Image not found or type unknown

La chasse aux licenciements économiques est ouverte !

publié le **21/11/2012**, vu **2493 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

D’après les derniers résultats statistiques, les licenciements économiques représenteraient 2 % des motifs de rupture de contrat de travail. Le constat est éloquent : ces licenciements massifs concerneraient le plus souvent de puissants groupes industriels et ils déstabiliseraient de grands bassins d'emploi. De plus, généralement lorsqu’une grande entreprise vient à fermer ses portes, ce ne sont pas seulement les salariés qui sont directement touchés, mais tous les fournisseurs, tous les sous-traitants et plus largement l'ensemble du tissu économique local.

On peut comprendre le regain d’intérêt à définir au mieux la notion de licenciement économique et d’en « dessiner » les contours afin qu’aucune esquive ne vienne défraîchir davantage notre taux d’emploi déjà si fragilisé par la crise économique que nous connaissons.

Quid : quelle prospective pour le licenciement économique ?

Le licenciement économique se distingue du licenciement individuel. Selon l’article L. 1233-3 du code du travail, le licenciement pour motif économique est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur, pour un motif non inhérent à la personne du salarié.

Sur le plan légal, le motif économique de licenciement implique la suppression de l'emploi, la transformation de l'emploi, consécutivement à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Si les mutations technologiques telles que l'acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail constituent des critères objectifs au regard des nécessités techniques et posent peu de problèmes en droit, il n'en est pas de même concernant les difficultés économiques.

Quid : une entreprise en bonne santé peut-elle licencier par anticipation, afin de prévenir des difficultés économiques à venir ?

La loi ne fait aucunement référence à la réorganisation ou à la sauvegarde de la compétitivité des entreprises qui licencieraient par anticipation, cette notion constituant un concept jurisprudentiel.

La Cour de cassation a en effet autorisé une entreprise à licencier sans avoir à prouver que sa survie était menacée.

Aujourd’hui, il semble qu’il soit inéluctable que le législateur se saisisse de cette question.

En effet, nous savons tous que la recherche de la compétitivité se trouve au coeur des problématiques des entreprises. La compétitivité est tout simplement la capacité à produire mieux et moins cher. Il est donc parfaitement logique que certains chefs d'entreprises cherchent à

produire dans des pays ou l'environnement fiscal, la réglementation ou le coût du travail sont plus attractifs.

Quid : faut-il interdire purement et simplement les licenciements économiques prononcés par les entreprises dans le seul but de délocaliser leur activité à l'étranger ?

Cette « idée », quelque peu saugrenue, a fait l'objet d'une proposition de loi visant à lutter contre les licenciements économiques abusifs.

L'article L. 1233-3 du code du travail serait complété par un alinéa ainsi rédigé : *« Est réputé sans cause réelle et sérieuse le licenciement économique prononcé par une entreprise qui délocalise son activité à l'étranger. »*

Pour ma part, je m'interroge sur l'immixtion que cela provoquerait dans les décisions stratégiques des entreprises. Je pense que le législateur ne doit pas donner une définition trop étriquée du licenciement économique sous peine de voir nos entreprises fuir à l'étranger à la recherche de plus de flexibilité.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Proposition de loi visant à lutter contre les licenciements économiques abusifs

Texte de Mme Sylvie GOY-CHAVENT et plusieurs de ses collègues, déposé au Sénat le 22 octobre 2012

N° 65 SÉNAT SESSION ORDINAIRE DE 2012-2013

Envoyée à la commission des affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés