

chomage technique, licenciement éco, temps partiel

Par **breizh**, le **08/01/2009** à **13:46**

Bonjour, j'aurais besoin de quelques conseils.

Une entreprise connaît actuellement quelques soucis économiques, plus précisément, elle ne marche pas trop mal mais il n'y pas assez de travail pour les deux employés et le patron en plus. le patron envisage donc de licencier. Mais il veut réfléchir aussi à d autres solutions. Peut il réduire le temps de travail d'un des employés? que signifie le chomage technique? Pouvez vous m'éclairer?

Par **Murphys**, le **08/01/2009** à **14:13**

Bonjour,

Le "chômage technique" est une suspension de certaines obligations liées au contrat de travail. Principalement celles de se rendre sur le lieu de travaille pour l'employer et de payer le salaire pour l'employeur. Mais celui-ci verse une indemnité conventionnelle. Parfois c'est l'état.

Pour la réduction du temps de travail d'un employé, il faut l'accord du salarié.

Par **breizh**, le **08/01/2009** à **15:48**

merci pour cette réponse, et concernant la réduction du temps de travail. L'employeur peut il dire à l'employé "c'est soit le mi temps soit le licenciement économique"

Par **Murphys**, le **08/01/2009** à **19:15**

Bonjour,

L'employeur peut dire ce qu'il veut.

Après pour l'hypothèse du licenciement économique, je ne suis pas sur (je ne connais pas en détail la jurisprudence) que la baisse d'activité soit une raison suffisante pour un tel licenciement, encore faudrait-il à mon avis qu'à terme cela fasse courir des risques pour la

survie économique de la société.

En tout cas il faut l'accord (est-ce votre situation?) du salarié pour toute réduction du temps de travail. Le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord express du salarié qui dispose d'un délai de rétractation (7 jours je crois).

Par **Camille**, le **09/01/2009** à **13:17**

Bonjour,

[quote="Murphys":bz8dm4ya]

Le "chômage technique" est une suspension de certaines obligations liées au contrat de travail. Principalement celles de se rendre sur le lieu de travail pour l'employer et de payer le salaire pour l'employeur. Mais celui-ci verse une indemnité conventionnelle. Parfois c'est l'état. [/quote:bz8dm4ya]

Mais, de mémoire, c'est assez strictement encadré. Un employeur ne peut pas y recourir quand il veut, comme il veut et autant de fois dans l'année qu'il le veut.

Et il me semble qu'il doit avoir l'accord de l'inspection du travail.

Par **Camille**, le **09/01/2009** à **13:21**

Bonjour,

[quote="Murphys":b6cb1dzl]

Après pour l'hypothèse du licenciement économique, je ne suis pas sur (je ne connais pas en détail la jurisprudence) que la baisse d'activité soit une raison suffisante pour un tel licenciement, encore faudrait-il à mon avis qu'à terme cela fasse courir des risques pour la survie économique de la société.

[/quote:b6cb1dzl]

Absolument. Et qu'il en fasse la démonstration, il ne suffit pas de l'affirmer péremptoirement. Il me semble même que maintenant, il faut montrer qu'en licenciant on va sauver l'entreprise, parce que l'un n'entraîne pas forcément l'autre...

Par **asus180**, le **15/01/2009** à **10:50**

Selon la loi du 18 janvier 2005, un licenciement est considéré comme économique lorsqu'il « [b:3rhrzhwp]est effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques[/b:3rhrzhwp]. »

la loi ne conditionne pas le licenciement économique à la survie de l'entreprise.

Il faut donc trouver une source jurisprudentielle pour inclure la survie de l'entreprise comme condition au licenciement économique.

peut-être par là... mais pas le temps de les lire... je vais en cours, je vous laisse faire (dsl).

Soc. 11 janvier 2006 (pourvoi n° 05-40977 – cassation partielle)

Soc. 11 janvier 2006 (pourvoi n° 04-46201 – rejet)

Communiqué de la Cour de cassation

Source : Service de documentation et d'études de la Cour de cassation (<http>)

Selon l'article L. 321-1 du code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Depuis l'arrêt Vidéocolor du 5 avril 1995 (Bull., V, n° 123) la Cour de cassation admet que "lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation peut constituer un motif économique si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe à laquelle elle appartient". Il résulte de cette jurisprudence maintes fois confirmée depuis, que la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise est un motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise, et donc les modifications de contrat de travail qu'elle implique, sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques ou des mutations technologiques. Selon le Conseil constitutionnel, la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise n'exige pas que sa survie soit en cause (Conseil constitutionnel, 12 janvier 2002, D.C. n° 2001-455). Pour autant, la Cour de cassation, en contrôlant la sauvegarde de la compétitivité comme motif autonome de réorganisation de l'entreprise, s'assure que les modifications de contrats de travail ou les suppressions d'emplois en résultant ne sont pas fondées sur le seul souci d'économie ou d'amélioration de la rentabilité de l'entreprise (Soc. 1er décembre 1999, Bull., V, n° 466).

Les trois arrêts rendus par la chambre sociale le 11 janvier 2006, dont deux sont publiés, ne modifient en rien cette jurisprudence, qu'ils confirment au contraire. Mais ils précisent la notion de "sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise" en prenant en compte les exigences de la gestion prévisionnelle des emplois. La légitimité de la réorganisation de l'entreprise pour sauvegarde de sa compétitivité ne peut résulter en effet que de la conciliation nécessaire, plusieurs fois rappelée par le Conseil constitutionnel, entre la liberté d'entreprendre, dont découle la liberté de gestion des entreprises, et le droit à l'emploi.

Les pourvois formés contre trois arrêts de cours d'appel ayant statué dans des sens opposés sur la même opération de restructuration, justifiée, selon les lettres de licenciement, à la fois par un contexte concurrentiel nouveau, né du développement des nouvelles technologies, et la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, ont conduit la chambre sociale, dans un souci de clarification, à définir plus précisément cette notion de sauvegarde. En l'espèce, la réorganisation se traduisait principalement par une modification du portefeuille des produits de 930 conseillers commerciaux et de leurs conditions de rémunération, la création de 42 nouveaux emplois et 9 licenciements, qui n'ont pas en définitive été prononcés. Environ 700 salariés ont accepté cette modification, ceux qui l'ont refusée ont été licenciés. Considérant que le développement de la concurrence liée à cette évolution technologique menaçait la compétitivité de l'entreprise et qu'elle pouvait utiliser sa santé financière pour procéder à cette réorganisation, qui avait été "bénéfique pour l'emploi" et qui avait même permis une augmentation de la rémunération moyenne de l'ensemble des conseillers commerciaux, la cour d'appel de Dijon avait considéré que le motif économique était justifié. Au contraire, la cour d'appel de Montpellier, considérant que l'adaptation aux nouvelles technologies était déjà réalisée, avait, elle, estimé que la survie de l'entreprise

n'était pas menacée et qu'elle était dans une situation prospère, si bien que la réorganisation avait pour seul objectif d'améliorer sa rentabilité.

En énonçant tout d'abord que la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ne suppose pas l'existence de difficultés économiques actuelles, les trois arrêts de la chambre sociale confirment la jurisprudence antérieure qui admettait la prise en compte d'évolutions de l'entreprise postérieures au licenciement (Soc., 26 mars 2002, Bull., V, n° 106).

En affirmant, ensuite, que la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi, répond au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la Cour de cassation précise la portée de ce critère dans une optique de prévention. Sur ce point, l'arrêt n'affirme nullement que pourrait être justifié par un tel motif des licenciements économiques effectués pour prévenir des difficultés économiques sans autre justification. En relevant que les difficultés économiques à venir étaient liées à des mutations technologiques, la Cour de cassation indique que la source des difficultés futures doit être démontrée et appelle des mesures d'anticipation.

Enfin, il ressort de ces arrêts que la prévention concerne les conséquences pour l'emploi des difficultés prévisibles. Des commentateurs des précédents arrêts sur la sauvegarde de la compétitivité avaient déjà souligné l'objectif de prévention propre à ce motif qui intègre naturellement l'objectif de sauvegarder le maximum d'emplois. Et tel était le cas dans la réorganisation mise en oeuvre par la société Les Pages jaunes.

Cet impératif de gestion prévisionnelle, dont l'article 72 de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 -article L. 320-2 du code du travail - a encore accru la portée, irrigue ces décisions qui portent, il faut le rappeler, sur des modifications du contrat de travail et non sur des suppressions d'emplois. On peut d'ailleurs se demander si dans les entreprises où l'article L. 320-2 du code du travail s'applique, la nouvelle obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et les mesures d'accompagnement susceptibles d'y être associées ainsi que sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, ne devrait pas conduire à une approche plus rigoureuse des mesures de licenciement économique qui interviendraient par la suite notamment lorsque la gestion prévisionnelle aura été défailante.

Par **Camille**, le **16/01/2009** à **10:10**

Bonjour,

[quote="asus180":2x1ym8le]

Selon le Conseil constitutionnel, la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise n'exige pas que sa survie soit en cause (Conseil constitutionnel, 12 janvier 2002, D.C. n° 2001-455). Pour autant, la Cour de cassation, en contrôlant la sauvegarde de la compétitivité comme motif autonome de réorganisation de l'entreprise, s'assure que les modifications de contrats de travail ou les suppressions d'emplois en résultant ne sont pas fondées sur le seul souci d'économie ou d'amélioration de la rentabilité de l'entreprise (Soc. 1er décembre 1999, Bull., V, n° 466).

(...)

Au contraire, la cour d'appel de Montpellier, considérant que l'adaptation aux nouvelles

technologies était déjà réalisée, avait, elle, estimé que la survie de l'entreprise n'était pas menacée et qu'elle était dans une situation prospère, si bien que la réorganisation avait pour seul objectif d'améliorer sa rentabilité.

(...)

En affirmant, ensuite, que la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi, répond au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, la Cour de cassation précise la portée de ce critère dans une optique de prévention. Sur ce point, l'arrêt n'affirme nullement que pourrait être justifié par un tel motif des licenciements économiques effectués pour prévenir des difficultés économiques sans autre justification. En relevant que les difficultés économiques à venir étaient liées à des mutations technologiques, la Cour de cassation indique que la source des difficultés futures doit être démontrée et appelle des mesures d'anticipation.

[/quote:2x1ym8le]

Il faut donc que ces difficultés, déjà existantes ou immédiatement prévisibles, soient suffisamment importantes pour mettre en péril la compétitivité de l'entreprise. Appelons ça comme on veut, une entreprise qui n'est plus compétitive ne dure pas longtemps, en général. Ce que veut dire le Conseil Constitutionnel, c'est qu'on a pas à faire une démonstration "pure et dure" qu'en l'absence de plan social, l'entreprise courra inéluctablement à sa perte, démonstration - au sens strict - impossible à faire puisqu'on n'en est qu'au stade des prévisions.

Mais le principe est quand même sous-jacent.