



Quatrième Commission d'Etude
Droit Public et Social

Réunion de Tunis, 11-14 septembre 1995

Conclusions

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

La quatrième Commission d'études créée lors du Congrès d'Athènes en Octobre 1994 et qui vient de tenir sa première réunion a reçu VINGT-TROIS (23) rapports des membres appartenant aux pays suivants:

AUSTRALIE, AUTRICHE, BELGIQUE, BRESIL, CANADA, DANEMARK, ESPAGNE, FINLANDE, FRANCE, GRECE, IRLANDE, ISRAEL, JAPON, LUXEMBOURG, MAROC, NORVEGE, ROUMANIE, ROYAUME-UNI, SENEGAL, SLOVENIE, SUISSE, REPUBLIQUE DE CHINE (TAIWAN), TUNISIE

Le thème traité a été le suivant:

"LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE".

Un questionnaire avait été adressé à temps aux membres de la Commission.

Il ressort des différents rapports que si le licenciement pour motif économique est prévu dans la majorité des législations nationales, dans d'autres, ce mode de licenciement est inclus dans le droit commun des motifs légitimant le congédiement. Il est méconnu dans un nombre infime de pays.

Il faut noter cependant qu'autour de trois principes fondamentaux, l'unanimité s'est faite quant aux solutions adoptées:

- la charge de la preuve qui revient à l'employeur;
- l'existence d'un préalable facultatif ou obligatoire au licenciement pour motif économique;
- l'indemnisation suite au licenciement.

En ce qui concerne l'essentiel des questions posées, la diversité remarquable des solutions a conduit la commission à les relever en suivant le plan du questionnaire afin d'informer objectivement sur la diversité des expériences.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE.

1) Ce mode de licenciement du travailleur est-t-il prévu par votre législation?

Dans certains pays, ce mode de licenciement existe: c'est le cas en ESPAGNE, en FRANCE, en IRLANDE, au LUXEMBOURG, au SENEGAL, en AUSTRALIE, au DANEMARK, en FINLANDE, au ROYAUME-UNI, en SLOVENIE, en TUNISIE, en ITALIE et en ROUMANIE.

Il existe en BELGIQUE, mais uniquement pour les travailleurs protégés; de même, au BRESIL et en AUTRICHE.

Par contre, s'il existe en SUISSE, au JAPON, au CANADA, en ISRAEL, il ne fait l'objet d'aucune distinction avec les autres modes de licenciement où il obéit au droit commun des ruptures du contrat.

2) Quelles sont les Juridictions compétentes en la matière?

En AUSTRALIE, la question est très complexe car chaque état a son système de règlement des conflits de travail. Cependant, en règle générale les parties en conflit doivent passer en tentative de conciliation

devant la Commission des relations industrielles avant de transmettre le litige à la Cour des relations industrielles.

Au Japon les juridictions ordinaires sont compétentes, alors qu'au Canada la Commission arbitrale provinciale et la Commission arbitrale fédérale constituent les seules institutions prévues par le règlement des litiges sociaux.

Dans la généralité des cas, existent deux (2) degrés des juridictions (1ère instance et Appel) et la Cassation. Certains pays ont des juridictions à composition spéciale à des niveaux variables (de la première instance à l'Appel pour certains et pour d'autres jusqu'à la Cassation); des règles moins formelles y sont appliquées. Ces pays sont: SUISSE, SLOVENIE, BELGIQUE, FRANCE, BRESIL, SENEGAL, IRLANDE, TUNISIE, LUXEMBOURG, ISRAEL, ROYAUME-UNI, AUSTRALIE et AUTRICHE.

3) Votre législation a-t-elle prévu un préalable obligatoire ou facultatif à la saisine juridictionnelle? Ce préalable existe dans tous les pays.

4) Ce licenciement peut-il intervenir avant une décision de justice? Si oui, quelle est l'autorité habilitée à en décider?

Pour bon nombre de pays cette possibilité est prévue par la loi: Exemple: SENEGAL, FRANCE, CANADA, BELGIQUE, ROYAUME-UNI, LUXEMBOURG, IRLANDE, AUSTRALIE, SUISSE, BRESIL, DANEMARK, JAPON, FINLANDE, SLOVENIE, ISRAEL et TUNISIE.

En ESPAGNE, en cas de licenciement objectif (c'est à dire individuel), la législation est identique à celle des pays ci-dessus énumérés. Elle exclut cette possibilité dans le cadre du licenciement collectif.

5) Quelles peuvent être les conséquences d'une décision contraire à celle prise par la justice dans ce cadre précis? (Réintégration du travailleur licencié abusivement en plus des dommages et intérêts du fait du préjudice subi et paiement des salaires échus ou une simple réparation du préjudice subi sans réintégration?).

Dans quelques pays la réintégration du travailleur après une décision de justice contraire à celle préalablement prise par l'employeur n'est pas possible. Seule la réparation du préjudice subi (indemnisation sous forme de dommages et intérêts) est prévue: ISRAEL, SENEGAL, SUISSE, FINLANDE, CANADA.

La FRANCE, le LUXEMBOURG, la BELGIQUE, l'AUSTRALIE et le ROYAUME-UNI, décident que la réintégration est facultative et qu'à défaut, il y a lieu d'allouer une indemnité compensatrice du préjudice subi ainsi que les indemnités de rupture.

En ESPAGNE, au BRESIL, en ITALIE, en AUTRICHE, en IRLANDE et en SLOVENIE la réintégration peut être obligatoire lorsqu'elle est ordonnée par le juge.

Au JAPON, c'est le Tribunal qui est souverain en ce qui concerne la solution à imposer aux parties.

6) Quels sont les modes de preuves du motif économique? (expertise ou décision de justice ou tout autre moyen fourni par l'employeur).

La liberté de la preuve est la règle dans la plupart des pays. Il en est de même pour la charge de la preuve qui revient à l'employeur.

7) La preuve du motif économique une fois établie devant le juge, celui-ci peut-il malgré tout considérer abusif le licenciement parce qu'une règle de procédure a été violée soit par l'employeur soit par l'institution préalablement saisie?

La violation des règles de procédure rend le licenciement abusif ou irrégulier et entraîne l'allocation de dommages et intérêts ou paiement des indemnités de rupture pour l'essentiel des législations: FRANCE, LUXEMBOURG, ESPAGNE, BELGIQUE, IRLANDE, AUSTRALIE, CANADA, TUNISIE, ROYAUME-UNI, ROUMANIE et ISRAEL.

En ITALIE, en ESPAGNE, en AUTRICHE et en SLOVENIE, si une règle de procédure est violée la réintégration est obligatoire.

Au BRESIL et au JAPON, ces règles ne sont pas applicables car tout licenciement entraîne réparation.

8) Y a - t - il des dispositions spécifiques en cas de licenciement pour motif économique du délégué du personnel?

Dans tous les pays une procédure obligatoire et préalable est à observer (SENEGAL, FRANCE, JAPON, BELGIQUE, SUISSE, FINLANDE, LUXEMBOURG, AUTRICHE, SLOVENIE, TUNISIE et ITALIE).

Au LUXEMBOURG il est impossible de licencier le Délégué du personnel durant son mandat.

Seuls l'IRLANDE, le ROYAUME-UNI, ISRAEL et le BRESIL ne protègent pas le Délégué du personnel dont le licenciement, pour quelque motif que ce soit, obéit au droit commun.

Au CANADA, le Délégué du personnel ne peut être licencié pour motif économique que dans les cas de licenciement collectif.

9) Lorsque le juge s'est prononcé favorablement au licenciement pour motif économique, la loi lui donne-t-elle la possibilité d'allouer des indemnités au travailleur licencié? Quelles sont ces indemnités? Quel est leur fondement?

La réponse est positive pour tous les pays qui connaissent ce système. Seules les modalités sont différentes.

Au JAPON, aucune indemnisation n'est prévue. Seuls les salaires dus sont à payer et aucune réintégration n'est possible.

Au SENEGAL et en FRANCE, ce sont les indemnités de rupture et celles prévues par les Conventions Collectives.

Dans les pays comme l'ESPAGNE, ISRAEL, la BELGIQUE, le ROYAUME-UNI, la SLOVENIE, le LUXEMBOURG, la FINLANDE, l'AUSTRALIE et le CANADA, une indemnité forfaitaire est perçue tenant compte de l'ancienneté.

En ce qui concerne l'AUTRICHE une allocation de départ est accordée dans tous les cas.

L'IRLANDE présente une originalité. En effet, le travailleur a droit à l'indemnisation forfaitaire variable selon l'ancienneté:

a) Si l'employeur est solvable, il supporte 60% et l'Etat le reste;

b) Si l'employeur est insolvable, l'Etat supporte l'intégralité des indemnités allouées.

Le ROYAUME-UNI a le même système.

Quant au BRESIL, un fonds de garantie créé en 1966 permet l'indemnisation avec une participation de 8% du salaire mensuel obligatoirement versé par l'employeur.

10) Quelle est la proportion qu'occupe le licenciement pour motif économique dans le contentieux de vos juridictions nationales? Est-elle en baisse par rapport aux années précédentes ou non?

Il n'existe pas de statistiques dans la grande majorité des pays.

Cependant le contentieux est en hausse, constatent certains rapporteurs: FRANCE, ESPAGNE, ROYAUME-UNI.

Il est en baisse en FINLANDE et en IRLANDE. En SLOVENIE, les statistiques sont de 2,3 % du contentieux des licenciements.

11) En cas de redressement de l'entreprise, quel sort est réservé aux anciens travailleurs victimes de ce licenciement?

La priorité d'embauche est prévue en droits sénégalais, tunisien, finlandais et français. En ITALIE, l'entreprise qui réembauche le travailleur licencié qui a la mobilité bénéficie d'avantages économiques.

Elle n'existe en ESPAGNE, au CANADA, au LUXEMBOURG, en AUTRICHE et en BELGIQUE que lorsque les Conventions Collectives, les Accords d'Etablissement ou le plan social de licenciement collectif la prévoient.

Elle n'existe pas en IRLANDE, en AUSTRALIE, en ISRAEL, au BRESIL et en SUISSE.

Elle est facultative au ROYAUME-UNI, au JAPON et en SLOVENIE.