

Juin 2016

– LÉGISLATION COMPARÉE –

Le licenciement économique

Allemagne – Espagne – Italie – Pays-Bas – Royaume-Uni

Cette note a été réalisée à la demande de
Madame Pascale GRUNY, Sénateur de l’Aisne

DIRECTION DE L’INITIATIVE PARLEMENTAIRE
ET DES DÉLÉGATIONS

LC 273



AVERTISSEMENT

Les notes de Législation comparée se fondent sur une étude de la version en langue originale des documents de référence cités dans l'annexe.

Elles présentent de façon synthétique l'état du droit dans les pays européens dont la population est de taille comparable à celle de l'Hexagone ainsi que dans ceux où existe un dispositif législatif spécifique. Elles n'ont donc pas de portée statistique.



Ce document constitue un instrument de travail élaboré à la demande des sénateurs par la division de Législation comparée de la direction de l'Initiative parlementaire et des délégations. Il a un caractère informatif et ne contient aucune prise de position susceptible d'engager le Sénat.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
NOTE DE SYNTHÈSE	5
MONOGRAPHIES PAR PAYS	25
ALLEMAGNE	27
ESPAGNE.....	35
ITALIE	41
PAYS-BAS	45
ROYAUME-UNI	51
ANNEXE : DOCUMENTS UTILISÉS.....	57

NOTE DE SYNTHÈSE

Cette note est consacrée au régime du licenciement économique des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dans cinq pays d'Europe : l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

Elle évoque le régime général applicable, à l'exception des régimes particuliers (licenciement au sein d'un groupe, licenciement de salariés intérimaires, de salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, licenciement injustifié et indemnités de chômage pour ne citer que ceux-ci).

Après avoir rappelé l'état de la question dans l'Union européenne en ce qui concerne les licenciements collectifs, puis le régime applicable en France, qu'il s'agisse de licenciements économiques individuels ou collectifs, et présenté les conclusions tirées de l'analyse de ces exemples, cette note évoque successivement, pour chacun des cinq États concernés, les caractéristiques du régime en vigueur.

A. LE RÉGIME DE DROIT COMMUN APPLICABLE DANS L'UNION EUROPÉENNE AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF

La directive 98/59/CE du conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements *collectifs* détermine les principales caractéristiques du droit du licenciement économique dans l'Union européenne. Aussi les rappellera-t-on avant d'envisager les spécificités du régime existant en France.

Outre le champ d'application qu'elle fixe, la directive institue deux ordres de dispositions qui concernent respectivement : d'une part, l'information et la consultation des salariés et de leurs représentants et, d'autre part, la procédure de licenciement collectif elle-même.

- **Champ d'application**

En vertu de la directive, sont « collectifs » : les licenciements¹ « effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements intervenus est, selon le choix effectué par les États membres » :

¹ Les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs sont assimilées aux licenciements à compter de cinq licenciements.

- pour une période de **trente jours** :

- au moins égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs,

- au moins égal à 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs,

- au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs ;

- soit, pour une période de **quatre-vingt-dix jours**, au moins égal à 20, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés dans les établissements concernés.

- **Information et consultation**

Aux termes de la directive, l'employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs est tenu de consulter, en temps utile, les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.

Ces consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs et d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement (aides au reclassement et à la reconversion).

Les États membres ont la faculté de prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

Au cours des consultations, l'employeur est tenu de fournir et de communiquer par écrit tous renseignements utiles aux représentants des travailleurs, pour leur permettre de formuler des propositions constructives :

- les motifs du projet de licenciement ;

- le nombre et les catégories des travailleurs à licencier ;

- le nombre et les catégories des travailleurs habituellement employés ;

- la période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements ;

- les critères envisagés pour le choix des travailleurs à licencier, dans la mesure où les législations et/ou pratiques nationales en attribuent la compétence à l'employeur ;

- ainsi que la méthode de calcul envisagée pour toute indemnité éventuelle de licenciement autre que celle découlant des législations et/ou pratiques nationales.

L'employeur transmet à l'autorité publique compétente au moins une copie des éléments communiqués par écrit.

- **Procédure et délais**

S'agissant de la **procédure** à suivre, la directive prévoit également que :

- l'employeur notifie par écrit tout projet de licenciement collectif à l'autorité publique compétente ;

- la notification contient tous renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif et les consultations des représentants des travailleurs (motifs de licenciement, nombre des travailleurs à licencier, nombre des travailleurs habituellement employés, période au cours de laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements,...) ;

- et que l'employeur transmet aux représentants des travailleurs copie de cette notification.

En termes de **délais**, la directive précise que :

- les licenciements collectifs dont le projet a été notifié à l'autorité publique compétente prennent effet au plus tôt trente jours après la notification ;

- les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de réduire ce délai ;

- l'autorité publique compétente met à profit ce délai pour chercher des solutions aux problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés ;

- si le délai initial est inférieur à soixante jours, les États membres peuvent accorder à l'autorité publique compétente la faculté de le prolonger jusqu'à soixante jours après la notification lorsque les problèmes posés par les licenciements collectifs envisagés risquent de ne pas trouver de solution dans le délai initial.

B. LE RÉGIME APPLICABLE EN FRANCE

Les dispositions de l'article 1233-3 du code du travail actuellement en vigueur ont été amendées par l'article 67 de 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, dont les dispositions n'entreront en application que le 1^{er} décembre 2016.

1. Le régime applicable en France jusqu'au 30 novembre 2016

Aux termes de l'article L. 1233-3 du Code du travail, « *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ».

a) Définition générale du licenciement pour motif économique

On verra successivement : d'une part, le motif du licenciement et, d'autre part, la justification du licenciement.

- **Le motif du licenciement**

Un licenciement pour motif économique n'est pas « inhérent à la personne du travailleur ».

Ne relève pas d'un tel licenciement celui opéré pour motif disciplinaire, pour absences prolongées ou répétées, pour l'âge, l'inaptitude physique ou professionnelle¹.

- **La justification du licenciement : le contrôle de la cause réelle et sérieuse**

L'article L. 1233-2 du Code du travail dispose que « *tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse* ».

L'article L. 1233-3 du Code du travail mentionne deux exemples de causes de nature à justifier ce licenciement : « *des difficultés économiques et des mutations technologiques* ».

La jurisprudence a élargi la liste des causes de ce licenciement à :

- « *la nécessaire sauvegarde de la compétitivité* »² ;

- la cessation d'activité puisque le choix fait par l'employeur de cesser son activité peut, en lui-même, justifier le licenciement économique.³

¹ Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 30^e édition, 2016, p. 530.

² Cass. Ass. Plen. 8 décembre 2000.

³ Gilles Auzero, Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, op. cit. p. 596.

b) Les catégories de licenciement pour motif économique

On verra successivement :

- la procédure de licenciement individuel pour motif économique ;
- la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

- **La procédure de licenciement individuel pour motif économique**

Tout employeur qui envisage de rompre après la période d'essai le contrat de travail à durée indéterminée d'un seul salarié pour un motif économique doit respecter les principes en vertu desquels :

- le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que les mesures de reclassement ont été respectées¹ ;

- avant toute décision de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge qui mentionne l'objet, la date, le lieu et l'heure de l'entretien² ;

- la notification du licenciement est adressée au salarié sous forme de lettre recommandée avec avis de réception, mentionnant obligatoirement³ :

- le motif économique à l'origine du licenciement ;
- la priorité de réembauchage dont le salarié peut bénéficier ;
- et la proposition de bénéficier d'un congé de reclassement.

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est informée dans les huit jours suivant la notification du licenciement du salarié⁴.

- **La procédure de licenciement collectif pour motif économique**

Le licenciement collectif pour motif économique concerne deux salariés ou plus. La loi prévoit, dans ce cas, des modalités et une procédure différentes en fonction du nombre de salariés selon que l'effectif est inférieur ou supérieur à dix salariés concernés au même moment par cette mesure⁵.

¹ Article L. 1233-4 du Code du travail.

² Article L. 1233-11 du Code du travail.

³ Article L. 1233-16 du Code du travail.

⁴ Article L. 1233-19 du Code du travail

⁵ *Droit du travail et sa jurisprudence commentée*, 5^e édition, Tissot, 2014-2015, p. 439.

↳ *La procédure de licenciement économique de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours*

Dans ce cas l'employeur :

- consulte les représentants du personnel¹ ;
- adresse une information écrite avec la convocation à la réunion qui comporte tous « renseignements utiles » sur le projet de licenciement collectif, en indiquant :
 - la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
 - le nombre de licenciements envisagés ;
 - les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
 - le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
 - le calendrier prévisionnel des licenciements ;
 - et les mesures de nature économique envisagées.

L'employeur est tenu de recevoir individuellement les salariés², qui peuvent se faire assister par une personne de leur choix appartenant au personnel de l'entreprise³.

Le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception⁴.

Enfin, « un employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés »⁵.

↳ *Les licenciements de dix salariés ou plus au cours d'une même période de trente jours*

L'employeur doit consulter les représentants du personnel⁶.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, l'employeur est tenu de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)⁷. À cette

¹ Article L. 1233-8 du Code du travail.

² Article L. 1233-11 du Code du travail.

³ Article L. 1233-13 du Code du travail.

⁴ Article L. 1233-15 du Code du travail.

⁵ Article L. 1233-19 du Code du travail.

⁶ Article L. 1233-28 du Code du Travail.

⁷ Article L. 1233-61 du Code du Travail.

fin, il consulte le comité d'entreprise au préalable, sur l'opération projetée et ses modalités d'application ainsi que sur le projet de licenciement collectif.

La convocation à la première réunion doit être adressée au moins trois jours avant celle-ci.

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion, tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (raisons économiques, nombre de licenciements envisagés, calendrier prévisionnel des licenciements etc...) et les mesures susceptibles de limiter les licenciements et de faciliter le reclassement des salariés concernés¹.

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) reçoit, en application de l'article L. 1233-57-1 du code du travail, l'accord collectif majoritaire mentionné à l'article L. 1233-24-1 du même code ou le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4 pour validation de l'accord ou homologation du document.

2. Le régime applicable en France à compter du 1^{er} décembre 2016

L'article 67 de 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 complété l'article L. 1233-3 précité afin d'y préciser que les motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, peuvent notamment résulter :

- des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel 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 ;

- d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, qui est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

¹ Article L. 1233-31 du Code du Travail.

- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- des mutations technologiques ;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- et la cessation d'activité de l'entreprise.

Ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} décembre 2016.

3. Observations tirées des exemples étrangers

On examinera successivement le cas du licenciement économique individuel, puis celui du licenciement économique collectif.

a) Le licenciement individuel résultant d'un motif économique

Le motif du licenciement individuel résultant d'un motif économique est analogue à celui du licenciement économique collectif puisque :

- en Allemagne, le licenciement économique individuel doit être, comme le licenciement collectif, « socialement justifié » ;
- en Espagne et au Royaume-Uni, les causes du licenciement économique individuel ne se distinguent pas de celles du licenciement économique collectif ;
- aux Pays-Bas, ce licenciement est fondé sur un motif « raisonnable » de caractère économique ;
- et en Italie, le licenciement économique individuel est fondé sur « un motif objectif justifié » du fait de « *raisons inhérentes à l'activité productive, à l'organisation du travail et au fonctionnement régulier de celle-ci* ».

Le caractère « économique » du licenciement est décisif pour apprécier sa licéité.

b) Le licenciement collectif pour motif économique

Le licenciement collectif se caractérise par le fait qu'il résulte de circonstances ayant trait à la situation de l'entreprise et non à la personne du salarié.

On verra successivement :

- le motif du licenciement ;
- le nombre de salariés concernés ;
- les modalités de consultation du personnel ;
- l'information de l'autorité chargée du travail ;
- les critères de choix ;
- le recours ;
- le reclassement ;
- le délai imparti pour le licenciement ;
- et l'indemnisation susceptible d'être versée aux salariés.

- **Le licenciement pour motif économique résulte de circonstances ayant trait à la situation de l'entreprise et non à la personne du salarié**

Dans les cinq cas considérés, conformément à la directive de 1998, le licenciement économique collectif résulte de circonstances qui n'ont pas trait à la personne du salarié. Sont ainsi explicitement exclus de son champ d'application les licenciements liés à la personne ou au comportement du salarié en Allemagne et aux Pays-Bas. Entrent, en revanche, dans le champ de ce type de licenciement ceux qui sont motivés par :

- des « nécessités urgentes liées à l'établissement » que la jurisprudence a assimilées à des circonstances internes à l'établissement (rationalisation, externalisation, cessation de l'activité...) ou externes (manque de débouchés, insuffisance de commandes ou de ressources énergétiques...) (Allemagne) ;

- des causes « économiques, techniques, organisationnelles ou relatives à la production », dont le contenu est détaillé par la loi (Espagne) ;

- le fait qu'un employeur en difficulté admis à bénéficier de l'aide de la caisse d'assurances sociales qui verse des allocations de chômage partiel n'est pas en mesure de réemployer tous les salariés concernés par cette procédure ou de prendre d'autres mesures (Italie) ;

- un motif raisonnable de caractère économique, à l'instar de la disparition d'un poste de travail du fait de la suppression d'une activité ou du fait qu'au cours d'une période à venir de 26 semaines, il entraîne la disparition des postes de travail dans le cadre d'une gestion efficiente de l'entreprise (Pays-Bas).

- **Nombre de salariés concernés**

Le tableau suivant présente les seuils d'application de la notion de licenciement économique collectif pour les cinq pays étudiés et pour la France, compte tenu de la durée (décroissante) prise en compte pour déterminer le nombre (croissant) de salariés susceptibles d'être licenciés, du nombre de ceux-ci et de la taille de l'entreprise.

Comme on l'a vu *supra*, la directive ouvre deux possibilités pour l'application du régime du licenciement économique collectif en fonction du nombre de salariés susceptibles d'être licenciés, en permettant aux États de se référer soit à un délai de 30 jours, soit à un délai de 90 jours pour apprécier celui-ci.

Le délai de **30 jours** s'applique pour décompter :

- au moins 10 projets de licenciement dans les établissements employant habituellement de 20 à 99 travailleurs ;

- un nombre de licenciement au moins égal à 10 % de l'effectif des travailleurs dans les établissements en employant habituellement de 100 à 299 ;

- et au moins 30 licenciements dans les établissements employant habituellement 300 travailleurs ou plus.

Le délai de **90 jours** s'applique, quant à lui, pour décompter au moins 20 projets de licenciements, quel que soit le nombre des travailleurs habituellement employés.

Il s'avère que sur les cinq États étudiés, quatre ont opté, dans la définition du licenciement économique collectif, pour le régime « 90 jours (trois mois) / au moins 20 salariés » : l'Espagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, tandis que l'Italie a retenu le seuil de 5 licenciements en 120 jours dans les établissements de plus de 15 salariés. L'Allemagne a, en revanche, à l'instar de la France, recours au régime « 30 jours / 10 salariés » dans le cas général.

De surcroît, comme l'article 5 de la directive les y autorise, trois États ont retenu un seuil d'application du licenciement collectif plus favorable aux travailleurs en le fixant à :

- 5 licenciements en 120 jours en Italie, dans les établissements de plus de 15 salariés, contre 20 prévus en 90 jours par la directive ;

- 5 licenciements en 30 jours en Allemagne, dans les établissements de 20 à 59 salariés, contre 10 visés par la directive ;

- 5 licenciements en 90 jours en Espagne, si tous les emplois sont supprimés dans l'établissement, contre 20 visés par la directive.

La législation française institue, quelle que soit la taille de l'entreprise, un double régime applicable soit aux licenciements de 2 à 9 salariés en 30 jours, soit à 10 salariés ou plus durant le même délai.

**Définition du licenciement collectif
en fonction de la durée prise en compte, du nombre de salariés licenciés
et de la taille de l'entreprise**

Italie	Espagne	Pays-Bas	Royaume-Uni	Directive 98/59/CE		France	Allemagne
120 jours	90 jours	3 mois	90 jours	90 jours	30 jours	30 jours	30 jours
5 licenciements dans établissements de plus de 15 salariés	5 licenciements si totalité des employés et fin d'activité					2 à 9 salariés	5 licenciements dans établissements de 20 à 59 salariés
	10 licenciements dans les entreprises de moins de 100 salariés				10 licenciements ou plus dans établissements de 20 à 100 salariés	10 ou plus	
		au moins 20 salariés	au moins 20 salariés	au moins 20 salariés quel que soit leur nombre			
	au moins 10 % dans établissements de 100 à 299 salariés				au moins 10 % dans établissements de 100 à 299 salariés		au moins 10 % ou plus de 25 salariés dans établissements de 60 à 499 salariés
	au moins 30 salariés dans établissements de 300 salariés et plus				au moins 30 salariés dans établissements de 300 salariés et plus		au moins 30 salariés dans établissements de plus de 500 salariés

- **Information du personnel**

La principale conséquence de l'institution du régime du licenciement économique collectif tient à l'obligation de consulter les représentants des travailleurs. On examinera ici cette procédure, sa durée, la nature de l'organe informé et le type d'informations communiquées.

Objet de la consultation

Les termes des textes instituant la consultation d'organes représentant le personnel traduisent des conceptions variables de l'ampleur de cette opération.

C'est ainsi que l'employeur et le conseil d'établissement ont à cette occasion, en Allemagne, la faculté de négocier afin d'éviter les licenciements, de les limiter ou d'alléger leurs effets.

En Espagne, la consultation porte sur les possibilités, par une négociation de bonne foi, d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs et d'atténuer leurs effets par des mesures sociales d'accompagnement : réaffectations, actions de formation ou de recyclage professionnel destinées à améliorer l'employabilité. Un éventuel accord doit être approuvé par la majorité des représentants du personnel ou par la majorité de la commission représentative des salariés, l'un et l'autre représentant la majorité des salariés de la ou des unités concernées.

En Italie, on examine, en vertu de la loi, d'une part les causes de l'existence d'un excédent de personnel et les possibilités de l'utiliser d'une autre façon, en tout ou partie dans la même entreprise, y compris au moyen de contrats aidés et de formes flexibles de gestion du temps de travail et, d'autre part, la possibilité de recourir à des mesures sociales d'accompagnement destinées à faciliter la requalification et la reconversion des travailleurs licenciés.

Aux Pays-Bas, la communication de l'employeur aux associations représentatives des salariés a pour triple objet de prévenir le licenciement ou de le limiter en partie, d'en atténuer les effets par des mesures d'accompagnement social et de favoriser le reclassement et la formation des salariés.

Enfin, au Royaume-Uni, la consultation porte sur les moyens d'éviter les licenciements, de réduire le nombre de salariés concernés et d'en atténuer les effets. Elle doit, aux termes de la loi, être entreprise par l'employeur dans l'optique de parvenir à un accord avec les syndicats.

Délais et durée de la consultation

Alors que la loi ne fait pas référence à la durée de consultation du personnel en Allemagne et aux Pays-Bas, le délai de consultation est fixé :

- en Espagne, à 15 jours pour les entreprises de moins de cinquante salariés et 30 jours au plus pour celles de cinquante salariés et plus ;
- en Italie, l'examen conjoint des causes d'un excédent de personnel survient dans les sept jours à compter de la réception de la communication par l'employeur, et doit se conclure dans les quarante-cinq jours suivant cette communication, ces délais étant réduits de moitié lorsque le nombre de salariés concernés par le licenciement est inférieur à dix.

Nature de l'organe informé

L'organe destinataire de l'information est :

- le conseil d'établissement, homologue du comité d'entreprise français (Allemagne) ;
- une commission de négociation paritaire, constituée dans les conditions de droit commun prévues pour la modification substantielle des conditions de travail, la direction et les représentants du personnel pouvant cependant convenir de remplacer cette consultation par une procédure de médiation ou d'arbitrage (Espagne) ;
- les organisations syndicales représentatives des salariés et des entreprises et, à défaut, les associations représentatives, les confédérations des associations représentatives des entreprises au plan national, le cas échéant par le biais de l'association patronale à laquelle appartient l'entreprise (Italie) ;
- et les associations représentatives du personnel actives dans l'entreprise (Pays-Bas) ;

Contenu des informations communiquées

Les informations communiquées par l'employeur concernent, comme le prévoit l'article 2.3 de la directive :

- les motifs justifiant les licenciements envisagés (Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas) ;
- le nombre et la catégorie professionnelle des travailleurs à licencier (Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas) ;
- la période à laquelle les licenciements devraient être effectués (Allemagne, Espagne, Italie, Pays-Bas) ;
- les critères retenus pour choisir les travailleurs à licencier (Allemagne, Espagne, Pays-Bas) ;

- les critères prévus pour le calcul d'éventuelles indemnités (Allemagne, Italie, Pays-Bas) ;
- le nombre et la classification professionnelle des personnes qui ont travaillé habituellement au cours de la dernière année (Espagne, Italie) ;
- les noms des représentants du personnel qui font partie de la commission de négociation si celle-ci a été réunie, ou à défaut l'indication du fait que celle-ci n'a pas été constituée dans les délais légaux (Espagne) ;
- les mesures envisagées pour faire face, au plan social, à la mise en œuvre du programme (Italie) ;
- la copie du reçu du versement à l'Institut national de la Protection sociale (*INPS*), à titre d'avance, de la somme correspondant au salaire mensuel maximum dû au titre du chômage partiel (Italie) ;
- et le nombre de travailleurs intérimaires travaillant temporairement pour et sous la supervision et la direction de l'employeur, les services de l'entreprise dans lesquels ces travailleurs intérimaires sont employés et le type d'emploi qu'ils occupent (Pays-Bas).

- **Information de l'autorité chargée du travail**

L'employeur a, en vertu de l'article 4 de la directive, l'obligation d'informer les services chargés de l'emploi au plus tôt 30 jours après la notification de son intention de procéder au licenciement.

Aux Pays-Bas, l'employeur est tenu de communiquer son projet à l'Institut chargé de la protection des salariés ou à la commission créée dans l'entreprise pour l'application de certaines dispositions de la convention collective.

En Allemagne, les services chargés de l'emploi, destinataires de la communication de l'employeur, peuvent statuer par eux-mêmes ou bien recourir à un comité décisionnaire qui réunit, sous la présidence d'un responsable des services chargés de l'emploi, deux représentants des employés, des employeurs et des collectivités publiques. Cette instance rend sa décision en fonction de l'intérêt de l'employeur, de celui des employés à licencier, de l'intérêt public et de la situation du marché de l'emploi global compte tenu du secteur économique auquel l'entreprise appartient.

En Espagne, l'autorité publique chargée du travail transmet la communication qui lui est adressée par l'employeur à l'entité qui gère les prestations de chômage et demande à l'inspection du travail et de la sécurité sociale un rapport sur les données qui lui ont été communiquées. Ce rapport, remis dans les quinze jours, est joint au dossier de la procédure. L'autorité publique chargée du contrôle du travail peut formuler des avis et des conseils voire effectuer une médiation à la demande conjointe des parties.

Au terme de la procédure de consultation, en Italie, l'entreprise informe les services chargés du travail du résultat de ses échanges et des motifs de leur éventuel échec. Dans ce cas, le directeur départemental du travail convoque les parties pour réexaminer le dossier dans les trente jours suivant la notification de l'information communiquée par l'entreprise, en formulant le cas échéant des propositions en vue d'un accord. Dans les dix jours suivant cette notification du licenciement, l'entreprise communique, d'une part, à l'équivalent de la direction départementale du travail, à la commission régionale pour l'emploi et aux organisations patronales, la liste des personnes licenciées et indique, d'autre part, les conditions dans lesquelles les critères prévus par la loi ont été appliqués.

Aux Pays-Bas, l'Institut chargé de la protection des salariés ne peut examiner la demande que lorsque l'employeur a rempli ses obligations en matière de communication aux représentants des salariés et que s'il résulte d'une déclaration écrite de l'employeur que les associations représentatives des salariés et le comité d'entreprise ont été consultés.

Au Royaume-Uni, l'employeur est tenu d'informer les autorités publiques avant la notification de la fin du contrat dans le cadre de la procédure lorsqu'il envisage de recourir à un licenciement économique. Cette information doit notamment contenir des renseignements sur la procédure de consultation et identifier les représentants du personnel. Tout autre élément peut être ajouté à la demande de l'autorité publique.

- **Les critères de sélection**

Aux termes de l'article 2.2.v de la directive, l'employeur fournit les critères envisagés pour le choix des travailleurs susceptibles d'être licenciés. On évoquera ici, outre la nature de ces critères, les dérogations qui peuvent être apportées à leur application.

Nature

À peine de voir le licenciement considéré comme « socialement injustifié », un employeur doit se référer, en Allemagne, à des critères tels que :

- l'ancienneté ;
- l'âge ;
- la charge d'une famille ;
- et l'état d'incapacité.

En Espagne, la loi dispose que pour déterminer la liste des salariés licenciés :

- les représentants du personnel sont prioritaires pour rester dans l'entreprise ;
- l'ordre de priorité peut, par un accord collectif conclu durant la période de consultation, définir des critères de priorité en faveur des salariés ayant charge de famille, des personnes de plus d'un certain âge et des personnes handicapées.

En Italie, la loi prévoit qu'à défaut de critères fixés dans la convention collective, on prend en compte des critères tels que :

- la charge de famille ;
- l'ancienneté ;
- et les nécessités technico-administratives et organisationnelles.

Au Royaume-Uni, les motifs légitimes de sélection concernent les compétences, les qualifications, l'aptitude, la qualité du travail ou de performance, l'assiduité et le dossier disciplinaire, les salariés pouvant aussi être départagés sur la base de leur ancienneté.

Le système existant aux Pays-Bas se distingue des précédents puisque pour déterminer la liste des salariés susceptibles d'être licenciés, l'employeur a recours à cinq catégories d'âge « 15-25 ans, 25-35 ans, 35-45 ans, 45-55 ans et 55 ans et plus) où les salariés sont classés en fonction de leur ancienneté, ceux ayant l'ancienneté la plus faible étant susceptibles d'être licenciés les premiers, de même que les salariés qui ont atteint l'âge de la retraite. Le caractère « échangeable » des fonctions de ces différents salariés est évalué, pour chaque site, d'après :

- le contenu de la fonction ;
- la connaissance, le savoir-faire et les compétences que la fonction nécessite ;
- la nature temporaire ou permanente de la fonction ;
- ainsi que le niveau de la fonction et les rémunérations qui y sont attachées.

La convention collective peut fixer d'autres critères de licenciement que ceux prévus par la loi évoqués *supra*, sous réserve de la création d'une commission pour l'application de certaines dispositions de la convention collective.

Dérogation et tempéraments aux critères

En Italie, les accords conclus avec les syndicats dans le cadre de la procédure peuvent prévoir un changement d'affectation des travailleurs considérés comme excédentaires.

En Allemagne –où les partenaires sociaux peuvent déterminer la façon dont les critères sociaux doivent être appréciés les uns par rapport aux autres– la loi exclut l'application des critères au salarié dont le maintien au travail est dans l'intérêt justifié de l'établissement, notamment du fait de ses connaissances, de ses capacités, de ses performances ou pour assurer une structure du personnel équitable au sein de l'entreprise.

Aux Pays-Bas, des tempéraments peuvent être apportés aux résultats du mode de calcul décrit *supra*, par exemple dans le cas d'un salarié dont les compétences sont irremplaçables pour le fonctionnement de l'entreprise, ou de salariés handicapés, ou encore de salariés dont l'embauche est liée au versement d'une aide publique compensant sa moindre productivité. En outre, l'employeur peut, en vertu de la convention collective, s'écarter de 10 % des résultats qui découleraient de l'application des principes posés par la loi, par exemple pour conserver des salariés qui travaillent plus que la moyenne ou qui disposent d'un potentiel supérieur à la moyenne, en se fondant sur les évaluations précédemment réalisées. L'application de cette « règle des 10 % » ne doit toutefois pas conduire à accroître le nombre de licenciements de salariés les plus jeunes ou les plus âgés.

- **Les recours non juridictionnels**

En Allemagne, l'employé peut former un recours contre un licenciement « socialement injustifié », dans un délai d'une semaine auprès du conseil d'établissement, lequel doit, si le recours paraît fondé, tenter de trouver un accord avec l'employeur ;

En Espagne, l'autorité en charge du travail peut également intenter un recours juridictionnel contre les accords conclus durant la période de consultation lorsqu'elle considère qu'ils ont été obtenus par fraude, dol, contrainte ou abus de droit susceptibles d'entraîner leur nullité et lorsque l'entité chargée de la gestion des prestations de chômage l'informe que la décision de licenciement pourrait avoir pour but d'obtenir indûment les prestations au bénéficiaires des salariés, sans motif.

Aux Pays-Bas, la décision de refus de l'Institut ou de la commission pour l'application de certaines dispositions de la convention collective peut, tout d'abord, faire l'objet d'observations de l'employeur avant d'être contestée, si l'agence persiste dans son refus, devant le tribunal d'instance auquel l'employeur peut demander l'autorisation de procéder au licenciement dans les deux mois suivant le refus qu'elle lui a opposé. Le salarié licencié a également la faculté d'attaquer son licenciement devant le

tribunal d'instance dans les deux mois après qu'il est intervenu. Les décisions du tribunal sont susceptibles d'appel.

- **Reclassement**

Au Royaume-Uni, tout salarié à l'encontre duquel est engagée une procédure de licenciement économique a droit à un temps raisonnable hors-les-murs pris sur son temps de travail afin de chercher un nouvel emploi ou de prendre des dispositions pour se former pour un futur emploi.

Aux Pays-Bas, le licenciement économique n'est, du reste, possible que lorsque le reclassement du salarié dans d'autres fonctions adaptées, le cas échéant après une formation, ne peut être envisagé. La durée du délai ouvert pour le reclassement varie de un à quatre mois en fonction de l'ancienneté.

La préoccupation relative au reclassement n'est pas étrangère au droit britannique selon lequel l'employeur doit tenter de trouver un emploi alternatif qui pourrait convenir (*suitable alternative employment*) au sein de l'entreprise pour les salariés concernés par le licenciement économique.

En Italie, les personnes ayant fait l'objet de ce type de licenciement sont inscrites sur une liste afin de favoriser leur réemploi, notamment grâce à la formation professionnelle.

- **Délai imparti pour réaliser les licenciements**

Aux termes de la directive, les licenciements ne peuvent prendre effet moins de trente jours après la communication de l'employeur à l'autorité publique.

Aux Pays-Bas, l'employeur ne peut procéder au licenciement que dans les quatre semaines suivant la réception de la décision de l'Institut chargé de la protection des salariés, et dans tous les cas moins d'un mois à compter de la communication, à moins que les associations représentatives des salariés ne formulent une déclaration aux termes de laquelle elles souscrivent, après avoir été consultées, à la démarche de l'employeur.

Au Royaume-Uni, ce délai, qui est de 30 jours dans le régime de droit commun, est porté à 45 jours si au moins 100 salariés sont concernés

- **Montant de l'indemnisation**

En Allemagne, le montant de l'indemnisation s'élève à la moitié d'un salaire mensuel pour chaque année passée dans l'entreprise, une période de plus de six mois est arrondie à un an pour ce décompte.

Il correspond à une indemnité de 20 jours par année travaillée, dans la limite de 12 mois de salaires en Espagne.

Aux Pays-Bas, le salarié licencié pour motif économique (à l'exception, notamment, de ceux de moins de 18 ans qui ont en moyenne travaillé moins de 12 heures par semaine et des salariés susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite) dont la durée de travail est d'au moins deux ans, a droit à une « indemnité de transition » dont le montant est de :

- un tiers du salaire par an pour les dix premières années d'ancienneté ;
- la moitié du salaire par an les années suivantes ;
- dans la limite d'un plafond de 76 000 euros bruts par salarié.

Les dépenses réalisées par l'employeur pour assurer le reclassement du salarié sont déductibles de cette indemnité.

Au Royaume-Uni, un salarié a droit à une indemnité du fait de son licenciement économique. Celle-ci est calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge du salarié, à raison de :

- 1,5 semaine de salaire par année d'ancienneté au-delà des 41 ans de l'employé ;
- 1 semaine de salaire par année d'ancienneté de 22 à 40 ans ;
- 0,5 semaine de salaire par année d'ancienneté en-deçà de 22 ans.

L'ancienneté susceptible d'être prise en compte pour le calcul est limitée à 20 années.

Enfin, en Italie, l'employeur d'une personne licenciée pour un juste motif n'a pas à verser d'indemnité à celle-ci, qui perçoit cependant une indemnité sous la forme de « traitement de fin de contrat » (*trattamento di fine rapporto*) au même titre que toute personne dont le contrat de travail se termine.

MONOGRAPHIES PAR PAYS

ALLEMAGNE

Les dispositions relatives à la procédure de licenciement économique collectif en Allemagne résultent de la loi fédérale relative à la protection contre les licenciements du 25 août 1969.

Cette loi n'autorise pas les licenciements « socialement injustifiés » (*sozial ungerechtfertigt*), lesquels ne répondent à aucun des trois motifs figurant à l'article 1(2), aux termes desquels le licenciement doit :

- être lié à la personne du salarié ;
- être lié au comportement du salarié ;
- ou résulter de nécessités urgentes liées à l'établissement qui s'opposent au maintien du travailleur dans l'entreprise.

« La loi ne définissant pas les "nécessités urgentes liées à l'établissement", la jurisprudence considère qu'elles peuvent résulter de circonstances internes à l'établissement (*rationalisation, externalisation, cessation de l'activité,...*) ou externes (*manque de débouchés, insuffisance de commandes ou de ressources énergétiques,...*)¹.

Le licenciement est également injustifié si l'employé aurait pu être affecté à un autre poste de travail dans le même établissement ou dans un autre établissement de la même entreprise.

On distinguera :

- la procédure applicable à un licenciement pour motif économique individuel ;
- celle applicable à un licenciement pour motif économique collectif ;
- et le cas des restructurations.

1. La procédure applicable à un licenciement pour motif économique individuel

On examinera successivement :

- le principe de « sélection sociale » ;
- et le droit à indemnisation.

¹ Martin Henssler, Patrick Rémy et Eduardo Martin Puebla, « *Le motif économique du licenciement* », dans *Revue de droit du travail*, 2010, p. 664.

a) *Le principe de « sélection sociale » (soziale Auswahl)*

L'employeur doit respecter de façon « suffisante » (*ausreichend*) la règle en vertu de laquelle il convient de prendre en considération certains critères pour le choix des employés à licencier pour motif économique. À défaut, le licenciement peut être déclaré « socialement injustifié ». Relèvent de ces critères :

- l'ancienneté ;
- l'âge ;
- la charge d'une famille ;
- et l'état d'incapacité.

À la demande de l'employé, l'employeur doit lui communiquer les motifs ayant conduit à la sélection effectuée. Un employé n'est pas concerné par la « sélection sociale » si son maintien au travail est dans l'intérêt justifié de l'établissement, notamment du fait de ses connaissances, de ses capacités, de ses performances ou pour assurer une structure du personnel équitable au sein de l'entreprise (article 1(3) de la loi précitée).

La convention collective, l'accord d'entreprise ou une « ligne directrice »¹ conforme à la loi sur la représentation du personnel peut déterminer la façon dont les critères sociaux doivent être appréciés les uns par rapport aux autres. Dans ce cas, le contrôle juridictionnel ne peut porter que sur une erreur grave (article 1(4)).

Si le licenciement est consécutif à une restructuration (*Betriebsänderung*) et que les employés devant être licenciés sont nommément désignés dans la « conciliation des intérêts » (*Interessenausgleich*, voir *infra*), on suppose que ce licenciement résulte de besoins urgents liés à l'établissement. Dans ce cas, seule l'erreur grave dans la sélection sociale peut être contrôlée (article 1(5)).

Lorsque l'employé considère son licenciement comme socialement injustifié, il peut, dans un délai d'une semaine, former un recours auprès du conseil d'établissement (*Betriebsrat*), homologue du comité d'entreprise français. Si le recours paraît fondé, le conseil d'établissement doit tenter de trouver un accord (*Verständigung*) avec l'employeur (article 3).

¹ Aux termes de l'article 76(2)8 de la loi fédérale sur la représentation du personnel du 15 mars 1974, le conseil du personnel (*Personalrat*) doit participer, lorsqu'il n'existe pas de règle légale ou d'accord d'entreprise en la matière, à l'adoption (*Erläss*) de « lignes directrices » quant à la sélection des salariés, notamment lors des licenciements.

b) Droit à indemnisation en cas de licenciement économique

À l'expiration du délai de recours de trois semaines, l'employé a droit à une indemnisation. Le bénéfice de ce droit suppose que l'employeur a indiqué, en motivant le licenciement, que celui-ci est fondé sur des motifs économiques et que l'employé ne peut pas revendiquer l'indemnisation après qu'est écoulé le délai de recours.

Le montant de l'indemnisation s'élève à la moitié d'un salaire mensuel pour chaque année passée dans l'entreprise. Une période de plus de six mois est arrondie à un an pour ce décompte (article 1a).

Si l'employeur propose à l'employé, en lien avec le licenciement, la poursuite de la relation de travail dans des conditions révisées, ce dernier peut accepter cette offre sous réserve que la modification des conditions de travail ne soit pas « socialement injustifiée ». Des réserves peuvent être formulées par l'employé dans un délai de trois semaines, correspondant au délai de licenciement (article 2).

2. La procédure applicable à un licenciement pour motif économique collectif

L'employeur a l'obligation d'informer les services chargés de l'emploi¹ dans un délai de 30 jours calendaires avant de procéder au licenciement :

- de plus de 5 personnes dans les établissements comprenant entre 20 et 59 salariés ;
- d'au moins 10 % ou de plus de 25 employés de l'établissement dans ceux comprenant entre 60 et 499 salariés ;
- et d'au moins 30 employés dans les établissements de plus de 500 salariés.

¹ Le service fédéral chargé de l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) comprend une agence centrale, 10 directions régionales, 156 agences pour l'emploi (*Agentur für Arbeit*), 600 « dépendances » des agences précédentes et 303 « jobcenter ». Premier prestataire de services du marché de l'emploi allemand, cet ensemble jouit du statut de collectivité de droit public autonome, remplissant pour les citoyens, les entreprises et les institutions des missions de service complètes pour le marché du travail et de la formation. Ses missions essentielles consistent en la promotion de l'employabilité et de la réinsertion professionnelles ; la médiation dans l'apprentissage et l'emploi ; l'orientation professionnelle ; le conseil aux employeurs et la promotion de la formation professionnelle, de la formation continue, de l'intégration professionnelle des personnes handicapées, outre des prestations destinées à créer et maintenir des emplois et les allocations se substituant à la rémunération (indemnités de chômage ou d'insolvabilité).

Source : site Internet de la *Bundesagentur für Arbeit*, onglet « über uns ».

La procédure nécessite :

- une consultation du « conseil d'établissement », équivalent du comité d'entreprise ;
- une notification aux services chargés de l'emploi ;
- puis une décision des services chargés de l'emploi.

a) Consultation du conseil d'établissement

L'employeur doit sans délai donner au conseil d'établissement les renseignements utiles, et en particulier porter à sa connaissance par écrit :

- les motifs des licenciements projetés ;
- le nombre et la catégorie professionnelle des travailleurs concernés ;
- le nombre et la catégorie professionnelle des employés ;
- la période à laquelle les licenciements devraient être effectués ;
- les critères prévus pour opérer la « sélection sociale » des travailleurs à licencier ;
- et les critères prévus pour le calcul d'éventuelles indemnités.

L'employeur et le conseil d'établissement ont en particulier la possibilité de négocier afin d'éviter les licenciements, de les limiter ou d'alléger leurs effets.

Le conseil d'établissement émet un avis qui est joint à la notification aux services chargés de l'emploi (voir *infra*).

b) Notification aux services chargés de l'emploi

L'employeur est tenu d'adresser aux services chargés de l'emploi une copie de la communication au conseil d'établissement, laquelle contient les renseignements utiles (voir *supra*), auxquels s'ajoutent des informations sur l'identité de l'employeur, le siège et la nature de l'entreprise.

La notification doit être accompagnée de l'avis écrit du conseil d'établissement sur les licenciements. En l'absence d'un tel avis, la notification est effective lorsque l'employeur établit de manière plausible qu'il a informé le conseil d'établissement au moins deux semaines avant la notification et qu'il expose l'état d'avancement des consultations (*Stand der Beratung*). En outre, la notification doit contenir, en accord avec le conseil d'établissement, des informations destinées aux services chargés de l'emploi sur le genre, l'âge, l'activité et la nationalité des travailleurs à licencier.

L'employeur transmet une copie de la notification au conseil d'établissement, qui peut ultérieurement notifier des avis aux services chargés de l'emploi, et doit en transmettre une copie à l'employeur.

c) Décision des services chargés de l'emploi

Les licenciements ne prennent effet, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification par les services chargés de l'emploi, qu'avec le consentement de ces derniers. Ces services peuvent également décider, dans certains cas, que les licenciements ne prennent effet qu'à l'expiration d'un délai d'au plus deux mois à compter de la réception de la notification. Si les licenciements n'interviennent pas dans les 90 jours suivant la date à partir de laquelle ils sont autorisés, une nouvelle notification est requise (article 18).

Durant la période qui va de la notification à la prise d'effet des licenciements, l'employeur peut être autorisé par les services chargés de l'emploi à recourir au chômage partiel s'il n'est pas en mesure d'employer à plein temps les travailleurs (article 19).

Les services chargés de l'emploi statuent soit eux-mêmes par l'intermédiaire de leur direction lorsque le nombre de personnes concernées est inférieur à 50, soit en recourant à un comité décisionnaire (*Entscheidungsträger*). Ce dernier réunit un responsable des services chargés de l'emploi, qui préside, et deux représentants des employés, des employeurs et des collectivités publiques. Il rend ses décisions à la majorité de ses membres. Il doit auditionner l'employeur et le comité d'établissement et prendre en considération tant l'intérêt de l'employeur que celui des employés à licencier, l'intérêt public et la situation du marché de l'emploi global, une attention particulière devant être portée au secteur économique auquel l'entreprise appartient.

3. Le cas des restructurations

On distinguera :

- la conclusion du plan social ;
- et les licenciements consécutifs à la restructuration.

a) Conclusion d'un plan social

Aux termes de l'article 111 de la loi sur le statut des entreprises, celles qui emploient plus de 20 personnes doivent informer sans délai et de façon complète le conseil d'établissement des restructurations prévues

pouvant entraîner des préjudices importants pour le personnel ou une part considérable de celui-ci. Ces entreprises sont également tenues de consulter le conseil d'établissement sur ces restructurations. Sont considérées comme des restructurations :

- la limitation ou la cessation d'activité de l'entreprise, qu'elle soit totale ou concerne une partie substantielle de celle-ci ;
- le transfert de la totalité de l'entreprise ou d'une partie substantielle de celle-ci ;
- le regroupement avec d'autres entreprises ou la scission entre les entreprises ;
- les modifications fondamentales dans l'organisation, l'objet ou l'installation de l'entreprise ;
- et l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de processus de fabrication essentiels.

L'accord concernant la conciliation des intérêts (*Interessenausgleich*) sur la restructuration prévue entre l'entreprise et le conseil d'établissement doit être écrit et signé par chacun d'entre eux. Cette règle s'applique également en cas d'accord sur la compensation ou sur l'atténuation des préjudices économiques résultant des restructurations prévues (plan social).

En cas de désaccord ou d'absence de conciliation des intérêts sur la restructuration prévue ou sur le plan social, l'entrepreneur ou le conseil d'établissement peut demander une médiation au conseil d'administration des services de l'administration fédérale pour l'emploi. En dernier recours, ils ont la faculté de convoquer une instance de conciliation (*Einigungstelle*). Celle-ci, présidée par un membre du conseil d'administration des services fédéraux chargés de l'emploi, doit rechercher l'accord entre les parties. En cas de succès, l'accord écrit est signé par l'employeur, le comité d'établissement et le président de l'instance de conciliation.

Lorsqu'aucun accord sur le plan social n'a été obtenu par l'instance de conciliation, celle-ci décide de la mise en place d'un tel plan. Elle doit aussi bien prendre en considération les intérêts sociaux des employés concernés que les répercussions économiques de sa décision pour l'entreprise.

b) Les licenciements consécutifs à une restructuration

Lorsque des licenciements constituent l'objectif même de la restructuration envisagée, la recherche d'un plan social par l'instance de conciliation ne s'applique que si le nombre des salariés licenciés pour raisons liées à l'entreprise est :

- d'au moins 6 personnes, ou 20 % des employés habituels¹, dans les entreprises de moins de 60 travailleurs ;

- d'au moins 37 personnes, ou 20 % des employés habituels, dans les entreprises de 60 à 249 travailleurs ;

- d'au moins 60 personnes, ou 15 % des employés habituels, dans les entreprises de 250 à 499 travailleurs ;

- et d'au moins 60 personnes, ou 10 % des employés habituels, dans les entreprises de 500 travailleurs.

Les démissions provoquées des travailleurs sur la base de conventions de rupture sont assimilées aux licenciements.

¹ Terminologie utilisée par la directive 98/59/CE.

ESPAGNE

Le régime de l'homologue du licenciement économique en Espagne résulte du décret royal législatif n° 1 du 24 mars 1995 portant approbation du texte amendé de la loi relative au statut des travailleurs.

1. Le licenciement individuel

L'article 52 du décret royal législatif n° 1 du 24 mars 1995 précité détermine le régime des licenciements individuels « pour causes objectives ». Figure parmi ceux-ci le licenciement individuel pour causes économiques, puisqu'il peut être mis fin au contrat si l'une des causes prévues à l'article 51 alinéa 1 pour le licenciement économique collectif (voir *infra*) est remplie, en deçà des seuils déterminés par cet article.

Les représentants du personnel bénéficient, dans ce cas, d'une priorité pour rester dans l'entreprise.

2. Le licenciement collectif

On examinera successivement les diverses dispositions de l'article 51 de la loi précitée :

- la cause du licenciement ;
- le nombre des salariés concernés ;
- la procédure suivie ;
- et les critères de choix des salariés.

La définition du licenciement économique collectif résulte de critères cumulatifs, tenant à la cause du licenciement et au nombre de salariés concernés pendant une période donnée.

- **Cause du licenciement**

Correspond à l'équivalent du licenciement économique collectif le licenciement résultant de causes « *économiques, techniques, organisationnelles ou relatives à la production* ».

La notion de « causes économiques » vise l'hypothèse dans laquelle « *les résultats de l'entreprise traduisent une situation économique négative, dans des cas tels que l'existence de pertes actuelles ou prévues, la diminution persistante des recettes ordinaires ou des ventes* » c'est-à-dire leur réduction pendant au moins trois trimestres consécutifs par rapport à celui enregistré un an plus tôt pour le même trimestre.

Les « causes techniques » ont trait à « *des changements, entre autres, concernant les moyens ou les instruments de production* », « *les causes organisationnelles* » à « *des changements, notamment dans les systèmes et méthodes de travail du personnel ou de la façon d'organiser la production* », tandis que les « causes productives » résultent de changements touchant « *la demande de produits ou de services que l'entreprise entend mettre sur le marché* ».

- **Nombre de salariés concernés**

De surcroît, le licenciement doit concerner, durant une période de quatre-vingt-dix jours, au moins :

- 10 personnes¹ dans les entreprises de moins de 100 salariés ;
- 10 % du personnel dans les entreprises de 100 à 299 salariés ;
- 30 personnes dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
- et 5 personnes si le licenciement concerne tous les travailleurs, lorsque l'entreprise met fin à son activité pour les raisons indiquées *supra*.

Le calcul du nombre de personnes concernées tient compte de toutes les cessations de contrat de travail (à l'exception de celles concernant des contrats à durée déterminée) résultant de l'employeur, survenues durant la période de référence, du fait d'autres motifs.

- **Procédure**

Le licenciement collectif est précédé de la consultation des représentants du personnel pendant :

- 15 jours pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 30 jours au plus pour les entreprises de 50 salariés et plus.

¹ Le texte fait référence au concept de « travailleur » (*trabajador*).

Cette consultation porte sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs et d'atténuer leurs effets par des mesures sociales d'accompagnement : réaffectations, actions de formation ou de recyclage professionnel destinées à améliorer l'employabilité. Elle est réalisée dans le cadre d'une commission de négociation composée de treize représentants au plus de chacune des parties.

Cette commission est constituée dans les sept jours suivant la communication par l'entreprise de son intention de procéder à un licenciement collectif, dans les conditions de droit commun prévues pour la modification substantielle des conditions de travail¹. La commission est constituée dans les sept jours² suivant cette communication, sans que le défaut de constitution ne puisse faire obstacle au déroulement de la procédure.

L'ouverture des consultations est communiquée par écrit aux représentants du personnel ainsi qu'à l'autorité publique compétente en matière de travail au moyen d'un document qui précise :

- les motifs du licenciement collectif ;
- le nombre et la classification professionnelle des personnes concernées par ce licenciement ;
- le nombre et la classification professionnelle des personnes qui ont travaillé habituellement au cours de la dernière année ;
- la période prévue pour les licenciements ;
- les critères pris en compte pour désigner les travailleurs concernés par les licenciements ;
- la copie de la communication transmise par l'entreprise aux travailleurs et à leurs représentants afin de leur faire connaître l'intention de procéder à un licenciement collectif ;
- le nom des représentants du personnel qui font partie de la commission de négociation, ou à défaut l'indication du fait que celle-ci n'a pas été constituée dans les délais légaux.

La communication aux représentants des salariés est accompagnée d'un document qui explique les causes du licenciement collectif et de la documentation comptable et fiscale ainsi que de rapports techniques.

À réception de la communication, l'autorité publique chargée du travail la transmet à l'entité qui gère les prestations de chômage et demande à l'inspection du travail et de la sécurité sociale (*Inspección de Trabajo y de Seguridad Social*) un rapport sur les données communiquées, lequel est remis

¹ Article 41, 4 du même texte.

² Durée portée à quinze jours lorsque l'établissement ne comporte pas de représentants des salariés.

dans les quinze jours à compter de la notification de la période de consultation à l'autorité publique chargée du travail. Ce rapport est joint au dossier de la procédure.

Durant les consultations, les parties doivent négocier de bonne foi afin de parvenir à un accord. Cet accord doit être approuvé par la majorité des représentants du personnel ou par la majorité de la commission représentative des salariés, sous réserve que l'un et l'autre représentent la majorité des salariés de la ou des unités concernées.

La direction et les représentants du personnel peuvent convenir de remplacer la période de consultation par une procédure de médiation ou d'arbitrage, sous réserve du respect du délai précité.

L'autorité publique chargée du contrôle du travail peut formuler des avis et des conseils sans que ceux-ci n'aient pour effet de stopper la procédure. Elle peut aussi, à la demande conjointe des parties, jouer le rôle de médiateur ou apporter son assistance à l'une d'entre elles.

Au terme des consultations, la direction en communique le résultat à l'autorité compétente et aux représentants du personnel, à savoir la copie de l'accord ou, à défaut, sa décision finale de procéder à un licenciement collectif. Elle dispose d'un délai de quinze jours à cette fin. À défaut, la procédure est caduque.

Lorsque le licenciement concerne plus de 50 % des salariés, l'employeur fait part aux représentants des salariés de la vente des biens de l'entreprise à l'autorité publique chargée du travail.

La direction notifie individuellement son licenciement à chaque salarié concerné par cette mesure dans un délai qui ne peut être inférieur à trente jours à compter de la communication de l'ouverture des consultations.

Si les organisations représentatives du personnels interviennent pour s'opposer à la décision de licenciement, les licenciements individuels sont interrompus jusqu'à la décision de la juridiction compétente.

L'autorité en charge du travail peut également intenter un recours juridictionnel contre les accords conclus durant la période de consultation lorsque :

- elle considère qu'ils ont été obtenus par fraude, dol, contrainte ou abus de droit susceptibles d'entraîner leur nullité ;
- l'entité chargée de la gestion des prestations de chômage l'informe que la décision de licenciement pourrait avoir pour but d'obtenir indûment des prestations au bénéfice des salariés, sans motif.

Quel que soit le nombre des salariés, l'autorité publique responsable des questions de travail est chargée de constater le cas de force majeure invoqué comme cause de licenciement, selon une procédure déterminée par la loi.

- **Critères de choix des salariés**

S'agissant des critères applicables pour déterminer la liste des salariés licenciés, la loi précise que :

- les représentants du personnel sont prioritaires pour rester dans l'entreprise ;

- l'ordre de priorité peut, par un accord collectif conclu durant la période de consultation, définir des critères de priorité en faveur des salariés ayant charge de famille, des personnes de plus d'un certain âge et des personnes handicapées.

Si le licenciement collectif concerne plus de cinquante salariés, l'entreprise doit leur proposer un plan de reclassement externe d'une durée minimale de six mois, comprenant des mesures de formation et d'orientation professionnelle.

Les entreprises qui licencient des salariés de cinquante ans et plus sont tenue de verser une contribution financière (*aportación economica*) au Trésor public.

- **Indemnisation**

L'indemnisation correspond à 20 jours de salaire par année d'ancienneté dans la limite de 12 années.

ITALIE

Le régime de l'équivalent du licenciement économique résulte, en Italie :

- de la loi n° 604 du 15 juillet 1966 relative aux règles applicables aux licenciements individuels ;

- et de la loi n° 223 du 23 juillet 1991 portant diverses dispositions en matière d'emploi et de travail qui traite du licenciement collectif.

1. Le licenciement individuel

L'article 3 de la loi n° 604 du 15 juillet 1966 relative aux règles applicables au licenciement économique individuel dispose que relève de ce type de licenciement « pour un motif objectif justifié » (*per giustificato motivo oggettivo*), celui opéré du fait de « raisons inhérentes à l'activité productive, à l'organisation du travail et au fonctionnement régulier de celle-ci ».

La personne licenciée a droit à un préavis dont la durée résulte de la convention collective. La loi ne prévoit pas le versement d'indemnités par l'employeur si le licenciement est considéré comme légitime, y compris pour motif économique¹.

Comme tout salarié dont le contrat de travail se termine, les personnes faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique perçoivent une indemnité de fin de contrat (*trattamento di fine rapporto*), dont le montant est fixé par l'article 2120 du code civil italien. Son montant s'élève, pour chaque année d'ancienneté, à une somme correspondant à la rétribution annuelle divisée par 13,5 et actualisée pour chaque année, de 1,5 % de façon fixe et de 0,75 % de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

¹ Notons qu'en vertu de l'article 3 du décret législatif n° 23 du 4 mars 2015, portant dispositions en matière de contrat de travail à durée indéterminée à protection croissante, l'obligation de réintégrer le salarié victime d'un licenciement économique abusif a été remplacée par une indemnisation. En effet, lorsque les conditions prévues par la loi pour le licenciement « pour un juste motif objectif » ne sont pas réunies, le juge ne peut plus condamner l'entreprise à réintégrer le salarié : il doit condamner l'employeur de plus de 15 salariés à verser une indemnité correspondant à deux mois de la rémunération de référence par année de service, sans que le montant total ne puisse être inférieur à quatre mois, ni supérieur à vingt-quatre mois. L'employeur d'au plus 15 salariés se voit infliger le versement d'une indemnité correspondant à un mois de la rémunération de référence par année de service, dans la limite de six mois.

2. Le licenciement collectif

Aux termes de la loi n° 223 du 23 juillet 1991 portant diverses dispositions en matière d'emploi et de travail, le licenciement économique collectif de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée survient dans deux cas¹ :

- lorsqu'un employeur qui connaît des difficultés et a été admis au bénéfice de la « *cassa integrazione* », la caisse d'assurances sociales qui verse des allocations de chômage partiel, n'est pas en mesure de réemployer tous les salariés concernés par cette procédure ou de prendre d'autres mesures ;

- et lorsqu'un employeur de plus de quinze salariés souhaite licencier au moins cinq d'entre eux dans les 120 jours à cause d'une réduction ou d'une transformation de son activité ou encore de la cessation de celle-ci.

Dans ce cas, l'employeur communique des éléments aux organisations syndicales représentatives des salariés et des entreprises et, à défaut, aux associations représentatives, aux confédérations des associations représentatives des entreprises au plan national, le cas échéant par le biais de l'association patronale à laquelle appartient l'entreprise.

Dans sa communication, l'employeur indique :

- les motifs qui occasionnent l'excédent de personnel ;
- les motifs techniques, organisationnels et productifs pour lesquelles on estime ne pouvoir adopter de mesures de nature à éviter le licenciement collectif ;
- le nombre, la position dans l'entreprise et les profils professionnels concernés ;
- le personnel excédentaire et le personnel habituellement employé ;
- les délais de mise en œuvre du programme de réduction du personnel ;
- les mesures envisagées pour faire face, au plan social, à la mise en œuvre du programme ;
- la méthode de calcul de tous les droits acquis qui dépassent ceux qui résultent de la loi ou des accords collectifs ;
- la copie du reçu du versement à l'Institut national de la Protection sociale (INPS), à titre d'avance, de la somme correspondant au salaire mensuel maximum dû au titre du chômage partiel compte tenu du nombre de personnes considérées comme excédentaires.

¹ Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cas d'excédent de main d'œuvre dans le secteur de la construction, d'activités saisonnières ou de contrats de travail à durée déterminée.

Dans les sept jours à compter de la réception de la communication, on procède, à la demande des organisations syndicales ou patronales, à un examen conjoint afin d'examiner les causes de l'existence d'un excédent de personnel et les possibilités de l'employer d'une autre façon, en tout ou partie dans la même entreprise, y compris au moyen de contrats aidés et des formes flexibles de gestion du temps de travail.

Lorsque la réduction de personnel s'avère inévitable, on examine la possibilité de recourir à des mesures sociales d'accompagnement destinées à faciliter la requalification et la reconversion des travailleurs licenciés. Les organisations représentatives des salariés et les organisations patronales peuvent se faire assister par des experts.

Cette procédure se termine dans les quarante-cinq jours à compter de la réception de la communication émanant de l'entreprise, qui informe l'équivalent de la direction départementale du travail du résultat de ces échanges et des motifs de leur éventuel échec. La même information peut être adressée aux organisations représentatives du personnel.

En cas d'échec, le directeur départemental du travail convoque les parties pour réexaminer le dossier, dans les trente jours suivant la notification de l'information communiquée par l'entreprise, en formulant le cas échéant des propositions en vue d'un accord.

Lorsque le nombre de salariés concernés par le licenciement collectif est inférieur à dix, l'ensemble des délais évoqués *supra* est divisé de moitié.

Au terme de la procédure, l'entreprise a la faculté de licencier les personnes concernées au moyen, à peine de nullité¹, d'une notification écrite adressée à chacun d'entre eux. Dans les dix jours suivant cette notification, l'entreprise communique à l'équivalent de la direction départementale du travail, à la commission régionale pour l'emploi et aux organisations patronales :

- la liste des personnes licenciées précisant, pour chacune d'entre elles, le lieu de résidence, la qualification, la classe d'âge et la charge de famille ;

- et l'indication précise des conditions dans lesquelles les critères prévus par la loi ont été appliqués.

Afin de distinguer les personnes susceptibles d'être licenciées, compte tenu des caractéristiques technico-productives de l'entreprise, l'article 5 de la même loi prévoit qu'à défaut de critères fixés dans la convention collective (*contratto collettivo*), sont pris en compte des critères tels que :

¹ Toutefois, un accord conclu avec les syndicats permet de priver d'effet cette cause de nullité.

- la charge de famille ;
- l'ancienneté ;
- et les nécessités technico-administratives et organisationnelles.

Les accords conclus avec les syndicats dans le cadre de la procédure peuvent prévoir un changement d'affectation des travailleurs considérés comme excédentaires.

La personne licenciée a droit à un préavis dont la durée résulte de la convention collective. La loi ne prévoit pas le versement d'indemnités par l'employeur si le licenciement est considéré comme légitime, y compris pour motif économique.

Les personnes faisant l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique perçoivent, comme celles qui font l'objet d'un licenciement individuel et comme toutes les personnes dont le contrat de travail vient à son terme, une indemnité de fin de contrat (*trattamento di fine rapporto*) calculée dans les mêmes conditions (voir *supra*).

Les personnes ayant fait l'objet d'un licenciement économique sont en outre inscrites sur la liste régionale¹ *ad hoc* tenue par la commission régionale du travail, qui prend des initiatives de nature à favoriser leur réemploi, notamment au moyen de la formation professionnelle. Pendant la durée de leur inscription, elles bénéficient de l'indemnisation évoquée *supra*, laquelle n'est plus versée, notamment si le salarié refuse de suivre une formation professionnelle ou de répondre à une offre relative à un travail situé à moins de 50 kilomètres/60 minutes en transports publics de sa résidence, équivalent à sa précédente activité et dont la rémunération n'est pas inférieure à celle perçue précédemment.

¹ Article 6 de la loi précitée.

PAYS-BAS

Le régime de l'équivalent du licenciement économique résulte, aux Pays-Bas :

- des articles 669 à 673 du livre 7 du code civil néerlandais, relatifs au contrat de travail ;
- de la loi du 24 mars 1976 portant règles relatives à la communication du licenciement collectif ;
- de la loi du 29 novembre 2001, sur l'établissement d'une structure pour l'exécution des missions concernant l'emploi et les lois relatives à l'assurance sociale (sur le système chargé de l'emploi et des revenus) ;
- et de l'arrêté du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi du 23 avril 2015 sur les règles relatives à l'autorisation de l'Agence pour l'assurance Emploi des salariés concernant la résiliation du contrat de travail.

L'ensemble de ces dispositions a été précisé par des « règles d'exécution » (*uitvoeringsregels*) publiées par l'Agence pour l'assurance emploi des salariés. Le système néerlandais se caractérise, en effet, par l'intervention de l'Agence pour l'assurance emploi des salariés (*Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*), une autorité placée sous la tutelle du ministère des Affaires sociales, chargée du suivi des relations de travail, en général, et de l'examen des demandes de licenciement économique, en particulier¹.

1. Le licenciement individuel

La loi néerlandaise réserve l'appellation de « licenciement collectif » à celui de plus de 20 salariés au cours d'une période de trois mois. Cependant, elle fait référence au licenciement individuel pour motif économique d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée², lequel ne peut être autorisé que par le tribunal d'instance (*kanton rechter*).

Le tribunal statue, d'après les mêmes critères que l'Institut, dans les quatre semaines suivant le dépôt de la demande écrite.

¹ Le statut de cette agence est fixé par le chapitre 5 de la loi sur l'organisation des structures chargées de l'emploi et des revenus.

² L'employeur ne peut mettre fin à ce type de contrat avant le terme de celui-ci.

2. Le licenciement collectif

Le régime du licenciement collectif pour motif économique résulte de la loi du 24 mars 1976 portant règles relatives à la communication du licenciement collectif.

- **La cause du licenciement**

Le licenciement doit être fondé sur un motif raisonnable (*redelijk*), lequel peut avoir un caractère économique, à l'instar :

- de la disparition d'un poste de travail du fait de la suppression d'une activité ;

- du fait qu'au cours d'une période à venir de 26 semaines doivent nécessairement disparaître des postes de travail à la suite de mesures nécessaires pour la gestion efficiente de l'entreprise.

La cause du licenciement ne peut avoir trait :

- à une raison tenant à la personne du salarié¹ susceptible d'être licencié ;

- au titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ;

- ou à un contrat de travail saisonnier.

- **Le nombre de salariés concernés**

L'employeur doit envisager de licencier au moins vingt salariés d'un même établissement (*werkgebiet*) au cours d'une période de trois mois.

- **La procédure suivie**

L'employeur est tenu de communiquer son projet :

- aux associations représentatives du personnel (il s'agit des associations de salariés actives dans l'entreprise qui comprennent des membres du personnel de l'entreprise, ont pour objet social la défense des intérêts des salariés, ont la personnalité morale depuis deux ans ou plus et sont connues en tant que telles par l'employeur) ;

- à l'Institut chargé de la protection des salariés (*Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*) ;

- ou à la commission créée dans l'entreprise pour l'application de certaines dispositions de la convention collective (*CAO commissie*)¹.

¹ Le texte fait référence au concept de « travailleur » (*werknemer*).

À cette occasion, il indique les considérations qui l'ont conduit à envisager le licenciement, en précisant de façon aussi détaillée (*nauwkeurig*) que possible :

- le nombre de salariés au contrat de travail desquels il envisage de mettre fin ;
- la période durant laquelle il envisage de mettre fin aux contrats de travail ;
- les critères qui seront utilisés pour déterminer la liste des personnes licenciées ;
- la façon dont sont calculées d'éventuelles allocations (*afloeiingsuitkeringen*) ;
- et la façon dont il envisage de mettre un terme aux contrats de travail.

Il précise également :

- si l'équivalent d'un comité d'entreprise (*ondernemingsraad*) existe ;
- si l'intention de l'employeur concernant le licenciement est liée à une décision visée à l'article 25 du premier alinéa de la loi sur les comités d'entreprises ;
- la période au cours de laquelle l'équivalent du comité d'entreprise est ou sera consulté.

Si la communication ne contient pas les éléments prévus par la loi, l'Institut en fait la demande à l'employeur. La communication est réputée n'avoir pas été faite jusqu'à réception de ces éléments.

• Consultations

L'employeur adresse simultanément sa communication aux associations représentatives des salariés et à l'Agence pour l'assurance emploi des salariés.

Cette consultation a pour objet :

- de prévenir le licenciement ou de le limiter en partie ;
- d'en atténuer les effets par des mesures d'accompagnement social ;
- et de favoriser le reclassement (*herplaatsing*) et la formation (*omscholing*) des salariés.

¹ Cet organe est visé à l'article 671a du livre 7 du code civil.

L'Institut ne peut examiner la demande, qui lui est transmise par le biais d'un formulaire disponible sur Internet, que lorsque :

- l'employeur a rempli ses obligations en matière de communication ;
- il résulte d'une déclaration écrite de l'employeur que les associations représentatives des salariés et le comité d'entreprise ont été consultés.

La procédure de « vérification préventive » (*preventief toets*) que l'Institut met en œuvre en cas de licenciement économique n'est pas obligatoire :

- en cas de période d'essai ;
- lorsque le salarié a atteint l'âge de la retraite ;
- quand un particulier entend licencier un salarié qui, en règle générale, est employé moins de quatre jours par semaine à des travaux ménagers ;
- en cas de licenciement d'un administrateur d'une personne morale ;
- lorsque le salarié y consent par écrit ;
- lorsque le contrat de travail est résilié conjointement par les parties au terme d'un délai de réflexion de quatorze jours lorsque la mention de ce délai figure dans l'accord (et de vingt et un jours à défaut).

En pratique, la procédure se déroule pour l'essentiel par voie électronique, l'Institut visant à la mener à son terme en quatre semaines. Il a la possibilité de transmettre le dossier à une commission consultative sur le licenciement (*ontslagsadviescommissie*) en cas de difficultés d'interprétation du dossier ou pour obtenir des informations sectorielles spécifiques.

L'employeur peut, dans les quatre semaines suivant la réception de la décision de l'Institut, procéder au licenciement, lequel est simultanément communiqué au salarié. La décision de refus de l'Institut ou de la commission pour l'application de certaines dispositions de la convention collective peut, tout d'abord, faire l'objet d'observations de l'employeur avant d'être contestée, si l'agence persiste dans son refus, devant le tribunal d'instance auprès duquel l'employeur peut demander l'autorisation de procéder au licenciement dans les deux mois suivant le refus. Le salarié licencié a également la faculté d'attaquer devant le tribunal d'instance son licenciement dans les deux mois après qu'il est intervenu. Les décisions du tribunal sont susceptibles d'appel.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir, quelle que soit la forme qu'elle revêt (à l'initiative de l'employeur, du juge, ou de façon conventionnelle), avant le délai d'un mois à compter de la communication, à moins que les associations représentatives des salariés ne formulent une déclaration, aux termes de laquelle elles souscrivent, après avoir été consultées, à la démarche de l'employeur.

Le licenciement opéré sans respecter ces dispositions peut être annulé par le juge, qui peut aussi, à la demande du salarié, accorder à celui-ci une indemnité à la charge de l'employeur.

- **Les critères de sélection des salariés**

L'employeur qui souhaite procéder au licenciement économique d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée doit, auparavant, mettre fin aux contrats de travail « flexibles » de personnes qui effectuent le même travail que lui (notamment « travailleurs sur bordereau » [*payrollwernemers*], intérimaires, travailleurs dont le contrat de travail ne dépasse pas 26 semaines,...).

Pour la détermination des personnels susceptibles d'être licenciés, on a recours à cinq catégories d'âge « 15-25 ans, 25-35 ans, 35-45 ans, 45-55 ans et 55 ans et plus) où les salariés sont classés en fonction de la durée de leur relation de travail, les salariés ayant la relation la plus brève étant susceptibles d'être licenciés les premiers (outre les salariés qui ont atteint l'âge de la retraite).

Des tempéraments peuvent être apportés à cette règle, par exemple dans le cas d'un salarié :

- dont les compétences sont irremplaçables (*onmisbaar*) pour le fonctionnement de l'entreprise ;
- ou de salariés handicapés ;
- ou de salariés dont l'embauche est liée à la perception d'une aide publique, versée parce que sa productivité est inférieure à celle des autres salariés, en cas de suppression de cette aide.

L'appréciation des situations respectives des salariés est effectuée à la date où l'employeur présente sa demande, à moins qu'un motif raisonnable (*redelijk*) ne conduise à retenir une date antérieure (par exemple en cas de réorganisation résultant du surnombre de salariés).

Le caractère « échangeable » des fonctions des salariés est évalué, pour chaque site, d'après :

- le contenu de la fonction ;

- la connaissance, le savoir-faire et les compétences que la fonction nécessite ;
- la nature temporaire ou permanente de la fonction ;
- ainsi que le niveau de la fonction et les rémunérations qui y sont attachées.

Cependant, les employeurs peuvent, en vertu de la convention collective, s'écarter de 10 % des résultats qui découleraient de l'application des principes posés par la loi, par exemple pour conserver des salariés qui travaillent plus que la moyenne ou qui disposent d'un potentiel supérieur à la moyenne, en se fondant sur les évaluations précédemment réalisées. L'application de cette « règle des 10 % » ne doit toutefois pas conduire à accroître le nombre de licenciements de salariés les plus jeunes ou les plus âgés.

En outre, la convention collective peut fixer d'autres critères de licenciement (sans pouvoir contredire des principes fondamentaux tels que l'égalité de traitement) que ceux prévus par la loi évoqués *supra*, sous réserve de la création d'une commission pour l'application de certaines dispositions de la convention collective.

Reclassement

Le licenciement économique n'est possible que lorsque le reclassement du salarié dans d'autres fonctions adaptées (*passende*), le cas échéant après une formation, ne peut être envisagé. La durée du délai ouvert pour le reclassement varie de un à quatre mois en fonction de la durée de la relation de travail.

Indemnité

Le salarié licencié pour motif économique (à l'exception, notamment, de ceux de moins de 18 ans qui ont en moyenne travaillé moins de 12 heures par semaine et des salariés susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite) et employé pendant au moins deux ans a droit, dans la limite de 76 000 euros bruts par salarié, à une « indemnité de transition » (*transitievergoeding*), dont le montant est de :

- un tiers du salaire par an pour les dix premières années d'ancienneté ;
- et la moitié du salaire par an les années suivantes.

Les dépenses réalisées par l'employeur pour assurer le reclassement du salarié sont déductibles de cette indemnité.

ROYAUME-UNI

Les dispositions relatives au licenciement économique au Royaume-Uni découlent :

- de la loi sur les droits relatifs au travail de 1996 ;
- et de la loi relative aux syndicats et aux relations de travail de 1992, transposant la directive 92/56/CEE du Conseil abrogée par la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs.

Aux termes de l'article 139 de la loi sur les droits relatifs au travail, un employé est licencié pour motif économique si son licenciement est imputable au fait que :

- l'employeur a cessé, ou a l'intention de cesser l'activité pour laquelle l'employé avait été engagé ou sur le lieu où il était employé ;
- ou que les besoins de l'entreprise que les travailleurs effectuent le travail d'une certaine façon, ou qu'ils l'effectuent d'une certaine façon à l'endroit où ils étaient employés, ont cessé, ont diminué, ou devraient cesser ou diminuer.

L'employeur doit tenter de trouver un travail alternatif qui pourrait convenir (*suitable alternative employment*) au sein de l'entreprise pour les salariés concernés par le licenciement économique, en vertu des lignes directrices publiées par le gouvernement britannique sur son site internet¹, et recourir à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement, selon les termes de l'article 2 de la directive 98/59/CE précitée. L'arrêt *William v Compair Maxam LTD* de 1982, quant à lui, indique qu'un « employeur raisonnable doit chercher à agir en accord avec certains principes », parmi lesquels « considérer des solutions alternatives et, si nécessaire, trouver un emploi alternatif dans l'entreprise ou ailleurs »².

On examinera successivement :

- la procédure de licenciement individuel ;
- et la procédure de licenciement économique collective.

¹ *Making staff redundant*, sur le site du gouvernement britannique.

² *Williams & Ors v Compair Maxam Ltd* [1982] ICR 156, [1982] UKEAT 372_81_2201, [1982] IRLR 83.

1. La procédure de licenciement économique individuel

La recherche n'a pas permis de mettre en évidence une procédure particulière applicable aux licenciements économiques individuels.

Le document précité du gouvernement britannique indique, s'agissant des consultations, qu'il « *n'existe pas de règles établies à suivre si moins de vingt licenciements pour motif économique sont prévus, mais c'est une bonne pratique de consulter pleinement les salariés et leurs représentants. Faute de quoi, un tribunal pourrait juger qu'il s'agit de licenciements abusifs* ».

2. La procédure de licenciement économique collectif

On examinera :

- la consultation des représentants du personnel ;
- la sélection des salariés ;
- l'information des autorités publiques ;
- et le droit à indemnisation.

a) Consultation des représentants du personnel

Aux termes de l'article 188 de la loi relative aux syndicats et aux relations de travail, l'employeur doit consulter les représentants du personnel s'il a l'intention de licencier pour raison économique au moins 20 personnes dans un établissement au cours d'une période de 90 jours ou moins.

Cette consultation doit débiter en temps voulu (*in good time*) et, dans tous les cas :

- au moins 45 jours avant que le premier licenciement soit effectif, si au moins 100 salariés sont concernés ;
- et au moins 30 jours avant, dans les autres cas.

La consultation doit porter sur les moyens d'éviter les licenciements, de réduire le nombre de salariés concernés et d'en atténuer les effets, et doit être entreprise par l'employeur dans l'optique de parvenir à un accord avec les syndicats.

À cet effet, l'employeur doit communiquer, par écrit, aux représentants du personnel :

- les raisons ayant conduit à la sélection des travailleurs qu'il se propose de licencier ;
- le nombre et la catégorie de travailleurs qu'il envisage de licencier ;
- le nombre total de travailleurs de chaque catégorie habituellement employés dans l'établissement en question ;
- la méthode de sélection envisagée pour le choix des travailleurs à licencier ;
- la méthode envisagée pour effectuer les licenciements, incluant la période pendant laquelle ils prennent effet ;
- la méthode de calcul envisagée pour le paiement des indemnités de licenciement autres que celles découlant de la législation nationale ;
- le nombre de travailleurs intérimaires travaillant temporairement pour et sous la supervision et la direction de l'employeur ;
- les services de l'entreprise dans lesquels ces travailleurs intérimaires sont employés ;
- et le type d'emploi qu'ils occupent.

b) Sélection des salariés

Aux termes de l'article 105 de la loi sur les droits relatifs au travail, un salarié est considéré comme injustement licencié s'il l'a été pour motif économique, qu'il est prouvé que les circonstances justifiant un licenciement économique s'appliquaient de la même façon à un ou plusieurs autres employés, dans la même entreprise et dans la même position que le salarié licencié, et que ceux-ci n'ont pas été licenciés par l'employeur et qu'il est prouvé que le motif de la sélection est en réalité autre. Tel est le cas, par exemple, si le salarié est convoqué pour être juré, s'il est un représentant du personnel, ou encore s'il bénéficie d'un congé parental.

Le document précité du gouvernement britannique précise que les motifs légitimes de sélection sont les compétences, les qualifications, l'aptitude, la qualité du travail ou de performance, l'assiduité et le dossier disciplinaire. Il ajoute que les salariés peuvent également être sélectionnés sur la base de leur ancienneté, selon le principe du « dernier intégré, premier licencié » dans la mesure où cela peut être justifié. Une autre pratique pourrait relever de la discrimination indirecte.

D'après le même document, les employés licenciés pour motif économique doivent recevoir leur préavis dans un délai variant en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise :

- au moins une semaine, lorsque leur ancienneté dans l'entreprise est comprise entre un mois et deux ans ;
- au moins une semaine par année d'ancienneté lorsque celle-ci est supérieure à deux ans ;
- et au moins douze semaines pour une ancienneté de douze ans ou plus.

Il s'agit d'un minimum légal que l'employeur peut allonger, mais non raccourcir. Le préavis ne peut être donné qu'après que s'est tenue la consultation des représentants du personnel (voir *infra*).

c) Information des autorités publiques

L'article 193 de la même loi dispose que l'employeur est tenu d'informer les autorités publiques, avant la notification de la fin du contrat dans le cadre de la procédure lorsqu'il envisage de recourir à un licenciement économique :

- d'au moins 100 personnes en 90 jours, au minimum 45 jours avant que le premier licenciement prenne effet ;
- ou d'au moins 20 personnes en 90 jours, au minimum 30 jours que le premier licenciement prenne effet.

Cette information doit notamment contenir des renseignements sur la procédure de consultation et identifier les représentants du personnel. Tout autre élément peut être ajouté à la demande de l'autorité publique.

Une copie doit également être transmise aux représentants du personnel.

d) Droit à indemnisation

Aux termes de l'article 135 de la loi sur les droits relatifs au travail, un salarié a droit à une indemnité du fait de son licenciement économique.

Celle-ci est calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge du salarié (article 162 de la même loi) :

- 1,5 semaine de salaire par année d'ancienneté au-delà des 41 ans de l'employé ;
- 1 semaine de salaire par année d'ancienneté de 22 à 40 ans ;
- 0,5 semaine de salaire par année d'ancienneté en-deçà de 22 ans.

L'ancienneté susceptible d'être prise en compte pour le calcul est limitée à 20 années.

Enfin, le montant maximal de salaire hebdomadaire pris en compte pour le calcul de l'indemnisation est plafonné depuis le 6 avril 2016 à 479 £ (environ 560 euros), ce qui représente une indemnité maximale de 14 370 £ (environ 16 807 euros), aux termes de l'annexe à l'article 3 de l'ordonnance relative aux droits du travail sur l'augmentation des seuils.

ANNEXE : DOCUMENTS UTILISÉS

ALLEMAGNE

- **Textes législatifs et réglementaires**

Kündigungsschutzgesetz vom 25 August 1969

loi relative à la protection contre les licenciements du 25 août 1969

Betriebsverfassungsgesetz vom 25. September 2001

loi relative au statut des entreprises du 25 septembre 2001

- **Autres documents**

Martin Henssler, Patrick Rémy et Eduardo Martin Puebla, « Le motif économique du licenciement », dans *Revue de droit du travail*, 2010, p. 664 (consulté sur Dalloz.fr le 15 juin 2016)

Michael Schley, « Le licenciement collectif pour motif économique en droit allemand, conditions de validité et règles essentielles », dans *Droit social*, 2003, p. 522 (consulté sur Dalloz.fr le 15 juin 2016)

ESPAGNE

- **Textes législatifs et réglementaires**

Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores

décret royal législatif n° 1 du 24 mars 1995 portant approbation du texte amendé de la loi relative au statut des travailleurs

ITALIE

- **Textes législatifs et réglementaires**

Legge 15 luglio 1966n n. 604, Norme sui licenziamenti individuali

loi n° 604 du 15 juillet 1966 relative aux règles applicables aux licenciements individuels

Legge 23 luglio 1991, n. 223, Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro

loi n° 223 du 23 juillet 1991 portant règles en matière de « caisse complémentaire », mobilité, rétribution en cas de chômage, application de directives de la communauté européenne, mise au travail et d'autres dispositions en matière de marché du travail

Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183

décret législatif n° 23 du 4 mars 2015, portant dispositions en matière de contrat de travail à durée indéterminée à protection croissante, en application de la loi n° 183 du 10 décembre 2014

- **Autres documents**

Martin Philippe, « Le droit du travail en Espagne et en Italie. Convergences, divergences, singularités », dans *Les cahiers Irice* 1/2014 (n° 11), p. 37-52.

URL : www.cairn.info/revue-les-cahiers-irice-2014-1-page-37.htm.

DOI : 10.3917/lci.011.0037

PAYS-BAS

- **Textes législatifs et réglementaires**

Burgerlijk Wetboek Boek 7
code civil, livre 7

Wet van 24 maart 1976, houdende regelen inzake melding van collectief ontslag
loi du 24 mars 1976 portant règles relatives à la communication du licenciement collectif

Wet van 29 november 2001, houdende regels tot vaststelling van een structuur voor de uitvoering van taken met betrekking tot de arbeidsvoorziening en socialeverzekeringwetten (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen)
loi du 29 novembre 2001, sur l'établissement d'une structure pour l'exécution des missions concernant l'emploi et les lois relatives à l'assurance sociale (sur le système chargé de l'emploi et des revenus)

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015, 2015-0000102296, tot vaststelling van regels met betrekking tot toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen tot opzegging van de arbeidsovereenkomst (Regeling UWV ontslagprocedure)

arrêté du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi du 23 avril 2015 sur les règles relatives à l'autorisation de l'Agence pour l'assurance Emploi des salariés concernant la résiliation du contrat de travail

- **Autres documents**

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Informatie voor werkgevers, Ontslag wegens bedrijfseconomische redenen
ministère des affaires sociales et de l'emploi, Information pour les employeurs.
Licenciement pour motif économique

ROYAUME-UNI

- **Textes législatifs et réglementaires**

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992
loi relative aux syndicats et aux relations de travail de 1992

Employment Rights Act 1996
loi sur les droits relatifs au travail de 1996

The Employment Rights (Increase of limits) Order 2016
ordonnance relative aux droits du travail sur l'augmentation des seuils

- **Autres documents**

Arrêt Williams & Ors v Compair Maxam Ltd [1982] ICR 156, [1982] UKEAT 372_81_2201, [1982] IRLR 83.

Making staff redundant, site internet du gouvernement britannique, consulté le 6 juin 2016