entreprises relevant d'une branche d'activité représentée au CNPF. Les entreprises exclues du champ d'application de cet accord et ne relevant pas d'un accord de branche, doivent appliquer le mécanisme prévu à l'article L. 141-10 relatif à la rémunération mensuelle minimale.
(3) Action Juridique n° 48 J p. 13
(4) Arrêté du 1.4.1987 (J.O. 10.4.1987)
(5) D. 322-11 et suiv.
(6) D. 322-13. Décret n° 87-304 du 30.4.1987).

L'aide au travail à mi-temps

Cette aide a pour objet de faciliter la transformation d'emplois à temps plein en emplois à mi-temps lorsque ces emplois sont occupés par des travailleurs âgés menacés d'un licenciement économique.

Pour ce faire, l'entreprise doit négocier avec l'Etat « une convention d'allocation spéciale mi-temps » avec le FNE.

Chaque salarié intéressé choisit d'adhérer personnellement à la convention conclue entre l'Etat et l'entreprise. En adhérant à la convention, le salarié perçoit une allocation spéciale mi-temps et accepte la transformation de son emploi(1).

Conditions à remplir

Pour pouvoir adhérer à la convention, les salariés doivent remplir un certain nombre de conditions.

Condition d'âge : avoir 56 ans et deux mois (55 ans à titre exceptionnel) au moment de la modification de l'emploi et moins de 60 ans (65 ans si l'intéressé ne peut justifier de 150 trimestres d'assurance vieillesse).

Condition d'affiliation à la Sécurité sociale : avoir appartenu pendant au moins quinze ans à un ou plusieurs régimes de la sécurité sociale au titre d'emplois salariés (certaines périodes peuvent être validées dans la limite de cinq ans).

Conditions d'ancienneté et de temps de travail : avoir un an d'appartenance continue à l'entreprise à la date de la transformation de l'emploi ; avoir travaillé à temps plein pendant les douze mois précédant la transformation de l'emploi à temps plein en emploi à mi-temps.

Autres conditions : ne pas être chômeur saisonnier, n'avoir aucune autre activité professionnelle, être physiquement apte à exercer un emploi au moment de la transformation de l'emploi, ne pas demander, après la transformation de l'emploi, la liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager (pensions, retraites...).

Calcul de l'allocation spéciale

Montant de l'allocation

Celle-ci est égale à :
- 30 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de la sécurité sociale,
- plus 25 % de la part du salaire comprise entre ce plafond et le plafond de cotisation au régime de retraite complémentaire des cadres.

L'allocation ainsi calculée ne peut être inférieure à un minimum fixé par arrêté ministériel dans la limite de 90 % du salaire de référence.

Calcul du salaire de référence. Celui-ci est calculé à partir des rémunérations brutes sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé.

Les périodes au cours desquelles le salarié n'a pas perçu une rémunération normale (en raison d'une suspension du contrat de travail pour maladie, chômage partiel, etc...) ne sont pas prises en compte pour le calcul du salaire de référence.

Revalorisation. Le salaire journalier de référence pris en compte pour le calcul des allocations fait l'objet d'une revalorisation au moment de l'ouverture des droits et ultérieurement dans les mêmes conditions que les pensions de vieillesse du régime général de sécurité sociale (soit deux fois par an, au 1er janvier et au 1er juillet) et par application des mêmes taux de revalorisation.

Paiement. L'allocation spéciale est versée au salarié pour le compte du FNE par les Assedic qui, sauf dispositions conventionnelles particulières, assurent la gestion du système.

Point de départ de l'allocation. A compter du jour où l'intéressé travaille à mi-temps.

Interruption du versement. Le versement de l'allocation est interrompu lorsque le bénéficiaire :
- totalise, à partir de son 60ème anniversaire, 150 trimestres validés d'assurance vieillesse,
- atteint l'âge de 65 ans,
- fait liquider un avantage vieillesse à caractère viager,
- démissionne ou est licencié.

(1) L. 322-4 et R. 322-7, décret n° 87-270 du 15 avril 1987, arrêté du 15.4.1987. (JO du 17.4.1987).

Maintien du versement. En cas de maladie ou d'accident, l'allocation spéciale est maintenue.

Situation sociale du salarié

Reprise d'une activité professionnelle complétant le mi-temps.

Elle entraîne normalement la suspension du versement de l'allocation sauf dans certains cas particuliers : exercice d'une tâche d'intérêt général accomplie pour le compte d'organismes privés à but non lucratif ou des collectivités publiques ayant conclu à cet effet une convention avec l'Etat, activités bénévoles ne rentrant pas en concurrence avec le service marchand, activités particulières telles que missions d'expertise, participation à un jury d'examen, créations diverses littéraires ou artistiques (2).

Protection sociale

Assurances sociales. L'allocation spéciale supporte une cotisation de 5,5 %.

En cas de maladie ou accident, les intéressés bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie.

Retraite. Le travail à mi-temps permet la validation des trimestres au titre de l'assurance vieillesse.

Pour la retraite complémentaire, la validation est gratuite en ce qui concerne les taux de cotisation de base, l'Etat compensant financièrement les caisses de retraite.

Décès. Il est versé au conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de l'allocation. Celle-ci est majorée de 45 fois ce montant par enfant à charge.

Fiscalité :

L'allocation spéciale est soumise à l'impôt sur le revenu au même titre que le salaire.

Financement de l'allocation spéciale mi-temps

L'allocation spéciale mi-temps est financée par le FNE et l'employeur.

– **Participation de l'employeur.** Le taux de la contribution est fixé par la convention conclue entre l'entreprise et l'Etat. Il s'agit d'un pourcentage du salaire journalier de référence multiplié par le nombre de jours pendant lesquels l'allocation spéciale mi-temps du FNE est servie. Le taux minimum est actuellement fixé à 6 % (3). La contribution de l'entreprise sera sans doute modulable en fonction de la taille de l'entreprise, sa situation financière, l'âge du salarié (4).

– A titre exceptionnel, l'Etat peut prendre en charge la contribution de l'employeur pour les entreprises faisant l'objet d'une procédure judiciaire ou qui s'avèrent incapables d'assumer cette charge financière.

Procédure

Information et consultation des représentants du personnel

Le projet de convention conforme à un modèle type doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel (R. 322-8). Afin que cet avis puisse être valablement formulé, l'employeur doit indiquer aux représentant du personnel les modalités selon lesquelles il entend procéder à la transformation d'emplois.

Information et adhésion volontaire des salariés

L'employeur doit conseiller au salarié intéressé de prendre contact avec l'Assedic pour la vérification de ses droits. Une fois la convention signée entre l'entreprise et l'Etat, le salarié intéressé adhère personnellement à la convention en acceptant la transformation de son emploi. Il remplit à cet effet un bulletin d'adhésion.

(2) Circulaire CDE n° 75/85 du 10.12.1985.
(3) Arrêté du 15.4.1987.
(4) La circulaire d'application à venir donnera probablement des précisions utiles.

Le congé de conversion

Le congé de conversion a pour objet de favoriser la réinsertion professionnelle des salariés inclus dans une procédure de licenciement collectif tout en impliquant positivement l'employeur dans l'effort de reclassement et en maintenant le lien contractuel entre l'employeur et le salarié.

Le congé de conversion est subordonné à la conclusion d'une « convention de congé de conversion » entre l'entreprise et la délégation à l'emploi. Ce dispositif est réservé aux entreprises qui le demandent expressément et aux cas où l'importance des licenciements envisagés et la situation du bassin de l'emploi le justifient (1).

Le salarié a le choix d'adhérer ou non à la convention qui doit être soumise pour avis au comité d'entreprise. Pendant la durée du congé de conversion, le contrat de travail du salarié est suspendu et une partie de la rémunération antérieure est garantie.

Contenu de la convention

Les engagements de l'employeur

Ils portent sur trois points :

– la durée du congé. Celle-ci ne peut en tout état de cause être inférieure à quatre mois ;

– l'exposé détaillé du dispositif de reclassement. Celui-ci doit obligatoirement comporter la proposition d'une session d'accueil-évaluation-orientation. Au-delà, le programme peut comporter des actions diverses comme la formation aux techniques de recherche d'emploi, des actions de formation qualifiante etc...

– les modalités et le contenu de la proposition de congé de conversion que l'entreprise peut proposer au salarié.

Les engagements de l'Etat

L'Etat s'engage à prendre en charge partiellement et pour une durée limitée le montant de l'allocation de conversion qui sera versée aux bénéficiaires, selon un taux allant de 0 % à 50 %.

Statut du salarié

Sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, les droits du salarié en congé de conversion sont les suivants :

– **revenu garanti**. Le salarié bénéficie d'une allocation de conversion dont le montant est de 65 % de la rémunération brute moyenne des douze derniers mois précédant l'entrée en congé de conversion, sans être inférieur à 85 % du SMIC. L'allocation est versée mensuellement par l'employeur. Ce dernier remet au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de l'allocation. Celle-ci est assujettie à une cotisation salariale de 1 % au titre de l'assurance maladie.

– **maladie, maternité, invalidité, décès**. Le salarié en congé de conversion conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations en nature et en espèces du régime dont il relevait antérieurement.

– **accidents du travail**. Les salariés bénéficient d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement (2).

– **assurance vieillesse**. Les périodes de congé de conversion sont validées au titre de l'assurance vieillesse (3).

La fin du congé de conversion

Le salarié peut être licencié pour motif économique. Le licenciement peut intervenir :

– avant la fin du congé de conversion s'il refuse de suivre les actions de formation proposées dans le cadre du programme défini par la convention, s'il refuse une ou plusieurs offres d'emploi convenables, s'il décide de mettre fin au congé.

– au terme du congé de conversion.

Dans les deux cas, le licenciement s'accompagne d'une notification qui marque le point de départ du préavis et donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

(1) Loi n° 85-832 du 5.8.1985 ; décret n° 85-897 et arrêté du 22 octobre 1985 ; circulaire CDE n° 57-85 du 19.9.1985, circulaire CDE n° 17/87 du 9 mars 1987. Se reporter au dossier publié dans Action Juridique n° 51 J p 3.

(2) Décret n° 86-383 du 12 mars 1986.

(3) Pour les retraites complémentaires les cotisations peuvent être prises en charge par l'entreprise. (Circulaire ARRCO n° 86-5 du 23 janvier 1986).

FICHE N° 6

Les aides au reclassement externe

Lorsqu'un salarié est licencié pour motif économique et se reclasse dans un emploi dont la rémunération est inférieure à celle dont il bénéficiait précédemment, l'entreprise d'accueil peut solliciter l'aide du FNE en négociant avec l'Etat une « convention d'allocations temporaires dégressives ».

L'allocation temporaire dégressive (1) permet d'assurer la compensation provisoire de tout ou partie de la perte de rémunération des salariés. Les modalités de cette aide varient selon la situation de l'entreprise (2).

En dehors d'un pôle de conversion

Conditions d'octroi de l'allocation

Pour le salarié : l'allocation est accordée aux salariés qui ne peuvent, pour des motifs indépendants de leur volonté, être admis à suivre un stage de formation professionnelle et sont amenés à être reclassés dans des emplois comportant un niveau de rémunération inférieur de plus de dix pour cent à leur salaire antérieur.

Le salaire antérieur est calculé sur la base de la rémunération horaire moyenne perçue au cours des trois derniers mois de travail à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et des primes et indemnités n'ayant pas le caractère de complément de salaire.

Pour l'employeur : les emplois de reclassement proposés aux salariés doivent faire l'objet de contrats de travail à durée indéterminée.

Durée et montant de l'allocation

L'allocation temporaire dégressive garantit aux salariés intéressés :
– pendant les six premiers mois à compter de leur reclassement : 90 % de leur ancien salaire,
– pendant les six mois suivants : 75 % de leur ancien salaire.

Financement de l'allocation. Il est assuré de la manière suivante :
– pendant les six premiers mois, le FNE prend en charge 75 % du montant de l'allocation et l'entreprise 25 %
– pendant les six mois suivants, le FNE prend en charge la totalité de l'allocation.

Dans un pôle de conversion

Conditions à remplir

Pour bénéficier de l'allocation, il suffit que la rémunération des salariés concernés soit inférieure à celle qu'ils recevaient au titre de leur emploi antérieur. L'aide du FNE peut donc être obtenue quel que soit le montant de la perte de salaire.

Durée et montant de l'allocation

L'allocation temporaire dégressive garantit aux salariés intéressés le maintien de leur ancien salaire pendant deux ans. L'allocation évaluée au moment de l'embauche est calculée forfaitairement en prenant en compte l'écart existant entre le salaire brut moyen perçu au cours des douze derniers mois, (à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires au titre du dernier emploi) et le salaire brut de l'emploi de reclassement.

Financement de l'allocation. Il est assuré de la manière suivante :

Le FNE peut prendre en charge jusqu'à 75 % du montant des allocations versées dans la limite de 1 500 F par mois, soit au maximum 36 000 F sur deux ans par salarié.

L'entreprise prend en charge 25 % au moins du montant des allocations versées. En cas d'exonération de la participation financière de l'entreprise, les salariés adhérant à la convention ne perçoivent donc que 75 % du montant de l'allocation temporaire dégressive correspondant à la prise en charge par le FNE.

Procédure applicable

La conclusion d'une convention FNE implique la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (R. 322-8) et le dépôt d'une demande auprès de la DDTE. Les salariés concernés adhèrent à la convention une fois qu'elle a été signée.

(1) L. 322-4 1°
(2) R. 322-6 (en dehors d'un pôle de conversion ou d'une branche en restructuration).
R 322-6-1 (dans un pôle de conversion ou une branche en restructuration)

La pré-retraite du FNE

Lorsqu'une entreprise envisage de procéder à un ou plusieurs licenciements économiques de salariés dont l'âge rend le reclassement impossible, elle peut solliciter l'aide du FNE en négociant avec l'Etat une « convention d'allocations spéciales du FNE » afin de permettre aux salariés licenciés de bénéficier de la pré-retraite.

Chaque salarié concerné choisit d'adhérer ou non, individuellement et volontairement, à la convention conclue entre l'Etat et l'entreprise (1). En adhérant à la convention, le salarié perçoit une allocation spéciale et renonce aux allocations de chômage.

Conditions à remplir

Pour pouvoir adhérer à la convention, les salariés doivent remplir un certain nombre de conditions :

– **condition d'âge** : avoir 56 ans et deux mois (55 ans à titre exceptionnel) à la fin du préavis de licenciement, que celui-ci soit ou non exécuté, et moins de 60 ans (65 ans s'ils ne peuvent pas justifier de 150 trimestres d'assurance vieillesse).

– **condition d'affiliation à la Sécurité sociale** : avoir appartenu pendant au moins 15 ans comme salarié à un ou plusieurs régimes de sécurité sociale (certaines périodes peuvent être validées dans la limite de cinq ans).

– **condition d'ancienneté** : justifier à la date de la rupture du contrat de travail d'au moins un an d'appartenance continue à l'entreprise ayant conclu la convention.

– **autres conditions** : ne pas être chômeur saisonnier, n'avoir aucune autre activité professionnelle, ne pas être en mesure de bénéficier d'une pension de vieillesse pour inaptitude au travail (L. 351-8 code sécurité sociale), ne pas demander après le licenciement la liquidation des prestations vieillesse à caractère viager (pensions, retraite...).

Calcul de l'allocation spéciale

Montant de l'allocation

Celle-ci est égale par jour calendaire à :
– 65 % du salaire journalier de référence dans la limite du plafond de la Sécurité sociale,
– plus 50 % de la part du salaire compris entre ce plafond et le plafond de cotisation au régime de retraite complémentaire des cadres.

L'allocation ainsi calculée ne peut être :
– ni inférieure à un minimum fixé par arrêté ministériel dans la limite de 90 % du salaire de référence,
– ni supérieure à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale.

Calcul du salaire de référence et revalorisation : dans les mêmes conditions que pour la convention d'allocation spéciale mi-temps décrite dans la fiche n° 4.

Paiement de l'allocation

L'allocation spéciale est versée pour le compte du FNE, par les ASSEDIC qui assurent la gestion du système.

Point de départ de l'allocation. L'allocation n'est versée qu'après l'expiration d'un délai courant à partir du lendemain de la fin du contrat de travail. Ce délai de carence est égal au nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat.

Interruption du versement. Le versement de l'allocation est interrompu :
– lorsque le bénéficiaire, à partir de son 60e anniversaire, justifie de 150 trimestres validés dans les régimes de base d'assurance vieillesse (L. 351-1 code Sec. soc.) ou s'il a droit à une pension de vieillesse pour inaptitude ;:
– lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans,
– lorsqu'il fait liquider un avantage vieillesse,
– lorsqu'il reprend une activité professionnelle salariée à part entière.

Maintien du versement. L'inaptitude au travail pour cause de maladie ou d'accident ne suspend pas le versement de l'allocation. L'installation à l'étranger n'interrompt pas le versement de l'allocation.

(1) L. 322-4, R. 322-7 et suiv, décret n° 87/270 du 15.4.1987 (JO du 17.4.1987).

Situation sociale du pré-retraité

Recherche d'emploi. Le pré-retraité est dispensé de rechercher un emploi.

Reprise d'un emploi. Dans les mêmes conditions que pour la convention d'allocation spéciale mi-temps décrite dans la fiche n° 4.

Assurances sociales. L'allocation spéciale supporte une cotisation de 5,5 % prélevée directement par les ASSEDIC sans que le revenu net qui en résulte puisse être inférieur au SMIC net.

Le pré-retraité bénéficie des prestations en nature de l'assurance maladie et des prestations familiales. L'allocation spéciale est maintenue en cas de maladie.

Retraite. Toute la période de pré-retraite est validée au titre de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Pour la retraite complémentaire, la période est validée avec financement de l'Etat et des caisses complémentaires. Toutefois pour les cadres, la période n'est validée qu'au taux minimum obligatoire de 8 %. Au-delà de ce taux, des points peuvent être obtenus par contribution de l'entreprise et des cadres concernés.

Fiscalité. Les allocations spéciales sont soumises à l'impôt sur le revenu au même titre que le salaire.

Décès. En cas de décès en cours d'indemnisation, il est versé au conjoint une somme égale à 120 fois le montant journalier de cette allocation. Celle-ci est majorée de 45 fois le montant de ladite allocation par enfant à charge.

Financement de la pré-retraite

L'allocation spéciale versée par l'ASSEDIC au salarié est financée par le FNE, l'employeur et le salarié.

Participation de l'employeur. La contribution de l'entreprise est modulable en fonction de la taille de l'entreprise, sa situation financière, l'âge de départ en pré-retraite. Le taux de la contribution est fixé par la convention conclue entre l'entreprise et l'Etat. Il s'agit d'un pourcentage du salaire journalier de référence multiplié par le nombre de jours de versement de l'allocation spéciale et diminué de la participation du salarié. Le taux minimum est actuellement fixé à 12 % (2). A titre exceptionnel, l'Etat peut prendre en charge la contribution de l'employeur pour les entreprises faisant l'objet d'un règlement judiciaire et qui s'avèrent incapables d'assumer cette charge financière (3).

Participation du salarié. Le salarié abandonne au profit du FNE la différence entre l'indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité calculée comme l'indemnité de départ en retraite (ou comme l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle de départ en retraite). Cette contribution est plafonnée à 12 % du salaire journalier de référence multiplié par le nombre de jours pendant lesquels l'allocation est versée.

Procédure

Information et consultation des représentants du personnel. Le projet de convention conforme à une convention type doit être préalablement soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans le cadre de la procédure de licenciement. Le projet de convention doit faire l'objet d'un avis distinct du reste de la procédure (R. 322-8). Afin que cet avis puisse être valablement formulé, le ministère du travail recommande aux employeurs de fournir au comité, préalablement à la réunion, un document expliquant le mécanisme du système et les conditions d'adhésion (3).

Information des salariés. L'entreprise doit fournir une information très précise aux salariés concernés, le plus tôt possible, afin qu'ils puissent se prononcer en toute connaissance de cause et les inviter à se renseigner également auprès de l'ASSEDIC (3).

Rôle de l'administration. Celle-ci vérifie l'existence des difficultés économiques, contrôle si le nombre de bénéficiaires potentiels de la convention correspond à celui des suppressions d'emplois annoncées, s'assure que la direction a exploité les autres alternatives. Lorsque la DDTE accepte de signer la convention avec l'employeur, elle arrête en même temps la liste des personnes pouvant en demander le bénéfice en les déclarant non susceptibles de reclassement.

Adhésion des salariés. Pour bénéficier de la convention d'allocation spéciale, chaque intéressé doit y adhérer personnellement et de manière irréversible avant la date de fin de préavis, qu'il soit ou non exécuté. La demande d'adhésion se fait au moyen d'un imprimé type.

(2) Arrêté du 15.4.1987 (JO 17.4.1987)
(3) Circulaire CDE n° 18/82 du 5.3.1982.

L'aide à la réinsertion dans le pays d'origine

Cette aide a pour objet de faciliter la réinsertion des salariés étrangers désireux, à l'occasion d'une procédure de licenciement pour motif économique engagée par leur employeur, de regagner leur pays d'origine afin d'y réaliser un projet de réinsertion. Cette aide qui comprend une aide de l'Etat, une aide conventionnelle et une aide de l'entreprise est subordonnée à la signature par l'employeur et l'ONI(*) d'une « convention d'aide à la réinsertion ».

Chaque salarié concerné doit adhérer volontairement et individuellement à cette convention. L'adhésion à la convention entraîne la restitution des titres de séjour et de travail.

Conditions à remplir

– par le salarié étranger :

Avoir au moins 18 ans, exercer en France une activité professionnelle salariée à caractère permanent en vertu d'un titre de travail en cours de validité, être en cours de licenciement pour motif économique (sauf cas exceptionnel), présenter à l'ONI une description du projet de réinsertion, s'engager à rentrer dans le pays d'origine.

Certains travailleurs étrangers (par ex : parents d'enfants français, ressortissants d'un Etat membre de la CEE)sont exclus du dispositif d'aide à la réinsertion.

– par l'entreprise

L'entreprise doit :

– connaître des difficultés économiques la conduisant à engager une procédure de licenciement,

– conclure avec l'ONI directement ou par l'intermédiaire d'organismes professionnels, une convention de réinsertion. Dans les entreprises en réglement judiciaire ou en liquidation de biens, l'administrateur peut se substituer à l'employeur pour la signature de la convention.

Nature et montant des aides

Le dispositif repose sur trois types d'aides :

L'aide de l'Etat

Elle comprend (1) :

Une aide au projet de réinsertion destinée à couvrir tout ou partie des dépenses engagées par le bénéficiaire pour sa réinsertion. Son montant est fonction de la nature du projet de réinsertion et ne peut excéder 20 000 FF par bénéficiaire. Le versement de cette aide s'effectue dans le pays d'origine et en monnaie locale. Toutefois, sur demande du salarié, le directeur de l'ONI peut autoriser le versement en France d'une partie de l'aide (dans la limite de 10 000 FF s'il s'agit d'acheter des biens d'équipement).

Une contribution forfaitaire aux frais de déménagement du bénéficiaire modulée en fonction des charges de famille. (6 700 FF maximum pour les pays d'Europe autres que ceux de la CEE, 10 000 FF maximum pour les autres pays). Le versement s'effectue en France avant le départ.

La prise en charge des frais de voyage - retour du travailleur étranger, de son conjoint et de ses enfants mineurs. Cette prise en charge s'effectue sur la base d'une indemnité forfaitaire égale par personne au prix du voyage par avion. Le lieu de versement de cette indemnité est déterminé par le directeur de l'ONI.

L'aide conventionnelle

Il s'agit du versement en une seule fois du revenu de remplacement auquel le salarié étranger pourrait prétendre s'il restait en France tout en étant au chômage (2).

Conditions d'attribution. L'aide conventionnelle étant complémentaire de l'aide publique à la réinsertion ne peut être versée qu'aux seules personnes qui bénéficient de l'aide publique et à condition que ces personnes remplissent les conditions d'ouverture à l'allocation de base prévue par le règlement annexé à la convention UNEDIC du 19 novembre 1985 relative à l'indemnisation du chômage.

Montant de l'aide. Elle est égale aux 2/3 des droits acquis en allocation de base et en allocation de fin de droits ou du reliquat de ceux-ci.

Paiement de l'aide. Le versement s'effectue en principe dans le pays de retour ou en France sur simple demande de l'intéressé.

(*) Office national d'immigration.(1) Décret n° 84-310 du 27.4.1984 (JO 28.4.1984). Arrêté du 27.4.1984 (JO du 2.5.1984) et arrêté du 13.12.1985 (JO du 1.1.1986). Circulaire n° 84-11 du 2.7.1984.

(2) L. 351-15 du code du travail. Convention du 10 mai 1985 relative à l'aide conventionnelle à la réinsertion. Arrêté du 17.2.1986 (JO 14.3.1986). Circulaire n° 84-22 du 11.7.1984 de l'UNEDIC.

L'aide spécifique de l'entreprise

Cette aide (3) qui ne se substitue pas aux indemnités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en cas de rupture du contrat de travail, n'a pas de montant défini. Celui-ci est fonction de la négociation interne à l'entreprise et de l'accord conclu entre l'ONI et l'entreprise.

La nature et le montant de ces aides varient donc selon les entreprises. Elles peuvent prendre la forme d'une aide financière, d'une formation professionnelle, d'une remise pour l'achat de matériels etc... Selon une règle non écrite, ces aides ne sauraient toutefois être inférieures à 15 000 F net par travailleur. Les modalités d'attribution de cette aide doivent de toute façon être précisées dans la convention de réinsertion.

La participation financière de l'entreprise est payée en France par l'employeur.

Procédure

Les obligations de l'employeur

Le projet de convention de réinsertion conforme à la convention type que l'employeur a élaboré auparavant avec les services de l'ONI, doit être présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel dans le cadre de la procédure de licenciement. Le projet de convention doit faire l'objet d'un avis distinct du reste de la procédure. L'avis est transmis à la DDTE avec le projet.

Le rôle de l'administration

Celle-ci doit vérifier l'existence de difficultés économiques, contrôler si le nombre de bénéficiaires potentiels de la convention correspond à celui des suppressions d'emplois annoncées et s'assurer du caractère effectif du volontariat des candidats à la réinsertion.

Le rôle de l'ONI

Lorsque l'ONI a accepté la signature d'une convention avec l'employeur, il doit :

– **assurer l'information objective du personnel**. L'ONI veille à la bonne information du personnel et au strict respect du volontariat des candidats. Il ouvre une antenne d'accueil soit dans ses propres locaux, soit à proximité de l'entreprise, soit dans les locaux de l'entreprise. Il organise des réunions d'information sur les aides, mécanismes et formalités de la réinsertion et diffuse tous documents appropriés.

– **aider à la constitution des dossiers individuels**. Les candidats sont invités à constituer leur dossier de réinsertion. Ce dossier se compose d'une demande de réinsertion, d'une description du projet de réinsertion, d'une demande de versement des allocations de chômage par l'ASSEDIC.

– **instruire et agréer les dossiers**. L'ONI notifie au candidat l'acceptation ou le rejet de sa demande et, en cas d'acceptation, le montant de l'aide publique allouée pour la réalisation du projet de réinsertion.

Conséquences d'une adhésion à la convention de réinsertion

L'échange de titre

Le bénéficiaire d'une aide publique à la réinsertion doit restituer son titre de séjour et de travail (4). Cette restitution intervient au plus tard à la date d'expiration du préavis de licenciement, lorsque le licenciement a lieu après le dépôt de la demande individuelle d'aide publique. Lorsque le licenciement est antérieur, la restitution intervient au plus tard deux mois après la notification à l'intéressé de l'acceptation de sa demande. L'absence de restitution des titres dans le délai prescrit vaut renonciation aux aides publiques à la réinsertion.

En échange de cette restitution, il est délivré aux intéressés une autorisation provisoire de séjour d'une durée de deux mois à compter de la date de la restitution. Cette autorisation permet de recevoir les titres de paiement des aides publiques et conventionnelles et le paiement de l'aide de l'entreprise.

Régime fiscal et social des aides

L'aide publique n'est pas imposable et est exonérée des charges sociales.

L'aide conventionnelle est imposable selon certaines modalités et est soumise à une cotisation maladie de 1 %.

L'aide de l'entreprise est imposable selon certaines modalités et est exonérée des charges sociales.

Protection sociale. La complexité du système en vigueur implique que le travailleur étranger se mette en contact avec le centre de sécurité sociale des travailleurs migrants (5).

Le régime douanier. La complexité du système en vigueur implique que le travailleur étranger se mette en contact avec le centre de renseignements des douanes (6).

(3) Article 1 du décret du 27.4.1984.
(4) Article 6 de la loi n° 84-622 du 17 juillet 1984. Décret n° 84-795 du 24.8.1984 (JO 25.8.84) et circulaire 7.9.1984.
(5) Centre de sécurité sociale des travailleurs migrants, 11 rue de la Tour des Dômes 75436 Paris cedex 09.
(6) Centre de renseignements des Douanes, 182 rue Saint Honoré, 75001 Paris.

Les conventions de conversion

La convention de conversion a pour objet d'assurer un appui individualisé à certains salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement économique. Cet appui court pendant une période maximale de cinq mois à compter du départ de l'entreprise jusqu'à une nouvelle activité ou l'inscription au chômage.

L'aide est subordonnée à la conclusion par l'employeur, l'Etat et l'ASSEDIC d'une « convention de conversion » (1). La mise en œuvre d'une telle convention est :

– **obligatoire** pour tout licenciement individuel ou collectif de moins de dix salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise ; pour tout licenciement prononcé dans les entreprises de moins de cinquante salariés, quels que soient le nombre de licenciement ; pour tout licenciement intervenant dans des entreprises dépourvues d'une représentation élue du personnel quel que soit le nombre de licenciement et la taille de l'entreprise (2).

– **facultative** dans les autres cas. En effet la convention de conversion n'est alors que l'une des mesures susceptibles de figurer dans le plan social.

Les salariés ont le choix d'adhérer ou non à la convention de conversion qui leur est proposée. L'acceptation entraîne la rupture immédiate du contrat.

Contenu de la convention

Il s'agit d'un dispositif de suivi individualisé des salariés concernés, ouvrant droit :

– dans tous les cas, à **un bilan évaluation-orientation** réalisé soit directement par l'ANPE soit sous la responsabilité de celle-ci par l'AFPA ou par des organismes professionnels ou interprofessionnels qualifiés. Ce bilan est destiné à évaluer les acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et les aptitudes à la suivre. Il intervient au plus tard dans le mois suivant l'adhésion du salarié. Le résultat en est communiqué à l'intéressé et à l'entreprise.

– le cas échéant à **des actions de formation** dans la limite de 300 heures. Le salarié peut se voir proposer une ou plusieurs des actions de formation suivantes : une formation d'orientation visant à aider l'intéressé à définir lui-même un projet professionnel ; une formation d'insertion destinée à la remise à niveau des connaissances de l'intéressé ou à son perfectionnement et à la modernisation de ses compétences ; une formation spécifique d'adaptation destinée à faciliter l'accès à un emploi déterminé. Les actions sont proposées aux intéressés dans un délai de quatre à sept semaines suivant le premier entretien.

– en tant que de besoin, **d'aides au reclassement** permettant au salarié d'engager dans les meilleures conditions ses démarches personnelles pour la recherche d'un nouvel emploi.

Une cellule de conversion est mise en place au niveau de chaque ASSEDIC. Elle a pour mission de concevoir et de coordonner l'aide au reclassement apportée au salarié.

Les obligations des parties contractantes

Elles se résument surtout en termes financiers.

Les obligations de l'employeur

– **financer l'allocation de conversion** par le versement à l'ASSEDIC, pour tout bénéficiaire de la convention de conversion, d'une somme équivalente à deux mois d'indemnité de préavis.

– **financer le bilan évaluation-orientation et la formation** par le versement à l'ASSEDIC des charges sociales correspondant au préavis et d'une somme de 4000 F pour chaque bénéficiaire inscrit à une action de formation lorsque l'entreprise est assujettie à la contribution à la formation continue. Cette somme est imputable sur la contribution de 0,8 %.

Les engagements de l'Etat

– **financer la formation** par le versement à l'ASSEDIC d'une participation forfaitaire de 2 500 F par bénéficiaire d'une convention de conversion inscrit à une action de formation,

– **se substituer à certaines entreprises** par la prise en charge de la somme forfaitaire de 4 000 F par salarié inscrit à une action de formation pour les entreprises qui sont dispensées de la contribution à la formation continue ou qui ont épuisé leurs possibilités de financement.

(1) Accord national interprofessionnel sur l'emploi du 20.10.1986.
Protocole du 22.12.1986 créant l'AGCC.
Loi n° 86-1320 du 30.12.1986.
Convention d'assurance conversion du 6.1.1987.
Décrets n° 87-132 et 87-133 du 27.2.1987.
Arrêté du 4.4.1987.
Circulaire CDE n° 17/87 du 9 mars 1987.
(2) Un projet de loi envisage d'étendre le bénéfice des conventions de conversion aux salariés licenciés dans le cadre d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Les engagements de l'ASSEDIC

– prendre en charge la différence résultant du montant de l'allocation de conversion et les deux mois de l'indemnité de préavis net,
– verser une participation forfaitaire de 2 000 F par bénéficiaire d'une convention de conversion, qu'il soit ou non inscrit en formation.

Les conditions et conséquences de l'adhésion

Conditions

Pour pouvoir adhérer à la convention, le salarié doit :
– avoir au moins deux ans d'ancienneté dans son emploi sauf dispositions conventionnelles plus favorables,
– être âgé de moins de 56 ans et deux mois sauf dérogation délivrée par la commission paritaire nationale du régime d'assurance conversion,
– être apte physiquement à l'exercice d'un emploi.

Conséquences

Lorsque le salarié accepte de bénéficier de la convention de conversion, son contrat de travail est rompu au lendemain de l'expiration du délai de réflexion dont il dispose.

La rupture du contrat entraîne :
– le renoncement à l'indemnité de préavis dans la limite de deux mois de salaire. (Celle-ci sert à financer l'allocation de conversion),
– le versement du solde de l'indemnité de préavis lorsque celle-ci est supérieure à deux mois de salaire,
– le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés,
– le versement d'une indemnité dont le montant et le régime fiscal et social sont ceux de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle et calculée sur la base de l'ancienneté qui aurait été acquise si le salarié avait effectué son préavis.

Statut du salarié

Le bénéficiaire d'une convention de conversion est considéré comme un « travailleur privé d'emploi en conversion ».

Revenu garanti

Le salarié bénéficie pendant la période de conversion c'est-à-dire jusqu'à son reclassement et au maximum pendant cinq mois, d'une allocation journalière spécifique de conversion égale à 70 % du salaire journalier brut antérieur.

Cette allocation ne peut être inférieure au montant de l'allocation de base de l'assurance chômage. Si l'allocation de conversion est supérieure au SMIC, une cotisation de 1 % est prélevée au titre de l'assurance maladie.

Versement de l'allocation. Elle est versée mensuellement par l'ASSEDIC pendant les cinq mois de la convention. Elle court à compter du lendemain de la rupture du contrat de travail, pour tous les jours ouvrables ou non.

Son versement est interrompu lorsque le salarié :
– retrouve une activité professionnelle,
– perçoit de la Sécurité sociale des indemnités en espèces au titre de l'assurance maladie, maternité, accident de travail et maladie professionnelle,
– n'accomplit plus les obligations liées à l'exécution de la convention de conversion. (par exemple : départ au service national, mise en détention, abandon non légitime d'une action de formation, refus non légitime de se présenter au rendez-vous fixé pour le bilan évaluation-orientation...) Les cas litigieux sont traités par la commission paritaire de l'ASSEDIC.

Couverture sociale

Maladie, maternité, invalidité, décès. Le salarié conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations en nature et en espèces du régime dont il relevait antérieurement.

Accidents du travail. Le salarié bénéficie d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu par le fait ou à l'occasion des actions favorisant la conversion.

Assurance vieillesse. La période de convention de conversion est validée au titre de l'assurance vieillesse et des régimes de retraite complémentaire.

Situation au terme de la période de conversion

Reclassement en cours de convention de conversion.

L'embauche en entreprise met fin à la convention de conversion en cours, sauf en cas de période d'essai non satisfaisante. Dans ce cas, le retour en conversion est possible jusqu'à l'expiration des cinq mois de la convention.

En cas d'embauche, le salarié est à nouveau lié par un contrat de travail lui donnant le même statut que les autres salariés de l'entreprise et une rémunération au moins égale au SMIC. L'embauche dans les deux mois suivant l'adhésion du salarié à la convention de conversion fait l'objet d'une incitation financière qui permet au nouvel employeur de demander à l'ASSEDIC le reversement d'une partie des sommes versées par le précédent employeur.

Absence de reclassement au terme de la période de conversion.

Le salarié retrouve ses droits aux allocations du régime d'assurance chômage. Toutefois la durée de ses droits à l'allocation de base est réduite de deux mois.

Procédure

Information et consultation des représentants du personnel.

Le projet de convention de conversion conforme à un modèle type doit être présenté pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, que le licenciement soit individuel ou collectif (R 322-8).

Information et procédure d'adhésion des salariés

La proposition d'adhésion à la convention de conversion s'effectue (3) :

– lors de l'entretien individuel obligatoire en cas de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours.

– après la deuxième réunion des représentants du personnel dans les autres cas.

Dans les deux cas, l'employeur remet aux salariés remplissant les conditions d'adhésion, un document d'information type fourni par l'ASSEDIC et incluant un bulletin d'adhésion détachable.

A compter de la remise du document sur lequel figure la date de la remise, le salarié dispose d'un délai de quinze jours ou de sept jours pour adhérer à la convention de conversion selon qu'il y a plus ou moins de dix salariés licenciés pour motif économique.

L'absence de réponse dans ce délai vaut refus d'adhésion du salarié.

Exemples de comparaison

Les exemples figurant dans le tableau ci-dessous permettent de comparer la situation d'un salarié qui accepte une convention de conversion avec la situation de celui qui préfère être licencié

Salarié de moins de 50 ans.
Salaire mensuel brut : 6000 F.
Indemnité compensatrice de préavis nette : 10 080 F (2 mois).

Adhésion à la convention de conversion	Licenciement et inscription comme demandeur d'emploi
– Indemnité de préavis : néant	– Indemnité de préavis : 10 080 F
– Indemnité de licenciement	– Indemnité de licenciement
– Actions diverses en vue du reclassement (formation possible)	
– Allocation spécifique de conversion journalière : 140 F mensuelle : 4 200 F durée : 5 mois	– Allocation de base : journalière : 124,66 F mensuelle : 3 789,80 F durée : 14 mois
– Date de prise en charge : lendemain de la fin du contrat de travail. Pas d'inscription comme demandeur d'emploi.	– Date de prise en charge : après le préavis et un délai de carence calculé en fonction de l'indemnité compensatrice de congés payés.
Après 5 mois, en l'absence de reclassement : – Allocation de base : journalière : 124,66 F mensuelle : 3 789,80 F durée : 12 mois	– Inscription comme demandeur d'emploi obligatoire.

Salarié de moins de 50 ans.
Salaire mensuel brut : 12 000 F.
Indemnité compensatrice de préavis nette : 29 520 F (3 mois).

Adhésion à la convention de conversion	Licenciement et inscription comme demandeur d'emploi
– Indemnité de préavis : 9 840 F (1 mois)	– Indemnité de préavis : 29 520 F (3 mois)
– Indemnité de licenciement	– Indemnité de licenciement
– Actions diverses en vue du reclassement (formation possible)	
– Allocation spécifique de conversion journalière : 280 F mensuelle : 8 400 F durée : 5 mois	– Allocation de base : journalière : 228 F mensuelle : 6 840 F durée : 14 mois
– Date de prise en charge : lendemain de la fin du contrat de travail. Pas d'inscription comme demandeur d'emploi.	– Date de prise en charge : après le préavis et un délai de carence calculé en fonction de l'indemnité compensatrice de congés payés.
Après 5 mois, en l'absence de reclassement : – Allocation de base : journalière : 228 F mensuelle : 6 840 F durée : 12 mois	– Inscription comme demandeur d'emploi obligatoire.

Source : Document d'information type établi par l'AGCC

Le contrôle prud'homal

par Francis Naudé

La suppression de l'autorisation administrative met fin, en cas de contentieux portant sur le licenciement économique au « détour » qu'il fallait nécessairement effectuer devant la juridiction administrative sous l'empire de l'ancienne législation.

Désormais une fois la décision de licenciement prise, le conseil de prud'hommes est la seule juridiction compétente, en première instance, pour statuer sur la régularité formelle de ce licenciement et sur son bien fondé.

L'objet de cet article est donc de préciser l'étendue du contrôle prud'homal sur les licenciements prononcés pour un motif économique tel qu'il ressort du code du travail modifié par les deux lois du 30 décembre 1986. Un décret, actuellement en préparation, doit en outre préciser le déroulement de l'instance prud'homale.

De quels licenciements s'agit-il ?

Le motif est-il économique ?

I. Le contrôle de la régularité formelle du licenciement

A. Licenciement individuel

1. Procédure

2. Sanction

B. Licenciement de deux à neuf salariés

1. Procédure individuelle
sanction

2. Procédure collective
sanction

C. Licenciement de dix salariés et plus

1. Procédure individuelle
sanction

2. Procédure collective
a) consultation des représentants du personnel
b) information de l'administration
c) sanction

II. Le contrôle du bien fondé du licenciement

A. Le caractère réel du motif économique

B. Le caractère sérieux du motif économique

C. L'ordre des licenciements

D. Les règles de preuve

E. Les sanctions

III. Le déroulement de l'instance

A. Lorsque des chambres existent

B. La procédure d'urgence

C. L'audience de conciliation

Avant d'examiner successivement le contrôle de la régularité formelle du licenciement, celui de son bien fondé et enfin la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes, il convient de faire deux remarques préalables.

De quels licenciements s'agit-il ?

Cette question vise simplement à attirer l'attention sur le fait que la juridiction prud'homale pourra être saisie à l'occasion :
– d'un **licenciement individuel,**
– d'un **licenciement collectif** ; étant entendu qu'alors ce n'est pas le licenciement collectif en lui-même qui est discuté devant le conseil, mais la suite des licenciements individuels qui le constituent et dont le contentieux est supporté par chacun des salariés qui en prend l'initiative (1).
– **d'une rupture du contrat suite à l'adhésion à une convention de conversion**. Bien que dans ce cas, le contrat de travail soit déclaré rompu du fait du commun accord des parties (L. 321-6), il est tout à fait clair que cette rupture doit être traitée à bien des égards comme un licenciement. Le législateur a notamment indiqué que le juge devait, comme à propos d'un licenciement, apprécier la régularité et le bien fondé d'une telle rupture (2). Il est ainsi possible à un salarié qui a adhéré à une convention de conversion de contester devant le conseil de prud'hommes le motif économique qui justifie son départ de l'entreprise ainsi que la procédure suivie à cette occasion.

Le motif est-il économique ?

Saisis de litiges portant sur l'application des procédures spécifiques aux licenciements économiques, les conseils de prud'hommes, en première instance, seront amenés à dire ce qu'il convient d'entendre par motif économique, notamment dans les cas où le salarié refuse une modification de son contrat de travail justifiée par une restructuration de l'entreprise. Ils devront également définir quels sont les salariés qui, en fins de chantiers, se trouvent exclus des procédures spécifiques aux licenciements pour motif économique .

Des difficultés surgiront sans doute si l'employeur invoque cumulativement un motif personnel et un motif économique (par exemple une faute ajoutée à des difficultés économiques). Il reviendra alors au conseil de prud'hommes de dire quel est le motif déterminant de la rupture. De même, il lui reviendra le cas échéant de requalifier un motif personnel en un motif économique (une inaptitude professionnelle peut en réalité trouver son origine dans une modification des techniques de production exigeant une autre qualification).

On se reportera sur tous ces points à l'article publié p. 5

Ceci dit, la mission du juge en matière de licenciement économique est la même qu'en cas de licenciement pour motif personnel puisque l'article L. 122-14-3 1er alinéa qui fixe cette mission s'applique à tous les licenciements, quel que soit leur motif :

« En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Une seule disposition spécifique a été introduite par la loi n° 1320 du 30 décembre 1986 : *« En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel en application des articles L. 321-2 et L. 321-4 »* (L. 122-14-3 2e alinéa).

I. Le contrôle de la régularité formelle du licenciement

On sait qu'il convient de distinguer de ce point de vue le licenciement individuel, les licenciements de deux à neuf salariés, les licenciements de dix salariés et plus. Après avoir rappelé brièvement la procédure applicable (3) on indiquera les sanctions que peut prononcer le conseil de prud'hommes.

A. Licenciement individuel

1. Procédure

– entretien préalable avec proposition de convention de conversion,
– notification motivée du licenciement au plus tôt sept jours après l'entretien (quinze jours pour les cadres),
– information de l'autorité administrative au plus tard huit jours après cette notification.

2. Sanctions

Seuls le défaut d'entretien préalable régulier et de notification motivée du licenciement dans le délai indiqué sont sanctionnés par la loi (L. 122-14-4) :

• **salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise d'au moins onze salariés** : indemnité maximum d'un mois de salaire, à la condition que le licenciement ait une cause reelle et sérieuse (4). La procédure doit être refaite (5).

• **salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de onze salariés** : indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Attention. La loi n'a pas expressément sanctionné le défaut de proposition de convention de conversion. Il ressort néanmoins de l'article L. 321-5 qu'une véritable obligation s'impose à l'employeur. La méconnaissance de celle-ci devrait donc amener le conseil de prud'hommes à octroyer au salarié concerné une indemnité tenant compte du préjudice qu'il a subi.

(1) Le nombre des demandes n'est pas de nature à transformer des litiges individuels en litige collectif (Cass. soc. 26 mars 1981 Bull., n° 264). Mais le juge peut ordonner la jonction des instances (art. 367 du NCPC. Action Juridique n° 56 V p. 20). C'est d'ailleurs ce que prévoit le projet de décret lorsque plusieurs demandeurs contestent le motif économique d'un licenciement collectif.
(2) Article L. 511-1 qui déclare applicables à la rupture du contrat suite à l'adhésion à une convention de conversion les dispositions des articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 lesquels définissent la mission générale du juge en matière de licenciement ainsi que les sanctions qu'il peut prononcer.
(3) Sur le détail de la procédure se reporter à l'article publié p. 7 du présent numéro.
(4) Dans le cas contraire, l'irrégularité de procédure est absorbée par l'absence de cause réelle et sérieuse quant à l'indemnisation du salarié.
(5) La Cour de cassation laisse aux juges du fond le soin d'apprécier s'il est utile que la procédure soit refaite (Cass. soc. 16 mars 1978 Bull. 150).

B. Licenciement de deux à neuf salariés

1. Procédure individuelle

– entretien préalable et proposition d'une convention de conversion,
– notification motivée du licenciement au plus tôt sept jours après l'entretien.

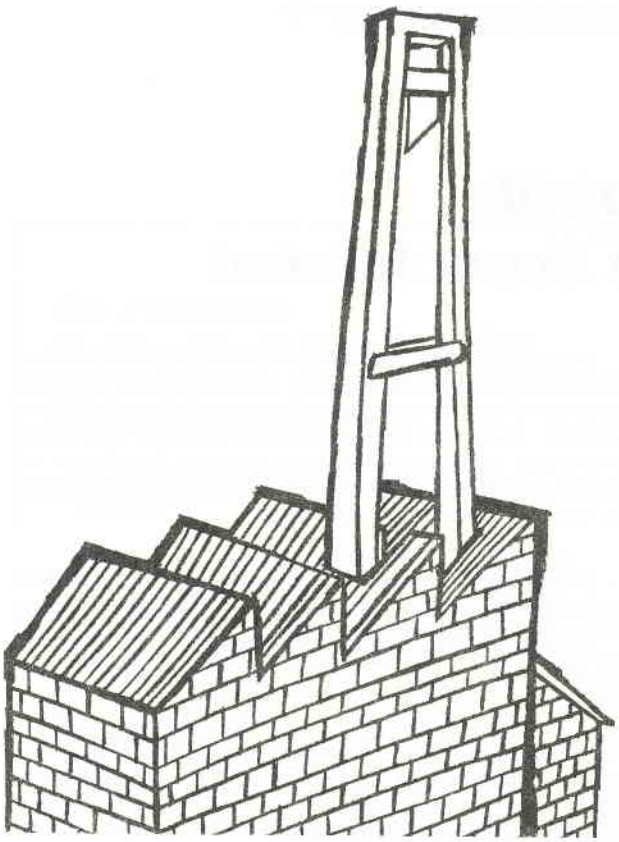
Sanction

Seuls le défaut d'entretien préalable régulier et de notification motivée du licenciement dans le délai indiqué sont sanctionnés par la loi (L. 122-14-4) :

• **salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise d'au moins onze salariés** : indemnité maximum d'un mois de salaire, à condition que le licenciement ait une cause réelle et sérieuse. La procédure doit être refaite.

• **salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de onze salariés** : indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Attention. Comme en cas de licenciement individuel, il nous semble que le défaut de proposition d'une convention de conversion constitue une irrégularité qui doit être sanctionnée en fonction du préjudice subi.



En cas de faillite

Lorsque le tribunal de commerce a autorisé un certain nombre de suppressions d'emplois dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire (1) le conseil de prud'hommes ne peut remettre en cause l'appréciation qui a été ainsi faite par la juridiction consulaire de la situation de l'entreprise et du motif économique qui justifie les licenciements.

Mais le tribunal de commerce ne se prononce que sur un volume d'emplois et de qualifications. Ce qui n'a pas été tranché demeure dans le champ du contrôle prud'homal. Le conseil de prud'hommes demeure donc compétent pour statuer sur :
– la régularité de la procédure, tant individuelle que collective,
– l'ordre des licenciements prononcés par l'administrateur ou l'employeur,
– le caractère éventuellement discriminatoire du licenciement de tel ou tel salarié.

(1) Voir Action Juridique n° 54/55.

2. Procédure collective

– Information et consultation préalable du CE, ou à défaut des DP, sur la base de leurs pouvoirs généraux (L. 432-1 et L. 422-1). A la convocation sont joints tous renseignements utiles sur le projet de licenciement.
– Information de l'autorité administrative au plus tard huit jours après la notification du licenciement (L. 321-2-1°).

Sanction

La méconnaissance de ces formalités entraîne l'attribution de dommages-intérêts en fonction du préjudice subi (L. 122-14-4 3e alinéa). Il y aura donc lieu de mettre en évidence, par l'exemple, le dommage subi par le salarié lorsque les représentants du personnel n'auront pas été consultés de façon régulière.

Attention. Dans le silence de la loi, rien ne s'oppose à un **cumul** des indemnisations fondées sur la violation d'une part de la procédure individuelle, d'autre part de la procédure collective. Les irrégularités et les préjudices qui en découlent sont en effet distincts et résultent de textes différents.

C. Licenciement de dix salariés et plus

1. Procédure individuelle

– Il n'ya pas d'entretien préalable.
– La notification motivée du licenciement demeure obligatoire. Elle ne peut avoir lieu avant l'expiration d'un délai de trente, quantante-cinq ou soixante jours à compter de la notification du projet de licenciement à l'administration. Ce délai peut être prorogé ou réduit dans les conditions indiquées p. 12.

Sanction

• **salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise d'au moins onze salariés** :

indemnité maximum d'un mois de salaire, à condition que le licenciement ait une cause réelle et sérieuse. La procédure doit être refaite.

• **salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de onze salariés** : indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

2. Procédure collective

a) Information et consultation des représentans du personnel

Ils doivent tenir deux réunions séparées par un délai de sept, quatorze ou vingt-et-un jours selon l'importance du licenciement. Avec la convocation l'employeur adresse tous renseignements utiles sur le projet de licenciement et indique les mesures qu'il envisage de prendre d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, d'autre part pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité.

Les conventions de conversion sont obligatoires dans les entreprises de moins de cinquante salariés, et dans celles de plus de cinquante salariés où n'existe ni CE ni DP.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés où existe un CE ou des DP, elles sont susceptibles de faire partie du **plan social.**

b) Information de l'autorité administrative

La loi précise les informations qui doivent être communiquées à l'administration au lendemain de la première réunion et celles qui sont transmises à l'issue de la seconde réunion.

c) Sanction

La méconnaissance de la procédure collective telle qu'elle est prévue à l'article L. 321-2 entraîne l'attribution de dommages-intérêts calculés en fonction du préjudice subi (L. 122-14-4 3ème alinéa).

Ainsi les conseils de prud'hommes seront amenés à apprécier la régularité de la procédure collective et le cas échéant à en sanctionner la méconnaissance. Ils devront donc veiller à ce que l'information des représentants du personnel soit complète, que leur consultation sous forme de deux réunions soit régulière.

Une difficulté existe en ce qui concerne les conventions de conversion. Elles sont prévues aux articles L. 321-4 et L. 321-5. Elles ne font donc pas partie à proprement parler de la procédure visée à l'article L. 321-2 dont la loi prévoit la sanction. Mais nul doute, que sur le fondement du principe de la responsabilité civile, le juge devra sanctionner le défaut de proposition de convention de conversion lorsque leur mise en œuvre s'impose à l'employeur.

La même difficulté existe en ce qui concerne le contrôle du plan social qui est envisagé à l'article L. 321-4. Mais là aussi la procédure de consultation ne pourra être considérée comme régulière si aucun plan social n'est proposé ou si celui-ci est manifestement insuffisant.

Attention. Dans cette hypothèse également il faut admettre un **cumul** possible de l'indemnisation fondée sur le non respect de la procédure individuelle et de celle trouvant sa source dans une violation de la procédure collective.

Dans sa mission de contrôle a posteriori de la régularité de la procédure collective, le conseil de prud'hommes ne sera pas lié juridiquement par l'appréciation qu'aura pu porter l'administration sur le bon déroulement de la consultation des représentants du personnel, le respect des règles relatives à la mise en œuvre des conventions de conversion et du plan social. Mais il est évident que l'avis du directeur départemental du travail ou de l'inspecteur du travail pourra être pris en compte par le conseil pour apprécier la régularité de la procédure et former sa conviction (6).

II. Le contrôle du bien fondé du licenciement

Sous l'empire de la législation antérieure, le contrôle prud'homal sur le bien fondé du licenciement était résiduel, du fait de l'intervention administrative préalable. Il n'y avait guère que le respect des dispositions de l'article L. 122-12 et celui des règles relatives à l'ordre des licenciements qui demeuraient dans la sphère du contrôle prud'homal.

Désormais le conseil de prud'hommes devra en tout état de cause contrôler le caractère réel et sérieux du motif économique énoncé par l'employeur pour justifier le licenciement.

A) Le caractère réel du motif économique

Il s'agit de vérifier à la fois l'**existence** du motif économique et son **exactitude**. Prenons quelques exemples :

– L'employeur invoque la réorganisation du service pour justifier le licenciement. L'instruction de l'affaire peut mettre en évidence le fait qu'il ne s'agit pas là du véritable motif du licenciement. Ce dernier se trouve en fait fondé sur des motifs inhérents à la personne du salarié mais que l'employeur n'a pas voulu mettre en avant, les craignant trop peu crédibles. Le motif économique est **inexistant.**

– L'employeur invoque une suppression de poste. L'enquête ordonnée par le conseil de prud'hommes montre que peu de temps après le licenciement le poste a été en réalité pourvu par une autre personne de même qualification. Le motif économique est **inexact.**

– Si l'employeur invoque une activité déficitaire, le conseil de prud'hommes sera fondé à ordonner la production des documents économiques et comptables qui lui permettent de vérifier que le déficit est avéré.

(6) « Le rôle de l'administration consiste... à contribuer à la mise en état des litiges éventuels devant les prud'hommes ; son avis sera l'une des pièces dont pourra disposer le juge pour former sa conviction sur la régularité de la procédure suivie ». A. Supiot - Le contrôle prud'homal des licenciements économiques, Dr. soc. mars 1987 p. 269.

B) Le caractère sérieux du motif économique

Certains commentateurs patronaux estiment que la mission du juge est de vérifier l'exactitude du motif invoqué mais non de soupeser la valeur des arguments économiques avancés par l'employeur (7). Autant dire qu'à leurs yeux il ne peut y avoir de contrôle du sérieux du motif.

Cette interprétation ne se justifie aucunement. En reformulant l'article 122-14-3 et en le complétant le législateur de 1986 a manifesté au contraire sa volonté de voir le juge vérifier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement, qu'il soit économique ou non.

Ceci dit, dans une économie de libre entreprise telle que la nôtre, il ne revient sans doute pas au juge de contrôler étroitement la gestion économique de l'employeur. Il faut donc admettre qu'il existe des degrés (8) dans le contrôle du sérieux des motifs de licenciement : il reviendra aux tribunaux de déterminer l'intensité du contrôle qu'ils entendent exercer. Mais ce contrôle ne peut être nul (9).

Prenons l'exemple d'une entreprise dont l'activité est cyclique. Le licenciement de salariés, en période basse, pourra ne pas être considéré comme inéluctable et donc sérieusement justifié si l'instruction du dossier montre que la baisse d'activité, de courte durée, se reproduit chaque année et que par le passé l'employeur a toujours fait face sans difficulté notoire à cette situation.

Par ailleurs peut-on considérer comme revêtant un caractère sérieux le licenciement prononcé en raison de difficultés économiques ou financières lorsque ces difficultés sont dues à une imprévoyance évidente dans la gestion de l'entreprise, voire à des malversations éventuellement sanctionnées par la juridiction pénale ? (10). On rappellera à ce sujet que certaines juridictions pénales ont considéré que des infractions patronales à la législation sur les sociétés, par les conséquences sur l'emploi qu'elles pouvaient avoir portaient atteinte aux intérêts collectifs de la profession et justifiaient la constitution de partie civile d'un syndicat (11). Ne doit-on pas admettre que le licenciement prononcé dans ces circonstances ouvre droit à des dommages-intérêts au salarié qui en est victime ?

Attention. La juridiction prud'homale sera amenée à décider dans quel cadre le caractère réel et sérieux du motif économique doit être apprécié. Sous l'empire de la législation antérieure, le Conseil d'Etat avait décidé que c'est non pas dans le cadre étroit de l'entreprise, mais dans celui du **groupe** dans lequel éventuellement elle s'insère qu'une telle appréciation devait s'effectuer (CE 18 janvier 1980 Ministre du travail c/Fédération des cadres de la chimie Rec. p. 27, Action Juridique n° 17 R p. 11 ; CE 26 avril 1985 Sté Dragage du Nord. Rec. p. 140). C'est également dans le cadre du groupe que, selon cette jurisprudence, devaient être appréciées les mesures de reclassement figurant dans le plan social.

C) L'ordre des licenciements

En cas de licenciement collectif, le conseil de prud'hommes devra, le cas échéant vérifier que les règles relatives à l'ordre des licenciements ont été respectées (voir p.). A défaut il devra attribuer au salarié concerné des dommages intérêts (11 bis).

D) Les règles de preuve

La loi du 30 décembre 1986 n'a pas remis en cause fondamentalement le régime de la preuve.

– L'employeur a l'obligation d'alléguer un motif. Celui-ci doit figurer dans la lettre de licenciement.

– La charge de la preuve de ce motif ne repose spécialement sur aucune des parties. C'est au juge de former sa conviction en se fondant sur les éléments que chacune d'entre elles lui apporte.

– **Une obligation particulière** pèse cependant sur l'employeur. Il doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis aux représentants du personnel en application des articles L. 321-2 et L. 321-4, c'est-à-dire :

– la ou les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement,

– le nombre de travailleurs concernés et leurs catégories professionnelles,

– le nombre de travailleurs, permanents ou non employés dans l'établissement,

– le calendrier prévisionnel des licenciements,

– les mesures sociales d'accompagnement, y compris les conventions de conversion.

Ajoutons que conformément au droit commun, le conseil de prud'hommes peut ordonner toutes les mesures d'instruc-

(7) Cahiers prud'homaux 1987 n° 2 p. 1 et suiv.

(8) Voir sur ce point J. Normand. Le contentieux, nouvelles perspectives. Dr. Soc. mars 1987 p. 259 et suiv.

(9) On peut à ce sujet rappeler qu'en contentieux administratif, le juge contrôle l'erreur manifeste d'appréciation commise par l'administration même lorsqu'il n'exerce qu'un contrôle minimum c'est-à-dire dans les cas où il estime que la liberté d'action de l'administration doit être la plus grande. Voir aussi sur ce point les réflexions d'A. Supiot, article précité.

(10) A. Supiot appelle de ses vœux l'exercice par le conseil de prud'hommes d'un contrôle normal « pour lequel le juge s'assurerait que les faits économiques invoqués par l'employeur sont bien de nature à justifier la décision de licenciement qu'il a prise, autrement dit que cette décision correspondait bien à l'un des choix de gestion envisageables par un chef d'entreprise normalement prudent et diligent ».

(11) En ce sens, CA Caen 9 mai 1984 Affaire Dreux et les arrêts cités dans Action Juridique n° 40 V p. 17.

(11bis) La Cour de Paris a considéré que le non respect de cet ordre rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse, justifiant l'application des sanctions prévues dans ce cas par la loi (CA Paris 13 novembre 1984. Dr. Ouv. 1985 p. 146).

L'évaluation du préjudice subi par le salarié

Dans plusieurs hypothèses de violation par l'employeur des dispositions légales, les textes renvoient au juge le soin d'attribuer au salarié une indemnité calculée en fonction du préjudice qu'il a subi.

• *En cas de contestation du caractère réel et sérieux du licenciement.*

Il y a lieu pour le salarié de mettre en évidence le préjudice qu'il éprouve :

– **préjudice matériel** : période de chômage entraînant une perte de revenus, déroulement de carrière perturbé, frais engagés pour la recherche d'un emploi...

– **préjudice moral** : exclusion de la communauté de travail, impossibilité de réaliser certains projets, tracas et perturbations dans la vie familiale...

• En cas d'irrégularité formelle du licenciement.

Il faut montrer en quoi elle porte préjudice au salarié. Ainsi le défaut d'entretien préalable ou de consultation des représentants du personnel peut constituer pour le salarié la perte d'une chance de pouvoir s'expliquer (1) ou de voir recherchées toutes les mesures destinées à éviter son licenciement ou faciliter son reclassement.

Le défenseur syndical doit distinguer toutes les causes de préjudice, préparer des éléments d'évaluation, les indiquer dans ses notes écrites et les discuter à l'audience.

(1) En ce sens CA Nancy - 4 janvier 1985 Mme Bachelet.

tion utiles. Le projet de décret envisage expréssement le cas où de telles mesures sont décidées par le conseil et fixe le délai de leur exécution. Tout incite donc les conseillers à avoir une attitude active, d'autant que le bureau de conciliation a dans ce domaine un rôle de mise en état de l'affaire.

E) Sanction

L'absence de cause réelle et sérieuse est sanctionnée de la manière suivante :

• **salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de onze salariés** : indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

• **salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise d'au moins onze salariés** :

– le conseil peut proposer la réintégration avec maintien des avantages acquis. En cas de refus de l'une ou l'autre des parties, il octroie une indemnité dont le minimum est fixé à six mois de salaire.

– Le conseil ordonne le remboursement par l'employeur aux ASSEDIC de **tout ou partie** des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement dans **la limite de six mois.**

La faculté de moduler le montant de la condamnation et la limite ainsi fixée sont des dispositions nouvelles résultant de la loi du 30 décembre 1986.

Le remboursement est ordonné d'office par le conseil lorsque les ASSEDIC ne sont pas intervenues à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées (12).

III. Le déroulement de l'instance

A) Lorsque des chambres existent

Contrairement aux dispositions de l'avant-projet de loi, la compétence des sections n'est pas remise en cause. Mais lorsqu'une section comporte plusieurs chambres, l'une d'entre elles doit être spécialisée dans la connaissance des litiges relatifs aux licenciements économiques (13).

B) La procédure d'urgence

La loi précise que la section ou la chambre statue en urgence selon des modalités et dans des délais fixés par décret. Ce décret n'a pas encore été publié mais selon le projet soumis à l'avis du conseil supérieur de la prud'homie, le déroulement de l'instance serait le suivant :

a) **Un délai global est institué**. Le bureau de jugement doit statuer, c'est-à-dire rendre sa décision, dans un délai qui ne peut excéder six mois à compter de la saisine du conseil de prud'hommes.

b) L'employeur doit dans les huit jours suivant la réception de la convocation devant le bureau de conciliation, déposer ou adresser au greffe par lettre RAR les éléments qu'il a communiqués aux représentants du personnel. Ils sont versés au dossier du conseil. Le salarié peut en prendre connaissance au greffe de la juridiction.

Rien n'interdit, à notre sens, que dès ce moment, les membres du bureau de conciliation qui seront appelés à connaître de l'affaire prennent connaissance des éléments fournis.

C) L'audience de conciliation

La tentative de conciliation doit avoir lieu dans les trois semaines de la saisine du conseil de prud'hommes (projet de décret).

Aux termes des dispositions actuellement en vigueur, a défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations que font les parties à ce sujet sont notées au dossier ou au procès-verbal (R. 516-15). Si l'affaire n'est pas en état d'être jugée le bureau de conciliation désigne un ou deux conseillers rapporteurs ou ordonne une mesure d'instruction (R. 516-20). Il peut fixer aux parties un délai de communication des pièces ou des notes (R. 516-20-1).

S'inspirant de ces dispositions, le projet de décret prévoit les mesures suivantes :

• le bureau de conciliation fixe l'affaire devant le bureau de jugement qui doit se prononcer dans les six mois à compter de la saisine du conseil de prud'hommes ;

• après avoir provoqué l'avis des parties, il détermine les mesures et délais nécessaires à l'instruction et à l'information de l'affaire, et fixe le délai de communication des pièces ou des notes que celles-ci comptent produire à l'appui de leurs prétentions.

Les mesures d'instruction ou d'information ordonnées doivent être exécutées dans un délai n'excédant pas trois mois. Ce délai ne peut être prolongé que par une décision motivée.

On peut faire à ce propos deux remarques

a) Contrairement à certains commentaires patronaux, il apparaît clairement, à tout le moins, que les conseils de prud'hommes ne sont pas privés de leurs pouvoirs d'ordonner des mesures d'instruction (14). Ils seraient plutôt encouragés à les utiliser, quitte à veiller que ces mesures se déroulent rapidement.

b) La mise en œuvre de ces dispositions exige certainement une évolution dans le comportement des conseillers prud'hommes car à l'heure actuelle trop peu de conseils mettent en œuvre de façon complète les prérogatives que la loi attribue déjà au bureau de conciliation.

---

(12) Cass. soc. 16 février 1987. Juri Social n° 4 avril 1987. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure fixée par décret.

(13) Ainsi qu'aux ruptures intervenues à la suite de l'adhésion à une convention de conversion (L. 512-3).

(14) Cahiers prud'homaux 1987 n° 2 « ... toutes les fois que cette communication (celle des informations remises aux représentants du personnel) a été opérée, le juge y puisera les éléments suffisants pour contrôler la réalité et le sérieux du motif, sans avoir à désigner des rapporteurs ou experts. La formation de jugement serait bien dans l'incapacité de définir une mission précise sans excéder les attributions mêmes du juge judiciaire ».

Tableaux récapitulatifs des sanctions civiles et pénales applicables

I. Licenciement individuel

	Sanctions civiles		***Sanctions pénales***
	Salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ; Salariés licenciés par une entreprise occupant moins de 11 salariés.	**Salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise occupant habituellement plus de 10 salariés**	
• Irrégularité de procédure – Convocation et entretien préalable (L. 122-14) – Forme et délai de la notification du licenciement (L. 122-14-1) – Contenu de la lettre de licenciement (L. 122-14-2).	Indemnité calculée en fonction du préjudice subi (L. 122-14-5)	– Accomplissement de la procédure et versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire (L. 122-14-4 1er al.).	
• Absence de cause réelle et sérieuse (L. 122-14-3) – Sanction au profit du salarié – Sanction au profit de l'ASSEDIC	Indemnité calculée en fonction du préjudice subi (L. 122-14-5).	– Réintégration ; à défaut indemnité minimum de 6 mois de salaire (L. 122-14-1 2ème al.). – Remboursement de tout ou partie des indemnités de chômage dans la limite de 6 mois (L. 122-14-4 1er al.)	
• Absence de proposition de convention de conversion (L. 321-5) **• Non respect de la priorité de réembauchage**	Dommages-intérêts en fonction du préjudice dans les termes du droit commun de la responsabilité civile		

II. Licenciement collectif

	Sanctions civiles	**Sanctions pénales**
• Irrégularité de la procédure individuelle *a) Licenciement de 2 à 9* – Convocation et entretien préalable (L. 122-14) – Forme et délai de la notification (L. 122-14-1) – Contenu de la lettre de licenciement (L. 122-14-2) *b) Licenciement de 10 et plus* – Forme et délai de la notification de licenciement (L. 122-14 -1 al. 1 et 4) – Contenu de la lettre de licenciement (L. 122-14-2) – Licenciement effectué avant l'expiration du délai	Sanctions identiques à celles du licenciement individuel	– Amende prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (L. 321-11)
• Irrégularité de la procédure collective (L. 321-1 à L. 321-4) *a) Dispositions communes* – Défaut de réunion ou de consultation des DP (L. 422-1) – Défaut de réunion ou de consultation du CE (L. 432-1) *b) Dispositions spécifiques aux licenciements de 10 et plus* – Non tenue de la 2ème réunion du CE (L. 321-3) – Licenciement effectué sans avoir procédé aux consultations prévues (L. 321-3).	Indemnité calculée en fonction du préjudice subi (L. 122-14-4 3ème al.)	– Délit d'entrave aux fonctions de DP (L. 482-1) – Délit d'entrave aux fonctions du CE (L. 483-1) – Délit d'entrave aux fonctions du CE (L. 483-1) – Amende prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (L. 321-11)
• Irrégularité de la procédure administrative *a) Licenciement de 2 à 9* – Défaut d'information de l'administration sur le ou les licenciements prononcés (L. 321-2) *b) Licenciement de 10 et plus* – Absence de notification du l'administration des licenciements envisagés (L. 321-2, L. 321-7)	Indemnité calculée en fonction du préjudice subi (L. 122-14-4 3ème al.)	– Amende (R. 362-1) – Amende prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (L. 321-11)
• Absence de cause réelle et sérieuse (L. 122-14-3) – Sanction au profit du salarié – Sanction au profit de l'ASSEDIC	Sanctions identiques à celles du licenciement individuel	
• Absence de proposition de convention de conversion (L. 321-5) **• Insuffisance des mesures sociales** (L. 321-4) – Défaut de consultation sur les critères relatifs à l'ordre des licenciements (L. 321-1) **• Non respect de l'ordre des licenciements** **• Non respect de la priorité de réembauchage**	Dommages-intérêts dans les termes du droit commun de la responsabilité civile	– Contravention punie d'une amende (R. 362-1)

action juridique

cfdt

Une revue faite pour vous

Militants d'entreprise, élus de CE, conseillers prud'hommes, défenseurs syndicaux, animateurs de permanences juridiques, vous êtes confrontés quotidiennement à l'application du droit du travail.

La complexité croissante des règles, leur modification fréquente ne rendent pas la tâche facile.

Il vous faut pourtant :
- prendre connaissance des nombreux textes qui entrent en vigueur,
- savoir comment ils sont interprétés,
- réfléchir à leur mise en œuvre concrète dans l'entreprise ou la branche,
- ne pas vous laisser noyer dans les détails, mais savoir distinguer l'essentiel.

C'est ce qu'Action Juridique cherche à faire dans ses huit numéros annuels

Chaque numéro comprend :

- **Un dossier** qui fait le tour d'un sujet et permet ainsi de constituer petit à petit une documentation complète en droit du travail.
- **Une fiche pratique** qui fait le point d'une question précise
- **Trois rubriques spécialisées**
  Textes et jurisprudences
  Fonctions publiques
  Prud'hommes
- **Des informations brèves d'actualité.**

Pour être encore plus efficace, abonnez-vous

Un service gratuit aux abonnés

Chaque abonné a la possibilité de demander l'envoi gratuit d'une copie de tout document – texte législatif, réglementaire ou conventionnel, circulaire ou réponse ministérielle, décision de jurisprudence – signalé dans la revue.

BULLETIN D'ABONNEMENT à retourner à CFDT-Presse
4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19

Je m'abonne à « Action Juridique »

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code Postal ..... Ville .....

Montant annuel (8 numéros) : 200 F (TVA 4 % incluse) - Adhérents CFDT : 185 F
Paiement joint (uniquement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de CFDT-Presse)
SI VOUS ETES DEJA ABONNE, N'UTILISEZ PAS CETTE FORMULE POUR VOTRE REABONNEMENT - ATTENDEZ LA RELANCE

Index alphabétique

A

Accidentés du travail 26
Administration
- information 9-10-11
- mission de contrôle 28
- sanctions pénales 29

Aide au reclassement 42
Aide à la reconversion interne 36
Aide à la réduction du temps de travail 35-37
Aide au retour 23-45
Aide au travail à mi-temps 39

C

Cause réelle et sérieuse 54-55
Chômage partiel 37
Comité central d'entreprise 15
Conciliation 56
Congé de conversion 41
Consultation des représentants du personnel 19 à 26
- licenciement de 2 à 9, 9
- licenciement de 10 et plus 10-13
- seconde réunion 11-13-54
- fin de la procédure 15

Contrat à durée déterminée 26
Convention de conversion 8-9-11-47 à 50-52 à 54
Conventions FNE 23 - 33 à 50

D

Délai
- de vérification par l'administration 11
- de réflexion du salarié 8-9-11
- de notification du licenciement 9-12

Délégués (procédure de licenciement) 12
Départs volontaires ou négociés 6-23
Discriminations 24

E

Entretien préalable 8-9-52-53
Expert comptable du CE 14-21-31.

F

Faillite 14-53
Femmes 24-26
Fins de chantiers 6
FNE 33-34

H

Handicapés 26

I

Immigrés 23-24-25
Indemnité de licenciement 9
Information
- des représentants du personnel 9 à 11 - 13
- de l'administration 9 à 11

J

Juge des référés 30-31

L

Lettre de licenciement 9-12-52-53
Licenciement
- collectif (définition) 5
- individuel 8-52
- de 2 à 9 salariés 9-53
- de 10 salariés et plus 10-28-53
- répétés 10

Liquidation judiciaire 14-53

M

Modification
- du lieu de travail 6
- des conditions de travail 6

Motif économique
- définition 5
- examen par les délégués 20
- contrôle par les prud'hommes 52

Mutations internes 22-36

N

Notification du licenciement
- au salarié 9-12
- à l'administration 9 à 11

O

Ordre des licenciements 10-12-24 à 26-55

P

Plan social 10-21-22-28-54
Préavis 9-48
Préjudice 55
Préretraite 43
Preuve 55
Priorité de réembauchage 25
Procédure de licenciement (sanction) 52 à 54
Procédure prud'homale 56

R

Reclassement 10-22-42
Redressement judiciaire 14-53
Représentants du personnel
- consultation : voir ce mot
- licenciement 12

Réduction du temps de travail 22-35-37

S

Sanctions pénales 24-25-29
Seconde réunion 11-13-54
Suppression d'emploi 5

T

Temps partiel 35-39

Les questions traitées récemment par la revue

Droit syndical

– Le droit syndical dans le travail temporaire (n° 45)
– La protection des usages favorables aux délégués (n° 50)
– La jurisprudence sur les heures de délégation (n° 56)
– la représentativité d'un syndicat catégoriel (n° 57)
– La protection des délégués en cas de licenciement (n° 60 et 61)

Grève

– Nullité des licenciements pour fait de grève (n° 50 et 57).

Négociation collective

– Les règles applicables à l'ensemble des conventions collectives (n° 46)
– L'extension et l'élargissement des conventions collectives (n° 47)
– L'application des conventions collectives (n° 47)
– L'obligation de négocier, premières jurisprudences (n° 58)
– A propos des avantages acquis (n° 61)

Comité d'entreprise et délégués du personnel

– L'expert comptable du CE (n° 48)
– Prestations des CE et cotisations sociales (n° 50)
– Le plan de formation (n° 53)
– Entreprises en difficulté (n° 54/55)
– L'accès aux registres et documents détenus par l'employeur (n° 57)
– L'expert en technologie du CE (n° 59)
– La protection des délégués en cas de licenciement (n° 60 et 61).

Emploi

– Chômage partiel total (n° 46 et 48)
– Le travail saisonnier (n° 50)
– Les contrats à durée déterminée (n° 51)
– Le plan de formation (n° 53)
– L'inaptitude médicale (n° 62)

Salaires

– Les retenues sur salaire en cas d'absence (n° 47)
– La saisie arrêt des salaires (n° 52)
– Le reçu pour solde de tout compte (n° 53)
– Le paiement des salaires en cas de faillite (n° 54/55)
– La transaction (n° 56)
– Le salaire des travailleurs à temps partiel (n° 61)

Hygiène et sécurité

– La sécurité au travail, principes de prévention et responsabilité patronale (Nos 56 et 57)

Règlementation du travail

– Le repos hebdomadaire (n° 58)
– Le repos compensateur (n° 61)

Licenciement

– Entreprises en difficulté, redressement et liquidation judiciaires (n° 54/55)
– La jurisprudence sur les sanctions disciplinaires (Nos 58/59)
– Les nouvelles procédures de licenciement (n° 60)
– L'inaptitude médicale (n° 62)
– Les accords interprofessionnels sur l'emploi (n° 62)

Fonctions publiques

– Le recours pour excès de pouvoir (Nos 47, 48 et 49)
– La titularisation dans la Fonction publique d'Etat (n° 51 et 53)
– La mobilité inter fonctions publiques (n° 52)
– Les CTP dans la fonction publique territoriale (n° 52)
– Quand peut-on attaquer une circulaire ? (n° 56)
– Compétence et fonctionnement des CTP (n° 57)
– La protection des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions (n° 58)
– Les agents contractuels du droit public (n° 59 et 60)
– L'intérêt à agir devant la juridiction administrative (n° 60 et 61)

Prud'hommes et procédure

– L'appel des jugements des conseils de prud'hommes (n° 45 et 61)
– Les délais pour agir en justice (n° 46)
– L'action du syndicat devant les prud'hommes (n° 48)
– La recherche des faits en cas de litiges sur les heures supplémentaires (n° 50)
– Les intérêts légaux (n° 51)
– Les moyens de défense : défenses au fond et fins de non recevoir (n° 52)
– Les exceptions de procédure : incompétence et nullité de la procédure (n° 53 et 56)
– La jurisprudence sur les sanctions disciplinaires (n° 58 et 59)
– Garantie de l'emploi en cas de perte de marché (n° 60)
– Le départage partiel (n° 61)

NUMÉRO SPÉCIAL : 70,00 F

Rédaction : 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél. (1) 42 03 82 30
Directeur de la publication : Jean Paul Jacquier - Rédacteur en chef : Francis Naudé
Administration : M. Jeanclaude, 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - tél. (1) 42 03 81 35
Abonnement annuel (8 numéros) : 200,00 F (Adhérents CFDT : 185,00 F) - le numéro : 31,00 F
Numéro de commission paritaire : 1404 D 73 - ISSN 0191 28 74
Photocomposition, maquette et impression :
Atelier Montholon-Services 26 rue de Montholon 75439 Paris cedex 09 (numéro fab. 1058)