



LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF



Dans notre édition précédente, nous avons abordé, dans un chapitre I, la définition du licenciement économique à travers les décisions des tribunaux, dans un chapitre II, la procédure en matière de licenciement économique en nous attachant à détailler les mesures communes au licenciement individuel et au licenciement collectif, en faisant état du respect des règles de priorités en matière de débauchage et du respect des dispositions relatives aux salariés protégés.

Par conséquent, il nous reste à traiter dans cette édition des règles de procédures particulières propres aux licenciements collectifs économiques, en nous attachant à définir le caractère collectif du licenciement, et à évoquer les dispositions contenues dans l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui viennent l'encadrer, ainsi que les garanties offertes aux salariés licenciés, prévues par ladite Convention, avant d'aborder, dans notre prochaine édition, un dernier volet consacré à la notification du licenciement économique individuel ou collectif et aux suites de la rupture.

LES RÈGLES DE PROCÉDURES PARTICULIÈRES PROPRES AUX LICENCIEMENTS COLLECTIFS ÉCONOMIQUES

En plus du respect des règles de priorité en matière de débauchage fixé par l'article 6 de la loi n° 629 et du respect des dispositions relatives aux salariés protégés que nous avons vus dans notre édition précédente et qui sont des règles d'ordre public incontournables, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif économique doit se soumettre à des règles particulières qui sont encadrées par un avenant à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail qui a été étendu à l'ensemble des entreprises. Il est nécessaire de bien connaître toutes ces dispositions car elles engagent la responsabilité du chef d'entreprise.

Mais avant de détailler toutes ces mesures, il est important de définir le caractère collectif du licenciement économique.

➤ Définition du caractère collectif du licenciement économique

Le législateur monégasque n'a pas défini le licenciement collectif mais la jurisprudence a admis que : "revêt un caractère collectif le licenciement d'au moins deux salariés fondé sur une cause commune."

➔ Pourquoi le chiffre 2 ?

Les tribunaux se sont basés sur la volonté des partenaires sociaux, contenue dans l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, pour juger, comme l'a fait [le Tribunal du Travail, le 30 juin 2005, dans une affaire opposant C.B. à la SAM I.B.P.](#) que : "En l'absence de seuil défini par les partenaires sociaux, il convient donc de considérer que revêt un caractère collectif le licenciement d'au moins deux salariés ayant une cause commune." La Cour de révision a retenu ce même raisonnement, le 6 septembre 2006, dans la même affaire.

[Le Tribunal du Travail, le 12 mai 2011, dans une affaire opposant M.P. c/ SAM R., a jugé que](#) : "Attendu, s'agissant de la qualification collective ou non du licenciement, que le seuil de 10 salariés invoqué par la société défenderesse, s'il constitue un plancher à atteindre pour certaines dispositions de la législation sociale (élection de délégués du personnel, délai d'information des délégués dans le cadre de l'article 9 de

l'avenant sus-cité (n° 12) n'est nullement érigé par la loi en seuil de déclenchement de la qualification de licenciement collectif;"

"Attendu que tout licenciement de deux personnes au moins pour un même motif est un licenciement collectif (voir notamment B. c/ B.P.B., TPI du 23 mars 2006)."

[Très récemment, cette définition a été notamment rappelée par la Cour d'appel dans l'affaire A.M. c/ C.M.B. le 6 mai 2014](#), qui a jugé que : "enfin le droit monégasque qualifie de licenciement économique collectif, le licenciement d'au moins deux salariés fondé sur une cause économique commune..."

S'il n'est pas nécessaire, comme l'ont jugé les tribunaux, que les licenciements soient notifiés simultanément, ceux-ci doivent l'être dans une période de temps voisine. Toutefois, le quantum des effectifs ne constitue pas une condition suffisante de la reconnaissance du caractère collectif. Il faut aussi une cause commune.

[Il en a été jugé ainsi par le Tribunal du Travail, le 14 juillet 2014, dans une affaire opposant S.F. à la SAM F.](#), que deux ruptures, quand bien même elles n'ont pas été notifiées simultanément, relèvent d'une cause commune et s'inscrivent dans le cadre d'un licenciement économique collectif. "En l'espèce, le licenciement de J.P. pour suppression de poste lui a été notifié le 15 avril 2008 en raison d'une très forte diminution d'activité consécutive à l'expiration du contrat de fourniture de soufre avec la société G. Outre que les motifs de cette rupture et de celle du contrat de travail de S.F. sont identiques, il apparaît que la Commission de licenciement saisie de la situation de la demanderesse s'est réunie le 4 avril 2008, soit à une époque très proche, et n'a pas donné son assentiment, en sorte que le licenciement n'a été prononcé que le 13 juin 2008, vraisemblablement à l'issue de la période de protection de trois mois des candidats à l'élection des délégués du personnel (premières élections annulées le 6 février 2008 et date exacte des nouvelles élections non précisées). Il s'en suit que ces deux ruptures, quand bien même elles n'ont pas été notifiées simultanément, relèvent d'une cause commune et s'inscrivent dans le cadre d'un licenciement économique collectif."

➤ Le respect d'une procédure particulière

- [L'application de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail : l'information et la consultation des délégués du personnel](#)

○ [La présentation des projets de licenciements économiques collectifs aux représentants du personnel](#)

À partir du moment où la rupture du contrat de travail s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif, le chef d'entreprise est tenu de respecter des dispositions particulières fixées par l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail sur la sécurité de l'emploi, rendu obligatoire par l'arrêté d'extension du 28 juillet 1970, pour tous les employeurs des entreprises industrielles et commerciales appartenant aux secteurs professionnels compris dans son champ d'application et, en particulier, ses articles 6 et suivants.

L'avenant n° 12 a été signé par les partenaires sociaux (Fédération Patronale Monégasque (F.P.M.), aujourd'hui dénommée Fédération des Entreprises Monégasque (FEDEM), et l'Union des Syndicats de Monaco (U.S.M.) afin notamment d'établir un dialogue entre employeurs et représentants du personnel (voire même avec le personnel).

Les signataires de cet accord ont instauré au profit des délégués du personnel, un droit d'information et de consultation sur les projets de licenciements collectifs pour raison économique. Ceux-ci n'ont subordonné la saisine des représentants des salariés à aucune condition en termes d'effectifs (de salariés licenciés). Aussi, à partir de deux licenciements pour motif économique relevant d'une cause commune, la société est tenue de respecter les dispositions de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail et notamment de soumettre les projets de licenciements économiques collectifs aux représentants du personnel.

[Il en a été jugé ainsi par le Tribunal du Travail, le 11 janvier 2007, dans une affaire opposant J.S. à la SAM M.](#), que "les signataires de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale du Travail, visant à instaurer au profit des délé- ●●●

... Le licenciement économique collectif

gués du personnel un droit d'information sur les projets de licenciement collectif pour raison économique, n'ayant subordonné la saisine des représentants des salariés à aucune condition en terme d'effectifs, le nombre de 10 salariés visé aux articles 9 et 10 représentant seulement le seuil à partir duquel l'employeur a en outre l'obligation de respecter un délai entre la réunion des délégués et sa décision définitive, dont la durée varie en fonction du nombre de licenciements envisagés, revêt un caractère collectif tout licenciement d'au moins deux salariés ayant une cause commune (Cf. jugement du Tribunal du travail, B. c/ SAM. B.P.B., du 30 juin 2005 - TPI du 23 mars 2006).

La réorganisation destinée à assurer la pérennité de l'entreprise impliquant la suppression de "certains postes" invoquée par la SAM M. Exploitation, dans la correspondance en date du 2 juin 2005 concernant, outre J.S., E.P. dont le licenciement a été mis en œuvre le même jour pour un motif libellé en des termes identiques, la SAM M. avait bien, en l'espèce, l'obligation de soumettre son projet de licenciement économique au délégué du personnel élu par les salariés (dont l'effectif excédait assurément le seuil de 10 imposé par l'article 1^{er} de la loi n° 459) de cet établissement. Cette obligation n'ayant pas été respectée par la SAM M., la violation de l'avenant n° 12 dénoncée par J.S. est suffisamment caractérisée. Le rôle essentiel dévolu au délégué du personnel résidant dans la faculté de présenter toutes suggestions de nature à réduire le nombre des licenciements envisagés, la méconnaissance par la SAM M. des dispositions de l'avenant n° 12 susvisé a privé J.S. d'une chance de ne pas être licencié."

La Cour d'appel, le 20 mars 2012, a confirmé un jugement du Tribunal du Travail du 12 mai 2011, dans une affaire R. c/ P., et jugé que le défaut de consultation des délégués du personnel, consécutif à un défaut préalable d'organisation d'élections de tels délégués, constitue une carence commise par l'employeur dans la mise en œuvre du licenciement collectif d'ordre économique. La Cour a rappelé que c'est à l'employeur qu'incombe l'organisation d'élections de délégués du personnel.

À ce titre, il est important de souligner que conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 459 : "Il est institué des délégués du personnel dans :

- Tous les établissements industriels, commerciaux ou agricole,
- Les offices ministériels,
- Les professions libérales,
- Les sociétés civiles,
- Les syndicats professionnels et les associations ou toute autre personne morale de droit privé quelles que soient leurs formes et leur objet où sont occupés habituellement plus de 10 salariés."

Le nombre de délégués à élire dépend du nombre de salariés de l'entreprise compris dans l'effectif : conformément à l'article 4 de la loi n° 459, le nombre de délégués est fixé comme suit :

de 11 à 25 salariés	1 délégué titulaire, 1 suppléant
de 26 à 50 salariés	2 délégués titulaires, 2 suppléants
de 51 à 100 salariés	3 délégués titulaires, 3 suppléants
de 101 à 250 salariés	5 délégués titulaires, 5 suppléants
de 251 à 500 salariés	7 délégués titulaires, 7 suppléants
de 501 à 1000 salariés*	9 délégués titulaires, 9 suppléants

* + 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

(Pour plus d'informations, se reporter à la note juridique établie dans le Monaco Business News n° 24 consacrée aux délégués du personnel.)

→ Que faire en l'absence de délégué du personnel dans l'entreprise ?

L'article 11 de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale du Travail prévoit dans son dernier alinéa que : "Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ou en l'absence de délégué

du personnel, la Commission Paritaire de l'Emploi sera saisie dans le cadre de ses attributions précisées à l'article 3". Lequel article 3 nous renvoie à l'examen, en cas de licenciements collectifs, des conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation. La lecture de ces articles nous permet de supposer que l'employeur, qui doit rechercher des solutions satisfaisantes au sein de l'entreprise, doit logiquement, en l'absence de délégué du personnel, consulter les salariés et que cette recherche de solutions ne peut se faire que par la production des mêmes documents cités dans le titre II de l'avenant n° 12, antérieurement à la saisine de la Commission Paritaire de l'Emploi.

C'est la position admise aujourd'hui par l'Inspection du Travail qui, dans la pratique, lorsqu'elle est saisie pour réunir la Commission Paritaire de l'Emploi, vérifie systématiquement si les salariés ont été consultés lorsqu'il n'y a pas de délégué du personnel dans l'entreprise et s'ils ont eu communication du projet de licenciement économique collectif et Des informations qui sont normalement communiquées aux délégués du personnel.

Concernant la saisine de la Commission en l'absence de délégué du personnel, le Tribunal du travail s'est notamment prononcé dans deux jugements en 2007 et en 2011.

• [Le 27 septembre 2007, dans une affaire opposant C.A. c/ SAM B.P., le Tribunal a jugé que :](#) "L'entreprise qui est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique doit s'efforcer de réduire autant que possible les licenciements en utilisant les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes à l'intérieur de l'établissement concerné, voire même d'un établissement à un autre (article 11)."

"Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura été décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourront être utilisés par eux, et ce sous le contrôle de la Commission Paritaire de l'Emploi, qui aurait dû, en l'absence de délégué du personnel, être saisie en l'espèce, et dont l'une des attributions essentielles consiste précisément à examiner, en cas de licenciements collectifs, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation."

• [Le 12 mai 2011 dans une affaire opposant M.P. c/ SAM R., où le Tribunal a jugé que :](#)

"Attendu en conséquence que l'employeur se devait de respecter les dispositions prévues par l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale du Travail et qu'à cet égard, il ne peut valablement faire valoir que l'Inspection du Travail, informée au moment du licenciement (courrier des 20 mars et 3 avril 2009) n'aurait pas fait de remarque à leur égard, dans la mesure où le Tribunal note que la Direction du Travail a bien indiqué que les licenciements n'appelaient pas d'observation de sa part, mais concernant uniquement le respect des dispositions de la loi n° 629 (relative notamment à l'ordre des licenciements par suppression d'emploi dans une catégorie) et non celui des dispositions de l'avenant n° 12 ;"

"Attendu donc, en premier lieu, qu'en application des dispositions combinées des articles 6 et 11 de l'avenant n° 12, les délégués du personnel doivent être consultés en cas de licenciement collectif pour raison économique."

"Qu'en l'espèce, la SAM R. ne conteste pas qu'elle ne comptait pas de délégué du personnel, alors même qu'elle occupait habituellement plus de dix salariés (14 au moins, liste du personnel pièce n° 3 de la défenderesse) et qu'elle était donc dans l'obligation d'organiser des élections à cette fin aux termes de l'article 1^{er} de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 ;"

"Qu'ainsi donc, cette abstention fautive a privé M.P. de la possibilité de voir se tenir les consultations prévues par les articles sus-cités, qui auraient pu aboutir à un sort autre que le licenciement ;"

"Attendu en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article 17 de l'avenant n° 12 les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux ;"

"Qu'en l'espèce, il n'est pas même fait état de telles recherches de la part de l'employeur, caractérisant également une faute de l'employeur ;"

"Attendu, en troisième et dernier lieu, que la Commission Paritaire de l'Emploi, instituée par les articles 1 à 5 de l'avenant n° 12, a pour tâche notamment, aux termes de l'article 3, d'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;"

"Qu'il est indiqué notamment au sein de l'article 11 alinéa 3 que la Commission est saisie dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, ou en l'absence de délégués du personnel ;"

"Qu'en l'espèce, ladite commission n'a pas été saisie par l'employeur ;"

"Attendu à cet égard que, bien postérieurement, le 28 décembre 2009 et alors que la présente instance était déjà engagée, l'Inspection du Travail, sollicitée par le conseil de la SAM R., indiquait qu'il "avait été décidé en accord avec les partenaires sociaux qu'il n'était pas opportun de réunir systématiquement cette instance lorsque le nombre de licenciements était inférieur à 10 salariés ;"

"Attendu ainsi que l'Administration n'énonce pas un refus systématique de la saisine de la Commission Paritaire de l'Emploi, mais une appréciation au cas par cas, quand moins de 10 salariés sont concernés par un licenciement collectif et que rien ne démontre qu'au moment même du licenciement envisagé un contact aurait eu lieu entre l'employeur et l'Administration aux fins de savoir si la Commission Paritaire de l'Emploi devait se réunir ;"

"Attendu en conséquence de ces trois éléments que M.P. a subi, du fait des carences de l'employeur, une perte de chance de conserver son emploi ou de bénéficier d'un reclassement dans ou hors de l'entreprise, devant entraîner la condamnation de la SAM R. à paiement d'une partie de son préjudice subi ;"

o [La notification aux représentants du personnel, le type de documents à leur remettre et leur rôle :](#)

↳ Conformément à l'article 6 de l'avenant n° 12 : "Lorsque les délégués du personnel sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner **expressément**."

Dans la pratique, il appartient à l'employeur de convoquer les délégués du personnel (ou les salariés comme vu ci-dessus) à une réunion d'information, en leur joignant un ordre du jour précis. Il est fortement recommandé de faire remettre en mains propres, 48 heures au moins avant la réunion, une convocation qui doit impérativement indiquer que l'ordre du jour prévoit l'examen d'un projet de licenciement économique collectif. À défaut de cette précision, les délégués ne seraient pas saisis et aucun délai ne pourrait commencer à courir, comme nous le verrons plus loin.

↳ Conformément à l'article 7 dudit avenant : "En vue d'assurer l'information des délégués du personnel et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle consultatif, **la direction doit leur donner dans un document écrit :**

- Les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés,
- Les catégories professionnelles concernées,
- Ainsi que les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis aux délégués du personnel."

↳ Par ailleurs, l'article 8 du titre 2 de l'avenant n° 12 dispose que : "Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi **des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer les délégués du personnel, les consulter et étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ses prévisions.**

Lorsque l'entreprise consulte les délégués du personnel sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit **les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciements.**"



La lecture de la jurisprudence nous éclaire sur la manière dont ces dispositions doivent être appréciées et appliquées par les chefs d'entreprises en Principauté. Nous avons cru utile de vous délivrer certains attendus très intéressants en la matière.

Il a été notamment jugé par le Tribunal du travail, le 12 mars 2009, dans une affaire opposant L. à la SAM B., que "il n'est pas contesté que la rupture du contrat de travail de la demanderesse s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif et que la société défenderesse était donc tenue de respecter les dispositions de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale du Travail et en particulier ses articles 6 et suivants..." "À cet égard, la SAM B. n'établit pas avoir communiqué aux délégués du personnel le document écrit sus évoqué, prévu par l'article 7 de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale du Travail... lequel n'est même pas versé aux débats alors que le compte rendu de la réunion avec les délégués du personnel, dont l'ordre du jour n'est pas fixé et ne se réfère ainsi nullement au projet de licenciement collectif, démontre que :

- La direction de l'entreprise a décrit la situation économique et a annoncé la suppression de dix postes d'agent de production coefficient 170 sans aborder la question des dispositions relatives à la limitation de ces licenciements
- Les intervenants ont simplement évoqué les suppressions de poste qui pouvaient être envisagées dans le futur pour d'autres employés."

"Il n'est, dès lors, pas justifié que les délégués du personnel ont été en mesure d'exercer effectivement leur rôle consultatif dans le cadre du licenciement collectif d'ordre économique qui concernait la demanderesse, et notamment de formuler et de mettre à l'étude des suggestions en vue d'une éventuelle réduction du nombre des licenciements ou d'un reclassement..." "En définitive, il apparaît que l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans le cadre de l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférerait incontestablement au licenciement intervenu un caractère abusif."

Ce jugement nous rappelle notamment l'obligation de fixer un ordre du jour à la réunion qui aura lieu avec les délégués du personnel pour les informer du projet de licenciement collectif, lequel doit s'y référer explicitement, et aussi la nécessité de communiquer aux délégués du personnel un document écrit, suffisamment explicite. Il nous indique qu'il ne suffit pas d'évoquer simplement la suppression de poste qui pouvait être envisagée dans le futur pour d'autres employés et il nous précise que la carence de l'employeur n'a pas permis aux délégués du personnel d'exercer leur rôle consultatif et de formuler et mettre à l'étude des suggestions en vue de réduire le nombre des licenciements...

Par un autre jugement du 9 décembre 2004, S.I. c/ SAM P.C.M., le Tribunal du travail a jugé que : "Alors que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour raison économique est tenu, en application des dispositions des articles 6 et suivants de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail : d'informer les délégués du personnel lorsque le motif économique résulte d'une décision de restructuration, des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et d'indiquer les dispositions qu'il a pu prendre ou envisage de prendre pour éviter les mesures de licenciement..."

Il résulte des éléments versés aux débats par S.I. que ces dispositions n'ont en l'espèce nullement été respectées par la SAM P.C.M. Qu'en effet, si une réunion dont l'objet était "d'informer officiellement les délégués du personnel sur la situation générale de la société et plus particulièrement sur les licenciements pour motif économique du personnel du secteur technique et de direction" a certes été organisée au sein de la SAM P.C.M., à la demande expresse de l'Inspection du Travail, ladite réunion ne s'est toutefois tenue que le 12 août 2002, alors que le licenciement économique, dont elle avait notamment pour objet de limiter le nombre, était déjà intervenu, S.I. s'étant officiellement vue notifier son

congédiement par lettre en date du 30 juillet 2002. En agissant ainsi, l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférerait au licenciement intervenu un caractère abusif."

Cette décision a été confirmée par le jugement du Tribunal de première instance du 6 avril 2006 et le pourvoi formé à l'encontre de ce jugement a été rejeté par arrêt de la Cour de révision du 6 septembre 2006.

Ce jugement vient à nouveau marquer l'importance des dispositions contenues dans les articles 6 et suivants de l'avenant n° 12 et de leur respect par l'employeur, dans le cadre d'un licenciement économique collectif, plus particulièrement ici, dans le cas d'une décision de restructuration **qui nécessite que l'employeur communique** aux délégués du personnel des informations sur les facteurs économiques et techniques qui sont à l'origine de la situation et qu'il fasse état des dispositions qu'il a pu prendre pour limiter les mesures de licenciement (comme nous pourrions le voir plus loin).

En outre, cette décision nous rappelle que la réunion d'information des délégués du personnel ne peut évidemment pas se tenir après le prononcé des licenciements puisque celle-ci a pour objet d'essayer de limiter les licenciements économiques collectifs.

Dans le même registre, le Tribunal du travail, le 26 juin 2014, dans une affaire opposant J.C. à la SAM C.M. a jugé que :

"Cependant, il est constant que la rupture du contrat de travail de J.C. s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif." "La société défenderesse était donc tenue de respecter les dispositions de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail sur la sécurité de l'emploi, rendu obligatoire par l'arrêt d'extension du 28 juillet 1970, pour tous les employeurs des entreprises industrielles et commerciales appartenant aux secteurs professionnels compris dans son champ d'application, et en particulier ses articles 6 et suivants, lesquels imposent à l'employeur :

- d'informer préalablement les délégués du personnel du projet de licenciement collectif;
- de les consulter;
- et d'étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, en leur fournissant, dans un document écrit, les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduit à présenter ce projet;
- d'informer les délégués du personnel, lorsque le projet de licenciement économique collectif résulte d'une décision de restructuration, des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation, et d'indiquer les dispositions qu'il a pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

À cet égard, si la société a communiqué le 11 février 2011 aux délégués du personnel un document d'information évoquant, de manière très générale, le tassement des prix moyens d'hébergement dans la catégorie d'hôtels quatre étoiles, d'une concurrence clairement positionnée, du souhait de revenir aux fondamentaux de sa catégorie trois étoiles ainsi que la liste des postes et des catégories professionnelles visées, ces considérations qui ne sont accompagnées d'aucune donnée chiffrée concrète, ne permettent pas de déterminer la situation économique réelle de l'entreprise, l'ampleur des difficultés persistant en dépit de l'intervention des repreneurs et la nécessité du nombre de licenciements envisagés.

De même, si le choix des postes visés par le plan relève du pouvoir de direction de l'employeur, la stratégie envisagée pour "revenir aux fondamentaux" en supprimant des postes de cadres et d'agents de maîtrise manquait indéniablement de lisibilité.

Il n'est, dès lors, pas justifié que les délégués du personnel ont été en mesure d'exercer effectivement leur rôle consultatif, de formuler et mettre à l'étude des suggestions en vue d'une éventuelle réduction du nombre de licenciements, étant relevé sur ce point qu'aucun compte rendu des réunions qui se sont déroulées au sein de l'entreprise pendant la procédure

de licenciement collectif économique n'a été versé aux débats et qu'aucune preuve de l'action concrète des délégués du personnel n'a ainsi été fournie (en dépit de l'invitation formulée en ce sens)."

Ce jugement est tout aussi important car il nous renseigne sur le type d'information à communiquer aux délégués du personnel. Le Tribunal se positionne clairement en indiquant que des informations générales, qui ne peuvent révéler la situation économique réelle de l'entreprise, et l'ampleur des difficultés ne suffiront pas à permettre aux délégués du personnel d'exercer effectivement leur rôle consultatif. Dans ce cas de figure, il a été jugé que l'employeur aurait dû communiquer des données chiffrées concrètes.

Par ailleurs, ce jugement nous renseigne sur le fait qu'il est important de rédiger un compte rendu des réunions qui se sont déroulées avec les délégués du personnel, au sein de l'entreprise afin, d'une part, de démontrer que l'employeur a respecté la procédure de saisine des délégués du personnel dans le cadre de licenciements collectifs économiques et, d'autre part, de prouver les échanges qui ont concrètement eu lieu et les actions qui ont été entreprises par l'employeur et les représentants du personnel.

Toujours dans le cadre des informations qui doivent être communiquées aux délégués du personnel, un arrêt de la Cour de révision, du 4 avril 2008, dans une affaire T. c/ M.,

s'est prononcé sur la légalité et les éventuels excès de pouvoir du juge quant à ordonner la communication de documents confidentiels de l'entreprise aux délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur rôle consultatif.

Il a été jugé que : "Il se déduit de la combinaison des articles 7 et 8 de l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail du 5 novembre 1945, qu'en cas de projet de licenciement collectif, tel que prévu au titre 2 dudit avenant, les délégués du personnel, pour jouer un rôle consultatif effectif, doivent bénéficier d'une information économique et technique sincère et suffisante pour remplir ce rôle et ayant souverainement retenu que les documents dont la communication avait été ordonnée par le premier juge (à savoir, la communication d'un acte de cession d'action intervenu deux ans avant la procédure de licenciement; document que la société défenderesse avait estimé être de sa propriété ou de celle de ses actionnaires, ainsi que la révélation du nom des administrateurs qui, en Conseil d'Administration, avaient approuvé une décision d'acquisition des actions d'une autre société), était nécessaire à l'information complète des délégués du personnel, la Cour d'appel... n'a pas excédé ses pouvoirs ni détourné la convention de son objet."

Il se dégage de l'ensemble des textes et des décisions de jurisprudence que les représentants du personnel jouent un rôle essentiel dans le cadre des licenciements économiques collectifs et qu'il ne suffit pas de les réunir pour satisfaire à un certain formalisme mais bien pour partager des informations même s'il n'y a pas de partage du pouvoir de décision, la solution finale appartenant à l'employeur. Les délégués du personnel ne doivent pas seulement être informés, ils ont, comme nous le rappelle la jurisprudence, un rôle consultatif et nous savons, par les textes, que l'employeur doit même étudier avec eux les conditions de mise en œuvre, dans certains cas, de ces prévisions de licenciement économique. Il doit, dans tous les cas, mettre à l'étude les suggestions présentées par les délégués du personnel en vue de réduire le nombre de licenciements.

En plus de l'information et de la consultation des délégués du personnel sur le projet de licenciement collectif, l'avenant n° 12 offre aux salariés des garanties en cas de licenciement collectif d'ordre économique.

► Les garanties prévues en cas de licenciement collectif d'ordre économique

L'avenant n° 12 comporte un titre III intitulé "Garanties prévues en cas de mutation et licenciement collectif d'ordre économique" qui comprend un certain nombre d'articles qui viennent renforcer l'objectif fixé par l'avenant n° 12, qui est de s'efforcer de réduire le nombre de salariés compris dans un ●●●

... Le licenciement économique collectif

licenciement collectif d'ordre économique (dans un but de sécurité de l'emploi comme indiqué très exactement dans le titre de l'avenant n° 12).

Les articles 11 et suivants du titre III prévoient de nombreuses mesures en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique, qui sont :

- Les mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise (comme fixé par l'alinéa 3, article 11 de l'avenant n° 12), pour lesquelles l'employeur doit veiller à ce qu'elles n'aboutissent pas à un déclassement des salariés, en prévoyant des aménagements de poste de travail, des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles (comme fixé par l'article 12, alinéa 2 de l'avenant n° 12), et dans le cas où le déclassement ne peut être évité (l'article 13 de l'avenant n° 12), l'employeur doit assurer au travailleur le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et en cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de l'entreprise (l'article 15 de l'avenant n° 12), l'employeur doit calculer l'ancienneté dans le nouvel établissement en prenant en compte l'ancienneté acquise dans le précédent.
- Les départs naturels ou volontaires qui doivent être facilités dans l'entreprise si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs.
- La mise à l'étude de toutes les suggestions présentées par les délégués du personnel, en vue de réduire le nombre de licenciements, conformément à l'article 11 de l'avenant n° 12.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise ou en l'absence de délégué du personnel, la Commission Paritaire de l'Emploi sera saisie dans le cadre de ses attributions précisées à l'article 3 de l'avenant n° 12.

De nombreuses décisions des tribunaux viennent nous éclairer sur le contenu de ces articles, la façon dont ils doivent recevoir application et le rôle joué par les représentants du personnel dans ce cadre.

À ce titre, un jugement du Tribunal du Travail, du 20 janvier 2005, opposant M.C. à la SAM S., a jugé, suite à la rupture d'un contrat de travail qui s'inscrivait dans le cadre d'un plan de licenciement collectif pour motif économique, que : "Outre le fait que la société n'avait pas donné à ses délégués du personnel, dans un document écrit, toutes les indications utiles de nature à leur permettre d'être pleinement informés et de jouer ainsi efficacement le rôle consultatif qui leur a été dévolu, ni communiqué, alors que le projet de licenciement collectif envisagé résultait d'une décision de restructuration, aux délégués du personnel les facteurs économiques ou techniques se trouvant à l'origine de cette situation, ni encore moins indiqué les dispositions qu'elle avait pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciement (contrevenant ainsi aux dispositions des articles 7 et 8 des accords collectifs susvisés) le Tribunal a constaté a fortiori que la société ne justifiait nullement s'être conformée aux dispositions de l'article 11 de l'avenant précité, lequel lui impartissait la triple obligation suivante :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre de licenciements;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutation interne, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement;
- mettre à l'étude les suggestions présentées par les délégués du personnel, en vue de réduire le nombre de licenciements, aucune des suggestions émises par les intéressés lors des réunions des 20 juin et 6 décembre 2001 n'ayant reçu la moindre suite concrète."

Le Tribunal a jugé que : "Ces violations des dispositions de forme et de fond de l'avenant n° 12, combinées d'une part avec l'absence de mise à jour du registre d'entrées et de sorties du personnel, rendant impossible le contrôle du respect des priorités établi par l'article 6 de la loi n° 629 et d'autre part avec l'allégation par l'employeur d'un motif fallacieux de

rupture, conféraient incontestablement au licenciement intervenu un caractère abusif."

Dans le même registre, le jugement du Tribunal du Travail du 26 juin 2014 opposant J-L.C. à la SAM C.M. précise, dans le cadre d'un licenciement pour suppression de poste résultant d'un licenciement économique collectif, que : "L'article 12 alinéa 1 de l'avenant n° 12 prévoit que : "Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires." L'employeur qui a expliqué, aux termes de la note d'information susévoquée, les conditions de mise en œuvre des mesures relatives au volontariat (maintien d'un emploi par substitution dans la même catégorie professionnelle ou lorsque l'emploi laissé libre peut être occupé par un salarié dont le poste est supprimé) devait motiver :

- en dehors de toute considération personnelle
- son éventuel refus de demande de volontariat (deux demandes en l'espèce), sauf à priver les salariés visés par les suppressions de poste d'une possibilité de reclassement sur les emplois concernés.

Le tribunal ne peut que constater que la défenderesse, qui ne justifie même pas de l'évocation de cette question avec les délégués du personnel, s'abstient de tout éclaircissement (en réponse à l'argumentation de la partie adverse)... Il est également regrettable que la société n'ait pas jugé utile de répondre aux moyens développés par le demandeur concernant l'économie réalisée grâce aux 6 départs volontaires acceptés et expliquer son absence d'incidence sur le nombre de suppressions de poste décidé pour des raisons diverses."

En définitive, le Tribunal a jugé qu'il apparaissait que la défenderesse avait fait preuve de légèreté blâmable dans le cadre de l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférerait incontestablement au licenciement intervenu un caractère abusif.

➤ Les délais à respecter entre la consultation des délégués du personnel et la décision définitive de licenciement

Une fois que les délégués du personnel ont été réunis, l'entreprise qui envisage le licenciement collectif pour motif économique doit respecter certains délais fixés par le titre II de l'avenant n° 12 et plus particulièrement dans les articles 9 et 10.

↳ Conformément à l'article 9 : "Lorsque pour des raisons économiques conjoncturelles une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, respecter un délai entre la date où les délégués concernés par ledit licenciement sont réunis à ce sujet, et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- 8 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50;
- 15 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100;
- 1 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100."

Toutefois, dans la pratique, l'Inspection du Travail recommande souvent à l'employeur de respecter un délai minimum d'un mois, quel que soit le nombre de salariés licenciés, et ce, afin de permettre les échanges constructifs.

↳ Conformément à l'article 10 : "Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé dans un délai maximum de 6 mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises, à une restructuration de l'entreprise ou à un départ de l'entreprise du territoire de la Principauté, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- 1 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200;

– 2 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300;

– 3 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 300.

Ce délai de 3 mois prévu ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et les délégués du personnel, lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières."

Pour étayer ces mesures, nous pouvons citer un jugement du Tribunal du Travail du 17 novembre 1988, dans une affaire opposant A.M. à la société M., qui a jugé que : "Attendu tout d'abord et qu'il convient de rappeler que l'avenant n° 12 à la Convention Collective Nationale du Travail, sur la sécurité de l'emploi dispose, en son article 10, que : "Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé dans un délai maximum de 6 mois, consécutivement à... une restructuration de l'entreprise... le délai d'information... est fixé à 1 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200..."

Qu'en revanche, l'article 9 dispose que ce délai est de 8 jours lorsque le licenciement est envisagé pour des raisons économiques conjoncturelles;

Or, attendu qu'il résulte de l'ensemble des pièces produites que, tant dans la note d'instruction générale de la société M. du 12 juillet 1983, que de la demande des délégués du personnel datée du 16 décembre 1983, l'employeur avait décidé de procéder à une restructuration totale de l'entreprise, dans le cadre de laquelle s'inscrit le licenciement de la demanderesse;

Qu'en effet, la note d'instruction susvisée précise que : "Le Conseil d'Administration de la société M. venant d'approuver la décision de restructuration de l'entreprise, la présente note a pour objet d'indiquer l'esprit de la réorganisation, ses objectifs et les consignes pour sa mise en place";

"... Que dans ces conditions, la société aurait dû faire application de l'article 10 de la convention collective susvisée quant au délai prévu avant de procéder au licenciement, lequel ne pouvait être assimilé à un simple licenciement pour cause économique conjoncturelle, tel que prévu à l'article 9, même si les motifs de la restructuration étaient destinés à rendre l'entreprise plus performante et à assurer sa survie."

Une fois l'information et la consultation des délégués du personnel effectuées, l'épuisement de l'ensemble des mesures en vue de réduire, autant que possible, le nombre des licenciements, et les délais passés l'employeur pourra procéder à la notification du licenciement des salariés qui ont été retenus, en respectant certaines dispositions légales ou jurisprudentielles, avant de solder le compte de ces derniers et leur remettre les documents inhérents à la rupture de leur contrat de travail.

Par ailleurs, l'employeur reste soumis également à certaines règles de priorité de réembauchage pour le cas où la ou les suppressions de poste auraient été seulement ponctuelles.

Enfin, l'employeur devra, conformément à l'article 3 de l'avenant n° 12, saisir la Commission Paritaire de l'Emploi chargée d'examiner (une fois la notification des licenciements intervenue), en cas de licenciement collectif économique, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation auxquelles il doit se soumettre.

Nous verrons toutes ces mesures dans notre prochaine édition.

Nous réservons à l'ensemble de nos membres la possibilité d'obtenir auprès de la FEDEM, ainsi que dans l'accès privatif de son site web, deux fiches techniques abordant ce sujet de manière pratique.