

1349 Ruptures de contrat à court terme : quels outils à la disposition de l'employeur ?

Emmanuel NOIROT,
avocat associé, Calix Société d'avocats
Charlotte PRUVOT-MALRIC,
avocat, Calix Société d'avocats



Le PSE n'est pas la seule réponse à un besoin de réorganisation de l'entreprise. La rupture conventionnelle collective ou le plan de départ volontaire peuvent constituer des alternatives intéressantes en fonction du contexte économique dans lequel elle s'inscrit, du temps dont elle dispose et de la capacité des partenaires sociaux à négocier et conclure un accord collectif. Les conséquences du dispositif retenu doivent être anticipées, elles pourront inciter les partenaires sociaux à adopter et façonner l'outil le plus adapté à la situation de l'entreprise.

Lorsqu'une entreprise est contrainte de se réorganiser, la première étape de sa réflexion consiste à identifier le dispositif juridique le plus adapté à ses besoins. Sa réflexion sera guidée par la prise en compte en premier lieu des échéances qui s'imposent à elle. En second lieu, elle devra intégrer à sa réflexion des contraintes opérationnelles : paramètres économiques et financiers, contraintes de production, structure de son personnel, organisation projetée et conséquences sur les conditions de travail, dialogue social, image de l'entreprise, etc. Le PSE avec départs contraints n'est pas l'unique solution. D'autres dispositifs peuvent être mobilisés telle que la rupture conventionnelle collective (RCC) ou le plan de départs volontaires. Nous en présentons les principales caractéristiques, dans l'optique de guider le praticien amené à mettre en œuvre une réorganisation avec ruptures de contrats. Nous n'envisagerons pas l'accord de performance collective qui exclut toute suppression d'emplois, ni la GPEC qui diffère la réorganisation à plus ou moins long terme.

1. Le contexte économique de l'entreprise : facteur déterminant

A. - L'étude du contexte économique : préliminaire indispensable

L'étude du contexte économique dans lequel s'inscrit l'entreprise est l'étape préliminaire à la mise en œuvre de toute mesure de réduction des effectifs. En effet, l'entreprise doit être en mesure de déterminer si le contexte économique observé caractérise ou non un motif économique au sens juridique. Ce premier travail permet de

déterminer le panel des outils offerts à l'entreprise (ou celui qui s'impose à elle) et le régime juridique particulier qui en résultera.

1° Identification du motif économique

Si le Code du travail définit le motif économique, la jurisprudence apporte des nuances et des éclairages nécessaires aux acteurs de la réorganisation.

Le motif économique est traditionnellement un motif non inhérent à la personne du salarié caractérisé par une cause économique et ses conséquences sur l'emploi. La cause économique peut notamment résulter de difficultés économiques, d'une mutation technologique, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou encore de la cessation de l'activité de l'entreprise. À elles seules, la recherche d'économies, la volonté d'augmenter la rentabilité ou encore l'optimisation des moyens de fonctionnement d'une entreprise ne constituent donc pas un motif économique. Celui-ci doit s'apprécier dans un cadre qui diffère selon que l'entreprise qui envisage la réorganisation appartient ou non à un groupe (*C. trav., art. L. 1233-3*) :

– si l'entreprise n'appartient pas à un groupe : la cause économique s'apprécie au niveau de l'entreprise. Elle ne s'appréciera pas à un niveau inférieur comme celui, par exemple, de l'établissement, du site voire de l'unité de travail ou autre *business unit* ;

– si l'entreprise appartient à un groupe : la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux autres entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf cas de fraude. Le niveau du secteur d'activité constitue alors le plus petit niveau d'étude des difficultés économiques. La Cour de cassation l'a encore confirmé récemment :