



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

travail des métaux

Question écrite n° 38817

Texte de la question

Une intersyndicale du groupe Eurodec a révélé la mise en place de plans de licenciements dans diverses sociétés du groupe. Le groupe Eurodec, dont l'actionnaire principal est l'Union des banques suisse (UBS), réalise en effet une restructuration interne de ses effectifs, qui se traduit sur divers sites par des plans de licenciements inférieurs à dix salariés. Or, ce groupe a signé, en 2003, un contrat avec le GIAT pour la reprise du site Manhurin de Cusset. Aujourd'hui, Manhurin reste dans l'attente d'un projet définitif, celui déposé en 2003 ayant été annulé à la suite notamment de la mobilisation justifiée du site DAPTA (Eurodec Thiers). Les sociétés du groupe Eurodec sont effectivement confrontées à des difficultés industrielles, mais les élus du personnel constatent une carence tant en terme commercial qu'en terme de volonté du groupe à apporter la trésorerie nécessaire au bon fonctionnement de ses filiales. Les licenciements économiques inférieurs à dix salariés n'ont visiblement qu'un seul but, celui d'éviter l'obligation de mise en place d'un plan social, qui impliquerait l'intégration des licenciés sur des cellules de reclassement. En février 2004, Nicole Fontaine, ministre de l'industrie, répondait pourtant à une question orale au Gouvernement : « je peux désormais confirmer l'implantation de la société Eurodec sur le site même de Manurhin à Cusset. L'opération se traduira par la création de 200 emplois ». C'est pourquoi M. André Chassaigne demande à M. le ministre d'État, ministre de l'économie, des finances et de l'industrie de bien vouloir lui préciser dans quelle mesure le groupe Eurodec peut à la fois procéder, d'une part à des restructurations de personnel et créer, d'autre part, 200 emplois en bénéficiant de soutiens financiers de la part de l'État. En outre il lui demande dans quelle mesure un groupe industriel procédant à des licenciements simultanés de moins de dix salariés répartis sur plusieurs de ses sites ne doit pas être dans l'obligation de mettre en place un plan social applicable à l'ensemble des salariés licenciés.

Texte de la réponse

La question porte d'une part, sur les difficultés rencontrées depuis un an et demi par le groupe de décolletage et de frappe à froid Eurodec (1 900 salariés et 228 MEUR de CA), filiale d'UBS (Suisse) dont les derniers développements se sont traduits par le dépôt de bilan de la société DAPTA (Thiers) en date du 2 février 2006, et appelle l'attention du ministre sur l'impact de ce repli sur les projets de développement de nouvelles activités dans la commune de Cusset. En ce qui concerne les projets d'investissements dans la commune de Cusset, le groupe Eurodec avait annoncé au printemps 2004 engager un programme d'investissement rendu nécessaire par l'augmentation prévisible de la charge de ses filiales DAPTA et APPLIFIL ; ce projet devant conduire à la création de 200 emplois. Une aide publique a été consentie à ce programme initié dans le cadre de la restructuration des activités du groupe GIAT et tout particulièrement celle du site occupé par Manhurin à Cusset. Ce soutien est resté subordonné, comme chaque fois, à la réalisation effective des investissements ainsi qu'à la création des emplois annoncés. Les difficultés financières rencontrées notamment par l'entreprise DAPTA ont entravé ce plan, qui n'a été réalisé qu'en partie ; seule l'entreprise APPLIFIL, dont l'usine était implantée dans le centre-ville de Cusset, a transféré ses activités et ses 120 salariés sur le site Manurhin. À ce jour, cette relocalisation a été accompagnée de la création de 24 emplois. Les aides publiques réservées dans le cadre de

la prime d'aménagement du territoire aux investissements de l'entreprise DAPTA n'ont pu être versées à l'entreprise compte tenu de l'évolution de ses projets. Le comité interministériel d'aménagement et localisation du territoire a pris acte en date du 8 décembre 2005 de l'absence de réalisation du programme d'investissement et a procédé à l'annulation de la prime. S'agissant de l'entreprise DAPTA, qui a entamé une période d'observation il y a quelques semaines, le cabinet du ministre délégué à l'industrie suit avec beaucoup d'attention l'évolution de cette entreprise, dont l'importance pour le bassin économique de Thiers appelle une vigilance particulière. Concernant l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi évoquée en fin de question, le code du travail prévoit à l'article L. 321-4-1 que dans les entreprises employant au moins 50 salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement n'a pu être évité. De plus, pour éviter les contournements de la procédure et le fractionnement des licenciements économiques afin de s'exonérer de l'élaboration d'un PSE, le code du travail prévoit que l'élaboration d'un PSE s'impose dans les deux cas suivants : lorsqu'une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions régissant les projets de licenciement d'au moins dix salariés ; lorsqu'une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés a procédé au cours d'une année civile à plus de 18 licenciements économiques sans avoir eu à présenter de PSE, le PSE s'impose pour tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants la fin de cette année civile. Enfin, l'appréciation des seuils de 50 et 10 salariés se fait au niveau de l'entreprise ; dans une entreprise composée d'établissements distincts, la jurisprudence distingue, selon les cas : si un établissement disposant d'une grande autonomie projette de réaliser des licenciements pour des motifs économiques propres à son établissement, le nombre de licenciements à prendre en compte est celui mis en oeuvre dans cet établissement ; si des établissements distincts réalisent simultanément des licenciements pour un même motif économique dans le cadre d'un projet de restructuration dont les modalités excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement, le nombre de licenciements à prendre en compte est celui mis en oeuvre au niveau global de l'entreprise ; si un licenciement collectif pour un même motif économique est envisagé au niveau général de l'entreprise et affecte des entités ou des structures différentes de l'entreprise, le nombre de licenciements à prendre en compte est celui mis en oeuvre au niveau de l'entreprise.

Données clés

Auteur : [M. André Chassaigne](#)

Circonscription : Puy-de-Dôme (5^e circonscription) - Député-e-s Communistes et Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 38817

Rubrique : Industrie

Ministère interrogé : économie

Ministère attributaire : économie

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 11 mai 2004, page 3391

Réponse publiée le : 18 avril 2006, page 4201