

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

le plan social raccourci « homologué » : quick et sûr

- Social - Accords de Wagram - 20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi -

Date de mise en ligne : mercredi 6 mars 2013

Démocratie & Socialisme

Il est prévu **deux** façons d'aller plus vite et plus sûrement pour les employeurs dans l'art et la manière de se débarrasser de leurs salariés par plan social.

Les plans sociaux seront accélérés et court-circuités en deux variantes dont l'une avec la complicité politique du pouvoir politique en place

*Article 20 - Concerne les licenciements pour motif économique collectifs dans les entreprises de 50 salariés et plus
La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du PSE seront désormais fixés :
soit par accord collectif majoritaire (syndicats ayant obtenus au moins 50 % des suffrages).
soit par un document unilatéral produit par l'employeur soumis à l'avis du comité d'entreprise puis homologué par la Direccte (administration du travail).*

Le droit existant actuellement sur la question dans le code du travail n'existerait donc plus.

Le projet de loi hélas, reprend cela fidèlement et loyalement :

« Art. L. 1233-57-3-. En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des thématiques mentionnées à l'article 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 après avoir vérifié la conformité de ses dispositions aux dispositions législatives et conventionnelles relatives au licenciement économique, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, et après avoir apprécié, la validité du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L.1233-61 à L.1233-63, en fonction des critères suivants : 1°) les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;

2°) les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;(3°) les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L.1233-4 et L.6321-1.

« Elle s'assure que l'employeur a respecté les obligations prévues aux articles L. 1233-65 à L. 1233-76.

« Article L. 1233-57-4-. L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 8 jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. Elle la notifie dans les mêmes délais au comité d'entreprise, le cas échéant au comité de groupe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

« Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.

L'accord collectif majoritaire serait semblable aux actuels accords de méthode. La différence étant qu'auparavant, à défaut d'accord de méthode, c'était la loi (le code du travail) qui s'appliquait. Désormais, à défaut d'accord collectif, c'est un document unilatéral de l'employeur qui s'appliquera. Et l'administration sera consultée sur ce document unilatéral en moins de 21 jours.

On est loin du « constat de carence » de décembre 1992 qui rendait les licenciements et le plan social « nuls et de nul effet » lorsqu'il n'y avait pas de mesures suffisantes visant au reclassement des salariés.

On est loin, a contrario, de la « loi de modernisation sociale » de Lionel Jospin en janvier 2002 qui offraient tout un champ de possibilités de propositions alternatives des salariés, de leurs IRP, de leurs syndicats : livre 3 et livre 4 du code du travail. Là c'est la réaction.

D'autre part, on ne sait pas exactement jusqu'à quel point on pourra revenir par accord, ou dans le document

unilatéral, sur ce qui existe actuellement dans la loi (pourrait-on revenir sur la définition du motif économique ?). Ce qui est certain, c'est que l'accord collectif (ainsi que le document unilatéral) pourront fixer les règles concernant l'information des Institutions Représentatives du Personnel, les délais d'expertises, les délais de procédure, et certainement, également, pourront revenir sur l'obligation pour le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) de contenir un plan de reclassement.

Objectif / Effet :

L'objectif est d'aboutir à une moins bonne information des salariés.

Cela créera également une déconnexion entre le contenu du PSE (négocié avec les syndicats) et l'information/consultation du CE sur le motif économique, les raisons de la restructuration, or les deux volets vont ensemble. La négociation collective sur le volet social prendra certainement le pas sur l'information/consultation sur le motif économique et deviendra alors centrale alors qu'elle ne devrait pas l'être.

L'accord empêchera les salariés de se mobiliser par une forte réduction des délais de procédure.

Il n'existera pas de seuil minimum pour les délais d'information/consultation. Syndicats et patrons pourront se mettre d'accord pour fixer une procédure à quelques semaines. Si la procédure est fixée par un document unilatéral, l'ANI prévoit des délais en dessous desquels l'employeur ne peut pas descendre, mais ils sont extrêmement courts : en 2 mois l'employeur pourra finir sa procédure et licencier jusqu'à 99 salariés, en 4 mois il pourra en licencier 1500...

Ces délais sont des délais « préfix » = que l'on ne peut en aucun cas prolonger. On ne pourra donc plus suspendre/interrompre la procédure d'information/consultation ni la procédure de mise en oeuvre du PSE. Exemple : si l'employeur fournit au CE une information incomplète et que le CE décide de saisir les tribunaux pour faire ordonner la remise d'informations complètes, les délais de déroulement de la procédure ne pouvant être interrompus, les salariés seront licenciés, l'employeur ne sera pas tenu de reprendre la procédure.

Si des droits fondamentaux sont violés par l'accord collectif aujourd'hui, il est aujourd'hui possible de saisir le juge à tout moment pour faire suspendre la procédure illicite avant que les salariés ne soient licenciés. Désormais cela ne sera plus possible.

Évitement du recours au juge : la validation par les syndicats du PSE, ou son homologation, empêchera le salarié de contester le contenu insuffisant du PSE. De plus le délai de contestation de l'accord collectif est très court = 3 mois.

Mais c'est aussi le motif économique qui est visé derrière : les juges seront certainement influencés par le fait que le syndicat aura signé un accord sur le PSE. Ils considéreront peut-être que le syndicat n'aurait pas signé l'accord si le motif économique n'était pas valable.

Quant à l'homologation : la Direccte n'a pas les moyens d'opérer une quelconque enquête-vérification, d'autant plus qu'elle n'a que 21 jours pour homologuer, et que son absence de réponse vaut homologation.

La Direccte, ce n'est pas l'inspection du travail (ça en est même la négation) c'est surtout un organe politique sur lequel il est finalement plus facile de faire pression que sur un juge. (Peut-être la gauche fera t elle mieux... mais imaginez le retour d'une droite sarkozyste avec pareil instrument entre ses mains au service direct des amis du Medef).

le plan social raccourci « homologué » : quick et sûr

Enfin, le contentieux pour contester l'homologation passe devant le juge administratif (« TA ») qui jusqu'ici a très peu tranché en matière de licenciement économique et est donc très peu au fait des problématiques en la matière. De plus, la procédure est beaucoup plus lourde et plus longue.