La consultation du cse dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés sur 30 jours

Dans ce cas, Le cse doit être consulté sur la base de l'article > **L2312-8.**

Dans la pratique il y a au minimum 2, voire 3 réunions, puisqu'au cours de la première, le CSE va émettre des observations ou propositions sur lesquelles l'employeur devra répondre conduisant inévitablement à re-convoquer une seconde réunion (*).

Prenez connaissance de l'article ci-après qui définit les modalités de la procédure de consultation du cse

> **Article L2312-15** > *« Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives.*
Il dispose à cette fin ***d'un délai d'examen suffisant*** *et d'informations précises et écrites transmises ou mises à disposition par l'employeur,* ***et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations****.* »

Vous aurez un mois pour rendre votre avis et il est préférable de ne pas le rendre lors de la première réunion pour vous permettre de prendre le temps d'examiner le projet plus à fond et d'attendre les réponses à vos questionnements.

Lors de cette consultation, vous devrez être attentifs aux points ci-dessous :

1. Vérifier bien si tous les renseignements joints à la convocation sont conformes à la liste figurant à l'article > **L1233-10** ;

2. Vérifier si les motifs des licenciement allégués sont valables au regard de la jurisprudence. Les motifs suivants ne justifient pas le licenciement : la politique commerciale de l'entreprise, le seul souci d'améliorer le gestion de l'entreprise, le seul souci d'améliorer les service rendus ou la qualité du service, le seul objectif d'économiser ou de réduire les coûts salariaux sans références à des difficultés financières, une réorganisation en l'absence de difficultés économiques, un motif structurel lié à l'intégrations de l'entreprise dans un groupe, les seules erreurs de gestion, des difficultés économiques provoquées volontairement ;

3. Vérifiez que les difficultés économiques invoquées sont réelles et suffisantes car la jurisprudence a jugé que des difficultés économiques, quoique réelles, ne justifient pas licenciement telles : un simple ralentissement des ventes dans un secteur, une baisse du chiffre d'affaires alors que l'entreprise est bénéficiaire, des difficultés financières alors que le chiffre d'affaires est en progression, une baisse importante des commandes mais sans difficultés économiques pour l'entreprise, le seule baisse du résultat au cours de l'année précédente, la réalisation d'un chiffre d'affaires moindre et une baisse des bénéfices et les difficultés économiques d'un seul établissement ;

4. Notez bien que les licenciements « pour faire des économies » n'ont pas de cause « réelle et sérieuse », comme par exemple : le souci d'augmenter les bénéfices, de valoriser les actions en bourse, de réduire des frais fixes, le souhait de financer des dépenses dont l'engagement peut être étalé, une mesure de réorganisation constituée par la fermeture d'un établissement et la suppression des emplois qui ne répondait qu'à un souci de rentabilité d'un secteur ;

5. Et aussi que le licenciement économique ne peut intervenir qu'après que l'employeur ait mis en œuvre son obligation de reclassement

   > **Article L1233-4.** Il doit avoir au préalable examiné et proposé toutes les possibilités de reclassement envisageables pour le(s) salarié(s), en mettant en œuvre si nécessaire des moyens d'adaptation et de formation

   > **Cass. soc., 11 oct.2006, n° 05-43.019** ;

6. Vous pouvez faire appel à un expert qualité du travail et de l'emploi si vous pensez que la mesure risque d'avoir un impact sur la santé des salariés ou les conditions de travail

   > **Cass.soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888**. Cela ralenti la procédure. Il est payé par l'employeur. 20% est éventuellement à la charge du cse si vous avez transféré de l'argent du budget de fonctionnement vers le budget activités sociales (si vous en avez un). Si vous n'avez pas d'argent, l'entreprise prend en charge la totalité de l'expertise.

   (*) Le délai « normal » de consultation est de 1 mois. Si vous décidez de recourir à un expert, il est de deux mois. Il faut le nommer lors de la première réunion.

Vous avez besoin d'un soutien au fonctionnement de votre CSE, écrivez-nous à **« ecce@cegetel.net »**