



L'entreprise et sa gestion des RH en temps de reprise : les bons réflexes pour anticiper la reprise

Publié 4/05/2009



Paul BUISSON

Avocat associé Cabinet BUISSON & ASSOCIÉS

<http://www.buissonavocats.com>

BUISSON & ASSOCIÉS
Association d'Avocats

Tout dirigeant sait que son entreprise est à la merci d'un ralentissement de la demande, d'un bouleversement économique, d'un retournement du marché.

Cette question se pose avec une acuité encore plus particulière dans le contexte de crise brutale que nous traversons tous actuellement.

Il est donc indispensable que le dirigeant soit en mesure de réagir avec rapidité et efficacité pour adapter les coûts de structure de son entreprise et sauvegarder ainsi son activité, sa compétitivité et ses emplois.

Plusieurs moyens s'offrent au dirigeant pour réagir :

LA MODIFICATION DES CONTRATS DE TRAVAIL DES SALARIES DE L'ENTREPRISE

Elle ne peut être décidée unilatéralement par l'employeur que si elle porte sur les conditions d'exécution des contrats modifiés ou sur un élément non contractualisé et non essentiel aux contrats. Le salarié ne peut refuser une telle modification. Son refus l'exposerait à une mesure disciplinaire.

Il convient toutefois d'avancer avec prudence pour déterminer précisément au regard de la loi, des accords collectifs et de la jurisprudence, si la modification projetée par l'entreprise pour se restructurer peut être imposée ou non.

En effet, la modification des conditions d'un contrat de travail, d'un élément essentiel de celui-ci ou d'un élément qui, même s'il n'est pas essentiel, a été érigé en élément primordial dans le contrat de travail, suppose l'accord du salarié concerné et le respect d'une procédure stricte passant par l'envoi d'une proposition de modification et un délai d'un mois laissé au salarié pour donner sa réponse.

Le refus du salarié de voir son contrat de travail modifié peut ensuite justifier une mesure de licenciement économique si la modification proposée est dictée par un motif économique réel et sérieux.

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

On en arrive donc au deuxième moyen d'action pour restructurer une entreprise : le licenciement économique qui peut malheureusement s'avérer indispensable.

Nul besoin de rappeler que ce type de licenciement est extrêmement encadré par le Code du Travail et le contrôle opéré par les juridictions.

Il convient donc, à chaque fois, de **s'assurer que la suppression de poste est réellement dictée par un motif économique reconnu comme tel par les textes et la jurisprudence**, mais aussi **que l'entreprise a satisfait à toutes les obligations de fond et de forme à sa charge**, au nombre desquelles on compte notamment :

- La nécessité absolue de motiver la décision de licencier,
- L'information des instances représentatives du personnel,
- L'obligation de reclassement,
- Le respect des critères de l'ordre des licenciements, la prise en compte du statut de certains salariés protégés (femmes enceintes, représentants du personnel, etc.).

Toute erreur expose l'entreprise à de lourdes sanctions financières, alors même que sa survie est en cause.

Aussi, puisqu'il est exclu d'agir avec précipitation, le respect de ces obligations impératives laisse en pratique s'écouler plusieurs mois entre le moment où l'entreprise constate qu'elle doit s'adapter et le moment où la restructuration est enfin effective. Un temps très précieux est donc perdu.

Face à un tel constat, le chef d'entreprise peut privilégier la rupture conventionnelle.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le législateur a mis en place, le 25 juin 2008, un mécanisme de rupture conventionnelle du contrat de travail qui **n'est ni un licenciement, ni une démission, et ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties**. Cette rupture passe par un ou plusieurs entretiens pendant lesquels le salarié peut se faire assister, puis par une convention signée par les parties.

On peut toutefois penser que cette rupture conventionnelle organisée par le législateur ne présente pas la souplesse espérée : en effet, **la convention doit être soumise à l'homologation de l'Inspection du Travail qui dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables** et, surtout, elle peut être remise en cause par l'exercice d'un droit de rétractation ouvert à chacune des parties pendant 15 jours à compter de la signature de la convention.

Aussi, certains privilégieront la négociation confidentielle entre l'employeur et le salarié et la signature d'un protocole d'accord immédiatement après le licenciement.

LA RUPTURE NEGOCIEE

Ce type de **protocole n'a pas à être homologué par l'administration** et est insusceptible de remise en cause puisque les dispositions générales des articles 2044 et suivants du Code Civil lui **confèrent autorité de la chose jugée entre les parties et interdisent même qu'il soit attaqué pour cause d'erreur de droit ou de lésion**.

La prudence veut toutefois que la négociation d'un tel **protocole s'effectue de façon absolument confidentielle** et que le principe de **l'accord soit scellé avant la mise en œuvre de la procédure de licenciement**.

Pour mener de telles négociations, l'intervention d'un cabinet d'avocats, habitué à conseiller comme à plaider, est très souhaitable non seulement pour guider le dirigeant mais aussi parce que les pourparlers menés entre avocats sont couverts par la confidentialité.

L'EXTERNALISATION DES SERVICES

Certaines entreprises peuvent encore chercher à rationaliser la gestion de leurs moyens techniques et humains et à se recentrer sur leur métier en « externalisant » les services qui n'en relèvent pas directement.

L'externalisation consiste à « faire faire », c'est-à-dire à sortir du périmètre de l'entreprise des activités non stratégiques.

Elle peut concerner des activités périphériques (gardiennage, restauration collective, entretien des locaux...) et ensuite des fonctions plus centrales dans la dynamique de l'entreprise (comptabilité, informatique, logistique, conseil juridique...).

Ainsi, lors d'une opération de restructuration, les contrats de travail en cours sont transférés automatiquement au repreneur par le jeu de L 1224-1 et suivants du code du travail.

Pour être licite, cette pratique doit obéir à un certain nombre de **conditions assez strictes posées par l'article L 1224-7 du code du travail.**

Un Cabinet d'Avocats spécialisé dans le conseil aux entreprises, consulté sur les sujets qui précèdent sera également à-même de guider le dirigeant sur d'autres sujets délicats tels que la renégociation de concours bancaires, la prise d'accords concernant le passif fournisseurs, la recherche de nouveaux financements, l'ouverture du capital de l'entreprise à des investisseurs ou encore la réflexion sur le développement de nouvelles activités.

<http://www.portail-des-pme.com/articles/261/1/Lentreprise-et-sa-gestion-des-RH-en-temps-de-reprise--les-bons-reflexes-pour-anticiper-la-reprise-/Page1.html>

Portail-des-pme.com
des idées  des infos  des outils 