

REVUE

2017/2

DE **DROIT COMPARÉ**
DU **TRAVAIL**
ET DE LA **SÉCURITÉ SOCIALE**

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

1

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE : ANALYSE DE DROIT COMPARÉ

ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX (COORD.)

P. 6 ALLISON FIORENTINO ET ROCHELLE LE ROUX

LE RÔLE CONTRASTÉ DE LA JURISPRUDENCE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

P. 16 RACHEL ARNOW-RICHMAN

POUR UNE LOI AMÉRICAINE SUR LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

P. 24 SÉBASTIEN RANC

LA (RE)CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN FRANCE

P. 32 HUGO BARRETTO GHIONE

LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR ET LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN URUGUAY : UNE ANALYSE CRITIQUE DE L'OPINION DOMINANTE

P. 38 NICOLA GUNDT

UNE RÉFORME LÉGALE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AUX PAYS-BAS, SOURCE D'INCERTITUDE

P. 46 ROCHELLE LE ROUX

L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE ET L'ÉQUITÉ SUBSTANTIELLE DANS LE CADRE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN AFRIQUE DU SUD : UN DOUBLE TROUBLE

P. 54 TÁMÁS GYULÁVARI

OMBRES ET LUMIÈRES DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LA JURISPRUDENCE HONGROISE

P. 62 TOSHIHARU SUZUKI

LE POUVOIR CRÉATEUR DU JUGE EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE AU JAPON

P. 70 MARILYN J. PITTARD

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES EN AUSTRALIE : UN CADRE LÉGAL ÉQUITABLE ?

P. 80 PASCALE LORBER

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES AU ROYAUME-UNI : LES JUGES EN QUÊTE DE CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN

P. 88 ISABELLE MARTIN ET GUYLAINE VALLÉE

LES MESURES DE PROTECTION DE L'EMPLOI DU SALARIÉ LICENCIÉ POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES EN DROIT QUÉBÉCOIS ET FÉDÉRAL CANADIEN

2

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRES

- p. 96** **FILIP DORSEMONT**, Professeur Université Catholique de Louvain et à l'Université Saint-Louis de Bruxelles
- p. 112** **MARIACHIARA MERCORIO**, Attachée temporaire d'Enseignement et de Recherche, Université Paris 1, Doctorante en droit du Travail

ACTUALITÉS

- p. 122** **MARIE LAFARGUE**, Maître de Conférence, Université de Vannes
- p. 126** **ELENA SYCHENKO**, Doctorante, Université de Catane

3

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2015

AUTONOMIE OU SUBORDINATION DU DROIT DU TRAVAIL ? DÉBATS HORS DES FRONTIÈRES NATIONALES EN 2015

- p. 132** **MATTEO BORZAGA**, Università degli Studi di Trento
- MARIALAURA BIRGILLITO**, Castilla - La Mancha Universidad
- MANUEL ANTONIO GARCIA-MUÑOZ ALHAMBRA**, Castilla - La Mancha Universidad

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

COORDONNÉE PAR

ALLISON FIORENTINO

ET

ROCHELLE LE ROUX

**LE JUGE ET LE LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE :
ANALYSE DE DROIT COMPARÉ**

SÉBASTIEN RANC

Doctorant, COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS-Université de Bordeaux

LA (RE)CONSTRUCTION JURISPRUDENTIELLE DU DROIT DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE EN FRANCE*

En droit français, le licenciement est causé soit par un motif personnel, soit par un motif économique. Paradoxalement, si le licenciement pour motif économique fait couler beaucoup d'encre, il ne représente en réalité que 1,7 % de la totalité des demandes introduites par des salariés ordinaires devant les conseils de prud'hommes en 2013. Par contraste, la part des contestations à l'encontre de licenciements pour motif personnel s'élève à 76,4 %⁰¹.

La place prépondérante du juge dans le droit du licenciement pour motif économique est une des principales caractéristiques du droit français. En effet, de nombreuses découvertes jurisprudentielles jalonnent l'histoire de sa construction juridique. Par exemple, l'obligation de reclassement⁰², la sauvegarde de la compétitivité⁰³, la cessation d'activité⁰⁴, la nullité du licenciement découlant de la nullité pour insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)⁰⁵, et le coemploi dans sa version sociétaire⁰⁶ ont été créés par le juge. Mais ces innovations jurisprudentielles ont souvent été contrecarrées par des réformes législatives. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi avait par exemple pour objectif de déjouer la jurisprudence développée depuis une trentaine d'années par la chambre sociale de la Cour de cassation en matière de PSE. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a resserré le périmètre de l'obligation de reclassement. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a enserré les difficultés économiques dans une définition comptable. Le juriste a donc l'impression d'observer un océan à marée descendante : le flux jurisprudentiel apporte des solutions audacieuses, le reflux législatif les remporte. Ce sentiment est en réalité tronqué. Si la compétence du législateur lui permet de remettre en cause des innovations jurisprudentielles,

* Nous remercions le Professeur Gilles Auzero pour sa relecture et ses conseils.

01 M. Guillonnet et E. Serverin, « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », *Infostat Justice* 2015, n° 135.

02 Soc., 1^{er} avril 1992 : *Bull. V*, n° 228.

03 Soc., 5 avril 1995, *Thomson Tubes et Displays (ex. Vidéocolor)* : *GADT*, n° 114.

04 Soc., 16 janvier 2001, *Morvant* : *Bull. V*, n° 10.

05 Soc., 13 février 1997, *La Samaritaine* : *GADT*, n° 110.

06 Soc., 19 juin 2007, *Aspocomp* : *Bull. V*, n° 109 ; Soc., 2 juillet 2014, *Molex* : *Bull. V*, n° 159.

elle l'autorise aussi à en consacrer⁰⁷. La loi du 8 août 2016 a par exemple inscrit à l'article L. 1233-3 du Code du travail les deux causes économiques découvertes par le juge (la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité). La codification de la jurisprudence a pour objectif de renforcer la sécurité juridique du motif économique pour les acteurs, et indirectement l'attractivité du droit français. En outre, cette liberté du législateur n'est que relative⁰⁸, dans la mesure où ce dernier est soumis au respect des normes internationales⁰⁹, du droit de l'Union européenne¹⁰, et au bloc de constitutionnalité. Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs censuré, au nom de la liberté d'entreprendre, l'article 107 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, qui avait tenté de restreindre la définition du licenciement pour motif économique en supprimant la cessation d'activité des causes économiques¹¹.

In fine, l'hyperactivité législative conduit le juge à rétablir une certaine cohérence entre les différentes réformes législatives. Selon l'actuel Président de la chambre sociale de la Cour de cassation, « c'est la jurisprudence qui a (re)construit le droit du licenciement pour motif économique, alors même que de nombreuses dispositions légales issues de lois successives lui sont consacrées »¹². La (re)construction jurisprudentielle du droit du licenciement pour motif économique se retrouve tout autant dans le droit commun des licenciements pour motif économique – applicable aux licenciements individuel et collectif – (I), que dans le droit spécial des licenciements économiques collectifs (II).

I - Le droit commun des licenciements pour motif économique

La justification d'un licenciement pour motif économique nécessite le cumul d'un élément matériel (une suppression ou une transformation d'emploi, ou un refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail)¹³ et d'une cause économique justificative (A), ainsi que le respect par l'employeur des obligations d'adaptation et de reclassement (B).

A - Les causes économiques justificatives

Alors que la cause économique qualificative permet de « ranger » le licenciement dans la catégorie économique, et de lui appliquer par conséquent le régime juridique qui en découle, la cause justificative permet de contrôler que le licenciement est conforme au droit¹⁴. L'article L. 1233-3 du Code du travail distingue quatre causes économiques justificatives : 1° des difficultés économiques ; 2° des mutations technologiques ; 3° une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ; 4° la cessation d'activité de l'entreprise. En premier lieu, la nécessaire sauvegarde de la compétitivité permet d'anticiper les difficultés économiques. Ces difficultés à venir doivent être avérées, objectives et prouvées¹⁵. Concrètement, un projet

07 A. Lacabarats, « La création de la norme sociale par le juge », *JCP S* 2015, 1286, spéc. n° 10.

08 A. Lacabarats, *ibid.*, spéc. n° 13.

09 Convention OIT n°158 sur le licenciement.

10 Dir. n° 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs.

11 Décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002.

12 J.-Y. Frouin, « Raisons de la construction prétorienne du droit du travail », *JCP S* 2009, 1516, spéc. n° 13.

13 Ce critère ne sera pas étudié.

14 J. Pélissier, « La cause économique du licenciement », *RJS* 8-9/92, p. 527.

15 Soc., 7 juin 2006, n° 04-40.945, inédit.

de réorganisation commerciale, afin d'assurer la transition entre les produits traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux liés aux nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site) constitue bien une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité¹⁶. En deuxième lieu, la cessation d'activité est la reconnaissance en droit du travail de la liberté de *ne plus* entreprendre. Pour être justificative, la cessation d'activité doit être totale et définitive¹⁷. Cette cause économique est dite autonome, car le juge ne doit pas en principe contrôler les raisons de la fermeture de l'entreprise. La seule limite à cette autonomie est la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur¹⁸. En troisième lieu, l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise peut constituer une cause économique¹⁹. Le droit du travail français se révèle bienveillant à l'égard des évolutions technologiques. En quatrième et dernier lieu, les difficultés économiques méritent une attention particulière, car la loi du 8 août 2016 les a précisées.

Selon la nouvelle rédaction de l'article L. 1233-3 du Code du travail, les difficultés économiques doivent être caractérisées « soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tels qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ». En outre, la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires doit s'apprécier au regard de la même période de l'année précédente. La période de la baisse s'étend d'un à quatre trimestres selon l'effectif de l'entreprise. L'objectif du législateur est de permettre aux TPE et PME de licencier en présence de difficultés passagères, car la baisse du chiffre d'affaires ou des bénéfices était antérieurement à cette loi insuffisante à caractériser des difficultés économiques²⁰. Le juriste devrait être satisfait de la sécurisation de cette cause économique. En réalité, ces indicateurs économiques ont « l'apparence de l'objectivité »²¹, ou rendent compte des difficultés économiques de « manière parcellaire »²². Par exemple, les indicateurs pourront être faussés à cause d'un décalage de facturation, un retard de recouvrement de certaines créances, un refus volontaire de commandes, etc. Plus généralement, ces indicateurs économiques relèvent de la comptabilité. Les normes comptables seraient plus efficaces pour le législateur que les normes juridiques pour décrire la réalité des difficultés économiques que traverserait l'entreprise. Mais c'est oublier, que la comptabilité – tout comme le droit – n'est qu'une représentation de la réalité. Dit autrement, l'image comptable tend vers la réalité de la situation économique de l'entreprise, mais elle ne se confond jamais avec elle. Pire, cette image comptable peut être manipulée par ceux qui la façonnent²³. Avant que le juge ne se transforme lui-même en un expert-comptable, il lui reste quelques marges de manœuvre interprétatives dans le cadre imposé par le législateur.

16 Soc., 11 janvier 2006, Pages jaunes : GADT, n° 116.

17 Soc., 9 mars 2004, n° 01-46.780, inédit.

18 Soc., 16 janvier 2001, Morvant : *Bull. V*, n° 10 ; Soc., 1^{er} février 2011, K-DIS : *Bull. V*, n° 42.

19 Soc., 2 juin 1993 : *Bull. V*, n° 155.

20 Soc., 6 juillet 1999 : *Bull. V*, n° 327.

21 E. Jeansen, « Les difficultés économiques justifiant un licenciement », *JCP S*, 2017, 1055, spéc. n° 2.

22 T. Sachs, « De l'objectivation comptable des difficultés économiques à l'enrichissement du contrôle de la décision de l'employeur », *RDT*, 2016, p. 662.

23 S. Jubé, « L'éclatement comptable de l'entreprise : constat et remèdes », 15 mars 2016 [disponible sur le site du Collège de France].

La contrainte législative pourrait être contournée de trois façons distinctes. D'une part, pourraient être contestés, soit les périodes d'observation des difficultés économiques, soit le lien de causalité entre l'élément matériel et la cause justificative. D'autre part, les termes d'« évolution significative » d'un des indicateurs économiques pourraient permettre au juge de conserver son pouvoir d'appréciation sur les difficultés économiques²⁴, voire de l'enrichir²⁵. En Espagne, une récente réforme législative a aussi défini les difficultés économiques grâce à une diminution du chiffre d'affaires ou des commandes sur une certaine période. Pour autant, le juge a réintroduit un contrôle de « raisonabilité » pour retrouver une marge d'appréciation²⁶. En définitive, il n'est pas sûr que la définition comptable du motif économique cantonne le pouvoir d'appréciation du juge, qui reste le meilleur moyen d'adapter la définition des difficultés économiques à la taille de l'entreprise.

B - Les obligations individuelles de formation et de reclassement

Les obligations de formation et de reclassement ont été créées *ex nihilo* par la jurisprudence, sous l'impulsion de Philippe Waquet, ancien Conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation. Selon deux arrêts de rejet, dépourvu de visa, « l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi »²⁷, et « le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir, en cas de suppression d'emploi, que si le reclassement de l'intéressé n'est pas possible »²⁸. Ces obligations ont été reprises par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, et sont aujourd'hui consacrées à l'article L. 1233-4 du Code du travail. Par ailleurs, le Conseil constitutionnel considère que le droit au reclassement découle directement du droit de chacun d'obtenir un emploi²⁹. Les obligations de formation et de reclassement sont complémentaires : si le reclassement dépend de l'acquisition de certaines compétences par le salarié menacé d'un licenciement, l'employeur doit lui proposer une formation. La créativité du juge se retrouve aussi dans le périmètre de l'obligation de reclassement.

Originellement conçu comme un « droit des seuils », le droit du travail s'est transformé en un « droit des périmètres »³⁰. Le groupe de reclassement est le périmètre d'application de l'obligation de reclassement. Selon une jurisprudence constante, « les possibilités de reclassement doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel »³¹. Le groupe de reclassement est fondé sur la permutabilité du personnel, laquelle se déduit, par exemple, d'une antériorité des échanges de personnel et de

24 E. Jeansen, *op. cit.*, spéc. n° 6. Dans le même sens, P. Lokiec, « Le motif économique malmené dans le projet de loi Travail », *SSL*, 2016, n° 1718, p. 3 ; A. Stocki, « Les modifications apportées en matière de licenciement pour motif économique », *SSL*, 2016, n° 1743, p. 8 ; Y. Tarasewicz et E. Coulombel, « La définition du motif économique de licenciement : un guide plutôt qu'une contrainte », *RDT*, 2016, controverses, p. 662 ; A. Barège et J.-Ph. Tricoit, « Sécuriser le licenciement économique », *Dr. ouv.*, 2017, p. 80.

25 T. Sachs, *op. cit.*

26 P. Lokiec, *op. cit.*

27 Soc., 25 février 1992, Expositivité : *Bull. V.* n° 122.

28 Soc., 1^{er} avril 1992 : *Bull. V.* n° 228.

29 Décision n° 2005-509 DC, 13 janvier 2005, *Loi de programmation pour la cohésion sociale*, spéc. cons. 28.

30 D. Corrigan-Carsin, « La réintégration en cas de nullité d'un licenciement économique après un PSE ne s'étend pas au groupe », *JCP S*, 2006, 10068.

31 Soc., 25 juin 1992 : Dr. soc. 1992, p. 826, concl. R. Kessous ; Soc., 5 avril 1995, *Thomson Tubes et Displays (ex. Vidéocolor)* : *GADT*, n° 114.

l'existence d'une clause contractuelle de mobilité entre sociétés³². Plus généralement, derrière le groupe de reclassement se cache une collectivité de travail potentielle³³. La possibilité d'une permutableté du personnel signifie que les salariés concernés peuvent se retrouver théoriquement à travailler ensemble, et à partager les mêmes conditions de travail en un même endroit. Le groupe de reclassement a permis à la jurisprudence d'étendre le périmètre d'application de l'obligation de reclassement, et d'aller au-delà des personnes morales dans les organisations à structure sociétaire (les groupes de sociétés) ou contractuelle (les réseaux d'entreprises). L'imputation de l'obligation de reclassement reste quant à elle cantonnée à la personne morale, car seul l'employeur est débiteur de cette obligation³⁴.

La loi du 6 août 2015 aurait a priori resserré le périmètre de l'obligation de reclassement³⁵, contrecarrant ainsi la jurisprudence antérieure³⁶. Mais son décret d'application n° 2015-1637 du 10 décembre 2015 a préservé – (in)consciemment – la portée internationale de cette obligation. En effet, selon une lecture combinée des articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du Code du travail, les emplois à prendre en compte pour le groupe de reclassement sont ceux « situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie », et « lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements ». La portée internationale de l'obligation de reclassement dépendrait de la volonté du salarié. Dit autrement, le groupe de reclassement serait réduit au territoire national à défaut de manifestation de la part du salarié. Mais selon l'article D. 1233-2 du Code du travail, « l'employeur informe individuellement le salarié, [...], de la possibilité de recevoir des offres de reclassement hors du territoire national ». L'employeur reste donc, grâce au pouvoir exécutif, à l'initiative du questionnaire de mobilité dans l'hypothèse d'un reclassement à l'échelle internationale.

II - Le droit spécial des licenciements économiques collectifs

Dès lors que l'employeur projette de licencier au moins deux salariés, le licenciement est dit collectif. L'aspect collectif du licenciement oblige à déterminer les salariés à licencier (A). Doivent aussi être distingués les « petits » des « grands » licenciements collectifs. Les premiers concernent les projets de licenciement d'au moins dix salariés sur trente jours. Les seconds sont de moindre importance. Une procédure particulière s'applique aux « grands » licenciements collectifs, et notamment l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (B).

A - L'ordre des licenciements

Si le motif économique est non inhérent à la personne du salarié, les caractéristiques personnelles ressurgissent lors du choix des salariés à licencier par l'employeur. En effet, l'article L. 1233-5 du Code du travail énonce certains critères qui doivent être pris en compte pour fixer l'ordre des licenciements : les charges de famille, l'ancienneté, les difficultés de réinsertion professionnelle dues notamment à un handicap ou à l'âge, et les qualités professionnelles. Ces

32 Soc., 5 octobre 1999 : *Bull. V*, n° 368.

33 P.-Y. Verkindt, « La collectivité de travail ou "La belle inconnue" », *Dr. soc.*, 2012, p. 1006, spéc. note n° 32.

34 Soc., 13 janvier 2010, Flodor : *Bull. V*, n° 5.

35 P. Morvan, « Le droit du licenciement pour motif économique retouché par la loi du 6 août 2015 », *JCP S*, 2015, 1320.

36 Soc., 7 octobre 1998 : *Bull. V*, n° 407 ; 30 mars 1999, n° 97-40.304, inédit.

critères doivent être appliquées à tous les salariés de l'entreprise issus de la même catégorie professionnelle, qui s'entend comme « l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune »³⁷. Les catégories professionnelles rendent objectif le choix des salariés à licencier par l'employeur. Le périmètre « naturel » de l'ordre des licenciements est l'entreprise. Concrètement, si aucune suppression d'emploi n'est envisagée dans une unité plus petite que l'entreprise (établissement), les salariés de cette unité peuvent tout de même être « licenciables », s'ils font partie de la catégorie professionnelle de l'entreprise visée et que les critères les désignent. L'employeur ne pouvait pas réduire ce périmètre par accord ou convention d'entreprise³⁸, pour éviter qu'il puisse « cibler » un ou plusieurs salariés à licencier. Mais l'article L. 1233-24-2 du Code du travail, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, permet de réduire ce périmètre dans les PSE négociés. La jurisprudence administrative s'est opposée à ce qu'un PSE unilatéral puisse réduire le périmètre d'application de l'ordre des licenciements³⁹. C'était sans compter sur la loi du 6 août 2015, qui a inscrit à l'article L. 1233-5 du Code du travail la possibilité de réduire le périmètre de l'ordre des licenciements, sans limite pour les PSE négociés, et avec le garde-fou d'un périmètre « plancher » de la « zone d'emploi »⁴⁰ dans les PSE unilatéraux. Plus le législateur resserre le périmètre, plus le lien entre la personne et l'emploi supprimé se rétablit, ce qui réduit manifestement l'objectivité qui doit présider à la mise en œuvre de l'ordre des licenciements⁴¹. Ces réformes législatives ne concernent pour l'instant que les « grands » licenciements collectifs, dans lesquels l'employeur doit mettre en œuvre un PSE.

B - Le plan de sauvegarde de l'emploi

La loi du 14 juin 2013 a transféré le contrôle des PSE à l'administration du travail. Par conséquent, le contentieux relève de la compétence du juge administratif⁴². Il semblerait qu'il n'y ait pas eu – pour le moment – de véritable rupture entre la jurisprudence de la Cour de cassation et celle du Conseil d'État⁴³. Grâce au dialogue des juges⁴⁴, le juge administratif veille à harmoniser sa jurisprudence avec celle préexistante du juge judiciaire. Selon Denis Piveteau, Président de la 4^{ème} chambre du contentieux du Conseil d'État, deux rôles du juge peuvent être distingués : soit « le juge administratif tient un rôle de "vicaire", en ayant comme ligne directrice de ne pas orienter le travail de l'administration vers autre chose que l'application des règles dégagées par

37 Soc., 13 février 1997, *La Samaritaine* : *GADT*, n° 110.

38 Soc., 24 mars 1993, n° 90-42.002 : *Bull. V*, n° 97 ; 10 février 2010, n° 08-41.109, inédit.

39 CE, 7 décembre 2015, n° 386582, *Sté Mory Ducros* : *JCP S*, 2016, 1048, note P. Morvan.

40 C. trav., D. 1233-2.

41 M.-F. Bied-Charreton, « Périmètre de l'ordre des licenciements et loyauté de l'employeur », *Dr. ouv.*, 2015, p. 164, spéc. p. 168. Dans le même sens, F. Géa, « Le périmètre de l'ordre des licenciements à l'épreuve du projet de loi Macron », *RDT*, 2015, p. 115 ; P. Morvan, « Le droit du licenciement pour motif économique retouché par la loi du 6 août 2015 », *JCP S*, 2015, 1320, spéc. n° 4.

42 C. trav., L. 1235-7-1, al. 2. *Addesur* l'évolution de la compétence du juge administratif en matière de licenciement pour motif économique, v. not. R. Dalmasso, « Les ruptures pour motif économique en débat permanent (1973-2013) », in *Mélanges N. Decoopman*, CEPRISCA, 2014, p. 35.

43 F. Favennec-Héry, « Le contentieux administratif des PSE : rupture ou continuité ? », *SSL*, 2015, n° 1665, p. 4, spéc. p. 6 ; F. Géa, « Grands licenciements économiques et plan de sauvegarde de l'emploi après la loi du 14 juin 2013 : les premières décisions du Conseil d'Etat », *RDT*, 2015, p. 514, spéc. p. 529. Contra P. Morvan, « Plans de sauvegarde de l'emploi : prescriptions à l'image du juge administratif », *JCP S*, 2017, 1173.

44 Y. Struillou, « Retour vers le futur. L'intervention du juge administratif dans le contentieux du licenciement économique », *SSL*, 2013, n° 1592, p. 83, spéc. p. 86. Dans le même sens G. Auzero et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, coll. Précis, 2016, 30^{ème} éd., spéc. n° 530.

le juge judiciaire » ; soit il « peut aussi être tout simplement, “juge pilote” en droit du travail, dans tous ces cas où il est juge d’une administration qui applique le droit administratif »⁴⁵. Ces deux rôles sont exercés par le juge administratif en matière de contrôle des PSE. Lorsque le Conseil d’État est confronté à une question à laquelle la Cour de cassation a déjà répondu par le passé, il veille en principe à rester dans la continuité jurisprudentielle par souci de cohérence et de sécurité juridique. Par exemple, la jurisprudence continue de veiller à ce que le PSE comporte des mesures précises et concrètes⁴⁶, à l’application de l’« obligation » de contribution au PSE unilatéral en fonction des moyens du groupe ou de l’UES⁴⁷, à la distinction entre la justification du licenciement et la validité du PSE⁴⁸, à conserver la définition des catégories professionnelles⁴⁹, etc. En revanche, le recours pour excès de pouvoir⁵⁰, les procédures d’homologation et de validation des PSE⁵¹, et l’accompagnement dans la mise en œuvre des PSE par l’administration soulèvent de nouvelles questions auxquelles la Cour de cassation n’a jamais eu à répondre. Il n’y a donc pas divergence, mais émergence d’une nouvelle jurisprudence.

Conclusion

Les réformes législatives du licenciement pour motif économique se succèdent sans que les acteurs du droit du travail disposent du temps nécessaire pour en comprendre tous les ressorts. La jurisprudence sociale comble les lacunes du Parlement et veille à la cohérence de l’application du droit.

45 D. Piveteau, « La dualité de juridictions à l’épreuve du droit du travail », *Dr. soc.*, 2017, p. 415.

46 CE, 22 juillet 2015, n° 383481, Calaire Chimie : *SSL*, 2015, n° 1690, p. 16, concl. G. Dumortier. Antérieurement Soc., 13 février 1997, *La Samaritaine* : *GADT*, n° 110.

47 CE, 13 juillet 2016, n° 387448 : *RDT* 2016, p. 706, note G. Dedessus-Le-Moustier. Antérieurement Soc., 12 novembre 1997 : *Bull. V*, n° 368.

48 CE, 22 juillet 2015, n° 385816, *Comité central d’entreprise de la société HJ Heinz France*. Antérieurement Soc., 3 mai 2012, n° 11-20.741, *Viveo* : *Bull. V*, n° 129.

49 CE, 30 mai 2016, n° 387798, *FNAC Codirep* : *SSL* 2016, n° 1727, p. 15, note F. Champeaux. Antérieurement Soc., 13 février 1997, *La Samaritaine* : *supra*.

50 CE, 21 février 2014, n° 374409, *IPL Atlantique-Aquitaine* : *RDT* 2014, p. 353, note C. Mayeur Carpentier.

51 CE, 7 décembre 2015, n° 383856, *Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services*.



Les manuscrits soumis pour publication dans la Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le deuxième numéro). Concernant les contributions à la rubrique Actualités Juridiques Internationales, elles doivent être adressées avant le **15 mars** (pour le premier numéro) et le **15 septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- deux publications au choix ;
- l'adresse postale et électronique de(s) l'auteur(s).



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », in initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDÉLIÈVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.eric.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de pub
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.eric.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaine
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Lavolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)

CHÈQUE / CHECK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

DATE :

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Septembre 2017

