

## : : : : à la Une : : : :

21/01/2013 - **Contrat de travail**

### **Les compétences peuvent être privilégiées pour établir l'ordre des licenciements**

L'Ani sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 prévoit la possibilité pour l'employeur, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, de privilégier les compétences professionnelles lors de la mise en oeuvre de l'ordre des licenciements. Des avocats nous expliquent la portée pratique de cette disposition.

A la veille de conclure l'Ani sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont ajouté l'article 23 qui modifie la législation sur l'ordre des licenciements. Il prévoit qu'"à défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi". Mais que change cette disposition par rapport au droit positif ?

#### **Les dispositions actuelles**

Actuellement le Code du travail prévoit dans son article L.12233-5 que "lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1° les charges de famille, en particulier, celles des parents isolés
- 2° l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise
- 3° la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés
- 4° les qualités professionnelles appréciées par catégorie".

#### **Sécuriser les pratiques**

Il s'agit donc davantage de sécuriser certaines pratiques que de modifier en profondeur les règles existantes.

"Cette disposition ne révolutionne en rien les pratiques, car la compétence professionnelle est déjà un critère de l'ordre des licenciements. Elle ne fait que réaffirmer le principe", estime Sarah Usinier, directrice de mission au sein du cabinet d'avocats Racine.

"Dans les faits, les barèmes de pondération privilégient souvent les compétences professionnelles. Les partenaires sociaux comprennent bien que les qualités professionnelles dirigent le choix des salariés qui vont être amenés à partir car le site a besoin des talents qui concourent le mieux à sa survie", explique Etienne Pujol, avocat associé au sein du cabinet Granrut et membre du bureau d'Avosial qui fédère les avocats d'entreprise spécialisés en droit social.

#### **Des compétences appréciées objectivement**

Cette mesure peut-elle viser à "déjudiciariser" la question ? Pas vraiment.

D'une part, parce que "dès lors que l'ordre des licenciements est négocié, les magistrats ne se mêlent pas trop de la pondération, sauf si la grille d'évaluation est faite pour exclure précisément tel salarié", explique Etienne Pujol.

D'autre part, parce que lorsque les juges se penchent sur la question, c'est pour vérifier que l'appréciation des compétences a bien été réalisée de manière objective, et cela ne changera guère avec la nouvelle disposition. "La jurisprudence est tatillonne



#### *A lire également*

---

**Négociation emploi : le difficile équilibre entre sécurisation et flexibilité**

---

**Licenciement économique : faut-il revoir le cadre d'appréciation géographique ?**

---

**Les thèmes de la négociation sur la sécurisation de l'emploi se précisent**

---

**Les non cadres peinent à se voir appliquer les avantages des cadres**

sur la question de savoir comment sont évaluées ces compétences. L'entretien d'évaluation est essentiel afin de permettre à l'employeur de justifier les différences de pondération", explique Etienne Pujol.

L'évaluation des compétences n'est pas toujours évidente d'ailleurs, comme l'explique Frédéric Broud, avocat associé au sein du cabinet Racine. "C'est souvent très difficile lorsqu'il n'existe pas en amont un système d'évaluation relativement objectif.

Notamment si les processus d'évaluation s'avèrent insuffisants ou illicites (ranking par exemple). La difficulté se pose aussi dans les groupes internationaux où il est difficile d'établir une traduction des documents d'évaluation rédigés en anglais".

### **Légitimer le critère auprès des représentants du personnel**

La modification apportée à l'Ani pourrait également impacter la relation avec les représentants du personnel. "C'est une préoccupation presque davantage psychologique", reconnaît Etienne Pujol. Ce que confirme Frédéric Broud. "Il est important de réaffirmer l'importance des compétences professionnelles car dans les entreprises les représentants du personnel ont parfois du mal à se faire à ce critère". Mais attention, "il faudra toutefois continuer à appréhender les autres critères", met en garde Etienne Pujol.

### **Modifier le cadre d'appréciation de l'ordre des licenciements ?**

Avosial proposait récemment ([lire notre article](#)) de modifier la loi afin de permettre d'apprécier l'ordre des critères des licenciements au niveau le plus "pertinent", soit le plus souvent au niveau de l'entreprise ou même d'un site ([lire les propositions d'Avosial](#)). Selon Frédéric Broud, l'Ani pourrait ouvrir cette porte. L'article 20 prévoit en effet que lorsque l'entreprise signe un accord majoritaire en matière de licenciement économique collectif, l'accord peut notamment traiter de la question de l'ordre des licenciements. "Je veux croire que cette disposition permettra de fixer le niveau auquel on appliquera les critères d'ordre des licenciements".

Par Florence Mehrez