

NON AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES INJUSTIFIÉS !

Pourquoi ce licenciement est-il contestable ?

L'inspection du travail, sollicitée par la direction de Software AG France, a relevé les éléments suivants :

➤ Absence de motif économique réel et sérieux

L'employeur n'a pas démontré l'existence de difficultés économiques avérées, condition pourtant indispensable à tout licenciement économique. Aucun des indicateurs prévus par la loi (baisse du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation sérieuses et durables, etc.) n'a été établi.

"L'enquête contradictoire a démontré que toutes les activités qui composaient SOFTWARE AG FRANCE sont démantelées et cédées au fil de l'eau ou ont vocation à l'être à court terme. Cette situation est d'ailleurs actée dans l'avis du CSE en date du 17 décembre 2024 relatif à un nouveau projet de licenciement."

"La réorganisation invoquée n'est pas la conséquence d'une dégradation des résultats de l'entreprise, mais en est la cause. Or, la Cour de cassation dans une décision en date du 29 avril 2009 (n° 07-44.116) a considéré que les éléments invoqués pour justifier d'une menace sur la compétitivité de l'entreprise ne doivent pas être la conséquence d'une réorganisation décidée par l'employeur"

"La demande de licenciement pour motif économique ne relève donc pas d'une démarche anticipatrice visant à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise et ne relève pas davantage de difficultés économiques ;"

"L'ensemble de ces éléments démontrent que la cause économique alléguée n'est pas établie ;"

➤ Aucune mesure d'adaptation ou de formation

Avant tout licenciement économique, l'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures d'adaptation et de formation pour permettre aux salariés de conserver leur emploi ou d'accéder à un autre poste. Ici, aucune démarche de ce type n'a été entreprise.

“Or, l'article L. 6321-1 du code du travail prévoit expressément que « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. (...). Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 7° de l'article L. 6312-1. ”

➤ **Manquement total à l'obligation de reclassement**

L'employeur est tenu de rechercher et de proposer tous les postes disponibles, en France et dans le groupe, avant d'envisager un licenciement économique. Cette obligation n'a pas été respectée, privant les salariés de toute possibilité de maintien dans l'entreprise.

“Aucun élément relatif à une recherche de reclassement de la salariée n'est présenté par l'employeur, celui-ci se contentant d'affirmer que « *malheureusement malgré nos recherches, nous n'avons pas identifié d'emplois de même catégorie ou équivalent correspondant à votre formation, à votre qualification et à votre expérience, et ce même en élargissant nos recherches à des postes requérant une qualification moindre ou pour lesquels une formation d'adaptation pourrait être assurée. A ce jour aucun poste n'est donc susceptible d'être proposé dans le cadre d'un reclassement interne*”

“En conséquence, l'employeur ne peut être regardé comme ayant satisfait à son obligation de reclassement “

Ce sont pour ces raisons, entre autres, que les deux autorisations de licenciement des membres de la section syndicale FIECI/CFE-CGC, ont été rejetées.

Nous exigeons :

- Le respect du droit du travail et des procédures protectrices
- L'ouverture de négociations sur l'avenir des emplois et la prévention des licenciements

La FIECI/CFE-CGC appelle l'ensemble des salariés à se mobiliser et à défendre nos droits individuels et collectifs !

Section syndicale FIECI/CFE-CGC,

le 19 mai 2025