

Retour sur L'EXPERTISE SUR LA PORTEE JURIDIQUE ET SOCIALE DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DE COCA-COLA ENT.

*Expertise réalisé par
Maître Dominique RIERA Avocat à la Cour*

Rappel :

Cette expertise a été réalisée à la demande des membres du Comité d'Etablissement Rhône Alpes Auvergne

Objet :

Faire expertiser la portée juridique et sociale du Plan de Sauvegarde de l'Emploi actuellement en information/consultation

Structure du Projet

Sur le plan de l'accompagnement juridique et social des salariés impactés par la réorganisation et la délocalisation des activités, il comprend 3 étapes, parfois successives, parfois concomitantes, dans leur application dans le temps.

1^{ère} étape

- **« mobilité interne intense »**
- mobilise des moyens visant à inciter les salariés impactés par les projets de réorganisation programmés à postuler en interne sur d'autres postes que ceux actuellement occupés

2nd étape

- **« incitation à la mobilité externe »**
- pour ces mêmes salariés, une par le recours à un certain nombre d'incitation regroupés dans un plan de départ volontaire.

3^{ème} étape

- **« plan de sauvegarde de l'emploi »**
- elle organise les droits des salariés qui seront licenciés parce que leurs postes sont supprimés et que les mouvements de personnel des étapes précédentes n'ont pu permettre une issue volontaire à cette situation.

L'appréciation de la suffisance et de l'effectivité et de la mise en œuvre des mesures de volontariat destinées à adapter les effectifs de CCE à la réorganisation des 2 secteurs d'activités concernés, détermineront en pratique si les mesures d'anticipation de la restructuration et d'adaptation interne à l'emploi des salariés concernés auront rempli l'objectif qui leur est assigné par la loi et les textes conventionnels en vigueur dans le Groupe CCE :

**UNE PRIORITE :
LA SAUVEGARDE DE L'EMPLOI**

« Lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation de services ou d'entreprise ne peut constituer un motif économique valable que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise".

Or la double utilisation

- de la mobilité interne comme un instrument de volontariat et d'adaptation à l'emploi des salariés menacés par un licenciement
- un pan entiers des mesures d'accompagnement du PSE.

Constitue de fait une source de confusion juridique préjudiciable aux salariés.

La loi impose donc à l'employeur de rechercher, avant de rompre les contrats de travail, les possibilités de reclassement des salariés concernés afin d'éviter leur licenciement économique.

Il s'ensuit que manquement à l'obligation préalable de reclassement qui pèse sur l'employeur pourrait priver la présente procédure de cause réelle et sérieuse le licenciement économique ensuite prononcé.



Comment se fait il, que l'entreprise attends un PSE, pour mettre en œuvre dans une précipitation ces dispositifs de GPEC ?

Alors que **l'accord GPEC de février 2005** engage à :

« anticiper les besoins de l'entreprise en matière de compétences et de connaissance dans les différents métiers de l'entreprise ».

Et

« les parties signataires ont fait le choix d'une politique de gestion dynamique de l'emploi et des compétences s'appuyant sur des salariés motivés et intégrés durablement dans l'entreprise ».

Une solution ?

Un dialogue social renouvelé ou un rappel à l'exigence juridique et sociale pour CCE de décliner effectivement **une politique de Responsabilité Sociale d'Entreprise**, pourrait conduire la représentation du personnel à **n'utiliser les départs volontaires que dans le cadre d'un prolongement de l'accord GPEC ou indépendamment du plan de sauvegarde de l'emploi programmé.**

Cette hypothèse aurait pour conséquence que CCE renonce à mettre en œuvre les départs contraints dans la mesure où le nombre de départ volontaire serait insuffisant pour couvrir les suppressions de postes unilatéralement programmés par l'entreprise.

Cette hypothèse n'a rien de théorique pour un groupe de la taille économique et de la surface financière de CCE.

Pour réaliser cet objectif CCE pourrait adopter une politique d'accompagnement social des salariés optant pour le plan de départs volontaires résolument incitative. En ce sens que les moyens déployés pour inciter au volontariat doivent être réellement proportionnels aux moyens du groupe.

PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES



Pratiquement les plans de départs volontaires se rencontrent dans 3 situations distinctes :

1. Dans le cadre de la mise en œuvre de processus ou d'un accord de GPEC
2. De manière autonome indépendamment de toute autre procédure,
3. Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

le choix de CCE d'utiliser uniquement et restrictivement le plan de départs volontaires de l'entreprise comme un élément du PSE programmé est restrictif.

LES CONDITIONS DE VALIDITE

Si le code du travail ne fixe pas expressément les conditions de validité du plan de départs volontaires, néanmoins la jurisprudence des tribunaux fixe un certain nombre de conditions de validité juridique de celui-ci.

1. l'employeur doit respecter, la procédure de licenciement économique.
2. le plan de départs volontaires doit procéder d'un **libre choix des salariés** et il ne peut y avoir à ce titre y avoir de départ contraint.
3. l'employeur doit fixer le périmètre et les catégories professionnelles sur lesquels il applique ce volontariat.
4. l'employeur doit **respecter le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés placés dans la même situation** pour accéder au plan de départs volontaires.

LES DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE DU PROJET

C'est la coordination des points 3 et 4 qui fait juridiquement défaut dans le plan de départs volontaires présenté.

Le document présenté renvoie au mieux à l'étape relative aux mesures d'ordre de licenciement, soit après la mise en œuvre du PSE.

La lecture des pages 65 et suivantes du livre 1 est assez édifiante, à cette étape CCE se limite à présenter dans des tableaux successifs, une longue série de postes supprimés sans aucune référence à leurs catégories professionnelles d'appartenances.

On est donc confronté à un recensement de postes extrêmement ciblés, de fait individuellement, ce qui abouti à une sorte de pré désignation des salariés.

L'arbitraire de cette situation pourrait avoir pour conséquence une contestation sur le plan judiciaire de l'effectivité réelle des mesures de volontariat. le juge judiciaire est compétent à exercer son contrôle sur la sincérité et la transparence de la mise œuvre effective des mesures de volontariat.



Plan de Sauvegarde de l'Emploi

- Conditions de validité du PSE de CCE
- Contenu d'un PSE
- Des mesures proposées par le PSE sont à revoir !

Conditions de validité du PSE de CCE

Le PSE doit comporter des mesures concrètes et précises pour faciliter le reclassement du personnel et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre.

Les représentants du personnel doivent pouvoir formuler leurs avis, suggestions et propositions en toute connaissance de cause.

les faits montrent que
le PSE adopté par la société CCE est insuffisant.

le PSE est destiné
à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre
et
à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

L'employeur doit prendre toutes les mesures possibles pour éviter les licenciements ou assurer le reclassement des salariés, et non pas seulement une d'entre elles.

Contenu d'un PSE

la loi reste très générique sur la définition de ce que doit représenter le contenu de ces mesures de reclassement interne ou externe.

les mesures n'impose pas à l'employeur de les prendre toutes dès lors qu'une seule, par son efficacité, est de nature à assurer le maintien de l'emploi.

La validité du PSE est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise, ou le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe.

Les obligations de l'entreprise sont conséquentes lorsque la société est d'une taille importante, appartient à un groupe, ou n'est pas en situation économique difficile.

La coordination de ces trois critères :

- précision,
- proportionnalité
- pertinence

nous permet de constater que le PSE ne respecte pas suffisamment la finalité qui lui est assigné par la loi :
le maintien de l'emploi

Il apparaît que

- compte tenu de la surface financière de la société
- de la possibilité de reclassement qui lui est offerte
- de l'importance numérique de ses salariés et de ses activités

les mesures proposées par le PSE sont insuffisantes

Des mesures proposées par le PSE sont à revoir !

1. La suffisance de la mise en œuvre de l'obligation du respect de la proportionnalité entre les moyens dont disposent le groupe auquel l'entreprise CCE est intégrée et les mesures proposées dans le plan.
2. La suffisance qualitative et quantitative des emplois proposés.
3. La suffisance du caractère concret des mesures de reclassement interne ou externe.
4. La suffisance de précision des mesures envisagées.
5. La suffisance de l'accompagnement des salariés ayant des caractéristiques sociales ou des qualifications spécifiques
6. La suffisance des mesures relatives à la création d'activités nouvelles.

La suffisance de la mise en œuvre de l'obligation du respect de la proportionnalité entre les moyens dont disposent le groupe auquel l'entreprise CCE est intégrée et les mesures proposées dans le plan

il apparaît eu égard à la surface financière et économique du groupe international COCA COLA, dont le rapport d'expertise comptable rappelle la profitabilité tant nationale que internationale de l'activité, que **le juge social sera particulièrement exigeant pour apprécier l'effectivité de la proportionnalité des moyens mises en œuvre par CCE**

La proportionnalité du PSE par rapport aux moyens de l'entreprise et plus particulièrement du groupe Coca Cola est purement symbolique par rapport aux moyens d'un groupe particulièrement prospère mais qui de surcroît procède à des suppressions de postes en France pour selon ce qui est écrit expressément dans le livre 1 « *rechercher ailleurs une main d'œuvre qualifiée à des couts compétitifs* ». .

La suffisance du principe de proportionnalité ne s'apprécie pas dans le PSEN de CCE par rapport à certaines clauses particulières, mais par rapport à l'équilibre budgétaire global du plan de sauvegarde de l'emploi.

La suffisance qualitative et quantitative des emplois proposés.

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou dans le groupe dont il relève n'est pas possible.

La finalité du reclassement interne que doit mettre en œuvre CCE France est donc d'éviter les licenciements et de rechercher en lien avec le comité d'entreprise des solutions alternatives.

A défaut de précisions absentes du document présenté l'actuel recensement des postes disponibles n'est en fait qu'un recensement interne purement indicatif qui ne justifie pas de l'obligation pour CCE d'inventorier tous les postes réellement disponibles dans le groupe.

La suffisance du caractère concret des mesures de reclassement interne ou externe.

Une partie des mesures de reclassement est présentée dans le PSE sous forme de propositions abstraites.

L'abstraction de ces mesures pourrait altérer le caractère effectif de la recherche de reclassement.

Il en est ainsi, pour les mesures relatives à la formation, ces dernières, comme toutes les mesures de reclassement doivent être le plus large possible pour être accessibles à un grand nombre de salariés dont le licenciement est envisagé.

A ce titre, elles doivent avoir une consistance réelle qui fonde leur crédibilité.

Or ici le montant des aides à la formation des salariés, s'avère insuffisant notamment par rapport au coût moyen des formations sur le marché français, compte tenu notamment de la qualification des salariés dont le poste est supprimé.

La suffisance de précision des mesures envisagées.

Certaines mesures ne donnent lieu à aucun engagement précis.

La principale conséquence de cette situation réside dans le fait que le PSE obéit insuffisamment au principe de réalité et de consistance.

la cellule de reclassement :

le budget

Aucun budget prévisionnel n'est précisé ni déterminable pour évaluer les moyens qui seront affectés à cette antenne.

les moyens mis en œuvre

Une circulaire du 07/06/1994 prévoit qu'il est stipulé dans le plan de sauvegarde de l'emploi les moyens matériels et humains de la cellule. Or le plan de sauvegarde de l'emploi de CCE ne précise rien.

les objectifs de la cellule de reclassement

Aucune indication ne figure dans le plan s'agissant des objectifs auxquels devra être tenue la cellule de reclassement, notamment en matière de prospection et de résultats à atteindre à l'issue de la mission.

La suffisance de l'accompagnement des salariés ayant des caractéristiques sociales ou des qualifications spécifiques

L'article L 1233-61 du code du travail impose que le PSE mette en œuvre des mesures spécifiques pour faciliter le reclassement du personnel dont l'âge ou les caractéristiques sociales ou la qualification, rend leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Or, en dehors de quelques mesures limitées, il n'existe pas dans PSE de mesures opérationnelles relatives à l'accompagnement des salariés aux situations sociales problématiques (Les salariés en longue maladie, les femmes enceintes ou les salariés à faible qualification professionnelle).

Appréciation de la suffisance des mesures relatives à la création d'activités nouvelles

L'article L 1233-62 quatrièmement du code du travail incite les plans de sauvegarde de l'emploi à inclure des créations d'activités nouvelles. Celles-ci peuvent prendre différentes formes internes ou externes à l'entreprise.

Il s'agit soit de développement d'activités nouvelles dans l'entreprise ou, le cas échéant dans le groupe, susceptibles de créer des emplois et de permettre le reclassement des salariés concernés, soit des soutiens financiers ou non à la création d'entreprise.

Dans le PSE, si l'on recense la présence des secondes mesures, la présence des premières est peu explicitée alors que cette recherche serait susceptible de présenter une possibilité de maintenir l'emploi.

Les Recours Possibles



- ***L'action du Comité d'Etablissement***
- **L'action des salariés licenciés**

L'action du Comité d'Etablissement

le CE est compétent pour saisir en référé le TGI **à l'issue de la procédure**, au nom de la défense des intérêts collectifs des salariés, sur le fondement de la nullité des licenciements qui auront été opérées après le PSE qui demeurera comme en l'état insuffisant.

L'action des salariés licenciés

*Parallèlement et indépendamment de l'action collective engagé au nom de l'intérêt collectif, **chaque salarié licencié disposera d'un droit propre à faire valoir que son licenciement est nul** au regard du non respect par l'entreprise des dispositions régissant le PSE.*

Les salariés licenciés pour motif économique ont un droit propre à faire valoir devant le conseil de prud'hommes que leur licenciement est nul au regard des dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail, c'est-à-dire en raison de la carence ou de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi.

le salarié peut agir individuellement devant le conseil de prud'hommes, même si le comité d'entreprise a déjà saisi le juge des référés et que sa demande en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi a été rejetée

Ainsi, le juge judiciaire demeure seul compétent pour se prononcer sur la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et la réalité de son contenu et ceci que l'autorité administrative ait ou non, constaté la carence de l'employeur.

Il s'ensuit que le Conseil de Prud'hommes est aussi compétent pour apprécier les conséquences sur le plan judiciaire de l'insuffisance du plan social

Le motif de licenciement économique sur lequel CCE s'appuiera pour justifier les licenciements économiques des salariés qui ne se seront pas portés volontaire à la mobilité interne ou externe est judiciairement tout à fait envisageable.

Un motif économique évoqué:
Sauvegarder la compétitivité ?



Comme les difficultés économiques motivant à elles seules un licenciement économique , les difficultés de l'entreprise, qu'elles soient économiques ou liées à une évolution technologique, invoquées par l'employeur pour justifier la réorganisation de l'entreprise s'apprécient au niveau de l'entreprise ou, en présence d'un groupe comme CCE, au niveau du secteur d'activité de ce groupe.

Si CCE entend poursuivre la présente procédure au-delà des départs volontaires, il devra obligatoirement justifier le motif économique des suppressions de postes des salariés qui ne se seront pas porté volontaire, pour cela démontrer que l'ensemble du secteur des boissons non alcoolisée connaît des difficultés. Et ce de surcroît pas simplement en France mais sur l'ensemble du périmètre commercial de CCE.

la contestation judiciaire de ce motif économique par un ou plusieurs salariés devant un conseil de Prud'hommes sera d'autant plus justifié que, sur le plan de l'appréciation du motif économique présidant à la restructuration, CCE justifie de la mise en œuvre de la présente procédure de licenciement économique, non pas par les difficultés économiques de CCE mais par la nécessité de sauvegarder la compétitivité économique du Groupe dans un contexte économique national imposant une réorganisation économique.

L'analyse économique du présent projet démontre entre autre que la mise en œuvre des mesures de délocalisation des activités, relève plus de la nécessité d'adapter et de faire évoluer les organisations fonctionnelles que de sauvegarder réellement à terme la compétitivité économique de l'entreprise de CCE.

CCE devra s'il veut justifier son motif économique de licenciement **produire tous les éléments permettant d'établir que les mesures de réorganisation de l'entreprise sont nécessaires à la sauvegarde de sa compétitivité.**

Ainsi une Cour d'appel, ayant constaté que les résultats de toutes les entreprises faisant partie du groupe de sociétés avaient été communiqués à l'exception de ceux d'une société basée en Allemagne, et que cette carence ne permettait pas de connaître la situation économique réelle du groupe, en a exactement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Voilà un élément qui pourra être évoqués judiciairement dans notre espèce car les documents fournis à la représentation du personnel sur la situation économique des autres filiales du groupe CCE sont loin d'être complètes.

A la nécessité pour CCE de démontrer la nécessaire sauvegarde de sa compétitivité, ce dernier devra justifier de l'impérativité économique de sa décision

Si CCE peut réorganiser son entreprise dans le cadre de son pouvoir de direction, la seule prise en compte de l'intérêt général de l'entreprise, sans référence réelle et effective à la sauvegarde de la compétitivité, n'est pas suffisante pour justifier un licenciement économique. Ainsi jugé dans le cas d'une société ayant décidé de centraliser en Angleterre son service informatique .



OBJECTIF D'UN PSE : éviter ou limiter le nombre de licenciements et faciliter le reclassement interne et externe des salariés dont le licenciement n'a pu être évité.

Le respect de cette mesure s'apprécie dans le cadre de l'entreprise CCE mais aussi dans le cadre du groupe international que constitue le groupe CCE.

En l'espèce, nous constatons que les propositions actuelles de reclassement interne ou externe sont insuffisantes pour permettre réellement de limiter la volumétrie des licenciements.

De plus, l'ensemble du PSE apparaît comme particulièrement insuffisant eu égard aux règles de respect des principes de proportionnalité, de précision et de pertinence fixées par la loi et la jurisprudence pour évaluer la suffisance d'un PSE.

CCE DOIT AMELIORER :

- LA PROPORTIONNALITE DU PLAN
- LES MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE ET EXTERNE DANS LE GROUPE.
- LES MESURES DE RECLASSEMENT.
- LES MESURES ENVISAGEES
- LES MESURES RESERVEES AUX SALARIES AYANT DES CARACTERISTIQUES SOCIALES OU DES QUALIFICATIONS SPECIFIQUES.
- LES MESURES RELATIVES A LA CREATION D'ACTIVITES NOUVELLES

L'article L 1233-32 du code du travail dispose toutefois que l'employeur met à l'étude dans les délais légaux, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.

Cette procédure doit permettre de suspendre la phase de PSE pour rester au plus dans un plan de départ volontaire.

Gageons que CCE en fidélité avec son affichage d'entreprise socialement responsable et en concertation avec les représentants du personnel engagera un dialogue constructif et corrigera les manquements relevés.

Que ce soit le TGI lors d'une action du CE en contestation de la suffisance du PSE ou devant le Conseil des Prud'hommes par des salariés licenciés qui à la fois contesteront la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi mais aussi la réalité du motif économique.

Il n'est à ce stade pas encore trop tard avant que la décision finale appartienne au juge.

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

