ACTUALITES JURIDIQUES

VAGUE DE LICENCIEMENTS PAR MAILS CHEZ TWITTER :
CELA POURRAIT-IL ARRIVER EN FRANCE ?

Ce vendredi 4 novembre, de nombreux salariés de Twitter ont été notifiés par e-mail de leur licenciement. Près de la moitié des salariés sont concernés par cette vague. Ceux dont l'emploi n'est pas remis en cause ont reçu la nouvelle sur leur messagerie professionnelle. En revanche, ceux dont l'emploi est concerné, ont reçu un « message avec les prochaines étapes » sur leur mail personnel.

Bien que la législation américaine ne soit pas aussi protectrice des droits des salariés qu'en France, une loi de 1988, le Warn act, oblige les entreprises américaines de plus de 100 salariés à respecter un préavis de licenciement de deux mois. Toutefois, les sanctions pour le non-respect des procédures étant uniquement financières avec le paiement d'une indemnité atteignant au maximum deux mois de salaire, le coût engendré par cette violation des droits des salariés semble être un montant peu dissuasif pour le géant américain.

Mais qu'en est-il en France ?

En France, les licenciements économiques prononcés par Twitter auraient respecté les procédures fixées par le Code du travail : consultation des représentants du personnel, mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, reclassement, ordre des licenciements…

Constitue un licenciement pour motif économique, celui qui est effectué par un employeur pour un ou des motifs non inhérents à la personne du salarié. Le licenciement résultera soit :

- D'une suppression ou transformation de l'emploi du salarié concerné
- D'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié

Les raisons économiques que l'employeur peut invoquer sont les suivantes :

- Difficultés économiques
- Mutations technologiques
- Nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise
- Cessation d'activité de l'entreprise (sauf si elle est due à une faute de l'employeur)

Il y a difficulté économique lorsque l'entreprise connaît une évolution significative d'au moins un indicateur économique suivant :

- Baisse des commandes ou du chiffre d'affaires
- Pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation

- Tout autre élément de nature à justifier de difficultés économiques

➢ **Le reclassement**

Avant tout licenciement, l'employeur a une obligation de reclassement. Le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement des salariés s'avère impossible.

Le reclassement doit s'effectuer sur un emploi relevant de la même catégorie que celui occupé ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, le reclassement peut s'effectuer sur des postes de catégorie inférieure avec l'accord exprès du salarié.

L'employeur doit rechercher à reclasser individuellement les salariés. L'établissement d'un PSE ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement. Le reclassement doit être recherché à partir du moment où le licenciement est envisagé et ce jusqu'à sa notification. L'obligation préalable de reclassement ne porte que sur des emplois disponibles situés sur le territoire national. La recherche s'effectue en priorité dans l'entreprise y compris dans ses établissements situés dans d'autres régions ou au sein de l'UES à laquelle elle appartient.

La méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

➢ **L'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**

Un PSE doit être établi notamment dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le projet de licenciement porte sur 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

Le PSE permet d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ainsi que de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut pas être évité. Le PSE doit contenir des mesures concrètes et précises, indiquer le nombre, la nature et la localisation des postes disponibles pour assurer un reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe.

La mise en œuvre du PSE fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique (CSE) dont l'avis est transmis à l'autorité administrative.

A noter que l'absence ou l'insuffisance du PSE entraînent la nullité de la procédure de licenciement et des licenciements subséquents. Les salariés seront donc réintégrés s'ils le demandent et percevront les salaries dont ils ont été privés depuis le licenciement.

➢ **La consultation du CSE**

Avant tout licenciement économique collectif, l'employeur doit consulter le CSE sur les raisons et les conditions des licenciements. Cette consultation passe par deux réunions dans un délai maximum de 14 jours. Il doit également informer la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) des licenciements envisagés et prononcés, dans des conditions qui varient en fonction du nombre de licenciements envisagés. Le non-respect de ces obligations ouvre droit à indemnisation en réparation du préjudice subi par les salariés.

La Dreets va homologuer ou valider le PSE selon s'il s'agit d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif. Cette décision de validation ou d'homologation est particulièrement importante dans la

mesure où elle conditionne la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques aux salariés. À défaut, les licenciements qui seraient toutefois prononcés seraient nuls.

- **L'ordre des licenciements**

L'employeur doit arrêter les critères permettant de déterminer l'ordre des licenciements. Les critères fixant l'ordre des licenciements résultent en principe d'une convention ou d'un accord collectif. A défaut, l'employeur les définit après avoir consultés le CSE.

Ces critères reprennent notamment les charges de famille, l'ancienneté de service dans l'entreprise ou l'établissement, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Les critères de l'ordre des licenciements s'appliquent au niveau de l'entreprise et aux salariés appartenant à une même catégorie professionnelle.

- **La procédure de licenciement individuel économique**

Le licenciement individuel pour motif économique doit respecter les mêmes règles que s'il s'agissait d'un licenciement pour motif personnel, à savoir : la convocation à l'entretien préalable, la tenue de l'entretien préalable, la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.