

ANI Points de vue

Hervé Tourniquet, Comment licencier sans avoir à se justifier... avocat.

L'article 10 de l'avant-projet de loi n'est pas l'un des plus commentés mais très certainement l'un des plus dangereux et choquants. Il rajoute à la section du Code du travail consacrée aux accords dits de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) un dispositif intitulé «Mobilité interne». Il s'agit d'imposer, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation triennale sur la mobilité interne, professionnelle ou géographique, et de permettre ainsi à l'employeur, sur la base de cet accord collectif, de muter tel ou tel salarié sur tel ou tel poste et dans telle ou telle région avec pour seule limite son niveau de rémunération et sa classification qui doivent être respectés. Cette mobilité peut donc entraîner une modification du contrat de travail. Actuellement, elle ne peut intervenir sans le consentement du salarié et, en cas de refus de ce dernier, le licenciement qui s'en suit est considéré comme économique, ce qui oblige l'employeur à se justifier devant le juge sur le motif économique de la modification. Avec le nouveau dispositif, le licenciement d'un salarié ayant refusé la mobilité sera soumis au droit des licenciements pour motif personnel. En d'autres termes, le motif du licenciement sera... le refus du salarié. Exit, donc, la nécessité pour l'employeur de se justifier. Exit aussi près de trente ans de jurisprudence qui protégeaient le contrat de travail contre ce type de modification. Et à la différence des «accords de maintien de l'emploi», ce type d'accord collectif n'a pas à être majoritaire. Et, encore à la différence des «accords de maintien de l'emploi», ces accords de mobilité ne concernent pas les entreprises en difficulté économique.

Ou comment l'on est passé d'une promesse du candidat normal de légiférer sur les licenciements boursiers à un dispositif qui permet à des entreprises en parfaite santé de licencier sans même avoir à invoquer un motif économique.