

Avec le soutien du Centre interdisciplinaire d'études et de recherches sur l'Allemagne (CIERA), de l'ITI MAKERs/La Fabrique de la société européenne (Université Strasbourg) et de la Direction Générale du travail (DGT)

Les restructurations d'entreprises et leurs incidences sur les travailleurs

Rappel : 4 rencontres pour ce programme

1. 22 et 23 avril 2022, « Les points clefs du licenciement pour motif économique »
2. 25 et 26 novembre 2022, « Les représentants du personnel face aux restructurations »
3. 24 et 25 mars 2023, « Les restructurations sans rupture du contrat de travail »
4. 29 septembre 2023, colloque de clôture à l'Université Strasbourg

Les restructurations sans rupture du contrat de travail

Tant en France qu'en Allemagne, il existe diverses mesures visant à éviter qu'une restructuration ne se traduise par une rupture de la relation de travail. Trois hypothèses doivent être envisagées.

La première est celle d'une restructuration soumise au droit du licenciement pour motif économique. Dans les deux pays, est posée la question du « reclassement » des salariés dans un autre emploi. Comment les juges ont résolu les difficultés posées par cette situation, notamment lorsque l'entité qui procède aux licenciements fait partie d'un ensemble économique plus vaste, d'un groupe de sociétés ?

La deuxième est celle d'une restructuration qui, tel un déménagement de locaux professionnels ou une réorganisation des services, se traduit par une modification de la relation de travail sans objectif de diminution de l'effectif de l'entreprise. Se pose alors la question de déterminer à quelles règles juridiques sera soumise une telle restructuration et son articulation avec le contrat de travail. Puisqu'il n'existe pas, en France, d'équivalent de la

notion allemande de « licenciement modificateur », les conséquences d'une telle divergence entre les deux pays doivent être identifiées

La troisième est celle de l'irruption d'accords collectifs visant à modifier un ou plusieurs paramètres de la relation de travail, afin de gagner en « compétitivité » et de maintenir un nombre inchangé d'emploi. Se pose alors la question de l'incidence de tels accords sur les contrats de travail des salariés. La comparaison franco-allemand est à cet égard d'autant plus importante que l'apparition, en droit français, de nouvelles catégories d'accords collectifs a parfois été vu comme une réponse aux accords de compétitivité dont s'était doté le droit allemand.

Vendredi 24 mars 2023

16h45 Accueil des participants

17h00 **Le reclassement des salariés menacés de licenciement**

Intervenant (France) Sébastien Ranc

Intervenant (Allemagne) Karoline Kettenberger

18h30 **Les réorganisations hors accords de compétitivité**

Intervenant (France) Marie-Cécile Escande-Varniol

Intervenant (Allemagne) Daniele Reber

20h00 Fin des travaux de la première journée et dîner

Samedi 25 mars 2023

10h00 **Les réorganisations dans le cadre des accords de compétitivité**

Intervenant (France) Elsa Peskine

Intervenant (Allemagne) Gerhard Binkert

11h30 Déjeuner

13h 30 **Bilan de la journée d'étude**

Discussion du programme du colloque de clôture

16h 30 Fin des travaux

Lieu et coordonnées

Université Paris-Nanterre, 200 avenue de la République, 92001 Nanterre, Bâtiment VEIL, salle 141 (vendredi)

Université de Paris – Sorbonne, 4 rue Valette, 75005 Paris, IRJS, salle des séminaires (samedi)

Contact : Benjamin DABOSVILLE

dabosville@unistra.fr