

BILAN SCIENTIFIQUE

Pour la réalisation du programme de recherche « L'incidence des restructurations d'entreprises sur les salariés », trois séminaires et un colloque de clôture se sont tenus, conformément au programme initial.

Le premier séminaire était intitulé « Les points clefs du licenciement pour motif économique ». Il s'est tenu les 22 et 23 avril 2022 à Lyon. Outre un compte-rendu publié dans les *Carnets de recherche du CIERA*, ce séminaire a donné lieu à un article publié dans une revue scientifique (Benjamin Dabosville, « Le contrôle du juge sur le motif économique de licenciement - Comparaison franco-allemande », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2023/2 pp. 8-17).

Ce séminaire a permis de battre en brèche une idée avancée par certains économistes (v. notamment P. Cahuc et S. Carcillo, « Que peut-on attendre de l'interdiction de licenciement pour améliorer la compétitivité des entreprises ? », *Revue économique*, vol. 58, n° 6, 2007, p. 1221) selon laquelle le contrôle du juge sur les décisions de l'employeur serait, en matière de licenciement pour motif économique, plus approfondi en France qu'en Allemagne. En réalité, l'analyse de la jurisprudence française et allemande a permis de souligner qu'une logique différente est à l'œuvre de part et d'autre du Rhin : alors que le juge français contrôle étroitement les raisons économiques à l'origine de la décision, c'est sur les conséquences organisationnelles que porte essentiellement le contrôle du juge allemand. Comme l'illustre le cas de la diminution temporaire d'activité, les droits français et allemands aboutissent donc parfois à des conclusions similaires, mais par des raisonnements différents. Alors que le juge français considère que la diminution temporaire d'activité ne constitue pas une dégradation de la situation économique de l'entreprise suffisamment grave pour justifier une rupture de contrats de travail, le juge allemand estimera plutôt que la baisse du besoin en main-d'œuvre engendrée par cette diminution d'activité n'est pas assez importante pour rendre impossible la poursuite du lien d'emploi avec le salarié.

Le second séminaire portait sur « Les représentants du personnel face aux restructurations « La vie personnelle du salarié ». Il s'est tenu les 25 et 26 novembre 2022 à Ratisbonne.

La question au cœur de ce séminaire tient à la dualité du canal de représentation des intérêts des salariés : tant en France qu'en Allemagne coexistent une représentation par un canal syndical (implanté dans l'entreprise en France, uniquement au niveau de la branche en Allemagne) et une représentation élue du personnel (comité social et économique – « CSE » – en France, *Betriebsrat* en Allemagne). Bien que, dans les deux pays, la loi définisse les compétences respectives de l'un et de l'autre, des chevauchements demeurent toutefois possibles. Ainsi, le plan de sauvegarde de l'emploi français peut, comme d'autres aspects du licenciement pour motif économique, faire l'objet soit d'une décision unilatérale de l'employeur prise après consultation par le CSE soit d'un accord collectif conclu avec les

organisations syndicales. De même, le contenu du *Sozialplan* allemand peut faire l'objet soit d'un accord entre l'employeur et le *Betriebsrat* soit, d'un accord collectif entre l'employeur et le syndicat. Mais, de part et d'autre du Rhin, ce changement d'interlocuteur n'est pas neutre : l'existence d'un accord collectif a en effet pour conséquence d'alléger le contrôle du juge.

Par ailleurs, cette intervention des représentants du personnel a des conséquences sur les possibilités de contestations individuelles. Celles-ci sont très réduites en Allemagne en cas d'adoption d'une liste des noms des salariés faisant l'objet d'un licenciement (*Namenliste*). Elle est également rendue plus compliquée en France mais pour une toute autre raison, tenant à la compétence réduite du conseil des prud'hommes : celui-ci ne peut intervenir sur les points de la procédure de licenciement ayant fait l'objet d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale prise après consultation des élus du CSE.

Enfin, le séminaire a également permis de souligner que, si une personne tierce peut intervenir dans la procédure de licenciement, cette figure du tiers varie d'une rive à l'autre du Rhin. En Allemagne, l'instance de conciliation (*Einigungstelle*) intervient en cas d'absence d'accord entre l'employeur et le *Betriebsrat*. L'instance se substituera alors à eux pour régler les éléments relevant de la co-décision. En France, le rôle du tiers diffère : l'administration n'intervient que pour contrôler le respect d'exigences légales, ce contrôle s'effectuant selon des modalités et une intensité variables selon que le texte soumis à lui est une décision unilatérale de l'employeur ou un accord collectif.

Le troisième séminaire avait pour thème « Les restructurations sans rupture du contrat de travail ». Il s'est tenu à Nanterre et à Paris les 24 et 25 mars 2023. L'une des différences majeures entre les deux pays tient à l'existence, en Allemagne, d'un dispositif spécifique appelé « licenciement modificateur » (*Änderungskündigung*) qui est un licenciement assorti d'une offre de poursuite du contrat de travail aux nouvelles conditions souhaitées par l'employeur. Ce dispositif s'apparente d'une part à un mécanisme de reclassement au bénéfice du salarié. Il est, d'autre part, un instrument au service des réorganisations internes (sans diminution d'effectif) souhaitées par l'employeur. Cependant, l'utilité d'une comparaison entre le droit allemand et le droit français tient surtout à l'essor pris par les accords dits de compétitivité-emploi, à savoir les accords collectifs visant à améliorer la situation économique de l'entreprise et donc sa capacité à maintenir ou développer l'emploi en modifiant certains paramètres de la relation de travail. Ce type d'accords, introduits dans la législation française en s'inspirant de la pratique allemande, soulève assurément des problématiques différentes dans les deux pays, compte tenu du rôle variable joué par les syndicats et les représentants élus du personnel ainsi qu'en raison de l'articulation différenciée entre contrats de travail et accord collectifs. Il est néanmoins relevé que, de part et d'autre du Rhin, ce type d'accord met à l'épreuve les mécanismes cardinaux des systèmes nationaux de relations professionnelles. Or l'enjeu est d'autant plus fort que, pensés initialement pour faciliter les réorganisations internes, ces accords voient à présent leur champ d'application s'étendre, interrogeant par là-même l'avenir des règles et pratiques de négociations collectives en entreprise.

Le programme d'étude s'est achevé avec un colloque organisé le 29 septembre 2023 à l'Université Strasbourg. En introduction, il a été rappelé que la science économique distingue différents types de restructurations. Or, si ce sont celles ayant pour objet de diminuer l'effectif de l'entreprise via d'importants licenciements pour motif économique qui attirent l'attention médiatique et politique, les études révèlent que ce sont en réalité les réorganisations internes qui ont la plus grande incidence sur l'emploi. De surcroît, si l'ampleur des restructurations varie d'une année à l'autre, leurs modalités diffèrent également selon les pays. Ainsi, sur la période récente, l'Allemagne a été davantage touchée par des restructurations de grande ampleur dans le secteur industriel, fortement syndiqué, alors que la situation en France a plutôt été marquée par une multitude de petites réorganisations dans le secteur des services, où les syndicats sont peu présents. Cet exposé a permis d'introduire les deux temps du colloque, consacré d'une part aux stratégies d'acteurs en cas de licenciement collectif et, d'autre part, aux accords dits de compétitivité-emploi. Ces deux parties ont combiné apports juridiques et sociologiques. Il en est résulté des réflexions approfondies sur le rôle respectif des acteurs : acteur syndical, représentants élus du personnel, juge et administration du travail.

Benjamin Dabosville

