



Salariés de PME, faites respecter vos droits

Les licenciements pour motif économique dans les petites et moyennes entreprises (PME) font moins de bruit que les plans sociaux des grands groupes, mais ils sont tout aussi massifs.

« De nombreuses PME ont dû rapidement baisser leurs charges sociales structurelles pour passer les temps difficiles, en dépit de l'activité partielle. C'est le cas dans l'hôtellerie, la restauration ou la sous-traitance aéronautique », témoigne Me Émilie Million-Rousseau, avocate associée du cabinet Racine, à Marseille. Pour réduire leurs effectifs, les PME vont plutôt recourir aux licenciements contraints. « Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les plans de départ volontaire ou les ruptures conventionnelles collectives sont des dispositifs lourds et aléatoires qui font courir le risque de n'avoir pas assez de candidats ou d'en avoir trop », analyse Estelle Trichet, responsable du pôle social et ressources humaines de LBA Walter France.

Un réel motif économique

A priori, avec la crise, les PME devraient facilement justifier la nécessité de supprimer des postes. D'ailleurs, depuis les ordonnances Macron de 2017, elles peuvent s'appuyer sur des indicateurs chiffrés pour cela (art. L1233-3 du code du travail - CT). Mais, en pratique, ce ne sera peut-être pas si simple, surtout si elles ont bénéficié de l'activité partielle. Légalement, rien ne leur interdit de licencier, mais l'esprit du dispositif était de l'éviter (voir p. 63). « Faire valoir une baisse de chiffre d'affaires sur un seul trimestre, un des indicateurs fixés pour les petites entreprises [pour établir les difficultés économiques, Ndlr] paraît difficile dans le contexte de la crise sanitaire. Il serait plus prudent d'attendre la fin de l'activité partielle et le début de la reprise pour voir s'il s'agit bien de difficultés structurelles qui justifient de licencier », relève Me Françoise Le Veziel, associée du cabinet Oratio avocats. Un sursis pour les salariés. De plus, les juges pourraient se montrer sévères avec les employeurs opportunistes qui profiteraient de la crise pour se débarrasser d'employés considérés comme encombrants. Encore faut-il que ces salariés contestent leur licenciement. Ils ont 12 mois pour saisir le conseil de prud'hommes (art. 1235-7 du CT).

Peu de marge de négociation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur n'a pas à établir de plan de sauvegarde de l'emploi. « Lorsqu'il est facultatif, en général, les entreprises n'y ont pas recours. Certes, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le projet de licenciement collectif, et l'employeur a une obligation de rechercher des reclassements internes, mais les salariés sont moins bien lotis, puisqu'ils ne bénéficient pas des mesures d'accompagnement prévues par les PSE, en partie financées par l'État », déclare Me Zouhaire Bouaziz, du cabinet ZB Avocat. De plus, le rôle du CSE reste limité : même s'il rend un avis négatif, il ne peut pas empêcher les licenciements. « Porte-voix des salariés, son analyse apporte des éléments de réflexion. Mais son vrai moyen de pression, c'est le temps. Il peut ralentir la procédure jusqu'à 2 mois, lorsqu'il y a entre 10 et 99 licenciements, en différant le moment où il rendra son avis », explique Me Émilie Million-Rousseau.

L'ordre des licenciements

Le CSE peut aussi débattre des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements. Ils sont définis par la branche ou à défaut par la loi (art. L1233-5 du CT), le principe étant que les salariés avec des enfants à charge, les parents isolés, ceux qui auraient le plus de mal à retrouver un emploi en raison de leur âge ou d'un handicap, ceux ayant le plus d'ancienneté et les plus compétents (qualité professionnelle appréciée par catégorie) partent en dernier. Mais il est possible de pondérer ces critères. « Cela ne doit pas conduire à n'en retenir qu'un seul, tel que les qualités professionnelles, au détriment des autres », avertit Me Le Veziel. Le sujet, éminemment sensible, est aussi

potentiellement conflictuel. « Le salarié peut demander à son employeur de lui communiquer les critères retenus par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 10 jours suivant la cessation effective du travail », rappelle Me Bouaziz. Si l'employeur ne les a pas respectés, le salarié qui a subi un préjudice a la possibilité de réclamer des dommages et intérêts. « Ceux-ci peuvent être élevés s'il a été licencié à la place d'un autre », souligne l'expert. Mais son départ ne sera pas annulé.

Une fois licenciés, les salariés de PME n'ont pas d'accompagnement particulier à attendre de leur employeur. Sa seule obligation est de les informer sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qu'ils peuvent signer avec Pôle emploi (ils ont 21 jours pour se décider). S'ils acceptent, ils bénéficient d'un accompagnement et d'une meilleure indemnisation. « En contrepartie, ils renonceront à l'indemnité compensatrice de préavis, qui est alors versée à l'Unédic. S'ils ont la quasi-assurance de retrouver vite un emploi, ils n'y ont pas intérêt », conclut Me Émilie Million-Rousseau.

