

Les licenciements économiques au fil... des lois

Le licenciement pour motif économique, qu'il soit collectif ou individuel, est la situation où le conflit entre les intérêts des employeurs et ceux des salariés se manifeste avec le plus d'acuité.

Pour les premiers, l'opération se résume à agir sur l'un des facteurs du coût de production, facteur dont l'importance subira des variations en fonction des besoins de l'entreprise.

Pour les seconds, elle consiste dans la perte de l'emploi c'est-à-dire la mise en cause de leur survie et celle de leur famille, s'ils ne retrouvent pas rapidement une nouvelle embauche avant la fin de leur droit aux prestations de l'assurance chômage.

Pendant longtemps le licenciement pour motif économique n'a pas comporté un encadrement juridique qui lui soit propre. Le droit de rompre le contrat de travail s'exerçait librement, quel que soit le motif, seul l'abus de ce droit par l'employeur étant susceptible d'ouvrir droit à des dommages et intérêts. Abus dont la charge de la preuve reposait sur le salarié, dans des conditions difficiles lorsque le motif était économique, dès lors que les juges refusaient d'exercer un contrôle conséquent sur la gestion de l'entreprise dont l'employeur était seul maître.

Le licenciement économique apparaissait comme un aléa inévitable, voire normal, de la vie de l'entreprise.

Cela ne présentait pas de trop grands inconvénients si la conjoncture permettait aux salariés de retrouver facilement un emploi. Mais cette possibilité s'est révélée de plus en plus restreinte par la transformation d'un environnement marqué par le développement de la précarité de l'emploi dans une économie de marché mondialisée.

Il a fallu attendre le dernier quart du vingtième siècle pour que s'ébauchent, en faveur des salariés victimes d'une compression de la main d'œuvre dans l'entreprise, des procédures tendant à limiter l'effet des initiatives patronales.

La loi du 3 janvier 1975 est venue subordonner le licenciement pour motif économique à une autorisation préalable de l'Inspection du travail qui pouvait être implicite en cas de silence de l'administration à l'expiration d'un court délai.

Une partie de ping-pong entre le Conseil d'Etat et la Cour de cassation, le premier se bornant à apprécier la seule légalité formelle de l'autorisation, la seconde se refusant à juger de la validité au fond d'un motif, déjà jugé théoriquement valable par l'administration, faisait que ce contrôle s'avérait sans portée réelle.

Il était jugé cependant trop contraignant par le patronat qui obtenait sa suppression par les lois des 3 juillet et 30 décembre 1986.

Toutefois, on ne revenait pas au régime de liberté antérieur, l'encadrement des mesures de compression d'effectif par l'instauration de procédures permettait au personnel de l'entreprise d'en être informé à l'avance pour éventuellement en débattre.

La consultation des institutions représentatives a été voulue plus efficace quant à son contenu et à ses délais. Par ailleurs on a tenté de réduire le nombre et les conséquences des

licenciements en imposant à l'entreprise des mesures d'accompagnement à cet effet, l'obligeant à prévoir un "plan social" devenu par la suite "un plan de sauvegarde de l'emploi".

Cela a été l'objet des lois du 2 août 1989 et du 27 janvier 1993. Cette dernière devait expressément sanctionner par la nullité des procédures de licenciements dans lesquelles un plan de reclassement des salariés n'aurait pas été présenté aux représentants du personnel, dans le cadre plus général du plan de sauvegarde de l'emploi.

Ces dispositions procédurales ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire qui veillait strictement à leur application.

Cette orientation avait été accentuée par la loi du 17 janvier 2002 dite de "modernisation sociale". Ce texte augmentait le rôle des institutions représentatives du personnel (droit de veto du comité d'entreprise, possibilité de contre-proposition avec obligation de réponse pour l'employeur, possibilité d'expertise aux frais de l'entreprise, etc.).

Tout cela a été rayé d'un trait de plume par la loi provisoire du 3 janvier 2003 et la loi dite de "cohésion sociale" du 18 janvier 2005.

C'est ce dernier texte, constituant aujourd'hui le droit positif en la matière, qui sera examiné ci-après.

Son objet est clair. Il répond aux attentes d'un patronat désireux de réduire au maximum la durée de la procédure obligatoire suivie en cas de licenciement, l'idéal étant d'aboutir à un effet quasi immédiat de la décision de rupture du contrat.

Sans doute on n'a pas pu revenir à l'époque où le licenciement pour motif économique n'obéissait à aucune contrainte, mais on a accordé aux employeurs un allègement de la procédure et la possibilité de raccourcir sensiblement les délais nécessaires à sa réalisation.

A cet effet par la voie d'accords collectifs dits "de méthode" il leur est loisible de substituer à la procédure légale une procédure conventionnelle. Quand on connaît la faiblesse de la syndicalisation dans certaines entreprises, cela revient pratiquement dans celles-ci à laisser à l'employeur le choix des dispositions applicables les plus favorables à ses intérêts.

Au surplus les délais de recours contentieux éventuels ont été écourtés de façon à ce que le risque de remise en cause des décisions patronales soit rapidement éteint.

Enfin, les possibilités de remise en état, c'est-à-dire de réintégration, en cas de nullité de la procédure ont été limitées en la subordonnant à l'existence d'un emploi disponible au sein de l'entreprise.

Les dispositions de la loi du 18 janvier 2005 consacrent ainsi un recul regrettable des mesures protectrices de l'intérêt des salariés.

On peut, sans doute espérer qu'une nouvelle majorité parlementaire adopte un jour une loi plus sensible à ceux-ci. En attendant les organisations syndicales auront à cœur de résister au forcing patronal dans les négociations des accords dits "de méthode" et en utilisant au maximum ce qui reste d'obligations de procédure que les chefs d'entreprise doivent respecter.

Francis Saramito