



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement

Question écrite n° 57841

Texte de la question

M. Bruno Le Roux attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur les licenciements dits économiques opérés par de grandes entreprises bénéficiaires. Arguant de la crise financière et économique pour améliorer la rentabilité de leur production en réduisant la masse salariale, elles utilisent de plus en plus les salariés comme simple variable d'ajustement, procédé particulièrement inacceptable en période de forte croissance du chômage. Le coût de ces licenciements devrait permettre d'agir concrètement contre ces suppressions d'emploi de convenance. Aussi il lui demande de bien vouloir lui faire connaître sa position sur cette problématique.

Texte de la réponse

Il convient de rappeler qu'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 11 janvier 2006, dits « arrêts pages jaunes » rend possible le licenciement économique en cas de « réorganisation de l'entreprise (...) si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité (...) » et que « répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ». Cette position n'est pas nouvelle puisqu'elle reprend des éléments figurant déjà dans l'arrêt dit « Vidéocolor » du 5 avril 1995 (n° 93-42.690, société Thomson Tubes et Displays c/ Mme Steenhoute et autres). Ledit arrêt précisait que « lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ». Ainsi, le fait que la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise puisse constituer un motif économique légitime a été reconnu par la Cour de cassation il y a quatorze ans, éclairant l'adverbe « notamment » du premier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail. Si dans un tel cas de figure la survie de l'entreprise n'a pas à être menacée, il n'en demeure pas moins que l'employeur doit démontrer l'existence d'éléments permettant de prouver les difficultés à venir sur l'emploi. Du point de vue législatif, il convient de rappeler l'importance attachée désormais à l'anticipation des difficultés économiques à travers notamment des dispositifs tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences introduite par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et qui concerne les entreprises de 300 salariés et plus, sans oublier les incitations prévues pour les entreprises ayant un effectif plus restreint de s'engager dans une démarche similaire. Ces initiatives participent d'une prise de conscience du fait que l'entreprise est en constante mutation, qu'elle doit s'adapter en permanence et que sa réussite passe par une anticipation des difficultés sans attendre qu'elles apparaissent, les mesures accompagnant cette anticipation devant par ailleurs faire l'objet d'un examen mené en concertation avec les partenaires sociaux. Les arrêts de la Cour de cassation de janvier 2006 confirment cette approche et ne se trouvent donc pas en décalage avec le législateur. Enfin, une telle approche renforce le contrôle par la juridiction suprême de l'obligation incombant à l'employeur de veiller à l'adaptation à leur poste et au maintien de leur capacité à occuper un emploi, dont le manquement a récemment été considéré comme entraînant un préjudice distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 23 octobre 2007, n° 06-41.286). La cour demeure toujours aussi exigeante

dans son contrôle, garante en cela d'un équilibre indispensable et non contesté entre liberté d'entreprendre et protection de l'emploi. Les services de l'État, tant au niveau national que local, sont dans le cas de suppressions d'emplois effectués au nom de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, particulièrement mobilisés et restent très attentifs à la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi. En outre, il convient de rappeler que les entreprises, confrontées à une baisse d'activité, peuvent recourir à l'activité partielle qui est un outil de prévention des licenciements susceptible de les aider à accompagner les mutations auxquelles elles doivent faire face pour sauvegarder leur compétitivité. En effet, en réduisant leur activité, sans licencier leurs salariés ou en minorant le recours aux licenciements pour motif économique, les entreprises peuvent assurer l'adaptation de leurs salariés aux évolutions liées à une réorganisation. En mettant en place l'activité partielle de longue durée (APLD), l'État privilégie l'articulation entre activité partielle et formation. Le recours à la formation pendant les périodes de sous-activité vise à favoriser l'employabilité des salariés et l'acquisition de compétences pour faire face aux mutations technologiques. L'État, avec le soutien de l'Unedic, privilégie le recours à l'APLD qui, outre une meilleure articulation avec la formation, permet une meilleure indemnisation des salariés en sous-activité. Plus de 1 850 conventions APLD ont été signées à ce jour.

Données clés

Auteur : [M. Bruno Le Roux](#)

Circonscription : Seine-Saint-Denis (1^{re} circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 57841

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Emploi

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 15 décembre 2009

Question publiée le : 1er septembre 2009, page 8362

Réponse publiée le : 22 décembre 2009, page 12289