

SESSION 2011

CAPLP
CONCOURS EXTERNE
ET CAFEP

Section : **ÉCONOMIE ET GESTION**

Options : **COMMUNICATION ET ORGANISATION**
COMPTABILITÉ ET GESTION
COMMERCE ET VENTE

ÉCRIT 1
ÉPREUVE D'ÉCONOMIE-DROIT

Durée : 5 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.

De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.

Tournez la page S.V.P.

A

Première partie - Note de synthèse (10 points)

Vous vous intéressez au phénomène de délocalisation, tant dans ses aspects économiques que juridiques.

Au moyen de la documentation fournie en annexe, il vous est demandé de rédiger une note de synthèse d'environ 1500 mots (à plus ou moins 10%, les signes de ponctuation n'étant pas considérés comme des mots) en tenant compte des indications suivantes :

- caractériser votre note de synthèse en lui donnant un titre,
- prendre appui exclusivement sur les documents fournis en annexe,
- ne pas formuler d'opinion personnelle dans la note.

La qualité de la rédaction (structure, syntaxe, orthographe, etc.) et la restitution fidèle du contenu des documents annexés (en évitant la paraphrase) seront pris en compte dans la notation.

Liste des documents fournis en annexe :

Document n°1 - Délocalisation et réduction d'effectifs dans l'industrie française, INSEE, L'Économie Française - 2005-2006

Document n°2 - Philips : une production trop encombrante, Nathalie BENSANEL, AFP et Libération.fr - 25/08/2003

Document n° 3 - La direction de Philips confirme la fermeture définitive du site de Dreux, LEMONDE.FR - 19/02/2010

Document n° 4 - Les salariés du site Philips de Dreux reprennent le travail, La Tribune.fr - 22/02/2010

Document n°5 - Une désindustrialisation difficile à enrayer, Yves MAMOU, LEMONDE.FR - 22/02/2010

Document n°6 - La relocalisation aux quatre points cardinaux, Dominique PERRIN, Challenges - 25/02/2010

Document n°7 - Apple admet que ses sous-traitants ont fait travailler des enfants, Malcolm MOORE, Telegraph.co.uk - 27/02/2010

Document n°8 - La place du droit du travail dans les processus de restructuration, Philippe WAQUET in "Délocalisations, normes du travail et politiques d'emploi. Vers une mondialisation plus juste ?" - La Découverte 2005 - page 237

Document n°9 - Restructurations et délocalisations, Christophe RADÉ - Droit social n° 3 mars 2006 - pages 289 et suivantes.

Document n°10 - ARENA, le groupe qui voulait augmenter ses marges, Entreprises & Carrières n°962 du 7 au 13 juillet 2009 - page 27

Document n°11 - La justice condamne les PSE bâclés, Anne BARIET - Entreprises & Carrières n°962 du 7 au 13 juillet 2009 - page 23

Document n°12 - Reclassement économique à l'étranger : quels postes proposer et à quel prix ? RF social n° 98 - Juin 2010 - page 18

Document n°13 - Délocalisation d'entreprise et relations collectives de travail Bernard TEYSSIE - Droit social n° 7/8 - Juillet-août 2005 - pages 764 et suivantes.

Seconde partie - Réponses argumentées (10 points)

Vous répondrez, selon votre choix, à l'une des deux séries de questions suivantes :

Série 1 - Questions à caractère juridique

Le contrat représente un instrument juridique incontournable, qui régit les relations entre les personnes, tant sur le plan professionnel que dans la majorité des actes de la vie quotidienne.

- 1 – Définissez la notion de contrat. Présentez ses éléments constitutifs et ses conditions de validité.
- 2 – Définissez la notion d'obligation et présentez deux exemples d'obligations liées à des contrats.
- 3 – Le contrat de travail crée un lien particulier entre les parties.
Précisez de quel lien il s'agit ainsi que ses conséquences pour le salarié.
- 4 – Expliquez en quoi les contrats administratifs dérogent au principe de la force obligatoire des contrats. Précisez les conséquences juridiques de ces « exceptions ».
- 5 – Justifiez, au moyen d'une argumentation juridique étayée d'exemples, l'assertion selon laquelle le droit français évoluerait, en matière de contrats, vers un droit négocié.
(répondre en une trentaine de lignes maximum)

Série 2 - Questions à caractère économique

- 1 – Définissez la notion d'élasticité de la demande et illustrez cette notion à l'aide d'un exemple.
- 2 – Présentez le mécanisme de formation des prix dans le cadre théorique de la concurrence pure et parfaite en précisant les postulats de la théorie.
- 3 – La notion de produit intérieur est de plus en plus contestée comme indicateur de la richesse produite par une nation. En vous appuyant sur des approches théoriques récentes, présentez d'autres indicateurs pertinents pour réaliser cette évaluation.
- 4 – Présentez le rôle des marchés financiers, dans le contexte actuel de mondialisation des économies.
- 5 – Dans sa « Théorie des finances publiques », R. Musgrave distingue trois types de fonctions dans l'intervention de l'État : fonctions d'allocation, de stabilisation, de redistribution. Après avoir brièvement défini chacune de ces fonctions, vous indiquerez la place de la fonction de redistribution dans l'économie nationale actuelle.
(répondre en une trentaine de lignes maximum)

Annexe : dossier documentaire

Document n° 1 - Délocalisation et réduction d'effectifs dans l'industrie française

INTRODUCTION

Les délocalisations font l'objet de nombreux débats et suscitent l'inquiétude de l'opinion depuis plusieurs années. Dans la période récente, quelques fermetures spectaculaires d'établissements ont alimenté cette inquiétude.

Délocalisation et ouverture internationale

Les délocalisations ne sont qu'une facette de l'ouverture des économies, souvent qualifiée de « mondialisation ». Ainsi, la problématique des délocalisations ne doit pas être confondue avec celle, plus large, de la *concurrence internationale*, ni avec celle de la *localisation d'unités nouvelles*. Une délocalisation peut être définie comme la décision par une entreprise ou un groupe de substituer une production à l'étranger, éventuellement sous-traitée, à une production initialement effectuée en France. Il ne s'agit que d'une des conséquences de la concurrence internationale, qui englobe d'autres phénomènes, par exemple la disparition d'entreprises françaises qui ne peuvent pas faire face à la concurrence des entreprises étrangères.

La concurrence des pays à bas salaires focalise les inquiétudes au sein de pays développés depuis plus de dix ans. En 1993, le rapport Arthuis s'interrogeait déjà sur le danger que représentait la concurrence des pays émergents pour l'industrie française. Les phénomènes qui avaient alors été identifiés demeurent d'actualité. Les coûts des facteurs de production restent très différents entre les pays occidentaux et les pays émergents. Si on en croit la théorie néo-classique des échanges internationaux, l'ouverture à des pays à plus bas salaires aurait des effets globalement positifs mais ne bénéficieraient pas à tous les agents économiques, posant le problème du partage des gains ainsi obtenus pour indemniser les perdants. Elle pourrait en effet se traduire par une pression à la baisse des rémunérations de la main-d'œuvre peu qualifiée des pays industrialisés de longue date ou, en cas de rigidités salariales, par une hausse du chômage de cette catégorie de main-d'œuvre.

Avec l'internationalisation croissante des entreprises, ces effets de la concurrence des pays à bas salaires prennent une forme supplémentaire : celle de restructurations géographiques d'entreprises multinationales induisant, entre autres, des mouvements de délocalisation vers les économies à main-d'œuvre moins chère.

Un phénomène limité ?

Cependant, il serait excessif de conclure que les différences de coûts de la main-d'œuvre devraient à terme mener à la délocalisation de l'ensemble de l'industrie des pays développés vers les pays à bas salaires. De nombreux économistes défendent même l'idée opposée : le phénomène resterait d'ampleur limitée. Il existe en effet des freins naturels à la délocalisation d'unités de production nationales vers l'étranger.

D'une part des considérations de coûts d'opportunité interviennent. Lorsque des unités de production existent déjà sur le territoire national, les coûts fixes d'implantation ont déjà été payés et ne peuvent pas, pour l'essentiel, être récupérés par l'entreprise (on parle de « *sunk costs* » ou coûts fixes irréversibles). Le déplacement de ces unités de production vers des pays à bas salaires impliquerait de payer une seconde fois ces coûts d'implantation. Il ne suffit donc pas que les coûts de production à l'étranger soient inférieurs aux coûts de production sur le territoire national pour qu'une délocalisation ait lieu.

D'autre part produire à l'étranger est coûteux pour les entreprises, du fait de l'éloignement des pays à bas salaires. Une production à l'étranger pour servir le marché national génère en effets des coûts supplémentaires, de transport notamment. La conservation d'unités de production sur le territoire national est également un atout pour vendre sur le marché domestique. Une délocalisation peut alors

générer un coût indirect, en diminuant les ventes ou en augmentant le coût de commercialisation des produits sur le marché français.

Un autre aspect de la problématique est l'émergence de nouveaux marchés. Les pays émergents ne sont pas seulement des concurrents dont les coûts de production seraient plus faibles que ceux des pays développés. Ils sont aussi clients des pays industriels et leur demande devrait s'accroître à mesure que les revenus qu'ils tirent du commerce international augmentent et que leur développement économique s'accélère. Le cas de la Chine est à cet égard éloquent : entre 1993 et 2003, le PIB par tête de la Chine a crû de 214 %, tandis que celui de la France n'a augmenté que de 16%. Ainsi, le poids de la Chine dans les exportations françaises a augmenté de près de 56% entre 1993 et 2003 -avec une tendance très nette à l'accélération en fin de période-, tout en restant à la proportion modeste de 1,5% du total des exportations françaises en 2003.

Ceci nuance quelque peu les craintes concernant les délocalisations qui porteraient sur l'ensemble du système productif des pays industrialisés. L'émergence des pays à bas salaires représenterait aussi de nouveaux débouchés pour les entreprises des pays développés. L'implantation des groupes européens et américains dans les pays émergents relèverait en partie d'une logique de conquête de marché, et pas seulement de diminution des coûts de production. La production y serait avant tout destinée à servir les marchés locaux, et non à être réimportée vers les pays développés. En ce sens, elle ne se substituerait pas, pour l'essentiel, à la production initialement effectuée dans ces pays développés : les délocalisations ne seraient en fait qu'une petite partie des implantations dans les pays émergents.

UNE NOUVELLE APPROCHE MICROÉCONOMIQUE PAR LES IMPORTATIONS INDUSTRIELLES.

Le choix d'une définition

Nous partirons en l'occurrence de la définition suivante. On parlera de délocalisation s'il y a *substitution de production étrangère à une production française, résultant de l'arbitrage d'un producteur qui renonce à produire en France pour produire ou sous-traiter à l'étranger*. Cette délocalisation se définit donc bien au niveau microéconomique : une caractéristique nécessaire est qu'il s'agisse d'une décision d'un producteur bien défini, groupe ou entreprise indépendante. C'est cet agent économique qui choisit, pour satisfaire sa demande, de modifier l'organisation de sa production en fermant ou en limitant les activités d'une unité productrice en France pour lui substituer une production effectuée à l'étranger.

L'autre condition nécessaire est qu'il existe au préalable une production en France et que celle-ci soit bien remplacée par une production à l'étranger. Si une usine ferme en France sans que la production ne soit reprise par un producteur étranger, il s'agira d'un abandon d'activité, plutôt que d'une délocalisation. S'il n'y avait pas de production en France préalable à l'apparition d'un producteur à l'étranger, on parlerait plutôt de *localisation d'une unité nouvelle*.

En revanche, on ne pose aucune condition d'appartenance de la chaîne de production étrangère au groupe ayant délocalisé. De même, on ne précise pas non plus si la délocalisation conduit à créer *ex nihilo* des capacités de production à l'étranger ou à exploiter des ressources déjà existantes. Il peut donc y avoir délocalisation sans investissement du groupe à l'étranger : c'est le cas, par exemple, si le groupe a recours à des sous-traitants étrangers pour remplacer la production qui disparaît en France. C'est également le cas si le groupe se contente d'augmenter la production d'une filiale déjà existante à l'étranger. Au sens microéconomique, une délocalisation n'implique pas nécessairement un transfert direct de capitaux à l'étranger.

Ainsi, à la différence des approches par les données macroéconomiques de commerce international, cette approche fait la part entre ce qui relève de décisions de délocalisation proprement dites et ce qui relève d'effet beaucoup plus diffus de concurrence internationale. Par rapport à l'approche par les flux d'IDE, elle exclut aussi les IDE qui visent à la conquête de nouveaux marchés plutôt qu'à la réimportation des biens produits vers la France. En revanche, contrairement à l'approche par les IDE, elle réintègre bien le cas de délocalisation par sous-traitance.

Cette définition rejoint assez bien les définitions proposées dans le rapport Grignon (2004) qui identifie deux niveaux de délocalisation : le premier repose sur le déplacement physique d'une unité de production à l'étranger et le second, plus large, désigne le recours à la sous-traitance étrangère.

RÉSULTATS

Environ 95 000 emplois industriels auraient été supprimés en France et délocalisés à l'étranger entre 1995 et 2001, soit en moyenne 13 500 chaque année. Compte tenu des incertitudes évoquées à la section précédente, on peut retenir une fourchette large de 9 000 à 20 000 emplois délocalisés par an.

INSEE, L'Économie Française - 2005-2006

Document n° 2 - Philips : une production trop encombrante

Le groupe va fermer ou vendre 50 de ses 150 sites de fabrication, soit un sur trois.

Philips va fermer ou vendre dans les années à venir 50 des 150 sites de production qui lui restent dans le monde, soit un centre de fabrication sur trois. C'est dans une interview publiée samedi par le quotidien néerlandais NRC Handelsblad que le président du groupe électronique hollandais, Gerard Kleisterlee, a annoncé son grand ménage. «*Nous allons fabriquer seulement des produits qui nous permettront de nous distinguer de nos concurrents*», explique le PDG de Philips.

Le groupe poursuit donc sa cure d'amaigrissement, avec un seul objectif : dégager des résultats financiers positifs, ce qui passe forcément par une politique active de réduction de coûts. Kleisterlee l'a d'ailleurs expliqué très clairement samedi : «*Ces mesures sont destinées à réduire les coûts mais ne signifient pas que Philips va se retirer d'importants marchés, poursuit-il. La fabrication de produits simples comme des ampoules sera assurée par d'autres producteurs dans des pays à bas coûts salariaux.*» Il avait déjà laissé entendre auparavant que Philips tenterait de se concentrer davantage sur le marketing et les innovations de préférence à la production.

Réorganisation.

En cinq ans, Philips a déjà fermé ou vendu 120 sites de production dans le monde. Depuis que Kleisterlee a pris ses fonctions en mai 2001, il a supprimé 50 000 emplois. Actuellement, le groupe emploie 170 000 personnes. Après la restructuration de l'activité semi-conducteurs, qui fut le principal chantier du conglomerat (les ventes de puces représentent un cinquième de l'activité du groupe), Philips s'est attaqué fin juillet à la réorganisation de sa division électronique grand public, particulièrement affectée par la baisse des ventes de téléphones portables ou de téléviseurs. Philips Electronique grand public entend se concentrer désormais sur trois domaines de produits, à savoir les écrans essentiellement les écrans plats, les instruments de réseaux multimédia, et les produits de communication, vidéo et audio mobile. La direction espère parvenir à réaliser des économies de coûts annuelles de 400 millions d'euros à partir de fin 2005.

Combien d'emplois sont concernés ? Quels établissements ? Dans quels pays ? Pas de réponse à ces questions. Juste une indication tirée de l'expérience : les suppressions d'emplois ne font pas peur à la direction de Philips. En France où le groupe emploie environ 10 000 personnes, un accord dit de «*méthode*» a été signé le 6 mars 2003 par la direction de Philips France et ses syndicats «*sur les mesures d'accompagnement social en cas de problèmes d'emploi*» (un accord qui tient compte de la loi Fillon du 3 janvier 2003 sur la relance de la négociation collective en matière de licenciement économique).

Bénéfice.

L'annonce de nouvelles fermetures d'usines intervient alors que le groupe avait annoncé à la mi-juillet un bénéfice net de 42 millions d'euros au deuxième trimestre 2003, contre une perte nette de 1,355 milliard d'euros à la même période en 2002. Ce résultat avait dépassé les prévisions des analystes, qui tablaient sur un retour du géant de l'électronique juste à l'équilibre, suite à plusieurs mois de pertes.

Nathalie BENSANEL, AFP et Libération.fr - 25/08/2003

Document n° 3 - La direction de Philips confirme la fermeture définitive du site de Dreux

Philips à Dreux, c'est fini. *"Il n'y aura plus d'emplois Philips à Dreux prochainement"*, a réaffirmé, vendredi 19 février, le président de Philips France, Joël Karecki, lors d'une conférence de presse à Paris. La veille, la direction de Philips France avait fait un geste en autorisant les salariés de l'usine de Dreux à accéder au site fermé depuis lundi, tout en confirmant l'arrêt de la production, un geste symbolique mais insuffisant, selon le personnel. La direction s'est, en outre, engagée à renouer les discussions avec les représentants du personnel, qui avaient assigné l'entreprise en référé devant le tribunal de grande instance de Chartres pour faire notamment reconnaître le lock-out du site. Le tribunal, saisi par les salariés sur *"l'absence d'avis du comité d'établissement et du comité central d'entreprise"* sur le plan social, doit rendre à 15 heures un jugement en référé. Les salariés se réuniront en AG à l'issue de la décision.

M. Karecki a reconnu *"un certain nombre de problèmes de communication"* qui ont été *"difficiles à vivre par les salariés"*. *"C'est sûr qu'il y a eu une collision dans notre communication avec l'annonce d'autres événements sociaux en France"*, a-t-il poursuivi sans plus de précision. *"L'obligation que l'on a eue de proposer les jobs en Hongrie à 450 euros, qui est une obligation légale pour une entreprise internationale comme la nôtre, est quelque chose de dramatique en termes d'impact"*, a-t-il reconnu. Les salariés s'étaient dit choqués de recevoir, après l'annonce de la fermeture du site, des propositions pour être opérateurs à Szekesfehervar, en Hongrie, en CDI payés 450 euros par mois, sur douze mois, avec la condition de pratiquer la langue hongroise.

Lemonde.fr - 19/02/2010

Document n° 4 - Les salariés du site Philips de Dreux reprennent le travail

Les salariés de Philips de Dreux reprennent le travail ce lundi. Christian Estrosi, ministre de l'Industrie, a déclaré qu'il faut *"qu'il y ait une activité industrielle qui soit garantie à chaque salarié. Si ces garanties ne sont pas apportées, Philips ne peut pas fermer son activité"*.

Le site était fermé depuis une semaine. D'ailleurs, vendredi matin le président de Philips France, Joël Karecki, lors d'une conférence de presse à Paris avait affirmé : *"Il n'y aura plus d'emplois Philips à Dreux prochainement"*. Mais, coup de théâtre, le tribunal de grande instance de Chartres a ordonné, vendredi, la reprise du travail - sous peine d'une astreinte de 25.000 euros par jour - et la *"suspension du projet de licenciements collectifs"* dans l'attente d'une meilleure consultation des représentants du personnel.

Les syndicats FO et CGT et les élus du comité d'entreprise avaient saisi le TGI de Chartres en référé lundi à la suite de la décision de Philips d'arrêter la production avant d'avoir notifié aux salariés leur licenciement. Les syndicats et les élus du personnel avaient également saisi la justice pour faire reconnaître *"l'absence d'avis du comité d'établissement et du comité central d'entreprise"* sur le plan social. Cet avis - qu'il soit favorable ou non - doit être rendu pour que la procédure d'information-consultation des instances représentatives du personnel soit considérée comme close.

"Brutalité" de la fermeture

Depuis octobre, le personnel sait que la direction veut fermer le site d'assemblage de téléviseurs à écran plasma, déjà touché par deux plans sociaux, l'un en 2005 (350 emplois supprimés) et l'autre en 2008 (279 emplois supprimés), en raison de pertes importantes, de 413 millions d'euros en 2008. Les 212 salariés de l'usine avaient reçu samedi 13 février une simple lettre les invitant à ne plus se rendre à leur poste de travail, sans se voir notifier leur licenciement. Ils avaient trouvé les portes closes le lundi suivant.

Cette semaine, le ministre s'était déclaré *"choqué"* de la *"brutalité"* avec laquelle l'usine avait été fermée et la production arrêtée. Joël Karecki avait reconnu *"un certain nombre de problèmes de communication"* qui avaient été *"difficiles à vivre par les salariés"*. *"L'obligation que l'on a eu de*

proposer les jobs en Hongrie à 450 euros, qui est une obligation légale pour une entreprise internationale comme la nôtre, [a été] quelque chose de dramatique en termes d'impact", avait-il reconnu.

A l'issue d'une réunion jeudi avec le ministre de l'Industrie, Christian Estrosi, la direction de Philips Dreux avait autorisé les salariés de l'usine à accéder au site, notamment pour venir chercher des effets personnels. Elle s'était également engagée à reprendre le dialogue avec les instances représentatives du personnel.

Le climat social est décidément tendu en France ces derniers jours avec, outre ce conflit chez Philips, celui chez Ikea pour les salaires ou chez Total sur les raffineries et la menace de fermeture du site de Dunkerque. L'annonce d'augmentation des dividendes par les entreprises cotées alors que les hausses de salaires restent limitées - sauf chez EDF où le nouveau PDG a conclu avec les syndicats un accord prévoyant une hausse des salaires de 4,4% cette année - ne risque pas de calmer les esprits.

La Tribune.fr - 22/02/2010

Document n° 5 - Une désindustrialisation difficile à enrayer

Nicolas Sarkozy a raison de s'inquiéter : la position industrielle de la France ne cesse de se dégrader. En 2010, l'industrie emploie 500 000 personnes de moins qu'il y a dix ans. Le secteur salarie 3,3 millions de personnes contre 3,8 millions en 2000. Une étude de la direction du Trésor intitulée "*La désindustrialisation en France*", consultable sur le site Internet du ministère des finances, estime que deux millions d'emplois ont disparu en trente ans.

Le secteur manufacturier français participe à hauteur de 16 % à la création de richesses alors que la moyenne s'établit à 22,4 % dans les pays de la zone euro et à 30 % en Allemagne. Sur trente ans, la perte de valeur ajoutée est de 40 % selon l'étude du Trésor précitée.

Pourtant, en termes de recherche et de développement (R&D), les investissements rapportés au produit intérieur brut (PIB) sont supérieurs en France à ceux effectués en Allemagne et au Japon dans les secteurs suivants : chimie, machines et équipements, machines électriques, technologies de l'information et transports. Mais, du fait d'une orientation vers des activités peu intenses en R&D, l'industrie française est en position de faiblesse par rapport à d'autres pays concurrents, notamment l'Allemagne. C'est ce que souligne le rapport issu, le 10 février, des états généraux de l'industrie organisés par le ministre de l'industrie, Christian Estrosi.

L'export s'effrite

Fer de lance des exportations (75 %), l'industrie française voit ses parts de marché s'effriter. La part de la France dans les exportations mondiales a régressé, passant de 5,8 % en 1995 à 3,8 % en 2008. Une baisse qui s'explique par la montée en puissance de la Chine et son corollaire, la délocalisation de la production nationale vers les pays à bas coûts de main-d'œuvre.

Si l'on en croit Elie Cohen, directeur de recherches au CNRS, le dévissage industriel de l'Hexagone n'a guère de chances d'être stoppé. Il risque plutôt d'empirer. Tout d'abord car, en cette période de postcrise financière, les investissements industriels se concentrent dans les pays à forte croissance, c'est-à-dire en Asie. Un groupe comme Air liquide consacre 80 % de ses investissements à cette zone contre 50 % avant la crise. Ensuite, parce que l'euro fort affaiblit les exportations de la France dans les domaines où elle excelle (aéronautique, nucléaire, transports...).

La vente ratée de l'EPR (réacteur nucléaire de troisième génération) à Abou Dhabi au profit du coréen Kepco montre que les transferts de technologies consentis par les Européens et les Américains depuis vingt ans produisent aujourd'hui leurs effets : des groupes inconnus sur la scène internationale voilà une demi-douzaine d'années viennent aujourd'hui tailler des croupières aux géants tricolores sur leurs marchés d'élection.

Yves MAMOU, Lemonde.fr - 22/02/2010

Document n° 6 - La relocalisation aux quatre points cardinaux

Serait-il tendance de revenir au pays ? « En France, sur cent entreprises qui ont délocalisé, cinq à dix reviennent », estime Olivier Bouba-Olga, économiste à l'université de Poitiers, sachant que « les délocalisations sont moins massives qu'on ne l'imagine. » Pas encore un phénomène. Mais un début d'inversion de tendance. Les décisions de filer en Asie ou ailleurs prises à la va-vite sous la pression réelle ou supposée des actionnaires ou des donneurs d'ordre sont moins courantes qu'au début des années 2000, souvent en raison d'un mauvais retour d'expérience. Alors que les rapports sur la perte de compétitivité française pleuvent sur les bureaux ministériels, quatre patrons expliquent comment et pourquoi ils sont revenus au Made in France. Qualité, proximité, innovation, communication. Il existe au moins quatre bonnes raisons économiques de revenir à la maison. Et d'en faire un combat.

(...)

Dominique PERRIN, Challenge – 22/02/2010

Document n° 7 - Apple admet que ses sous-traitants ont fait travailler des enfants

Apple a confirmé que certains de ses sous-traitants qui fabriquent des ordinateurs, des iPod et des téléphones portables, ont fait travailler des enfants.

Ce sont en effet au moins onze enfants d'une quinzaine d'années qui ont été repérés dans trois usines travaillant pour Apple. Outre la Chine, Apple dispose d'unités de production à Taïwan, à Singapour, en Thaïlande, en République Tchèque, aux Etats-Unis en aux Philippines.

Apple s'est défendu en indiquant que ces enfants n'étaient plus employés, ou n'étaient désormais plus mineurs. « Dans chacune des trois usines, nous avons exigé un examen de tous les dossiers des employés pour l'année en cours ainsi qu'un audit complet du processus d'embauche afin de découvrir comment ces mineurs ont pu obtenir un emploi » indique le rapport annuel d'Apple sur ses fournisseurs.

Apple a été à plusieurs reprises critiqué pour sous-traiter son activité dans des usines où les conditions de travail sont déplorable. La semaine dernière, il a été révélé que 62 ouvriers d'une usine qui fabrique des produits pour Apple et Nokia avaient été empoisonnés par le n-hexane, un produit chimique toxique qui peut causer la dégénération musculaire et brouiller la vue. Apple n'a pas commenté les problèmes de cette usine, qui appartient à Wintek, dans la ville chinoise de Suzhou.

Un porte-parole de Wintek a affirmé que « presque tous les ouvriers affectés étaient de retour au travail, et que seuls quelques uns étaient encore à l'hôpital ». Wintek a indiqué en outre que le n-hexane était utilisé dans son usine mais que les problèmes étaient survenus parce que quelques secteurs de l'usine n'avaient pas été aérés correctement. (...)

Toujours dans son rapport sur ses fournisseurs, Apple a admis l'âpreté des conditions de travail chez ses sous-traitants et qu'au moins 55 des 102 usines qui produisent ses marchandises ignoraient la règle fixée par Apple, à savoir que le personnel ne peut pas travailler plus de 60 heures par semaine.

Ironiquement les directives d'Apple sont déjà en infraction vis à vis du droit du travail chinois - certes bien peu respecté - qui indique qu'une semaine de travail ne peut excéder 49 heures.

Seules 65 % des usines payaient leur personnel des salaires décents et Apple a trouvé 24 usines où des ouvriers n'avaient pas même été payés à hauteur du salaire minimum chinois, c'est-à-dire aux environs de 800 yuans (soit 85 euros) pour un mois. (...)

Malcolm MOORE, Telegraph.co.uk- 27/02/2010

Document n° 8 - La place du droit du travail dans les processus de restructuration

Les restructurations de l'économie moderne (...) s'accompagnent désormais d'un mouvement important de délocalisation. L'une des premières délocalisations, celle de la société Hoover qui avait transféré ses ateliers de fabrication de France en Ecosse, avait déjà causé, il y a une quinzaine d'années, un émoi considérable dans l'opinion française. Depuis, elle a vu ces délocalisations se multiplier vers le Maghreb (Maroc et Tunisie), vers l'Europe de l'Est (Slovénie, Pologne, Hongrie, etc.) et vers désormais l'Asie.

A chaque fois, ce sont des usines ou des ateliers qui ferment en France et des salariés qui perdent leurs emplois dans de vastes licenciements collectifs. Ces phénomènes ne touchent pas seulement les travailleurs qui perdent ainsi un emploi qu'ils occupaient souvent depuis plus de dix ou vingt années, sans grand espoir d'en retrouver un nouveau.

Ils provoquent, en outre, une crise grave dans la région où étaient implantées ces entreprises qui ferment leurs portes : les commerçants, les services sont eux-mêmes touchés par ces disparitions d'emplois. Et ce sont souvent des régions entières, en tous les cas des bassins d'emploi, qui sont gravement sinistrés. (...)

Ces considérations pessimistes ne signifient pas que le législateur doit interdire toute mobilité et que les entreprises ne puissent s'adapter pour demeurer compétitives. Mais elles appellent une réaction du droit. Celui-ci doit concilier les libertés et les droits de chacun pour permettre aux autres de subsister et d'exister. (...) La liberté d'entreprendre, principe de valeur constitutionnelle, doit se concilier avec le droit de l'emploi proclamé dans le Préambule de la Constitution de 1946. (...)

Les problèmes du pays d'accueil

L'activité génère non seulement du travail (...) mais aussi des ressources et des équipements pour le pays où s'installe l'entreprise délocalisée. Toutefois la réalité peut être moins rose.

Les profits que génère cette nouvelle activité économique sont, parfois, détournés au profit de quelques dirigeants peu scrupuleux et le pays demeure sous équipé. (...) Les travailleurs sont payés de manière minime et font l'objet d'une véritable exploitation : horaire de travail excessifs, conditions de travail dangereuses ou insalubres, etc.

Ce n'est pas, heureusement une règle générale. Bien des États sont conscients de leur responsabilité et assurent le progrès général de la population grâce à l'activité générée par la délocalisation. Par ailleurs, les entreprises qui délocalisent ne sont pas nécessairement indifférentes au sort des travailleurs locaux qu'elles recrutent. La notion de « responsabilité sociétale des entreprises » n'est pas toujours un simple effet d'annonce, et les pratiques sociales sont en progression.

Il n'en reste pas moins que, dans bien des cas les conditions d'emploi des travailleurs laissent à désirer. Comment s'assurer que les normes minimales de l'OIT et notamment la Charte sociale, sont respectées ? Alors que l'Organisation mondiale du commerce (OMC) déploie de grands efforts pour faire respecter les règles de la concurrence, on ne voit pas que la dignité des travailleurs ainsi que leurs droits essentiels soient protégés et garantis efficacement.

Encore une fois, ce n'est pas tellement une question de textes : outre ceux de l'OIT, les travailleurs du monde entier pourraient se prévaloir des droits proclamés par l'ONU (Déclaration universelle des droits de l'homme, Protocole de New York). Mais comment faire pour qu'ils puissent connaître leurs droits et, plus encore, pour qu'ils soient en mesure de les invoquer et de les faire respecter devant une juridiction indépendante et impartiale ? A défaut de syndicats libres et efficaces, des organisations non gouvernementales cherchent, parfois, à accompagner les travailleurs salariés et à les aider à défendre leurs droits. Ce sont des initiatives heureuses, mais encore dispersées. Nul doute que l'OIT ait sur ce problème une mission à assurer.

Les problèmes du pays d'origine

Le droit français est en grande partie inspiré, en matière de licenciement économique collectif, par le droit communautaire. Celui-ci, par plusieurs directives (directives 75/129 CEE du 17 février 1975 ; directive 92/54 CEE du 24 juin 1992 ; directive 98/59 CEE du 20 juillet 1998) et par la Charte

communautaire des droits sociaux fondamentaux du 9 décembre 1989, a imposé la mise en œuvre de garanties pour les travailleurs en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Les mesures mises en œuvre sont de deux ordres. D'une part, les textes du droit communautaire comme du droit interne ont donné un plein développement aux procédures d'information et de consultation des travailleurs. Ces procédures, qui ont été dénoncées parfois comme excessives et antiéconomiques, sont, en réalité, la garantie fondamentale des travailleurs. Elles imposent d'abord aux entreprises d'ouvrir leurs dossiers, de faire connaître les raisons et les justifications d'un projet de restructuration qui va entraîner des fermetures de sites et des suppressions d'emplois. Ceux qui vont être frappés par ces mesures ont le droit de savoir pourquoi et comment le projet a été arrêté. C'est même un droit fondamental dans une démocratie pour un salarié de savoir pourquoi il va perdre son emploi. Mais ensuite les représentants du personnel ont le droit de discuter les mesures envisagées, de proposer des modifications ou des mesures alternatives. Non seulement ils doivent disposer du temps et des moyens nécessaires à la mise au point d'un avis éclairé, mais la conclusion d'un accord collectif est le but fixé par l'article 2-1 de la directive du 20 juillet 1998.

D'autre part, la directive communautaire impose de rechercher le reclassement ou la reconversion des travailleurs licenciés. Cette exigence, on l'oublie trop vite, ce sont en France les partenaires sociaux – c'est-à-dire non seulement les représentants des salariés, mais les employeurs – qui l'ont imposée dès 1974, dans un avenant à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. Cet avenant imposait aux employeurs projetant un licenciement collectif d'établir un plan social énonçant toutes les mesures tendant à éviter les licenciements, en tout cas à en limiter le nombre, enfin à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pouvait pas être évité.

Des lois successives (loi du 2 août 1989, loi du 27 janvier 1993, loi du 17 janvier 2002, loi du 18 janvier 2005) ont repris et élargi les exigences de l'accord initial de 1974. Jamais l'obligation de reclassement n'a été atténuée et elle est devenue une ardente obligation pour les employeurs. En réalité, s'est imposée, peu à peu, l'évidence que le licenciement économique devait être la solution dernière, celle qui est admise quand il est impossible de faire autrement.

La solution qui a prévalu, ce n'est ni le licenciement économique libre, ni l'interdiction du licenciement économique. C'est une solution médiane qui concile, ou tente de concilier, les impératifs économiques avec le droit des salariés de conserver a priori leur emploi dès lors qu'aucun motif inhérent à leur personne, ne justifie la rupture de leur contrat de travail. Si la situation économique, résultant soit de difficultés financières, soit de mutations technologiques, soit de perspective concrète de perte de la compétitivité de l'entreprise, conduit à des mesures de suppression ou de transformation d'emplois, ou encore à des modifications des contrats de travail, et si aucune mesure de reclassement interne ou externe n'est possible, des licenciements économiques seront justifiés. Il est indispensable (...) que les licenciements économiques soient endigués ou contrôlés.

Philippe WAQUET in « Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi. Vers une mondialisation plus juste ? » - La Découverte – 2005 – p.237

Document n° 9 - Restructurations et délocalisations

Restructurations, délocalisations... Ces mots sont aujourd'hui souvent associés dans l'esprit du grand public pour évoquer les ravages de la « mondialisation ». Au-delà de la réalité économique et sociale de ces phénomènes, force est de constater qu'il n'existe aucune définition légale et que ces vocables recouvrent des réalités bien différentes. La restructuration se traduit par une réorganisation de l'entreprise sur un plan juridique, organisationnel ou de son activité productive. Dans une première approche également très large et imprécise, la délocalisation peut, pour sa part, se définir comme un changement affectant l'implantation géographique d'une entreprise ou d'une activité économique. La plupart des délocalisations s'opèrent généralement au sein du même territoire national et s'analysent comme de « simples » modifications du lieu d'exécution du contrat de travail (...). Entendue dans un sens plus étroit, et pour reprendre ici la définition retenue par le rapport Arthuis déposé au Sénat en 2005, la délocalisation, telle qu'elle est généralement entendue, correspond au « *transfert en bloc d'activités existantes du territoire national vers un autre pays* » (...)

Un grand nombre de délocalisations se traduisent malheureusement par une suppression d'emplois en France lorsqu'une entreprise décide de déplacer sa production en dehors du territoire national pour s'implanter dans un pays où les coûts de production sont moindres. Assez étrangement, l'importance de ces pratiques dans le Code du travail et dans la jurisprudence est inversement proportionnelle au battage médiatique qui entoure certaines délocalisations spectaculaires notamment lorsqu'elles affectent de grandes entreprises. (...)

Le Code du travail ne fait référence qu'à deux reprises aux délocalisations sans en donner de définition, pour imposer la consultation du comité d'entreprise européen ou du comité d'entreprise de la société européenne. (...) Une recherche par mots clefs dans la jurisprudence (...) ne donne guère plus de résultats. Il n'existe donc pas à proprement parler de régime juridique, légal ou prétorien, propre aux délocalisations ; et les juges qui sont donc en définitive peu saisis, font application des règles communes du Code du travail.

Il est alors essentiel (...) de mesurer l'écart qui sépare les possibilités offertes par le Code du travail et la réalité du traitement, sur le terrain, des délocalisations, notamment par les juristes du travail chargés d'anticiper ou d'accompagner ces restructurations particulières. Au-delà des plans de sauvegarde de l'emploi, des programmes de reclassement et de formation professionnelle, c'est bien souvent dans le cadre de la négociation collective ou individuelle, que se règlera la situation des salariés concernés.

Désireuse de délocaliser sa production, l'entreprise peut être tentée de jouer sur la mobilité individuelle des salariés. (...) L'entreprise qui délocalise procède généralement à la fermeture du site français et se posera alors la question du licenciement des salariés.

(...) La délocalisation d'une activité à l'étranger entraîne nécessairement la modification du contrat de travail et l'employeur n'aura ici d'autre solution que de négocier les contreparties des changements introduits. Pour se donner plus de souplesse, l'employeur peut insérer dans le contrat de travail une clause de mobilité ou faire application d'une obligation conventionnelle de mobilité. Dans cette hypothèse, la mise en œuvre de la clause relève du pouvoir de direction de l'employeur et le salarié ne pourra pas en principe s'y opposer.

Dans certaines grandes entreprises, la mobilité sera prévue à l'intérieur du groupe ; dans d'autres, le salarié sera recruté par la holding et une clause de son contrat précisera qu'il pourra être amené à travailler effectivement au sein des sociétés qui la composent. (...)

C'est essentiellement dans le cadre du droit du licenciement que les délocalisations font irruption sur la scène juridique. (...) La jurisprudence a dû, dans un premier temps, s'interroger sur la légitimité des licenciements avant de prendre position sur la question du « traitement social » de ces opérations.

Restructurations, délocalisations et justification du licenciement - La question de la qualification du motif du licenciement ne fait guère de difficulté. Lorsqu'elle est consécutive à une restructuration de l'entreprise, la délocalisation de l'activité constitue un motif non inhérent à la personne du salarié au sens où l'entend le Code du travail. Reste à déterminer si ce licenciement pour motif économique est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Une délocalisation peut tout d'abord être la conséquence de difficultés économiques qui contraignent l'entreprise à tenter d'assurer sa survie en fermant des sites trop coûteux et en transférant ses activités dans un autre pays ; il appartiendra au juge de déterminer si ces difficultés économiques sont de nature à justifier les licenciements prononcés.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser comment il convenait d'apprécier ces difficultés lorsque l'entreprise en cause appartient à un groupe. Dans son arrêt Thomson Tubes du 5 avril 1995, la chambre sociale de la Cour de cassation a indiqué que « si la réalité de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail est examinée au niveau de l'entreprise, les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée. » Ce critère a par la suite été confirmé de manière constante. (...)

L'entreprise peut également invoquer l'introduction de nouvelles technologies pour tenter de justifier certains licenciements économiques. Mais c'est à l'occasion d'une affaire fortement médiatisée que la jurisprudence a été amenée à modifier son interprétation de l'article L 321-1 du Code du travail en exploitant et en élargissant la liste des circonstances admises pour justifier la suppression d'emploi. Dans son arrêt Thomson Tubes rendu le 5 avril 1995, la Cour de cassation a en effet affirmé que « lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité.

La Cour a montré, dans des décisions ultérieures, qu'elle n'entendait pas admettre n'importe quelle justification produite à ce titre : il doit en effet s'agir d'une véritable « sauvegarde » de la compétitivité de l'entreprise. La compétitivité doit donc se trouver menacée, les juges n'admettant pas la simple volonté d'améliorer les « performances » de l'entreprise « et les services offerts à la clientèle », d'accroître le profit ou de diminuer les charges. La jurisprudence n'accepte donc pas les licenciements « boursiers »...

L'examen de la jurisprudence montre que peu d'affaires font l'objet de contentieux et que les tribunaux, lorsqu'ils ont été saisis, se montrent extrêmement sévères avec les entreprises qui prétendent s'abriter derrière le souci de sauvegarder leur compétitivité en délocalisant.

Restructurations, délocalisations et traitement social des licenciements

Comme toute entreprise qui licencie, l'entreprise qui délocalise doit assurer le reclassement des salariés dont l'emploi a été supprimé. Même si le Code du travail ne l'indique pas expressément, l'entreprise doit également se montrer « socialement responsable » et assumer une partie des conséquences de la fermeture d'un site français sur le bassin d'emploi affecté.

Le reclassement des salariés – (...) La jurisprudence a pris la mesure du phénomène et imposé le principe selon lequel le reclassement des salariés, lorsqu'il n'était pas possible dans l'entreprise, devait être envisagé à l'échelle du groupe, et ce même si les entreprises sont situées à l'étranger. (...)

La revitalisation des bassins d'emploi – (...) La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait prévu, entre autres dispositions, une obligation de réactivation des bassins d'emploi. Comme d'autres, ces dispositions ont été suspendues puis remplacées par la loi du 18 janvier 2005. Les entreprises visées par ces obligations sont celles qui « procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées. Mais ces dispositions introduites ne sont véritablement contraignantes que pour les entreprises employant au moins mille salariés et les efforts demandés n'apparaissent pas véritablement dissuasifs pour les entreprises qui délocalisent.

Christophe RADÉ – Droit social n°3 mars 2006 – p. 289 et suivantes.

Document n° 10 – ARENA, le groupe qui voulait augmenter ses marges

Arena avait fermé son usine de Libourne et délocalisé sa production en Chine pour sauvegarder sa compétitivité. Mais, pour le juge, l'entreprise a voulu augmenter ses marges. Un motif qui ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Au printemps 2007, les 160 salariés de l'usine de production d'Arene, à Libourne, sont licenciés pour motif économique. Selon la direction, le groupe est confronté à une baisse de ses marges et s'expose à de graves difficultés économiques s'il ne diminue pas ses coûts de production. Il doit donc restructurer ses activités pour abaisser ses coûts de production et sauvegarder sa compétitivité. Toute la production est transférée en Chine et le site de Libourne est fermé. (...)

Mais 96 des 160 salariés contestent le motif de leur licenciement devant le conseil des prud'hommes de Libourne. Le juge départiteur leur donne raison. Il estime que « s'il est évident que le transfert d'activité dans des pays à protection salariale et sociale inférieure aux normes françaises est susceptible d'entraîner une diminution des coûts de production, ainsi qu'une augmentation des marges, cette

circonstance ne saurait, à elle seule, constituer un motif économique de licenciement suffisant ». Résultat, Aréna est condamnée à verser 50 000 euros à chacun des 96 ex-salariés. Le jugement a été confirmé par la cour d'appel de Bordeaux le 24 février dernier. « Depuis les arrêts Page jaunes, des difficultés à venir qui sont avérées peuvent tenir lieu de justification aux licenciements économiques, explique un avocat de l'un des salariés. Mais Aréna n'est pas parvenue à établir la réalité des difficultés à venir. Le motif invoqué de sauvegarde de la compétitivité n'avait pas pour but de redresser l'entreprise, mais simplement d'augmenter les bénéficiaires. »

De ce fait, la cour d'appel considère que le chiffre d'affaires en baisse du groupe ne peut être révélateur de l'existence de difficultés économiques, d'autant que le rapport de l'expert commis par le CE décrit « des résultats largement positifs ». « Dès lors, même en se fondant sur la théorie développée par l'employeur consistant à apprécier sa compétitivité au niveau du groupe, celle-ci n'était pas menacée ».

La cour veut bien convenir que les maillots fabriqués à Libourne ne permettent pas de dégager une marge aussi importante que ceux fabriqués dans un pays à plus bas coûts salariaux. Mais « la société Aréna ne rapporte pas la preuve de ce que cette minoration des coûts créait une menace pour la compétitivité de l'entreprise », retient le tribunal. De là à y voir des licenciements « financiers », il n'y a qu'un pas. Franchi par les juges.

Entreprises & Carrières n° 962 du 7 au 13 juillet 2009 – p. 27

Document n° 11 - La justice condamne les PSE bâclés

Aréna, Samsonite, Olympia, Carrefour... Plusieurs entreprises viennent, ces dernières semaines, d'être épinglées par la justice pour avoir bâclé leur plan social. Vice de forme, mesures de reclassement insuffisantes, absence de motif économique... Les risques de voir casser un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) sont nombreux. De fait, en France, on ne licencie pas du jour au lendemain. Le droit du travail oblige les entreprises à suivre une procédure très stricte les conduisant à s'entourer d'avocats et de cabinets spécialisés. Le fabricant de maillots de bain Arena l'a, ainsi, appris à ses dépens. Deux ans après la fermeture de l'usine de Libourne, cette ancienne filiale d'Adidas est lourdement condamnée pour avoir pratiqué des licenciements purement financiers : 92 ex-salariés ont obtenu en février 2009, 50 000 euros chacun de dommages intérêts. La raison ? Pour le juge, le plan social est illégitime, puisque, à ses yeux, il n'est pas économiquement justifié.

« La compétitivité au niveau du groupe n'est pas menacée » ont souligné les magistrats de la cour d'appel de Bordeaux, en relevant que la société était bénéficiaire lors de la fermeture. « La décision prise par la société Arena de cesser totalement son activité et de fermer son unique site de production correspond moins à une nécessité économique qu'à la volonté de privilégier la rentabilité de l'entreprise et du groupe au détriment de la stabilité de l'emploi. » Olympia a également connu pareille mésaventure. Cette fois, il s'agit d'un défaut de reclassement à l'étranger. Le fabricant de chaussettes a dû payer 2,1 millions d'euros à ses salariés pour ne pas avoir proposé, au nom de la « décence », des postes à l'étranger, en l'occurrence dans son usine de Roumanie. Or, l'employeur est tenu de proposer l'ensemble des postes disponibles à ses salariés, en France et à l'étranger. Y compris dans les pays au faible niveau de vie. Une semaine avant l'affaire Olympia, en avril dernier, la société Carreman, à Castres, avait, à l'inverse, suscité l'indignation en proposant des emplois rémunérés 69 euros mensuels en Inde. (...)

Alors que les plans sociaux se multiplient en France, l'inquiétude grandit au sein des directions des ressources humaines. Quelles sont les chausse-trapes dans la procédure de consultation ? (...) Comment comprendre l'obligation de reclassement ? Pas question, en effet, de faire des PSE à la légère. Car les recours peuvent remonter à deux, trois, voire quatre ans, et l'avantage est souvent au salarié. Certes, l'annulation d'un PSE est assez rare, même si les obligations de réintégration de salariés licenciés existent. En revanche, le versement de dommages et intérêts est plutôt fréquent. « 70% des licenciements économiques donnent droit à des dommages et intérêts après une procédure judiciaire, relève Anne Elisabeth Combes, avocate chez Jeantet & Associés. Le montant des dommages s'élève à environ 12 mois de salaire pour deux ans d'ancienneté. »

Ces épouvantails judiciaires font bondir de nombreux chefs d'entreprise. L'irruption des juges dans ces bras de fer risque, en effet d'alourdir la facture. « Mais la jurisprudence se fixe peu à peu », prévient Anne Elisabeth Combes. Ainsi, pour l'avocate, les derniers arrêts des tribunaux – cour d'appel ou Cour de cassation – ont permis d'éclaircir quelques points jusqu'ici litigieux. Primo, la situation de l'entreprise doit s'apprécier au niveau mondial. « On est à un tournant. Avec la crise actuelle, l'entreprise ne peut pas raisonner uniquement en tenant compte de la situation française ». Les difficultés économiques doivent s'apprécier au niveau européen, voire mondial. C'est ce type d'argumentaire, difficile jusqu'ici à faire passer auprès des syndicats, qui doit aujourd'hui être développé par les directions RH. (...)

Secundo, pour Dominique Paucart, responsable du pôle restructuration de Syndex, « un PSE doit être à la hauteur des moyens du groupe, une certaine proportionnalité doit être établie ». Autre élément : « Les représentants du personnel doivent avoir accès à l'ensemble des informations permettant d'apprécier les difficultés économiques de la branche d'activité à laquelle ils appartiennent. »

Anne Bariet – Entreprise et Carrières n° 962 – du 7 au 13 juillet 2009 – p. 23

Document n° 12 - Reclassement économique à l'étranger : quels postes proposer et à quel prix ?

Lors d'un licenciement économique, l'employeur peut chercher à reclasser le salarié à l'étranger mais pas à n'importe quel salaire. Une loi a été prise en ce sens. Elle s'applique depuis le 20 mai 2010.

Chercher à reclasser en France et à l'étranger

Obligation générale – Avant de licencier pour motif économique, l'employeur doit notamment tenter de reclasser les salariés au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient. Il doit rechercher un emploi relevant de la même catégorie que celui que le salarié occupe ou un emploi équivalent.

C'est seulement à défaut d'un poste équivalent que l'employeur peut envisager le reclassement sur un poste de catégorie inférieure (c. trav. art. L 1233-4).

Obligation dans le groupe – L'entreprise qui appartient à un groupe doit envisager le reclassement au niveau du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de toute ou partie du personnel (cass. soc. 12 décembre 1995, n°94-411765, BC V n°342).

Offrir une rémunération « équivalente » - Désormais, l'obligation de recherche d'un reclassement porte sur des emplois de même catégorie ou équivalents, assortis « d'une rémunération équivalente » (loi 2010-499 du 18 mai 2010, JO du 19).

A noter : cette règle concerne les postes situés aussi bien en France qu'à l'étranger (c. trav. Art L 1233-4 modifié et L 1233-4-1 nouveau).

La loi ne fixe pas de plancher de salaire légal. A notre sens, cela ne modifie pas fondamentalement le régime de l'obligation de reclassement.

Comme par le passé, à défaut d'emploi similaire ou équivalent, l'employeur est tenu de proposer au salarié des postes disponibles de catégorie inférieure ou moins bien rémunérés. Il existe néanmoins des restrictions spécifiques pour les postes situés à l'étranger. (...)

RF social n° 98 – Juin 2010 – p. 18

Document n°13 - Délocalisation d'entreprise et relations collectives de travail

Les projets de délocalisation ont une vocation naturelle à donner lieu à information et, généralement à consultation des instances de représentation du personnel présentes dans l'entreprise ou le groupe. Mais il n'est point sûr qu'au-delà des avis exprimés elles soient en mesure de peser de manière significative sur le cours de l'opération. Plus pertinents peuvent à cet égard, se révéler des dispositifs conventionnels forgés par l'entreprise ou le groupe avec des organisations syndicales afin d'assurer l'encadrement de toute opération de ce type ou d'une opération particulière.

Consultation des représentants du personnel

Instances nationales de représentation du personnel. Une opération de délocalisation appelle, en France, consultation préalable du comité d'entreprise, ne serait-ce qu'en application des dispositions de l'article L 432-1 (L 2323-6 nouveau) du Code du travail imposant de le consulter sur « les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », de le saisir « en temps utile des projets de compression des effectifs » ou encore de le consulter « sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise. » Mais il n'y a rien là de spécifique aux mesures de délocalisation, les dispositions évoquées n'intéressant pas spécialement ce type d'opération.

Instance européennes de représentation du personnel. Des dispositions spécifiques aux délocalisations, le droit du comité d'entreprise européen offre, en revanche, illustration. Dans le prolongement de la directive n°94/45/CE du 22 septembre 1994, l'article L 439-15 (L 2342-4 nouveau) du Code du travail relatif au comité d'entreprise européen mis en place en l'absence d'accord portant création d'une instance européenne de représentation du personnel impose de l'informer (et, s'il le demande, de le consulter) « en cas de circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation... »

Même si le terme n'est pas nécessairement présent, les délocalisations font généralement partie des thèmes sur lesquels s'exercent les missions des instances européennes de représentation du personnel créées par voie conventionnelle. Ainsi l'accord Eridania-Béghin Say du 8 mars 1995 décide-t-il que les questions évoquées au sein du comité d'information et de concertation européen portent, entre autres, sur « les principes de localisation géographique des activités ». L'accord Bouygues du 5 mai 1995 exige qu'un « dialogue s'instaure au regard des événements de dimension européenne et notamment sur les conséquences provoquées par les décisions prises en matière... de déplacements transfrontaliers de sièges d'entreprises et/ou d'entreprises ».

Mais la consultation d'une instance européenne de représentation du personnel n'excluant pas celles des instances nationales appelées à connaître les décisions qui, à la manière des opérations de délocalisation, sont de nature à affecter l'organisation de l'entreprise (et d'avoir une incidence sur les effectifs), la question de leur articulation ne peut manquer de surgir. Faut-il commencer par l'instance européenne avant de descendre vers la ou les instances concernées ? Faut-il retenir le cheminement inverse ? Ou exclure toute solution générale pour ne trancher que cas par cas ? Cette dernière solution a été adoptée en référé, par le tribunal de grande instance de Paris, à propos d'un projet de restructuration mais dans des termes suffisamment généraux pour qu'il soit permis de penser que la solution formulée est de plus vaste portée.

Bernard TEYSSIE – Droit social n°7/8 – Juillet-août 2005 – p. 764 et suivantes.