

## **De la restructuration de l'entreprise en temps de crise**

### **1.) La réduction des effectifs de l'entreprise : un investissement**

Lorsqu'une entreprise subit des pertes, elle doit réduire ses dépenses pour pouvoir conserver sa viabilité économique sans pour autant obérer sa capacité opérationnelle. Dans les activités où le besoin de main d'œuvre est important, la réduction des dépenses passe, entre autres, par la réduction du coût du travail et donc, par la réduction d'effectif.

En droit du travail espagnol, tout comme en droit français, la réduction d'effectif implique nécessairement le paiement aux salariés licenciés des indemnités de licenciement. Ces indemnités légales sont plus élevées, proportionnellement au salaire versé, qu'elles ne peuvent l'être en France.

De ce fait, avant d'envisager tout projet de restructuration, l'entreprise devra tenir compte de ce coût et évaluer son projet à l'aune de cette charge. Le coût de la mise en place du licenciement pour motif économique doit être considéré comme un investissement permettant de réduire les coûts et d'ajuster la taille de l'entreprise, lui permettant ainsi de rester viable. Il est clair que, de par son coût, sa durée et son impact sur l'organisation et la vie de l'entreprise, ce type de projet nécessite impérativement une réflexion approfondie et une planification qui englobe toutes les dimensions de la problématique.

Outre ce volet économique, le succès de l'opération de restructuration dépend également du respect de la loi applicable, i.e. des étapes et des formalités impératives prévues par la loi espagnole dans le cadre des procédures de licenciement pour motif économique.

### **2.) Les deux procédures de licenciement pour motif économique**

Une fois que l'entreprise a supprimé le recours au travail temporaire et a épuisé les possibilités de reclassement interne, la législation du travail en Espagne lui permet de réduire ses effectifs pour les causes suivantes : économiques (pertes structurelles), de production (réduction des volumes de vente), techniques ou organisationnelles.

Dans ces circonstances, la loi espagnole établit deux procédures différentes permettant de réduire l'effectif en fonction du nombre de travailleurs concernés par le projet et de la taille de l'entreprise.

### **A.-) Licenciement collectif ou Plan Social (*Expediente de Regulación de Empleo, ERE*) :**

Ces deux procédures ne sont mises en œuvre que si les seuils suivants sont dépassés sur une période de 90 jours :

- 1.- Entreprises de moins de 100 salariés : 10 licenciements
- 2.- Entreprises de 100 à 300 salariés : 10% de l'effectif
- 3.- Entreprises de plus de 300 salariés : 30 licenciements

En deçà de ces seuils, les licenciements mis en œuvre par l'employeur seront des licenciement individuels.

Une fois la procédure de licenciement collectif entamée, la loi oblige l'entreprise à respecter un délai minimum pour négocier les conditions du licenciement avec les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) d'un mois (ou de 15 jours pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Si un accord est trouvé entre l'entreprise et les institutions représentatives du personnel, l'administration du droit du travail du gouvernement régional compétent validera les licenciements, à moins qu'il y ait fraude ou violation des droits indisponibles des salariés.

Par contre, si les parties ne parviennent pas à un accord, l'autorité administrative en matière d'emploi n'approuvera les licenciements que si l'entreprise démontre que les circonstances sont graves et compromettent sa viabilité économique.

### **B.-) Licenciements individuels pour cause objective (*Despidos individuales por causas objetivas*)**

Les licenciements pour causes économiques, techniques, organisationnelles ou de production qui ne concernent pas le nombre minimum de licenciement tel qu'exposé au paragraphe A ci-dessus, ne sont considérés comme des licenciements collectifs. L'entreprise devra alors mettre en œuvre la procédure de licenciement individuel pour cause objective.

Aux termes de cette procédure, l'entreprise peut résilier les contrats de travail à la date de son choix sans avoir à mettre en œuvre des négociations préalables avec les représentants du personnel. Une telle procédure offre donc à l'entreprise une certaine flexibilité.

Cependant, la mise en œuvre de cette procédure est soumise aux conditions suivantes :

- 1.-) La notification du licenciement doit se faire nécessairement par écrit, et doit inclure une description précise des causes qui ont provoqué le licenciement

ainsi que des annexes comptables et tout autre document justifiant les causes invoquées.

2.-) Les salariés doivent être avisés de la mesure au moins un mois avant la date prévue du licenciement. Toutefois, l'entreprise peut compenser le manque total ou partiel de préavis par le paiement du salaire équivalent à la période de préavis non respectée.

3.-) Enfin, une indemnité d'un montant minimum de 20 jours de salaire par année d'ancienneté, dans la limite d'une année de salaire, doit être versée aux salariés concernés.

Il est important de signaler qu'en cas d'erreur de calcul sur l'indemnité versée au salarié, le licenciement encourt la nullité.

4.-) Les représentants du personnel doivent être informés au préalable de la mise en œuvre de la procédure.

Le salarié licencié pour cause objective peut contester la décision de l'entreprise devant le Conseil de Prud'hommes compétent qui peut prononcer la nullité de celui-ci en cas de manquement de l'employeur à ses obligations. Si la nullité est prononcée, le salarié réintègrera l'entreprise.

Toutefois, le salarié et l'entreprise ont la possibilité de transiger, souvent même à la demande du Conseil de Prud'hommes. Aux termes de la transaction, le licenciement sera reconnu sans cause réelle et sérieuse (*despido improcedente*) et l'indemnité transactionnelle que l'employeur devra verser au salarié sera fixée. Le montant de cette indemnité devra impérativement être supérieur au minimum légal de 20 jours de salaire par année d'ancienneté.

A noter : le montant de l'indemnité octroyée aux salariés licenciés à la suite d'un Plan Social qui dépasse l'équivalent de 20 jours de salaire par année d'ancienneté est soumis à retenue pour l'impôt sur le revenu (*IRPF*), tandis que le montant correspondant à l'indemnité légale sera exempté d'impôt sur le revenu.

Ce régime légal augmente inévitablement les coûts d'indemnisation pour l'entreprise, car en Espagne l'impôt sur les revenus fait l'objet d'une retenue à la source et il est d'usage de négocier l'indemnité nette avec les salariés.