



# CONTROVERSE

9

Sous la responsabilité de Cyril Wolmark, Professeur à l'Université Lyon 2

## Faut-il un contrôle particulier des licenciements boursiers ?

*Yssingeaux, Gandrange, Noyelles-lès-Seclin, Florange, Villemur sur Tarn, Petit Couronne et Clairoix, le conflit des cent villages. On pourrait, il est vrai, faire le pastiche du poème d'Aragon tant ces lieux sont familiers à notre oreille. Pourtant point de littérature ici mais un débat social récurrent : les entreprises in bonis peuvent-elles licencier ? Faut-il mettre en place un contrôle particulier sur le motif, sur la procédure ? A ces difficiles questions, deux avocats Dominique de la Garanderie et David Métin, apportent leur réponse solide et argumentée, laissant apparaître deux manières radicalement opposées d'appréhender le phénomène.*

CO  
CONTROVERSE

## Le conflit de logiques : la logique patronale face aux impératifs du droit des travailleurs

Par David Métin, Avocat, Cabinet Metin, Barreau de Versailles

Il n'est certainement pas inutile de rappeler que 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.

Aussi, toutes les fois que la cause économique d'un licenciement est querellée devant le juge, il opère son contrôle en reprenant chacun des termes ou éléments constitutifs du licenciement économique. Il vérifie ensuite concrètement son caractère réel et sérieux.

À l'occasion de ce contrôle, la jurisprudence a enrichi la définition légale en ajoutant au motif économique prévu par les textes – difficultés économiques et mutations technologiques – celui tiré de la réorganisation de l'entreprise lorsqu'elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou lorsqu'elle menace cette compétitivité.

À la suite de cet élargissement de la notion, la Cour de cassation dans un arrêt largement publié du 8 décembre 2000 (n° 97-44.219, D. 2001. Jur. 1125, note J. Pélessier ; GADT, 4<sup>e</sup> éd. 2008, n° 114-116) a reconnu l'incompétence des juges du fond, pour apprécier les choix de gestion de l'employeur, notamment ceux concernant la réorganisation de son entreprise.

À cette date, l'employeur était le seul capitaine à bord de son navire sous le contrôle – *a posteriori* – du juge qui apprécie la cause réelle et sérieuse des licenciements prononcés.

Le 12 janvier 2002, il revenait au le Conseil constitutionnel de glorifier la possibilité pour une entreprise « d'anticiper les difficultés économiques à venir en prenant des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants. »

5 ans plus tard, le 11 janvier 2006, dans les célèbres arrêts *Pages Jaunes*, la Cour de cassation jugeait que les entreprises ne connaissant pas de difficultés économiques immédiates pouvaient néanmoins procéder à des licenciements en vue de sauvegarder leur compétitivité.

Mélangez les arrêts *Sat Cable* du 8 décembre 2000 et *Pages Jaunes* du 11 janvier 2006, saupoudrez le tout du principe érigeant la liberté d'entreprendre et découvrez ainsi quelques drames humains injus-

tifiés vécus par les salariés d'*Arcelor Mittal, Lu, Continental*.... C'est ainsi que certains anciens salariés se sont suicidés et qu'ils ont été reconnus dix ans après par la cour d'appel de Paris comme les victimes d'un licenciement dont la seule ambition, satisfaite au demeurant, est l'augmentation du cours de l'action de l'entreprise.

On peut lire dans certaines colonnes que le licenciement boursier est une fabulation, au motif que les chefs d'entreprise ne sont pas prêts à sacrifier leurs salariés pour satisfaire leurs actionnaires ; qu'une telle affirmation reviendrait, de surcroît, à faire abstraction du coût social, moral et financier qu'entraîne un licenciement économique (*sic*).

On peut l'admettre concernant les « vrais » licenciements économiques fondés sur un REEL motif. Ce n'est pas le cas des licenciements boursiers.

Tous les licenciements économiques ne sont pas des licenciements d'économie.

On ne peut donc que saluer le sursaut des juges parisiens (12 mai 2011) et nanterrois (21 oct. 2011) qui ont pour les premiers jugé que l'absence de motif économique invalidait la procédure de licenciement et les actes subséquents et pour les seconds prononcé pour le même motif l'inexistence de la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Il aura ainsi fallu plus de dix ans après l'arrêt *Sat Cable* pour que les juges prennent en compte un état de fait que les évolutions jurisprudentielles pré-citées tendaient à faire oublier. La logique boursière n'est pas celle du droit du travail français.

Le conflit des deux logiques atteint son paroxysme dans les décisions de 2011 et la prééminence reconnue à celle du droit du travail est la source de vives critiques parmi les dirigeants.

Et pour cause, ils ne la comprennent pas. Leur propre prestation de travail est régie au sein des sociétés qu'ils dirigent ou qu'ils détiennent par le Code du commerce et non par le Code du travail.

Or, si la rupture du mandat social s'inscrit parfaitement dans la logique boursière, instable et fréquemment démesurée, celle du contrat de travail est bien différente, pour ne pas dire opposée.

Trop souvent oublié, il faut immédiatement rappeler que « le pouvoir de licencier » ne doit jamais être compris que comme l'obligation de fournir un travail jusqu'à la survenance d'une des causes légales de licenciement visées par le Code du travail.

Cette garantie représente d'ailleurs l'attrait du contrat de travail à durée indéterminée. Le pouvoir de l'employeur de licencier un salarié étant constant dans les faits. En l'absence d'une telle garantie, ce contrat est vidé de son contenu et de l'économie des parties.

Dans le cas plus spécifique du licenciement économique, l'employeur ne peut donc se libérer de son obligation de fournir un travail qu'en justifiant d'une cause économique, licite.

Or, depuis que le juge a admis la nécessité de sauvegarder la compétitivité comme une cause légale d'ouverture de la procédure de licenciement, il ne l'a entendu que dans l'optique d'une défense face à une menace de disparition de l'entreprise ou du groupe.

*Exit* donc les licenciements d'économie.

En effet, les licenciements boursiers en ce qu'ils découlent souvent d'une réorganisation visant à une faillite délibérée de l'entreprise ou qu'ils interviennent dans un contexte économique indiscutablement favorable au niveau du groupe, sont en opposition avec la logique du droit du travail et l'essence de la procédure économique.

En conséquence, l'employeur qui se présente devant les représentants des salariés afin d'enclencher une procédure de licenciement économique dans une optique uniquement boursière, fait preuve de déloyauté caractérisée.

Et pour cause. Au moment de la consultation des instances du personnel, il est conscient de l'inexistence de difficultés économiques au sens du droit du travail et donc de l'indisponibilité de la procédure qu'il sollicite.

Naturellement, ce raisonnement indispose les dirigeants en ce qu'ils évaluent la décision qui prétend rompre le contrat de travail au niveau où elle est prise, à savoir le groupe, c'est-à-dire là où la logique boursière se soucie peu des conséquences des montages financiers et en appelle si peu à la responsabilité du réel décideur.

Face à l'ampleur des désastres de ces décideurs irraisonnés – souvenons-nous, *Michelin, Danone, Hewlett Packard, Moulinex* qui ont publié des bénéfices en hausse tout en annon-

çant des plans de restructuration entraînant la suppression de milliers d'emploi – il faut organiser une riposte.

La première est prétorienne puisque les Juges du fond ont récemment commencé à exercer un contrôle en amont sur la réalité du motif économique.

Ce contrôle *a priori*, a le mérite d'éviter des licenciements dont la cause réelle et sérieuse sera malheureusement appréciée, devant certaines juridictions, plusieurs années après sa mise en œuvre. Par ailleurs, il est conforme à la lettre au Code du travail qui n'a prévu les licenciements économiques qu'en dernier recours et non à des fins boursières.

On ne peut donc qu'encourager les représentants du personnel à ester en justice pour réclamer la suspension voire même l'annulation de la procédure de licenciement économique. *A fortiori*, lorsqu'ils disposent directement d'un rapport d'expertise sur la réalité des difficultés économiques de l'entreprise.

La deuxième est légale.

Notre arsenal juridique permet aujourd'hui au Conseil de prud'hommes, *a posteriori*, une fois les licenciements prononcés d'apprécier leur cause réelle et sérieuse.

Cependant, cette analyse ne doit pas se confondre avec l'analyse de la seule cause économique, origine de la procédure de licenciement économique.

L'opération réalisée *a posteriori* par les juges du travail va bien au-delà puisqu'elle évalue le lien entre la suppression d'emploi, la cohérence des critères appliqués au requérant et la cause invoquée à l'origine par l'employeur.

Une procédure visant à l'appréciation de la seule cause économique ne contredit donc en rien le Code du travail. Au contraire, elle permettrait d'éviter le détournement de ces dispositions.

On a pu constater la détermination récemment affichée au plus haut niveau de l'État dans les dossiers *Arcelor Mittal* ou *Seafrance*.

Dans le cadre d'une troisième riposte, le législateur devrait s'emparer de cette détermination et permettre aux salariés de saisir le conseil de prud'hommes au fond, en la forme des référés, dès la notification du licenciement, pour que celui-ci puisse apprécier la réalité du motif économique, que les représentants du personnel aient été ou non informés et consultés au préalable.

Il appartiendrait alors au juge du travail de statuer au fond dans le cadre d'une décision exécutoire et qu'ainsi, en l'absence de motif économique, le licenciement soit nul et de nul effet, permettant la réintégration du salarié qui le souhaite.

Pour que cette mesure soit efficace, il est évident que le Juge doit trancher dans un délai extrêmement bref.

Sans cet arsenal on ne peut éradiquer certains licenciements boursiers qui sont le résultat d'une réorganisation visant à une faillite délibérée de l'entreprise, et dont l'emploi du salarié risque de disparaître à tort.

Il faut donner les moyens au juge des stopper cette hémorragie à une période où les chiffres du chômage sont les moins bons depuis douze ans...

Il est nécessaire par ailleurs de prévoir des sanctions pécuniaires importantes dont un plancher serait légalement prévu. Il faut que la sanction soit au moins équivalente au gain procuré.

Enfin, on peut envisager dans les entreprises procédant à des licenciements collectifs, dont le seuil serait à fixer par le liquidateur, que les salariés qui ont connaissance du projet ou les représentants du personnel puissent saisir le tribunal de commerce pour placer l'entreprise sous tutelle.

Il est fort à parier que les décideurs réfléchiront à deux fois avant d'envisager des licenciements boursiers collectifs.

## Licenciements boursiers, une expression usurpée

Par Dominique de la Garanderie, La Garanderie & Associés ;  
Ancien Bâtonnier de l'Ordre des Avocats de Paris

Dans l'enceinte parlementaire, le « licenciement boursier » a déjà été évoqué, notamment lors d'une question au gouvernement en 2006, l'orateur le définissait ainsi : « La fermeture des entreprises pour cause de délocalisation à la recherche de la plus grande rentabilité précisément pour satisfaire l'appétit des actionnaires ou le gel des salaires et les plans sociaux injustifiés ».

Désormais, une proposition de loi visant « à interdire les licenciements boursiers » a été déposée le 13 septembre 2011 au Sénat par un groupe parlementaire. Dans des termes empruntés au raccourci médiatique, le lien entre les licenciements et une finalité boursière fait l'objet d'une définition (Proposition de loi, Sénat 13 sept. 2011, Interdiction des licenciements boursiers [www.senat.fr/leg/pp110-790.html](http://www.senat.fr/leg/pp110-790.html)).

Pour autant, le vocable de licenciement boursier n'apparaissait même pas dans la jurisprudence. Que ce soient les affaires *Michelin* (1999), *Total* (2009), *Alstom* (2010) ou la très célèbre affaire *Lu*, alors qu'articles et chroniques sur ces affaires utilisaient ce vocabulaire. Les syndicats dénoncent régulièrement les « licenciements boursiers » en confrontant les bons résultats de l'entreprise aux mesures de licenciement (aff. *Siemens* (2009), *Merck* (2011), *Abbott* (2011) et même *Thales Services*, où les syndicats précisait « qu'il s'agissait bien des licenciements boursiers, mais Thales pour ne pas ternir son image d'entreprise socialement responsable, invente des licenciements « *low cost* » en sous-traitant à un autre le recul social et les licenciements programmés (2011) ». S'agissant d'Accor, la CGT s'exprimait ainsi « ce plan n'est pas justifié par la crise, mais par un plan d'économie voulu par les actionnaires. Ces départs s'assimilent à des licenciements boursiers et auraient pu être évités par de la formation, des reclassements internes et une exigence de rentabilité qui ne soit pas aussi élevée ».

### I. - Comment se définissent les « licenciements boursiers » ?

Le licenciement boursier devrait être celui qui a pour but la seule satisfaction financière des investisseurs : qu'ils bénéficient d'une augmentation du cours de bourse ou de dividendes « grâce » au licenciement. Le but financier est alors à l'origine des mesures de licenciement et le profit en est la cause première.

Or, la démonstration a été faite par des économistes, américains d'abord, puis français (G. Capelle et N.

Condera, « Licenciements boursiers chez Michelin et Danone : beaucoup de bruit pour rien », *Revue Française d'économie*, vol. 21), que l'éphémère effet de surprise de l'annonce des licenciements provoquait une hausse de l'action par rapport à son rendement normal. Ce fut le cas pour Michelin où l'action passe de 42,40 € à 46,90 € le lendemain de l'annonce, un mois plus tard le rendement est négatif, notamment parce que la société Michelin annonce une baisse de 71 % de son résultat net dû à la provision exceptionnelle de 370 millions pour financer la suppression d'emplois. Quelques mois plus tard, le cours de l'action enregistre une baisse de 33 % (alors que sur la même période le CAC 40 enregistrait une hausse de 38 %).

L'analyse des cours boursiers de Danone a démontré que les investisseurs « n'ont tiré aucun bénéfice des annonces des licenciements et que la réaction des marchés a été négative aux trois annonces du 1<sup>er</sup> semestre 2001 ». Alcatel avec un bénéfice de 2,3 M€ en 1998, annonce la suppression de 12 000 postes le 11 mars 1999, le cours de bourse augmente de 2,5 %. Le 24 mars il perd plus de 10 % par rapport au 10 mars.

Des études sur la période 1990 à 2006 ont conclu « il en ressort que l'effet sur la capitalisation boursière des entreprises des annonces de licenciements est négatif. Ces résultats sont globalement valables quelque soit le pays... Les marchés sanctionnent plus fortement les entreprises qui licencient en réaction à une baisse de la demande qui leur est adressée que celles qui manifestent leur volonté de procéder à des restructurations et réorganisations ».

Selon cette dernière observation, les réactions seraient nuancées en fonction du degré de confiance des investisseurs dépendant lui-même de l'anticipation par les dirigeants des risques économiques les conduisant à des restructurations ou réorganisations.

On pourrait noter aussi que le cours de bourse est beaucoup plus sensible au changement des dirigeants : changement de structures, nouvelles stratégies, expression de confiance (*Air France KLM*, *Mersen* (août 2011), *Yahoo* (sept. 2011), mais sanction si le départ d'un dirigeant est motif d'incertitudes sur l'avenir (*Gecina Nom* ; *Olympus* dont l'action baisse de 17,60 % à l'annonce du départ du dirigeant britannique).

Il n'y a pas de « licenciements boursiers » en ce sens que la valeur de l'action répond à des mécanismes complexes où les mesures de licenciement n'ont pas de caractère déterminant.

La recherche de la satisfaction de l'actionnaire peut aussi porter sur la distribution des dividendes; la proposition de loi s'en tient à une donnée objective: le paiement ou non de dividendes dans l'année comptable écoulée interdit les licenciements. Le motif économique disparaît, il n'y a pas à rechercher un lien de causalité entre une logique boursière ou financière, indépendantes de toute nécessité économique ou industrielle, et les licenciements.

Dans ce cas, il n'y a pas de « licenciement boursier », puisque peuvent être distribués « des dividendes aux actionnaires » dans les sociétés non cotées.

C'est reconnaître à quel point le vocabulaire médiatique est entrée dans le champ législatif, la proposition étant présentée comme visant à « interdire les licenciements boursiers » (rappelons au passage la loi du 28 juill. 2011 sur la prime de partage de profits en cas d'augmentation des dividendes versés par la société qui démontre l'intérêt de ces dividendes dans l'idée de partage de valeurs). Ainsi, le paiement de dividendes est en lui-même un signe de prospérité qui s'oppose à des licenciements.

Or, l'entreprise doit tenir compte en permanence de ses obligations et de ses responsabilités à l'égard des actionnaires, des salariés et des parties prenantes, fournisseurs, clients... et ce dans l'intérêt de l'entreprise.

## II. - Les salariés sont la valeur essentielle de l'entreprise confrontée à des risques

Il ne fait pas de doute que la protection de l'emploi, au titre de l'humanisme et du drame social du chômage, rejoint l'intérêt de l'entreprise. La crise de 2008 (*Le Monde*, Le taux de chômage par zone d'emploi », Courbe du chômage : Source INSEE.) a démontré que le capital humain avait été, dans un premier temps, préservé tant les entreprises dans leur ensemble reconnaissent l'importance des salariés bien formés et productifs. L'emploi est essentiel pour l'économie.

En conséquence, le caractère prioritaire de l'emploi et donc, des contrats de travail, est au cœur du débat.

Dans le même temps, le chef d'entreprise est confronté aux risques; en terme de compétitivité des concurrents nationaux, européens, internationaux, mais aussi au risque de récession à défaut d'investissement par exemple dans la recherche et le développement, au risque de ne pas pouvoir investir faute de

fonds propres (et donc de capacité d'emprunt) faute d'attirer des capitaux, au risque de décourager les actionnaires, alors qu'en période de crise la perte de valeur de leurs titres est constante, et plus généralement au risque d'être confronté à la perte de confiance de tous les acteurs la soutenant.

C'est précisément pour retrouver la confiance et relancer l'économie, que doit se construire la pérennité à moyen et long terme. Au regard de la crise financière et économique désormais le court terme est proscrit.

Les choix des décisions stratégiques et de gestion sont guidés par ces impératifs. Il y a donc des degrés d'urgence dans l'appréciation: la décision de gestion doit être prise au bon moment sur le plan économique et sur le plan social. Toute la question est donc d'apprécier où arrêter le curseur qui tiendra compte, dans l'intérêt de l'entreprise, du moment où les décisions de gestion imposent des licenciements.

La jurisprudence de la Cour de cassation est ferme et subtile: seul le motif économique est contrôlé et non pas le choix dans la gestion, toutefois, les options de gestion pour des entreprises saines et même profitables ne peuvent être un « motif économique » de licenciements.

La décision du Conseil constitutionnel du 12 janvier 2002 en censurant « la sauvegarde de l'activité » au motif que ce texte aurait « retardé les réorganisations décidées pour assurer la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, jusqu'à ce que l'existence de l'entreprise soit menacée »... « texte qui aurait conduit le juge à exercer son contrôle sur des choix de gestion de l'entreprise » précisait « cette disposition aurait desservi cette exigence en retardant des réorganisations inéluctables et conduit aussi à plus de licenciements ».

Le critère de « sauvegarde de la compétitivité » s'est substitué définitivement à « Intérêt de l'entreprise » pour justi-

fier une réorganisation depuis 1995 (Soc. 25 avr. 1995, *Videocolor Thomson Tubes et Displays*) et le contrôle du juge du fond s'exerce pour chaque espèce sur les difficultés économiques alléguées en termes de « sauvegarde de compétitivité ». Cette analyse met en cause, fusse indirectement, des choix de gestion. L'Assemblée plénière de la Cour de cassation (Ass. plén. 8 déc. 2000, *Sat*, n° 97-44.219, *D.* 2001. Jur. 1125, note J. Pélissier; *GADT*, 4<sup>e</sup> éd. 2008, n° 114-116) a distingué ce qui relevait de l'appréciation du motif économique -la nécessité de suppression d'emplois pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise- de la décision de gestion, c'est-à-dire, le choix de l'employeur entre les solutions possibles. L'expert comptable désigné par le comité avait fait part de son choix adopté par la cour d'appel.

Lorsque les arrêts *Pages Jaunes* (Soc. 11 janv. 2006, *Pages Jaunes*, *D.* 2006. Jur. 1013, obs. E. Chevrier, note J. Pélissier; *ibid.* Somm. 2002, obs. J. Pélissier, B. Lardy-Pélissier et B. Reynès; *GADT*, 4<sup>e</sup> éd. 2008, n° 114-116) avaient précisé que ne pouvait être reproché « à l'employeur d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché dans les meilleures conditions », la Cour de cassation, en réponse à certains commendants (V. not. J.-Y. Frousin (ou Frouin ????), *RJS* 2006. 187), précisait aussitôt que les mutations technologiques en l'espèce révélaient des difficultés futures justifiant les mesures d'anticipation (c'était donc le rattacher à l'art. L. 1233-3 C. trav. sans ambiguïté).

La jurisprudence de la Cour de cassation est fixée et s'en tient à l'appréciation des juges du fond lesquels se réfèrent aux travaux des experts comptables des comités sur l'ensemble des données financières, économiques et sociales pour retenir ou non la sauvegarde de la compétitivité.

Parmi de nombreux exemples sont exclues l'amélioration de la rentabilité (Soc. 1<sup>er</sup> déc. 1999, *Miko*), les difficultés d'une activité dans un secteur en progression au niveau du groupe (Soc. 29 avr. 2009, n° 07-4416, *Kenemetal*). La situation prospère qui écarte toute menace sur la compétitivité (Soc. 29 janv. 2003, *Logidis*) et « la recherche des profits supplémentaires pour répondre aux exigences de la banque qui avait financé l'acquisition du fond » (Soc. 29 mai 2001, *Desrouette et a.*).

Dans l'affaire *VMI* (Soc. 8 déc. 2010, n° 09-43.008, *VMI*), la société anticipait sur le retournement de conjoncture des secteurs industrie-artisanat, le cabinet Syndex qui avait reconnu la baisse régulière des résultats, remarquait les « fortes marges », la structure financière confortable et une trésorerie excédentaire, concluant que la compétitivité du groupe n'était pas menacée. L'employeur s'expliquait sur la complexité du fonctionnement et le détail de sa gestion, la baisse de son activité et de ses résultats sur trois années, la baisse du chiffre d'affaires consolidé du groupe, et le bon résultat en 2004, exceptionnel, dû à la plus-value d'une cession d'un ensemble immobilier.

Pour la Cour de cassation la cour d'appel « appréciant souverainement les éléments qui lui étaient soumis, a constaté que la situation de l'entreprise et du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient, s'était améliorée à l'époque du licenciement et fait ressortir que la réorganisation invoquée répondait seulement à un souci de rentabilité ».

Ainsi, les juges du fond ne se livrent pas à une analyse économique et ne retiennent pas l'anticipation de moyen ou long terme concernant une réduction des coûts des investissements, d'amélioration d'une situation financière, mesures préventives d'un avenir incertain. Les décisions les plus récentes concernant la « sauvegarde de la compétitivité » imposent qu'elle soit liée à des difficultés économiques qui n'apparaissent pas tant que l'entreprise, ou le groupe, connaît une situation saine a fortiori profitable.

Le Doyen Waquet avertit que le licenciement ne devrait être qu'une « solution ultime » bien que les réorganisations n'aient pas à être différées jusqu'à ce que l'existence de l'entreprise soit menacée. Encore faut-il que la preuve soit rapportée du caractère inéluctable de la réorganisation pour une difficulté présente et déterminée.

### III. - Il n'y a pas lieu de réglementer particulièrement pour des « licenciements boursiers »



Par nature, il est démontré qu'ils n'existent pas et la création prétorienne de la « sauvegarde de la compétitivité » exclut la prise en compte de l'ensemble des données et des analyses de l'entreprise sur son « risque de compétitivité » à terme et les arbitrages qu'elle doit faire.

La logique économique du chef d'entreprise et celle du juge social ne se rejoignent pas quant au moment (curseur adéquat) pour prendre des mesures de réorganisation entraînant des licenciements. Pour autant le tissu économique français est composé de petites entreprises respectueuses de l'intérêt des salariés et du capital humain, soucieuses de la préservation des emplois des hommes et des femmes essentiels pour eux-mêmes, pour l'entreprise et pour l'économie. Quel

moment pour anticiper les difficultés à venir ? Faut-il ou non accepter une gestion prudente et une analyse des risques qui puisse faire objet d'une véritable discussion au regard des impératifs de l'entreprise concernée ?

Dans nos sociétés, désormais participatives, s'il existe encore des zones d'affrontement, il serait sain qu'il y ait un échange qui permette de faire le point en tenant compte de toutes les composantes et en intégrant le moyen et le court terme.

Peut-on laisser au seul expert du comité l'appréciation du bon moment pour la réorganisation par une analyse économique partielle ? Il est nécessaire que chacun joue son rôle pour la pérennité de l'entreprise et de l'emploi. Entreprises et parties prenantes sont concernées.

Aucune nouvelle législation n'est techniquement nécessaire pour les « licenciements » improprement déclarés « boursiers ». En revanche, dans un monde économique, transformé par les crises, l'analyse de moyen et long terme de l'entreprise, pour l'emploi et pour son équilibre économique mérite des innovations techniques et juridiques (renforcement de GPS, des transformations d'emploi, etc...). À défaut d'une réglementation, ces questions mériteraient des regards croisés,

« »

CO

CONTROVERSE

