

## DROIT SOCIAL

# Loi de programmation pour la cohésion sociale procédure de licenciement pour motif économique

Cabinet Ratheaux  
société d'avocats



*La loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005, publiée au journal officiel du 19 janvier 2005, comporte de nombreuses dispositions en matière sociale dans des domaines très variés : les procédures de licenciement économique, la service public de l'emploi, les aides à l'emploi, l'apprentissage, la durée du travail, la lutte contre les discriminations, les mesures en faveur du logement ainsi que des mesures plus ponctuelles.*

**N**ous avons choisi de vous faire une présentation des nouvelles dispositions en matière de licenciement pour motif économique.

### I. Définition du motif économique et ampleur des licenciements

L'article L 321-1 du code du travail était rédigé ainsi :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

Dans sa nouvelle rédaction, cet article devient :

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

La notion de « modification substantielle » est abandonnée pour mettre la définition du licenciement pour motif économique en conformité avec la jurisprudence qui distingue désormais la modification du contrat de travail de la modification des conditions de travail.

L'article L 321-1-2 relatif à la procédure de modification pour motif économique du contrat de travail est modifié également en conséquence.

La principale innovation de cette nouvelle rédaction de la définition du licenciement économique se situe au niveau du seuil de

déclenchement de la mise ne œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ainsi, la loi du 18 janvier 2005 porte un coup d'arrêt à la jurisprudence de la Cour de cassation dite « Framatome - Majorette » selon laquelle l'entreprise de plus de cinquante salariés qui envisageait de proposer une modification de contrat de travail à plus de neuf salariés devait établir, dès la proposition de modification du contrat de travail, un plan de sauvegarde de l'emploi et respecter la procédure de licenciement de 10 salariés et plus.

Désormais, l'entreprise devra procéder en deux temps. Elle présentera la proposition de modification d'un élément essentiel du contrat aux salariés concernés, en respectant le délai légal de réflexion d'un mois. Dans un second temps, un plan de sauvegarde de l'emploi devra être soumis pour avis au comité d'entreprise si au moins 10 salariés ont refusé la modification essentielle de leur contrat de travail proposée par l'employeur et que leur licenciement est envisagé.

Le législateur n'a pas ajouté à la définition du motif économique : « la sauvegarde de la compétitivité » estimant que la jurisprudence était désormais stabilisée et satisfaisante.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter de la promulgation de la loi, soit à compter du 20 janvier 2005. Par procédure engagée, il convient d'entendre la première des dates suivantes :

- celle à laquelle est effectuée la convocation à entretien préalable,

- celle à laquelle est effectuée la première convocation des représentants du personnel sur les licenciements envisagés,

- celle à laquelle est effectuée la convocation du comité d'entreprise, au titre du livre III, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours.

### II. Redassement du salarié

Un dispositif de convention de reclassement personnalisé est créé au bénéfice des salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés, non soumis aux dispositions relatives au congé de reclassement, leur permettant de bénéficier d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser leur reclassement externe. Ce dispositif sera très proche des anciennes conventions de conversion qui existaient jusqu'en 2000.

La sanction pour non respect de cette obligation est le versement d'une contribution de deux mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés, versée aux ASSEDIC.

Ce nouveau dispositif remplace le Pare anticipé issu de la convention d'assurance chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2001. Les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF) pourraient être mobilisés dans ce cadre. Ils seraient alors doublés.

En cas d'adhésion du salarié, le contrat de travail serait rompu d'un commun accord des parties. Cette rupture ne comporterait pas de préavis mais ouvrirait droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.122-9 du Code du travail.

Pendant l'exécution de la convention de reclassement, le salarié sera placé sous le statut stagiaire de la formation professionnelle, il

## DROIT SOCIAL

### Loi de programmation pour la cohésion sociale, procédure de licenciement pour motif économique

percevra une allocation dont le montant reste à définir et qui sera financée par l'employeur qui versera à l'ASSEDIC l'équivalent de deux mois de salaire.

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif sont subordonnées à la conclusion d'un accord au sein de l'UNEDIC, ou, à défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, par un décret en Conseil d'Etat.

Dans l'attente, le dispositif du Pare anticipé (ou PRE PARE) doit toujours être proposé au salarié dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique.

#### III. Pérennisation des accords de méthode

L'article 72 de la loi insère l'article L.320-3 du Code du travail relatif aux accords de méthodes, qui avaient été créés à titre expérimental par la loi du 3 janvier 2003. Désormais, dans les entreprises de 50 salariés et plus, où un licenciement collectif d'au moins 10 salarié est projeté, il est possible par accord collectif d'entreprise, de groupe, voire de branche, d'organiser les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, par dérogations à certaines dispositions du livre III et du livre IV du Code du travail.

L'accord de méthode peut porter sur :

- Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (ex. calendrier des réunions, articulation des procédures livre IV et livre III...),
- Les modalités d'information du comité sur la situation économique et financière de l'entreprise,
- La possibilité pour le comité de formuler des propositions alternatives au projet économique



ANGEL SAVINUTTA

présenté par l'employeur et l'obligation pour l'employeur d'y apporter une réponse motivée,

- Les conditions dans lesquels l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord,
- Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi,
- L'organisation de la mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

L'accord de méthode ne peut pas déroger aux dispositions des articles suivants du Code du travail : L.321-1 (définition du licenciement pour motif économique), L.321-4 alinéa 1 à 11 (contenu de l'information à adresser au comité d'entreprise), L.321-9 (procédure de redressement ou de liquidation judiciaire), L.321-5 (modalités générales de la consultation du comité d'entreprise).

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux procédures de licenciement engagées à compter de la promulgation de la loi.

#### IV. Réactivation du bassin de l'emploi

Ces mesures sont applicables aux procédures de licenciement engagées après la promulgation de la loi.

##### 1. Entreprises et groupe de plus de 1 000 salariés

Dans les entreprises et groupes de 1 000 salariés et plus (définition identique à celle prévue en matière de congé de reclassement), tout projet de licenciement collectif affectant, de par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins dans lesquels les entreprises sont situées, entraîne l'obligation, d'une part, de contribuer à la création d'activités et au développement d'emplois et, d'autre part, d'atténuer les effets du licenciement envisagé.

Le montant minimum de cette contribution est égal à deux fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

Une convention doit être signée avec le préfet dans un délai de six mois qui suit la notification du projet de licenciement à la DDTE. Elle détermine la nature, les modalités de financement des actions à mener et doit tenir compte des mesures de même

nature prévues dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Sur accord du préfet, la signature de cette convention peut être évitée si un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe prévoit des dispositions de même nature assorties d'engagements financiers au moins équivalents.

En l'absence de convention ou accord collectif, les entreprises doivent verser au Trésor public une contribution égale à quatre fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé.

##### 2. Entreprises de 50 à 1 000 salariés

A l'occasion de tout projet de licenciement collectif affectant, de par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins dans lesquels les entreprises sont situées, le préfet doit intervenir, après concertation avec les organismes du service public de l'emploi, pour la mise en œuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et à atténuer les effets de la restructuration sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emplois.

L'entreprise concernée et le préfet doivent fixer, d'un commun accord, les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part, le cas échéant, à ces actions, compte tenu de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.

#### V. Constatations des licenciements

##### 1. Action portant sur la régularité de la procédure de consultation du comité d'entreprise

L'article 75 de loi insère dans le Code du travail un nouvel article L.321-16 aux termes duquel toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation, doit à peine d'irrecevabilité, être introduite dans un délai de 15 jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.

##### 2. Action portant sur la régularité ou la validité du licenciement

Le second alinéa du nouvel article L.321-16 réglemente le délai à respecter pour contester la régularité ou la validité d'un licenciement pour motif économique.

Jusqu'à présent, aucun délai n'était prévu par les textes, la prescription de l'action pouvait donc être trentenaire.

Désormais, toute contestation portant sur la régularité de la procédure de licenciement ou la validité du licenciement se prescrit par 12 mois :

- à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise lorsque l'action en contestation est exercée par le comité d'entreprise ou un syndicat ou,

- dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à exciper de l'irrégularité de la procédure de licenciement ou de la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci.

Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. Il conviendra bien entendu de compléter systématiquement les notifications de licenciement pour tenir compte de ce délai.

Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement engagées à compter de la date de promulgation de la loi.

#### VI. Réintégration du salarié dont le licenciement est nul

L'article L.122-14-4 du code du travail est modifié par l'article 77 de la loi.

Ainsi lorsque le tribunal constate que la procédure de licenciement pour motif économique est nulle et de nul effet, le licenciement prononcé est également nul.

Le juge peut ordonner à la demande du salarié la poursuite du contrat de travail sauf si la réintégration est devenue impossible notamment du fait

- de la fermeture de l'établissement ou du site, ou
- de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié.

L'indemnité à verser au salarié non repris parce qu'il ne le demande pas ou parce que sa réintégration est impossible reste fixée à un an de salaire au minimum.

Ces dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement engagées à compter de la date de promulgation de la loi.

### VII. Dispositions définitivement abrogées

La loi de modernisation sociale avait substantiellement modifié les procédures de licenciement pour motif économique.

Nombre de ces dispositions avaient été suspendues par la loi du 3 janvier 2003. Elles sont aujourd'hui abrogées par la loi de programmation pour la cohésion sociale.

Les dispositions abrogées sont les suivantes :

- intervention préalable des organes de direction et de surveillance en cas de cessation totale ou partielle d'activité emportant au moins 100 suppressions d'emplois (article L.239-1 et L.239-2 du Code de commerce) ;
- obligation d'organiser successivement les consultations du comité d'entreprise au titre du livre IV puis au titre du livre III portant sur un même projet ;
- information du comité d'entreprise en cas d'annonce publique

(article L.431-5-1 du Code du travail) ;

- Prérogatives du comité d'entreprise dans le cadre de la consultation au titre du livre IV portant sur un projet de restructuration et de compression d'effectif (deux réunions obligatoires, recours possible à un expert comptable, proposition alternatives) ;

- Droit d'opposition du comité d'entreprise dans le cadre de la consultation au titre du livre IV portant sur un projet de cessation d'activité emportant au moins 100 suppressions d'emplois ;

- Négociation obligatoire sur la réduction du temps de travail avant de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi ;

- Prérogatives de la DDTE lors de l'examen et du suivi du plan de sauvegarde de l'emploi (deuxième constat de carence possible).

Le département social du Cabinet Ratheaux reste à votre disposition pour répondre aux questions que pourrait susciter cette réforme.

Compte tenu de son importance, une journée de formation sera prochainement proposée. ■

