

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LICENCIEMENTS COLLECTIFS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE : comment font nos partenaires ?

L'intégration communautaire, traduite notamment dans la directive sur l'information et la consultation des travailleurs, impose un « modèle continental » caractérisé par la consultation, l'élaboration d'un plan social et le respect d'un certain formalisme. Les sept pays étudiés (l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède), malgré leurs histoires et traditions contrastées, ont une base commune : le licenciement collectif pour motif économique y est encadré par la loi qui, par des procédures d'information, de consultation et d'appui des pouvoirs publics, protège les salariés en soumettant les réductions d'effectifs à des conditions strictes. De fait, les procédures à suivre sont complexes, détaillées et lourdes dans tous les pays examinés. Mais elles portent sur des champs différents et structurent des processus de mise en œuvre et des jeux d'acteurs spécifiques.

Malgré cette directive communautaire censée harmoniser les règles en matière de licenciements collectifs pour motif économique, les législations et les pratiques nationales en la matière demeurent très différentes. La France se singularise notamment par l'accent mis sur les reclassements, par la faible place laissée à la négociation et par une relative complexité des procédures.



Les licenciements collectifs pour motif économique : un champ à géométrie variable

En ce qui concerne le seuil déclenchant l'application de la législation sur les licenciements collectifs pour motif économique, on constate que la loi française est moins exigeante pour les petits établissements que les législations italienne, suédoise, allemande et espagnole : elle se cale à peu près sur la directive européenne. Pour un établissement de 50 salariés, par exemple, le seuil est en effet de cinq licenciements en un mois pour l'Allemagne et la Suède, et il est de dix en trois mois pour l'Espagne. En France, comme au Royaume-Uni, il est de dix en un mois.

L'ordre change dès que l'on passe à des établissements de plus grande taille : en France, Italie et Suède, le seuil ne dépend plus de la taille de l'établissement, une fois franchi le seuil des 50 salariés ; par contre, en Espagne, en Allemagne et au Royaume-Uni, le seuil s'élève avec la taille de l'établissement, comme l'indique la directive européenne.

En matière d'ordre des départs des salariés licenciés, la législation française est l'une des plus souples. Sauf lorsqu'une convention collective prévoit une disposition plus stricte, l'employeur est, dans les faits, maître de l'ordre des licenciements, alors que le principe du « dernier entré, premier sorti » (*last in, first out*) s'applique intégralement au Royaume-Uni (1), en Suède et en Espagne, et de façon plus souple et négociée en Allemagne, Belgique et Italie.

Informer, consulter et/ou négocier

Lorsque l'on compare les procédures d'« information-consultation » prévues par les législations des différents pays, on observe des différen-

ces importantes. Même si le modèle est globalement le même, fondé sur une consultation préalable et formalisée des représentants des salariés, les cultures et les histoires des différents pays aboutissent à des différences significatives. Dans tous les pays comparés, la procédure d'« information-consultation » porte à la fois sur la justification économique du licenciement et sur les mesures d'accompagnement.

La loi française n'est pas axée sur la recherche d'un accord entre représentants de l'employeur et des salariés. En cela, elle s'écarte de la directive de l'Union européenne, qui dispose que « *lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder en temps utile à des consultations avec les représentants des travailleurs, en vue d'aboutir à un accord* ».

Dans trois pays, la procédure doit obligatoirement aboutir à un accord entre partenaires sociaux : l'Allemagne (pour arrêter les mesures du plan social), l'Espagne (pour obtenir l'autorisation administrative), l'Italie (pour éviter l'intervention directe des autorités administratives). Dans le cas allemand, l'employeur doit, d'une part, engager une discussion sur le projet même de restructuration entraînant des licenciements pour motif économique (à ce stade, l'employeur et le comité d'entreprise sont tenus d'examiner de « bonne foi » tous les moyens d'éviter ou de limiter les licenciements), d'autre part, il doit négocier avec le comité d'entreprise le contenu du plan social qui a pour objet de compenser les préjudices financiers subis par les salariés.

Dans le cas italien, les partenaires sociaux ont tout intérêt à négocier, ne serait-ce que pour éviter les contentieux ultérieurs. Après avoir signalé à l'administration qu'ils entamaient des négociations, entreprises et syndicats ont 45 jours pour parvenir à un accord. En l'absence

d'accord à l'issue de ce délai, l'administration du travail intervient pour tenter de concilier les parties. Ainsi, en Italie comme en Espagne, la négociation doit s'inscrire dans des délais précis, ce qui incite fortement les parties à conclure.

La France avec le Royaume-Uni, la Belgique et la Suède, fait donc partie des pays dans lesquels l'accord n'est pas nécessaire. Mais en ce qui concerne ce dernier pays, on parvient en général à un accord : c'est la tradition et le résultat de l'anticipation concertée, laquelle rassemble toutes les parties prenantes (encadré 1). À l'inverse, au Royaume-Uni, si l'accent est mis sur le caractère préalable de la consultation, celle-ci se limite à un échange de points de vue et les représentants des salariés n'ont aucun pouvoir pour bloquer ou allonger la procédure.

S'agissant de la France, trois autres particularités peuvent être soulignées :

- l'attention portée aux sous-traitants, qui doivent être informés par l'entreprise donneuse d'ordre qui envisage de licencier ;

- l'obligation d'informer le comité d'entreprise préalablement à l'annonce publique de l'employeur (cette question – doit-on informer les syndicats avant les marchés financiers ? – est l'objet de débats intenses au Royaume-Uni, mais n'apparaît pas dans les autres pays) ;

- l'inscription dans le temps des deux sujets de la procédure d'« information-consultation » la procédure du livre IV (information et consultation sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume

(1) - C'est d'ailleurs le seul domaine où la réglementation britannique est rigide.

LA SUÈDE ET L'ANTICIPATION CONCERTÉE DES RESTRUCTURATIONS

La Suède avait adopté, bien avant son entrée dans l'Union européenne, un dispositif original de dialogue entre les partenaires sociaux en cas de licenciement collectif. En effet, dans ce pays, la loi définit les règles minimales de la négociation, sans préciser aux acteurs comment ils doivent procéder. De fait, la plupart des restructurations donnent lieu à des accords (90 %).

Lorsqu'un employeur envisage de modifier de manière significative les conditions de travail des salariés, il est tenu d'initier une procédure de consultation avec les représentants syndicaux qui ont un droit de consultation sur l'activité de l'entreprise. Les parties peuvent faire appel à des experts pendant les consultations. Afin de permettre aux représentants syndicaux de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu de leur fournir tous les renseignements utiles et de leur communiquer l'ensemble des éléments du plan de licenciement (motifs, nombre de salariés concernés, critères de sélection des salariés licenciés, calcul des indemnités, période de mise en œuvre des licenciements). La procédure de consultation porte alors sur la possibilité de réduire les licenciements et d'atténuer les conséquences par des mesures d'accompagnement.

Mais avant même cette procédure de consultation, l'entreprise est tenue d'informer l'Office Régional pour l'Emploi (AMS) le plus tôt possible (en pratique, souvent six mois à l'avance) en donnant une estimation du nombre de personnes concernées. Durant cette période de préparation, il est d'usage de constituer un groupe de discussion et de concertation (un « *Samradsgruppen* », constitué de quinze personnes environ) qui réunit les principaux acteurs concernés : Direction des Ressources Humaines (DRH), responsables opérationnels des services à restructurer, représentants des syndicats de l'entreprise, représentants des municipalités concernées, du conseil de comté, ainsi qu'un ou deux représentants de l'AMS. Ce groupe est un lieu d'échange d'informations et d'opinions sur la situation de l'entreprise et du marché de l'emploi. L'initiative et la présidence de ce groupe reviennent à l'AMS. Les syndicats sont informés en même temps sur le nombre de licenciements envisagés. L'employeur n'est pas tenu de coopérer avec l'AMS, mais la pression sociale et la réputation de l'entreprise sont des facteurs importants qui le poussent à le faire.

Ensuite, la négociation à proprement parler peut commencer : elle dure entre un et trois mois. Il s'agit de se mettre d'accord sur une liste et sur les mesures d'accompagnement à mettre en œuvre. Les parties peuvent choisir de signer un accord ou d'appliquer la loi du « *last in, first out* » qui protège les anciens embauchés. Les négociations peuvent avoir lieu localement ou au niveau de la centrale syndicale. Tout se joue alors autour du « *last in, first out* » : si l'employeur veut sélectionner les salariés licenciés pour conserver ceux qu'il estime être les plus compétents, il lui faut négocier et accepter de payer davantage. C'est d'ailleurs sur les avantages pécuniaires que porte l'essentiel de la négociation.

ou la structure des effectifs) doit être close pour que celle du livre III (information et consultation sur le projet de licenciement collectif et son volet social) puisse démarrer.

Par ailleurs, des procédures de médiation existent en Allemagne et en France (en cas de suppression de plus de 100 emplois), sans qu'existe une obligation de résultat. En Espagne, l'existence d'une autorisation administrative de licenciement fait que celui-ci peut être refusé par l'administration si la médiation ne conduit pas à un accord. En Italie, c'est l'administration elle-même qui fait office de médiateur, mais sans obligation de résultat.

En France, on observe néanmoins des pratiques de négociation d'accords, mais la loi et les

procédures sont là davantage pour pallier les comportements conflictuels que pour faciliter ce type de démarches.

En définitive, dans les sept pays étudiés, la décision finale reste bien à l'employeur, quelles que soient les procédures d'information, de consultation, de négociation, de médiation ou d'intervention administrative. La pression exercée par les salariés est cependant plus réelle en Allemagne, du fait des prérogatives accordées au comité d'entreprise dans le cadre de la législation sur la co-gestion.

Reclasser ou indemniser ?

La loi française est très directement axée sur le reclassement des personnels concernés par les licenciements ; elle favorise les recon-

versions quand d'autres pays favorisent les indemnités de licenciement (encadré 2).

En matière de reclassement interne, des contraintes sont imposées en Allemagne et en France dans le cas allemand, il n'est pas possible de licencier si le salarié peut être reclassé en interne, mais celui-ci peut refuser son transfert et figurer alors sur la liste des licenciés ; dans le cas français, la loi impose à l'entreprise de mettre en œuvre des mesures très précises de reclassement interne et de réduction du temps de travail avant de licencier. À l'opposé, il n'existe aucune contrainte en la matière au Royaume-Uni, en Belgique et en Suède (dans ce cas, la bonne foi de l'entreprise n'est pas mise en cause : si elle licencie pour motif économique, c'est qu'elle a épuisé

les possibilités de mobilité interne). Entre ces deux configurations, l'Espagne et l'Italie occupent une position intermédiaire : dans le cas italien, par exemple, la loi prévoit la possibilité de passage à temps partiel pour maintenir les emplois menacés, assortie d'une subvention publique pour compenser l'essentiel de la perte de salaire des salariés concernés.

En matière de reclassement externe, l'objectif est le même en Allemagne, en France et en Suède : reclasser les salariés licenciés pour motif économique. La différence est que cet objectif est poursuivi à travers l'imposition d'un prélèvement obligatoire en Allemagne, à travers un prélèvement décidé par la négociation collective en Suède, et par une obligation de moyens de l'entreprise qui licencie en France. En effet, dans le cas allemand, le

reclassement externe des salariés licenciés est l'affaire de l'Office de l'emploi et de l'indemnisation du chômage ; dans le cas suédois, les efforts de reclassement sont assurés par des fonds privés *ad hoc* auxquels les entreprises doivent cotiser en application des conventions collectives ; dans le cas français, la loi impose aux entreprises qui licencient un certain nombre de mesures visant à faciliter le reclassement des salariés dont elles se séparent et à redynamiser le bassin d'emploi touché par les licenciements. En Belgique, en Espagne et au Royaume-Uni, la question n'est pas posée ; en Italie, les entreprises qui parviennent à reclasser les salariés licenciés bénéficient d'exonérations de cotisations sociales.

Comme la loi française favorise le reclassement, elle est relativement peu exigeante sur les indem-

nités de licenciement : ces dernières sont nettement plus élevées dans les autres pays étudiés. Le montant de l'indemnité de licenciement constitue même en règle générale le noyau dur des négociations. La place centrale de la négociation sur les indemnités de licenciement est poussée à son extrême en Allemagne, la loi étant muette sur ce point. Elle n'impose que l'obligation de négocier. D'une façon générale, le montant des indemnités et la durée du préavis sont fonction croissante de l'ancienneté dans l'emploi. Pour une ancienneté de 20 ans dans l'entreprise, le « paquet » minimum (indemnités et préavis) est de 18 mois en Allemagne, entre 4 et 7 mois au Royaume-Uni (selon l'âge du salarié), de 6 mois en Suède, de 7 mois en Belgique et jusqu'à 14 mois en Espagne ; en France, la loi fixe à 4 mois de salaire l'indemnité de li-

Encadré 2

LES DISPOSITIFS D'AIDE AU RECLASSEMENT

Dans plusieurs pays étudiés, il existe des dispositifs d'aide au reclassement ou à la transition entre l'emploi perdu et le nouvel emploi.

En Italie, la *Cassa Integrazione* permet aux entreprises de procéder à des restructurations sans licencier leurs salariés. Les entreprises ayant des difficultés d'ordre structurel peuvent suspendre, pendant une période, qui peut aller jusqu'à deux ans, le contrat de travail de certains de leurs salariés. Placés en *Cassa Integrazione*, ceux-ci reçoivent alors de l'Institut National de la Prévoyance Sociale, 80 % de leur salaire. En pratique, ce dispositif a été abondamment utilisé, lors des grandes restructurations industrielles des deux dernières décennies, comme un sas de transition vers des licenciements effectifs. Par ailleurs, différentes ressources sont mobilisées pour faciliter les reclassements externes : lorsque la Direction provinciale du Travail (Ulpmo) reçoit la notification et la liste des personnes licenciées, elle les inscrit sur une liste nommée « liste de mobilité », qui ouvre des droits particuliers aux salariés licenciés. L'inscription sur cette liste donne en effet droit à l'indemnité de mobilité, nettement plus avantageuse que l'indemnité de chômage ordinaire. De plus, elle offre plusieurs prérogatives : un engagement particulier de la Commission régionale du Travail (agence publique de placement et de formation) pour trouver un emploi aux inscrits sur la liste et pour proposer des mesures d'accompagnement ; une priorité sur les fonds communautaires pour les projets de formation ; une réduction des charges durant un an pour l'entreprise qui embauche un demandeur d'emploi ayant été licencié pour motif économique. Enfin, l'entreprise qui a procédé à des licenciements collectifs et qui parvient à trouver un emploi à ses anciens salariés dans une autre entreprise se voit exonérée des versements mensuels à l'Institut National de la Prévoyance Sociale, pendant la durée du placement.

En Suède, des « fonds » mutualisent les cotisations d'entreprise pour accueillir les salariés qui doivent se reconverter. Les fonds s'occupent des activités et des mesures d'accompagnement pour les travailleurs. Le fond le plus important est le « Conseil suédois pour la sécurité de l'emploi des salariés du secteur privé » (TRR) : la plupart des entreprises paient des cotisations au TRR comme le leur imposent les conventions collectives. Ces cotisations financent les mesures d'accompagnement et la reconversion des salariés quand des licenciements ont été effectués. La répartition des fonds est réglée par des dispositions-cadre dans des accords annexes aux conventions collectives : leur application concrète requiert la signature des deux parties. Plusieurs mesures sont ainsi mises en œuvre : les conseils d'orientation personnelle et professionnelle, les possibilités de reconversion, le soutien financier aux efforts de formation, un soutien économique pour les personnes de plus de 40 ans.

En Allemagne, de grandes sociétés ont créé des sociétés de promotion de l'emploi (*Beschäftigungsgesellschaft*) qui ont vocation à préparer les salariés dont le poste est supprimé à retrouver du travail.

cenciement et à 1 à 3 mois la durée du préavis. Dans tous les cas, des départs volontaires intervenant lors d'un plan social peuvent avoir lieu en échange d'un « paquet » plus élevé que celui imposé par la loi ou la convention collective.

Intervention de l'administration : rôles actifs sur des registres différents

On observe, d'un pays à l'autre, toute une gradation dans l'intervention de l'administration, depuis un rôle purement administratif comme au Royaume-Uni, jusqu'à un rôle d'arbitre proactif, comme en Espagne, qui est le seul des pays étudiés où l'autorisation préalable de l'administration est la règle.

Elle peut jouer un simple rôle de chambre d'enregistrement : dans

tous les pays étudiés, la notification du projet de licenciement à l'administration dans le respect de certains délais est obligatoire. Mais au Royaume-Uni et en Belgique, son rôle se limite à cela.

Elle peut retarder les licenciements sans intervenir dans le contenu du plan social en Allemagne (d'un mois, exceptionnellement deux) et en Belgique (mais elle peut aussi en accélérer le processus).

Elle peut retarder les licenciements et jouer un rôle de censeur : c'est le cas de la France où l'inspecteur du travail peut dresser un constat de carence s'il juge insuffisantes les mesures du plan social. Ce rôle de censeur peut aller jusqu'à empêcher éventuellement les licenciements : c'est le cas en Espagne, mais en pratique, seulement en l'absence d'accord entre

l'employeur et les représentants des salariés. Il importe de souligner que, dans ce cas, l'autorité administrative espagnole examine et apprécie la situation économique de l'entreprise et se prononce donc sur les motifs du licenciement (encadré 3).

Ces rôles peuvent se combiner avec celui de partenaire ou de médiateur. L'administration joue un rôle de partenaire lorsque sont en jeu des possibilités, assorties de conditions, de cofinancement des mesures d'accompagnement (Allemagne et France). En Suède, les services de l'emploi jouent un rôle très actif dans la recherche et l'organisation des solutions d'appui aux salariés licenciés, ce qui justifie sans doute les délais de notification particulièrement longs imposés aux entreprises qui prévoient de licencier plus de 100 salariés. L'administration

Encadré 3

L'ESPAGNE ET L'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE LICENCIEMENT

La demande adressée à l'autorité administrative compétente doit être accompagnée de la copie de la communication d'ouverture de la période de consultation des représentants du personnel ainsi que des documents communiqués à ces derniers.

L'administration dispose d'un délai de dix jours pour opérer un contrôle formel du respect de la procédure. Après ce délai débute la procédure d'instruction de la demande. L'autorité compétente peut demander à l'inspection du travail un rapport sur la situation de l'entreprise. Elle peut également demander un rapport à l'INEM (ANPE + assurance-chômage, sous la tutelle de l'administration de la sécurité sociale).

Le contenu de ces deux rapports est déterminant : selon la législation, « *les rapports de l'inspection du travail et de la sécurité sociale doivent, dans tous les cas, expliquer les causes motivant la demande* ». Il s'agit pour l'administration d'éviter d'entériner un accord frauduleux qui aurait des conséquences financières pour le régime d'assurance-chômage.

L'octroi de l'autorisation administrative est étroitement lié au déroulement et à l'issue des consultations engagées par l'employeur avec les représentants des salariés, puisque les modalités diffèrent selon que les parties aboutissent ou non à un accord portant sur les causes et les conséquences des licenciements envisagés.

En cas d'accord, l'autorité du travail compétente peut soit approuver l'accord et autoriser les licenciements, soit refuser l'autorisation (dans ce cas, elle doit établir le caractère frauduleux de l'accord).

Si aucun accord n'est conclu, l'administration pourra statuer sur la demande de licenciement ; dans ce cas, le contrôle portera sur l'existence avérée du motif économique telle que définie par la loi (« surmonter une situation économique négative » ou « assurer la viabilité future de l'entreprise »).

Deux séries de conséquences juridiques sont attachées à l'obtention de l'autorisation administrative de licenciement :

- celle-ci autorise d'abord l'employeur à résilier les contrats de travail, en respectant les critères de choix des salariés prévus par l'accord ou bien, faute de critères prévus, ceux fixés par le chef d'entreprise ;
- il appartient par ailleurs à l'autorité compétente de rappeler, le cas échéant, les règles applicables en matière d'indemnisation mise à la charge de l'employeur, sans que, cependant, l'autorité administrative soit autorisée à en modifier le montant. Les petites entreprises de moins de 25 salariés bénéficient d'un traitement plus favorable puisque 40 % de l'indemnité est à la charge du Fonds de Garantie Salariale.

Ainsi, en Espagne, l'administration joue-t-elle un rôle proactif dans le processus de licenciement collectif. Il convient cependant de relativiser la portée de ce contrôle administratif : depuis 1994, cette autorisation n'est requise que pour les licenciements collectifs, alors que les licenciements individuels sont bien plus nombreux.

joue un rôle de médiation explicite en Italie, lorsque les partenaires sociaux n'ont pas réussi à signer un accord, et implicite en Espagne où l'autorité compétente peut conseiller les protagonistes durant les négociations.

Enfin, la vigilance de l'autorité publique ne s'exerce pas dans les mêmes directions selon les pays, la réglementation nationale, et les pratiques des acteurs : en Belgique et au Royaume-Uni, elle porte sur le respect de la procédure ; en France, sur la qualité et la proportionnalité des mesures d'accompagnement ; en Espagne, sur le risque d'accord frauduleux.

Délais de la procédure : des textes à la pratique

La durée de la procédure - à savoir, le délai entre l'annonce du projet et la notification des licenciements - n'est ni fixée ni maîtrisée de la même façon dans tous les pays : lorsqu'on examine les législations, on constate que, lorsque tout se passe bien, les délais sont partout de l'ordre du trimestre. Mais avec les possibilités de recours, de contentieux judiciaires, d'interventions administratives ou d'appel à médiateur, la réalité peut être toute autre.

Au Royaume-Uni, l'intervalle entre le début de la procédure

prévue par la loi et la notification des licenciements est d'un mois minimum si moins de 100 licenciements sont envisagés et de trois mois minimum dans le cas contraire. En Belgique, la durée du processus varie généralement de deux à trois mois. En Allemagne, la durée de la procédure se situe entre un mois et demi et deux mois et demi. Mais dans les faits, comme l'on recherche un accord dans le cadre des instances représentatives du personnel, éventuellement avec intervention d'un médiateur, il n'est pas rare que la procédure dure jusqu'à six mois. En Suède, la durée est systématiquement plus longue dès lors que la reconversion des

Encadré 4

DIRECTIVES EUROPÉENNES RELATIVES AUX LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Plusieurs directives doivent être prises en compte dans ce cadre : la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 traitant du rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs ; la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements ; la directive 2001/86/CE du Conseil du 8 octobre 2001 complétant le statut de la société européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

La première énonce notamment (*extraits*) :

Article 1

On entend par « licenciements collectifs » : les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres :

- 1)- soit pour une période de 30 jours, au moins égale à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ; au moins égale à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ; au moins égale à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;
- 2)- soit pour une période de 90 jours, au moins égale à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés.

Article 2

- 1)- Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.
- 2)- Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés. Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.
- 3)- Afin de permettre aux représentants des travailleurs de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu, en temps utile au cours des consultations, de leur fournir tous renseignements utiles et de leur communiquer, en tout cas, par écrit : les motifs du projet de licenciement ; le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ; le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ; la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ; les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier dans la mesure où les législations nationales en attribuent la compétence à l'employeur ; la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales [...] ».

salariés licenciés est réalisée par l'office régional de l'emploi : elle va de cinq mois (moins de 100 licenciements) à neuf mois (plus de 100 licenciements), mais en pratique la durée du processus peut aller au-delà. En Espagne et en Italie, les délais impartis à la négociation d'un accord, puis, en cas d'échec, à l'intervention administrative, sont en principe impératifs : deux mois pour l'Espagne, deux mois et demi pour l'Italie. Mais, là encore, la volonté de l'administration de susciter un accord peut conduire à un allongement des délais réels.

En France, la complexité des procédures peut conduire à des délais longs, les représentants des salariés disposant de plusieurs recours pour peser sur les décisions. En particulier, la France est le seul pays où l'on sépare dans le temps l'examen de la justification économique du licenciement de celui des mesures du plan social : cette séparation, la possibilité de commettre un expert et l'éventualité de recourir à un médiateur peuvent amener à une procédure se déroulant sur un peu moins d'un semestre (hors recours). Ailleurs, l'examen est unique, sauf en Allemagne et en Belgique, où les deux procédures sont distinctes mais peuvent être simultanées.

Les contentieux

En Allemagne, le juge veille au respect des principes du droit mais n'intervient pas sur le contenu du plan social. En Belgique, en Suède et au Royaume-Uni, le juge n'intervient jamais pour apprécier si le projet de licenciement collectif se fonde sur des motifs économique-

ment sérieux et valables : il veille simplement au respect formel de la procédure d'information/consultation. Mais dans tous ces pays la menace de recours constitue souvent une arme de dissuasion qu'utilisent les salariés ou leurs représentants pour obtenir des indemnités de licenciement plus élevées.

En Espagne, au contraire, l'existence d'une cause réelle et sérieuse motivant la décision de l'employeur de procéder à des licenciements économiques peut être contestée devant les tribunaux. L'effet dissuasif est encore plus marqué car les procédures contentieuses sont longues : l'insécurité juridique provenant des conflits de compétences entre tribunaux est forte et les sanctions financières en cas de nullité des licenciements très lourdes (jusqu'à 42 mois de salaire).

La conclusion d'un accord avec les syndicats est, en pratique, un moyen efficace d'empêcher toute contestation judiciaire.

En France, le contentieux peut porter sur les mesures prises pour éviter les licenciements aussi bien que sur celles visant à favoriser le reclassement des salariés. Le plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures sérieuses et concrètes, le juge pouvant prononcer sa carence s'il estime que les moyens mis en œuvre par l'entreprise, en termes de reclassement interne et d'aide au reclassement externe, ne sont pas suffisants. Une spécificité française est que les changements du code du travail sont relativement fréquents. L'interprétation de ces nouvelles dispositions par la jurisprudence demande du temps avant d'être stabilisée, ce qui laisse au juge (et à

l'inspecteur du travail) une marge de manœuvre, qui est source d'insécurité juridique.

En Italie, au contraire, aucun recours n'est possible concernant les mesures d'accompagnement des licenciements, qui sont de la responsabilité des pouvoirs publics. Mais les syndicats peuvent contester le caractère avéré - mais non l'opportunité - des motifs avancés par l'employeur pour justifier les licenciements.

Lorsque le tribunal reconnaît le bien fondé de l'action des salariés ou de leurs représentants et prononce la nullité des licenciements, les sanctions sont lourdes en Allemagne (de 12 à 18 mois de salaire), mais la réintégration n'est pas obligatoire, et en France (au moins 12 mois de salaire, si le salarié ne demande pas sa réintégration). Elles sont d'ampleur variable, mais peuvent être très lourdes en Belgique, où l'employeur est tenu de payer au salarié sa rémunération jusqu'à 60 jours après le dépôt d'une nouvelle notification du licenciement faisant suite à la reprise *ab initio* de la procédure d'information - consultation.

Yves CHASSARD,

(sous la direction de)

Dorothee BEDOK,

Barbara LOUIS,

Monique TESSIER,

Bernard BRUNHES Consultants.

MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

La DARES a passé commande à Bernard Brunhes Consultants d'une étude sur « *Les conditions du licenciement collectif pour motif économique, comparaison entre sept pays européens* ».

Cette étude a porté sur sept pays : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la France, l'Italie, le Royaume-Uni et la Suède. La comparaison s'est axée sur :

- la définition du licenciement collectif ;
- l'information des instances représentatives du personnel et la concertation entre les partenaires sociaux ;
- l'intervention des autorités publiques ;
- la durée de la procédure prévue par la loi ou la convention collective, en dehors de tout contentieux judiciaire ;
- les contentieux possibles et leurs effets ;
- les mesures d'accompagnement des licenciements.

Pour effectuer cette comparaison, on s'est interrogé, dans un premier temps, sur les conditions nécessaires à un licenciement collectif. Ensuite ont été analysées les procédures à respecter. Celles-ci peuvent être comparées d'un triple point de vue : le coût pour l'entreprise, la durée de la procédure et son estimation, les conditions de sécurité juridique afférentes.

La comparaison est délicate pour plusieurs raisons : rôles différents de la loi par rapport à la convention collective d'un pays à l'autre ; multiplicité des cas particuliers et des « détails » juridiques qui peuvent avoir des effets importants sur les délais ou la lourdeur des procédures ; et surtout comportements divers des partenaires sociaux - comme des administrations publiques - qui, sur la base de législations semblables, ont des modes d'action plus ou moins conflictuels.

Le travail de l'équipe de Bernard Brunhes Consultants s'est articulé en trois phases :

- mise à jour et mise en perspective des travaux de droit comparé sur les licenciements ;
- recueil d'informations complémentaires sur les dispositions existant au plan conventionnel ;
- recueil d'informations complémentaires auprès d'un certain nombre de grandes entreprises, françaises ou non, qui ont eu à pratiquer, dans un passé récent, des licenciements collectifs dans un ou plusieurs pays européens ; le recoupement de ces témoignages, l'analyse des principaux obstacles rencontrés (et de la façon dont ils ont pu ou non être surmontés) ont permis de valider, éventuellement de nuancer, les conclusions tirées des deux premières phases de l'étude.

Pour réaliser cette étude comparative, les données existantes de droit comparé ont été collationnées, complétées et mises en perspective au regard des questions posées ci-dessus. Au-delà de la comparaison des législations nationales, il s'agissait en effet d'apprécier la réalité des opérations de licenciements collectifs tels que les vivent les entreprises.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.

Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.

Abonnements : La Documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - <http://www.ladocumentationfrancaise.fr>
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 110 € , CEE (TTC) 116 €, hors CEE (TTC) 118 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.