

LICENCIEMENT COLLECTIF

Malgré le contexte financièrement et émotionnellement tendu d'un licenciement collectif, la procédure doit être menée consciencieusement et conformément à la loi, faute de quoi les licenciements pourraient être déclarés abusifs et entraîner l'obligation pour l'employeur de payer des indemnités.

Conditions

Pour être considéré comme licenciement collectif au sens du Code des obligations (art. 335d CO), le renvoi de plusieurs personnes doit remplir deux conditions : premièrement, les congés doivent être donnés par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur; deuxièmement, le nombre de licenciements doit être au moins

- égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs
- de 10% du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs
- égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

A moins d'une convention collective de travail (CCT) contraire, la procédure de licenciement n'est pas applicable dans les entreprises employant habituellement moins de 20 travailleurs. Cependant, dans le canton de Fribourg, ces entreprises ont l'obligation, indépendamment du nombre de travailleurs habituellement employés, d'annoncer tout licenciement concernant au moins 6 personnes au Service public de l'emploi.

Procédure de consultation et obligation d'annonce

Dès que l'employeur envisage concrètement de procéder à un licenciement collectif, il doit communiquer aux travailleurs, respectivement à leur représentation, les renseignements suivants par écrit : les motifs du licenciement collectif, le nombre de travailleurs auxquels le congé doit être signifié, le nombre de travailleurs habituellement employés et la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés (art. 335f CO). Il doit transmettre une copie de cette communication au Service public de l'emploi.

Cette communication constitue le début de la procédure de consultation. Cette dernière donne la possibilité aux travailleurs, respectivement à leur représentation, de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences. La durée de cette procédure n'est pas définie légalement et peut atteindre entre quelques jours et quelques semaines, en fonction de la complexité du cas.

L'employeur doit examiner les propositions des travailleurs et ensuite arrêter sa décision. Le projet de licenciement collectif doit être notifié par écrit au Service public de l'emploi, avec copie aux travailleurs respectivement à leur représentation.



Licenciements et sanctions

Après la notification au Service public de l'emploi, l'employeur peut procéder aux licenciements inévitables. Les rapports de travail se terminent après la fin du délai de congé contractuel ou légal, mais au plus tôt 30 jours après la notification au Service public de l'emploi. Si l'employeur donne des congés sans avoir organisé une procédure de consultation conforme à la loi au préalable, il risque de voir ces licenciements déclarés abusifs. Il pourrait alors être amené à payer une indemnité allant jusqu'à deux mois de salaire à ses employés concernés.

Résumé

Un licenciement collectif doit être préparé et communiqué consciencieusement. L'employeur ne doit notamment pas donner l'impression d'avoir décidé définitivement du licenciement collectif avant d'avoir organisé la procédure de consultation. De plus, il est conseillé aux employeurs de prendre contact avec le Service public de l'emploi assez tôt afin que ce dernier puisse le soutenir de manière optimale dans la recherche de solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif.

Février 2015

