



Ne pas respecter la procédure lors d'un licenciement collectif peut coûter cher

L'employeur doit notamment communiquer aux employés les motifs du licenciement collectif, le nombre d'employés auxquels le congé sera signifié, le nombre d'employés habituellement employés dans l'entreprise et la période à laquelle il envisage de donner les congés. A défaut, l'employeur risque une indemnité allant jusqu'à deux mois de salaire.

Relocalisation ou restructuration sont des termes désormais fréquemment utilisés par les responsables des ressources humaines. Contraintes économiques, globalisation, exigences des marchés conduisent de plus en plus d'entreprises à modifier leurs structures et leur localisation. Lorsque ces actions s'accompagnent du licenciement de tout ou partie des employés, quelle procédure faut-il respecter ?

Exemple : le cas du transfert d'entreprise (ATF 134 III 167)

L'employeur, actif dans l'industrie des denrées alimentaires, avait licencié 124 employés. Il avait annoncé le cas au Département de l'économie du canton de Vaud, mais avait omis de consulter les employés. Ces derniers ont tous fait opposition à leur licenciement. Une société tierce a ensuite repris les sites de production et l'intégralité des contrats des employés.

Certains employés ont actionné tant l'ancien que le nouvel employeur, en réclamant deux mois de salaire à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

L'article 336 alinéa 2 lettre c du Code des obligations stipule qu'est abusif le licenciement collectif qui intervient sans que l'employeur ait consulté la représentation des travailleurs. Quant à l'article 336a alinéa 3 CO, il limite à deux mois de salaire au plus l'indemnité due en cas de licenciement collectif sans consultation préalable de la représentation des travailleurs.

Selon l'article 336b alinéas 1 et 2 CO, la partie qui envisage de réclamer une indemnité par suite d'un licenciement abusif doit faire opposition au congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, celle qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention. Si, au contraire, les parties s'accordent et conviennent de maintenir le rapport de travail, l'employé n'a plus droit à l'indemnité. Le salarié doit accepter un retrait du licenciement. S'il le refuse, la créance d'indemnité d'éteint. Cette règle est également valable en cas de transfert d'entreprise.

En l'occurrence, tant les instances cantonales que le Tribunal fédéral ont considéré que les licenciements étaient abusifs, l'employeur ayant omis de consulter les employés. Néanmoins, ces derniers avaient, de manière tacite, accepté le retrait de ces congés. La continuation des rapports de travail avait ainsi éteint l'obligation de leur verser des indemnités en raison de ces congés

Définition et bases légales du licenciement collectif

Selon l'article 335d CO, le licenciement collectif est un congé donné par l'employeur ans un délai de trente jours à 10 personnes dans une entreprise employant entre 21 et 99 personnes. Mais cela peut aussi être un congé donné à 10% des employés dans une entreprise employant entre 100 et 299 personnes ou à 30 employés dans les entreprises qui emploient plus de 300 employés. En Suisse, fédéralisme oblige, les règles relatives aux licenciements collectifs se situent à la fois dans le Code des obligations, dans d'autres dispositions fédérales (cf. notamment la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services et son ordonnance d'application – OSE) et dans certaines disposition cantonales. Ces dernières posent parfois des exigences plus strictes que le droit fédéral en matière de licenciements collectifs. La loi genevoise sur le service de l'emploi et la location de services exige par exemple l'annonce à l'Office cantonal de l'emploi dès que le licenciement concerne six personnes ou plus quel qu'en soit le motif (économique, personnel, etc.).

La consultation des employés et l'obligation d'annonce à l'Office cantonal du travail

L'employeur qui entend procéder à un licenciement collectif doit consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut les travailleurs eux-mêmes (article 335f CO). Il doit leur communiquer les motifs du licenciement collectif, le nombre d'employés auxquels le congé sera signifié, le nombre d'employés habituellement employés dans l'entreprise et la période à laquelle il envisage de donner les congés (article 335f alinéa 2 CO), ainsi que tout autre renseignement utile.

L'employeur impartira un délai raisonnable aux employés pour formuler leurs propositions. La loi ne fixe pas ce délai. Il conviendra par conséquent de tenir compte de l'ensemble des circonstances. Vingt-quatre heures sont insuffisantes. A l'inverse, un délai de quatre à six semaines est trop long. Dans ces cas d'extrême urgence, trois à cinq jours peuvent être considérés comme acceptables. Nous nous rallions pour notre part à l'opinion de Rémy Wyler, selon lequel un délai de sept à dix jours est adéquat.

Cette consultation vise à donner aux travailleurs l'occasion de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que sur les moyens d'en atténuer les conséquences.

A l'expiration du délai de consultation des travailleurs, l'employeur doit aviser l'autorité compétente, à savoir l'Office cantonal du travail (article 335g CO).

L'employeur doit communiquer à l'Office cantonal du travail, au plus tard au moment où les congés sont donnés, le nombre, le sexe et la nationalité des employés concernés, le motif du licenciement, la branche économique dans laquelle l'entreprise qui licencie est active et la date à partir de laquelle le licenciement déploiera ses effets (article 53 OSE).

Dès que l'employeur a avisé l'Office cantonal du travail de son projet de licenciement collectif, ainsi que du résultat de la consultation des employés, il peut résilier les contrats individuels de travail.

A noter qu'en Suisse il n'existe aucune obligation légale de proposer un plan social aux employés touchés par un licenciement collectif. Sont réservés les cas où l'employeur s'est engagé à proposer un tel plan ou lorsqu'une convention collective de travail le prévoit.

Source : "Entreprise romande" – 30.05.2008
