

COMPRESSION D'EFFECTIFS POUR DES RAISONS ECONOMIQUES ET PLAN SOCIAL DE L'ENTREPRISE .



BENCHEIKH Nouredine

Introduction : qu'est ce qu'une compression d'effectifs ?

Avant de répondre à cette question, il n'est pas inutile d'aborder l'origine des licenciements pour cause économique, car tout licenciement n'a-t-il pas finalement un motif économique ? Licencié un salarié insuffisant sur le plan professionnel, fautif trop souvent absent, ne relève-t-il pas également d'une logique économique ?

La notion du licenciement pour cause économique apparaît pour la première fois, dans la jurisprudence administrative française concernant la mise en application de l'ordonnance du 24/5/45 relative au contrôle de l'emploi.

Interprétant l'exigence d'une autorisation administrative préalable pour tout licenciement, le conseil d'Etat considère qu'un tel contrôle ne pourrait s'exercer effectivement qu'en matière de licenciement pour cause économique en raison de la finalité de l'ordonnance à l'exclusion du licenciement pour cause personnelle relevant de la seule compétence du juge judiciaire en cas de litige. (1)

En Algérie, le législateur intervenant par ordonnance du 29/04/1975 n°75/31 relative aux conditions générales de travail dans le secteur privé (2), indique clairement que le licenciement collectif pour motif économique obéit à un régime juridique différent de celui

applicable au licenciement pour cause individuelle, et dispose à l'article 39 que le licenciement pour cause économique n'est régulier qu'après enquête diligentée par l'inspecteur du travail et autorisation préalable de ce dernier.

Désormais, l'employeur qui connaît une "diminution d'activité" nécessitant une compression du personnel à la suite de modifications technologiques importantes ou d'une reconversion de la production, peut procéder au licenciement collectif de tout ou partie de son personnel...

La procédure prévue à cet effet prévoyait deux phases :

- d'abord, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail aux fins de procéder à une enquête sur place et sur pièces, et s'assurer de la validité des raisons invoquées. Il pourrait faire appel à "tout agent spécialisé de l'Etat" et consulter "obligatoirement" les représentants des travailleurs. Il doit ce prononcer dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa saisine.

- ensuite, et en fonction des informations qu'il aurait recueillies, il autoriserait ou refuserait d'autoriser le licenciement.

Cette procédure étant considérée comme spécifique, était limitée au secteur privé.

Le Statut Général du Travailleur (SGT) est intervenu pour généraliser la procédure du licenciement économique et l'appliquer à tous les secteurs, le secteur public notamment.

Cette tendance est confirmée par le législateur puisqu'il intervient en 1982 pour "banaliser" le licenciement économique. Il confirme l'obligation d'obtenir une autorisation de l'inspection de travail. Cependant, l'article 52 du décret exécutif 82/302 du 11/09/1982 relatif aux modalités d'application des dispositions législatives portant relations individuelles de travail donnait plus de pouvoir à l'inspecteur du travail qui se voyait attribuer la compétence d'apprécier la demande de réduction d'horaire, le travail intermittent, la procédure de mise à la retraite anticipée et le transfert du personnel dans d'autres organismes employeurs.

L'inspecteur du travail qui se voyait attribuer la compétence d'apprécier la demande de réduction d'horaire, le travail intermittent, la procédure de mise à la retraite anticipée et le transfert du personnel dans d'autres organismes employeurs.

L'inspecteur du travail est fondé avant de se prononcer sur la demande de compression d'effectifs de vérifier l'ensemble des éléments et pièces justifiant la mesure par voie d'enquête, le cas échéant. L'autorisation n'est délivrée qu'après consultation des représentants "élus" des travailleurs. Pour le secteur "socialiste", l'accord de l'autorité de tutelle est obligatoire. Enfin, l'autorisation ne peut se délivrer sans la consultation du partenaire social. S'agit-il des délégués du personnel ou de ces derniers et des délégués syndicaux? Une lecture de l'article 55 alinéa 2 du décret 82/302 permet la distinction entre "représentants élus" des travailleurs et "instances syndicales". Il est permis donc de conclure que l'avis des instances syndicales est laissé à l'appréciation souveraine de l'inspecteur du travail.

Le décret législatif n'a pas retenu le principe de l'autorisation préalable. Mais cette abrogation a eu pour les employeurs demandeurs un prix. La disparition du contrôle administratif était compensée par un renforcement du rôle du comité de participation et a imposé des conditions rigoureuses de licenciements de quoi leur faire regretter aujourd'hui la défunte autorisation qui éloignait les salariés des tribunaux.

En plus le décret législatif 94/09 a prévu une orientation dont le but est de protéger les intérêts des salariés; il s'agit du développement de mesures d'accompagnement dites "volet social" qui ont pour effet soit de maintenir dans l'entreprise les salariés malgré les difficultés économiques; soit de faciliter leur départ en les aidant à se reconvertir, à se former ou plus simplement à trouver un nouvel emploi.

L'ancienne législation n'a pas prévu de mesures d'accompagnement. Il est simplement imposé un ordre de licenciement par l'ordonnance 75/33. Le SGT prévoyait des modalités d'application