

Les restructurations d'entreprise au regard du droit du travail

Dans le contexte actuel de crise économique, certaines entreprises peuvent être amenées à se restructurer et à procéder à des réductions de leurs effectifs.



Du licenciement individuel pour motif économique à la cessation de paiements et la faillite qui en résulte, la législation luxembourgeoise encadre précisément les diverses mesures de restructuration ayant un impact sur la situation des salariés, en définissant les obligations des employeurs et les droits de leurs salariés.

Licenciement individuel pour raison économique

Dans le cadre d'un licenciement individuel pour raison économique, l'employeur est tenu de se conformer à la procédure normale de licenciement prévue par les articles L. 124-1 et suivants du Code du Travail.

Le caractère économique du licenciement ressort des motifs qui auront été avancés le cas échéant au cours de l'entretien préalable, mais surtout dans le cadre de la motivation du licenciement qui sera fournie par l'employeur sur demande du salarié.

Comme pour tout licenciement, la lettre de motivation du licenciement économique devra être détaillée, étayée de faits précis et d'arguments solides, visant à justifier les raisons ayant conduit l'employeur à procéder à la restructuration, les mesures mises en œuvre dans ce contexte et ses conséquences en particulier sur l'emploi du salarié concerné.

Dans ce contexte, la jurisprudence a à maintes reprises posé le principe selon lequel l'employeur est maître de l'organisation de son entreprise, et peut décider librement d'une restructuration conduisant à des suppressions d'emplois, y compris d'écarter les activités, pour autant qu'il n'agisse pas avec légèreté blâmable et que la restructuration ne soit pas un simple prétexte. A noter que les tribunaux ne requièrent pas que l'entreprise subisse des difficultés financières, même si la preuve de telles difficultés facilitera l'admission du caractère réel et sérieux d'un licenciement pour motif économique.

La jurisprudence majoritaire considère par ailleurs aujourd'hui que l'employeur n'est pas tenu de justifier particulièrement la raison pour laquelle tel

salarié plutôt que tel autre a été licencié, mais qu'il peut procéder librement à ce choix (sous réserve de ne pas appliquer de traitement discriminatoire).

Dans le cadre d'un licenciement individuel pour motif économique, le salarié bénéficiera du préavis légal de 2, 4 ou 6 mois, ainsi que d'une indemnité de départ de 0 à 12 mois selon son ancienneté. A noter que certaines conventions collectives de travail prévoient des délais de préavis prolongés en cas de licenciement fondé sur des raisons de réorganisation, restructuration ou cessation d'activité.

Il convient enfin de noter que tout licenciement fondé sur des raisons économiques doit être notifié au Comité de Conjoncture au plus tard au moment de la notification de ce licenciement.

Plan de maintien dans l'emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les entreprises qui envisagent des suppressions d'emploi pour des raisons économiques peuvent être amenées à discuter avec les représentants des salariés un plan dit « de maintien dans l'emploi », destiné à prévoir des mesures alternatives aux licenciements (articles L. 513-1 et suivants du Code du Travail). L'objectif est également d'éviter que les entreprises ne soient tentées d'espacer les licenciements dans le temps pour ne pas rentrer dans les seuils du licenciement collectif (cf. ci-dessous) les obligeant à négocier un plan social.

L'obligation faite aux entreprises de notifier les licenciements individuels pour raisons économiques au Comité de Conjoncture permet notamment à celui-ci de déclencher la procédure de discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi, au plus tard lorsqu'il constate que l'entreprise a procédé à 5 licenciements sur une période de 3 mois ou 8 sur une période de 6 mois.

Dans le cadre de ces discussions, les partenaires sociaux sont tenus d'aborder la possibilité de mettre en œuvre un certain nombre de mesures alternatives aux licenciements, telles que :

- ▶ les mesures d'aménagement du temps de travail ;
- ▶ le travail volontaire à temps partiel ;
- ▶ la réduction du temps de travail accompagnée le cas échéant de mesures de formation ;
- ▶ l'application de la législation sur le chômage partiel ;
- ▶ les possibilités de formation en vue d'une réaffectation en interne ou dans une autre entreprise ou en vue d'une reconversion ;
- ▶ l'accompagnement personnel des transitions de carrière ;
- ▶ l'application de la législation sur la préretraite-ajustement ;
- ▶ l'application de la législation sur le prêt temporaire de main-d'œuvre.

Le résultat éventuel de ces discussions sera consigné dans le plan de maintien dans l'emploi, qui devra également définir sa période d'application et les principes de mise en œuvre et de suivi du plan, et devra faire l'objet d'une homologation par le ministre du Travail et de l'Emploi.

Il convient de noter que dans le cadre de ce processus, les partenaires sociaux n'ont aucune obligation de parvenir à un accord. En l'absence d'un tel accord, un rapport des discussions doit tou-

tefois être transmis au président du Comité de Conjoncture.

Licenciement collectif et plan social

Il est question de licenciement collectif lorsqu'une entreprise envisage de procéder à au moins 7 licenciements pour raisons économiques sur une période de 30 jours ou au moins 15 sur une période de 90 jours. Afin de déterminer ce seuil de 7 ou 15 salariés, il y a lieu de prendre en compte les autres formes de rupture de contrats intervenues à l'initiative de l'employeur, pour autant qu'il y ait au moins 4 licenciements en tant que tels.

La qualification de licenciement collectif entraîne pour l'entreprise l'obligation de respecter, avant toute notification des licenciements, une procédure particulière consistant à négocier avec les représentants des salariés (délégation du personnel, comité mixte et/ou syndicats signataires de la convention collective de travail) des mesures visant à réduire le nombre de licenciements et/ou à en atténuer les conséquences, en vue d'aboutir le cas échéant à la conclusion d'un plan social. Dans ce contexte et en l'absence de conclusion préalable d'un plan de maintien dans l'emploi, les négociations doivent porter au minimum sur les mesures précitées qui doivent être discutées dans le cadre d'un tel plan.

La procédure de licenciement collectif débute par la communication aux représentants du personnel d'une information écrite notamment sur les motifs du projet de licenciement collectif, le nombre et les catégories de salariés concernés, les critères de sélection des salariés à licencier et les mesures éventuelles de compensation proposées. Le projet doit également être notifié à l'Administration de l'Emploi.

Sur cette base, les partenaires entament ensuite une période de négociation de 15 jours

maximum, à l'issue de laquelle ils constatent soit leur accord éventuel dans une convention intitulée « plan social », soit l'absence d'accord sur les termes d'un plan social. Dans ce dernier cas, une procédure de conciliation est prévue devant l'Office National de Conciliation.

Ce n'est qu'une fois le plan social (ou le cas échéant le procès-verbal de non-conciliation) signé que l'employeur est en droit de notifier les licenciements individuels des salariés concernés. Il devra respecter un préavis de minimum 75 jours calendrier (ou 90 jours en cas d'extension décidée par le ministre du Travail), sous réserve d'un préavis légal ou conventionnel plus long (notamment pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté).

Le cas échéant, les salariés bénéficieront en outre des indemnités et autres mesures, telles qu'un *outplacement*, prévues par le plan social. Les salariés ont également en principe la possibilité de contester leur licenciement devant les tribunaux et d'obtenir le cas échéant des indemnités pour licenciement abusif. En pratique toutefois, l'octroi des avantages du plan social est généralement subordonné à la signature par le salarié d'une transaction par laquelle il renonce à tout autre droit envers son ancien employeur.

Faillite

Selon l'article L. 125-1 du Code du Travail, la déclaration en état de faillite de l'employeur entraîne automatiquement la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de tous les salariés de l'entreprise.

Ces derniers ont droit à leur salaire pour le mois de survenance de la faillite et le mois suivant, ainsi qu'à une indemnité égale à 50 % de leur rémunération se rapportant au préavis auquel ils auraient eu droit en cas de licenciement. L'ensemble de ces rémunérations et indem-

nités est plafonnée au montant des rémunérations et indemnités auxquelles le salarié aurait pu prétendre en cas de licenciement avec préavis.

Pour pouvoir percevoir ces sommes, le salarié est tenu de déposer une déclaration de créance comme tout autre créancier. Dans l'attente de la clôture des opérations de la faillite et si l'entreprise ne dispose pas d'actifs suffisants pour désintéresser tous les créanciers, le Fonds pour l'Emploi intervient pour garantir les rémunérations des 6 derniers mois de travail et les sommes dues dans le cadre de la résiliation du contrat jusqu'à hauteur d'un plafond égal au sextuple du salaire social minimum (soit 9,657,18 EUR à l'indice actuel).

Dans le cadre du désintéressement des créanciers de l'entreprise, les salariés seront payés à hauteur de ce plafond en priorité par rapport aux autres créanciers (après les frais d'administration de la faillite). Pour leurs créances excédant ce plafond, les salariés seront désintéressés après les créances d'impôts et de charges sociales dues à l'Etat, mais avant tous les autres créanciers de la société.

Il est à noter que ce régime spécifique ne s'applique en principe qu'en cas de faillite proprement dite de l'entreprise, et non en cas de décision de liquidation judiciaire de la société par exemple. ☑



M^{me} Marielle Stevenot
Noble & Scheidecker, Avocats à la Cour