



Webinaire 8.5.2020



Plan social : Outil légal de sauvetage des Entreprises



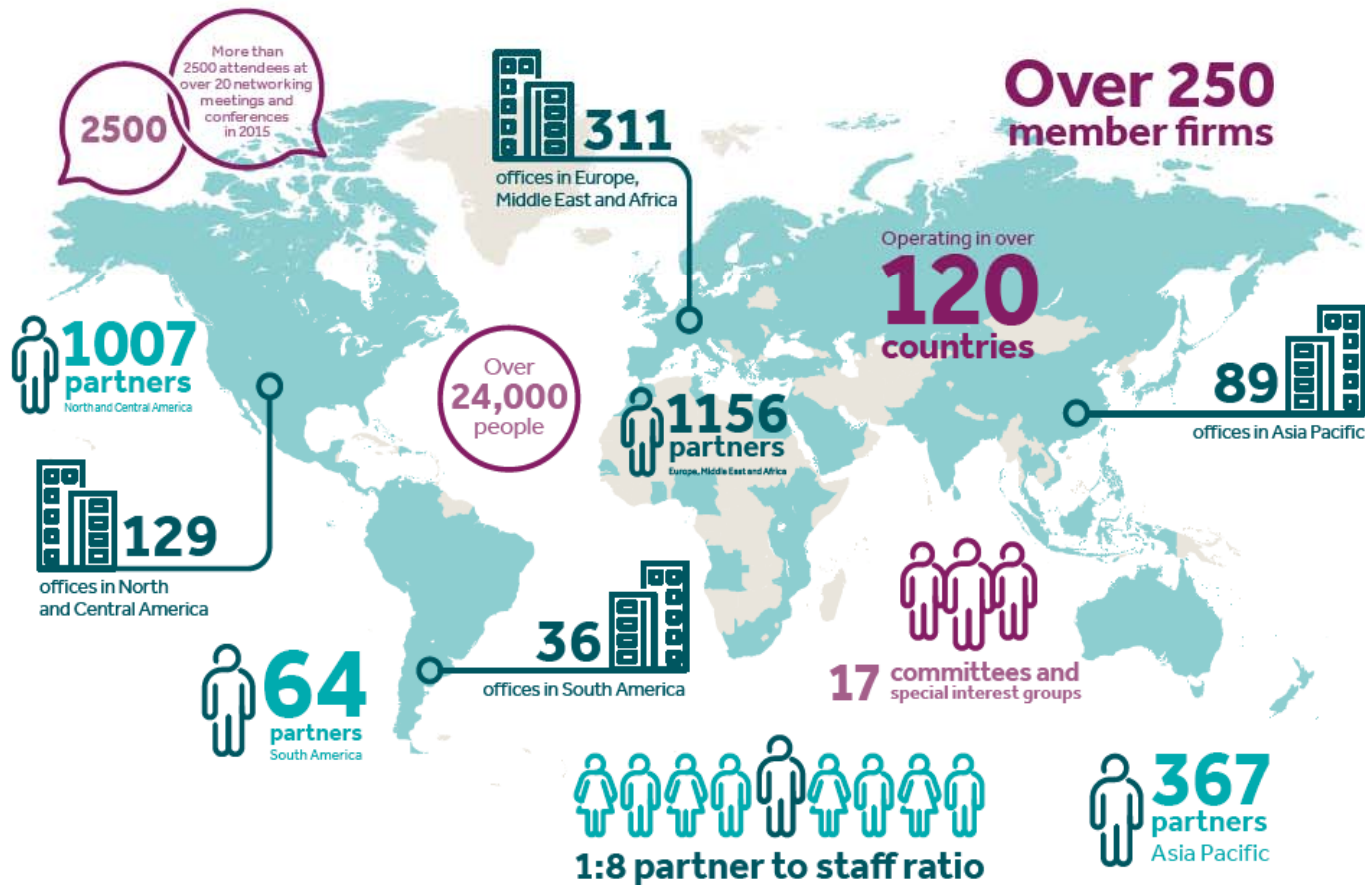
afinco.net

nexia.com

AFINCO en bref:

- Fondation du Cabinet en oct. 2000
- Membre de l'Ordre des Experts Comptables de Tunisie
- 2 associés et 18 collaborateurs
- Full scope service :
 - Audit
 - Cession d'entreprise (Due diligence & valorisation)
 - Tenue et consolidation des comptes
 - Paie
 - Politique de Prix de transfert
 - Obtention des avantages de l'Etat
 - Conseil (fiscal, CNSS, Change, Douane, Inspection de travail...)
- Représentant exclusif du réseau NEXIA INTERNATIONAL (top 10)

Our world in numbers



Nexia International

Nexia International is a leading, global network of independent accounting and consulting firms. When you choose a Nexia firm, you get a more responsive, more personal, partner-led service, across the world.

Awards and credentials



International Accounting Bulletin Survey 2016



Rising Star Network Award at the IAB Awards 2013



Fee income for 2015



A global network that is where you want us to be

Service lines

- Accounting and audit
- Tax services
- Management consultancy
- Corporate finance
- Litigation support
- Corporate recovery/insolvency

Sommaire

1. Contexte général
2. Cadre légal général d'un licenciement
3. Cadre légal particulier d'une mise en chômage ou licenciement collectif
4. Régime fiscal et CNSS des indemnités de licenciement
5. Difficultés pratiques et risques pour l'employeur
6. Conclusion/recommandations

1- Contexte général

Crise financière mondiale de 2008 :

→ Appui de l'Etat :

- La prise en charge de 50% ou 100% de de la contribution patronale de CNSS au titre des salaires payés aux travailleurs concernés respectivement par la réduction des heures de travail ou ceux mis en chômage technique (Loi n° 2008-79 portant mesures conjoncturelles de soutien aux entreprises totalement exportatrices)

Crise mondiale du coronavirus de 2020 :

→ Appui de l'Etat à l'Entreprise :

- Crédits ou rééchelonnement de crédits garantis par l'Etat aux entreprises sinistrées (Décret des modalités en attente de publication)
- Report d'échéances fiscales et CNSS (sous conditions)
- Assouplissement des rémunérations du personnel en chômage :
 - Octroi des congés payés selon décision unilatérale et avant terme (Décret-loi 'DL' n° 2020-2 portant suspension exceptionnelle et provisoire de certaines dispositions du Code du travail)
 - Octroi de salaires anticipés à récupérer par des heures supplémentaires non majorées au cours des 6 mois suivants la fin du confinement (DL n° 2020-2)

→ Appui de l'Etat à l'employé :

- Interdiction du licenciement (individuel ou collectif) pour cas de force majeure (DL n° 2020-2)
- Octroi d'une indemnité de 200 DT (DL n° 2020-4 édictant des mesures sociales exceptionnelles et provisoires pour l'accompagnement des entreprises et la protection de leurs salariés (...))

NB : d'après le Ministre des affaires sociales, l'indemnité de 200 DT sera reconduite pour le mois de Mai

1- Contexte général (suite)

Les mesures précédentes peuvent ne pas être suffisantes à palier aux difficultés économiques et notamment:

- Support de charges fixes incompressibles (loyer, remboursement de crédits/leasing, frais mensuels STEG de réservation de capacité de moyenne tension), fibre optique/ligne spécialisée, gardiennage, salaires personnel administratif/permanent, maintenance, etc.)
- **Blocage de paiement de la part des clients, directs ou indirects (ceux de la société mère) et imposition de remises exceptionnelles**
- Blocage de financement des sociétés de factoring
- **Annulation de commandes de clients (chute des demandes, saturation de stocks dans les magasins, annulation des commandes des clients étatiques...)**
- Problèmes de logistiques, retenue de matières premières de la part des fournisseurs exigeant le paiement des anciennes livraisons et le paiement anticipé des nouvelles
- **Les sociétés non-résidentes, contrairement aux résidentes, ont des difficultés à obtenir des crédits auprès des banques résidentes (autorisation de la BCT)**
- Coûts cachés dus notamment à la rigidité de l'Administration et des formalités bureaucratiques

1- Contexte général (suite)

- De nombreuses entreprises se trouvent (ront) en difficultés économiques et financières au cours de la période 2020-2021.
- A défaut de mesures de sauvetage, elles risquent la fermeture.
- Une des mesures de sauvetage, est de procéder à un plan social.



2- Cadre général d'un licenciement

Selon le Code du travail (CT), le licenciement est de 5 types :

1. Licenciement pour faute grave
2. Licenciement abusif
3. Licenciement à l'amiable (accord des parties)
4. Licenciement pour des raisons économiques ou technologiques
5. Licenciement pour cas de force majeure

2.1. Licenciement pour faute grave

Un licenciement pour faute grave est celui qui est justifié par l'accomplissement par l'employé d'une faute grave dans l'exercice de ses fonctions.

Les différents types de faute grave sont stipulés par l'art. 14 quater du CT, tels que :

- Acte volontaire de nature à causer un dommage au patrimoine
- **Réduction du volume de la production ou de la qualité due à une mauvaise volonté**
- Actes de violence ou de menaces dument constatés
- **Abandon de poste**
- Refus injustifié d'exécuter les ordres hiérarchiques, etc.

Dans ce cas, l'employé n'a droit :

- Ni à une gratification de fin de service
- Ni à des dommages-intérêts
- Ni à son droit aux congés payés (art 120 du CT)

2.1. Licenciement pour faute grave (suite)

Attention



Un licenciement pour faute grave doit être précédé de la justification de telle faute par sa documentation, ainsi que par la preuve d'octroi à l'employé de son droit à la défense.

- Questionnaire signé
- Témoignage écrit et signé (légalisé si possible)
- PV d'un notaire ou huissier de justice, etc.

Le licenciement pour faute grave n'exonère pas le droit à l'employé de faire recours à la justice.

NB : Contrairement au principe de droit général « La preuve de l'obligation doit être faite par celui qui s'en prévaut » (Art. 420 du COC), en matière de **prud'homme**, le juge considère que l'employé est la **partie faible** et que sa fonction ne lui permet pas d'avoir les justifications et donc c'est à l'employeur de présenter la preuve du contraire.

2.2. Licenciement abusif



Un licenciement abusif est celui qui n'est pas justifié par une faute grave de l'employé ou celui qui ne respecte pas la procédure stipulée par la législation.

Dans ce cas, l'employé a droit à différents types d'indemnités selon le type du contrat :

- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat à durée indéterminée (CDI)

2.2.1. Licenciement abusif pour un CDD

Un licenciement abusif d'un employé ayant un CDD entraîne une indemnité équivalente aux **salaires relatifs à la période restant jusqu'à la fin du contrat** (art. 24 du CT).

La base de telle indemnité est celle correspondant au dernier salaire octroyé.

Il est à rappeler ce qui suit :

- Un CDD peut être reconduit pour des périodes successives jusqu'à un total de 4 années.
- Il est important de respecter le formalisme : signature du STC avant la signature du nouveau CDD.
- La jurisprudence n'admet pas une reconduction tacite. Dans ce cas, le CDD est reconverti en CDI.

2.2.2. Licenciement abusif pour un CDI

Indemnité de préavis de licenciement (art 16 de la Convention collective cadre 'CCC')	<ul style="list-style-type: none">• 1 mois de salaire• 1 à 3 mois selon la convention collective sectorielle CCS
Gratification de fin de service (art. 22 du CT)	<ul style="list-style-type: none">• 1 jour par mois travaillé (sur la base du dernier salaire)• plafond 3 mois de salaire, sauf disposition plus favorable dans la CCS
Domages-intérêts (art 23 bis du CT)	<ul style="list-style-type: none">• 1 à 2 mois de salaire par année travaillée• plafond 3 ans de salaires• décision du juge en fonction de la situation sociale, familiale...

→ un employé sans contrat peut être considéré comme ayant un CDI par tout autre moyen de preuve (témoignage, pointage, fiche de paie, paiement de salaire...)

→ en cas de CDD non renouvelé et de maintien de l'employé à son poste, il est automatiquement converti en CDI

2.3. Licenciement à l'amiable

- ❑ Le montant de l'indemnité est décidé par l'accord des 2 parties.
- ❑ En pratique, et afin d'éviter un recours au tribunal, certaines entreprises payent l'indemnité sous forme de solde de tout compte en contrepartie d'une démission.

2.4. Licenciement pour cas de force majeure

- ❑ Prévu par les art. 14 – c et 21-12 du CT
- ❑ Exp. Un incendie ayant ravagé les locaux de l'entreprise.

NB : Disposition suspendue (le temps du confinement sanitaire) par le DL n° 2020-2

→ Art. 282 du COC « **Il n'y a pas lieu à dommages-intérêts**, lorsque le débiteur justifie que l'inexécution ou le retard proviennent d'une cause qui ne peut lui être imputée, telle que la force majeure, cas fortuit ou la demeure du créancier ».

→ Art. 283 du COC « La **force majeure** est tout fait que l'homme ne peut prévenir, tel que les phénomènes naturels (inondations, sécheresses...), l'invasion ennemie, le fait du prince, et qui rend impossible l'exécution de l'obligation ».

3- Cadre particulier d'une mise en chômage ou licenciement collectif

Afin d'éviter un surcoût pour l'entreprise,
de s'adapter au niveau d'activité,

d'éviter la gestion de plusieurs dossiers individuels

de garder un climat social (relativement) stable
encadré par les autorités,



Le chef d'entreprise peut soumettre un dossier auprès de l'inspection du travail pour la mise en chômage ou le licenciement collectif.

Attention :

L'art. 376 du CT : « Toute difficulté surgie entre l'employeur et les travailleurs, susceptible de provoquer un conflit collectif doit être soumise à la **commission consultative d'entreprise (CCE)** en vue de lui trouver les solutions convenant aux deux parties du conflit. A défaut, il sera soumis au bureau régional de conciliation ou, à défaut, à l'inspection de travail ».

➔ La CCE (régie par le décret 95-30 du 9.1.1995) est obligatoire lorsque les permanents ≥ 40 (art 157 du CT).



3- Cadre particulier d'une mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

L'Entreprise est en droit de soumettre un dossier de mise en chômage ou licenciement pour des raisons économiques. L'art 21 du CT dispose:

« Tout employeur qui **a l'intention** de licencier ou de mettre en chômage, pour des raisons économiques ou technologiques **tout ou partie** de son personnel permanent, **est tenu de la notifier au préalable à l'inspection du travail territorialement compétente** (*).

La notification doit comprendre (...) les **raisons** de la demande de licenciement ou de mise en chômage et doit être accompagnée par les **justifications** nécessaires de la demande de licenciement ou de mise en chômage ».

(*) Inspection régionale du travail ou Direction générale de l'inspection du travail (Tunis) en cas de plusieurs établissements (par exp. siège social et usine) sis dans divers Gouvernorats.

NB : L'article stipule « ...licencier ou mettre en chômage... » : en pratique, la demande peut inclure les 2

3- Mise en chômage ou licenciement collectif suite)

Que signifie le concept « **raisons économiques** » ?

→ Bien que non précisée, elle peut désigner la mévente, la régression des commandes, les difficultés financières.

NB : une raison technique peut s'y rajouter (exp. panne d'une machine essentielle)

Que signifie l'expression « **raisons technologiques** » ?

→ L'employeur, en raison de l'introduction d'une nouvelle technologie, se trouve en présence d'un surplus de personnel.



Dans ce qui suit, nous n'allons étudier que la partie de mise en chômage ou licenciement pour des **raisons économiques**.

3- Mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

Que signifie « **partie du personnel** » ?

- Bien que non défini par l'article, elle est une notion relative. Ainsi, une Entreprise employant 4 personnes, et en comptant licencier 2 personnes, c'est finalement 50% de son personnel qui est concerné.
- Si une entreprise qui emploie 100 personnes, et en présentant une demande pour 3 employés, le critère de « raisons économiques » devient peu crédible.

Que signifie « **mise en chômage** » ?

- Sans aller jusqu'à procéder au licenciement, l'entreprise peut demander la suspension provisoire du contrat de travail du salarié, et donc ce dernier ne fournit pas ses services personnels et par conséquent peut ne pas être payé (en référence aux obligations mutuelles prévues à l'art. 6 du CT).
- La mise en chômage, en pratique, peut aller jusqu'à une année.

3- Mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

Qu'est-ce qu'on entend par « **justifications** » à joindre à la notification ?

Documents comptables	Commercial	Associés
<ul style="list-style-type: none">• EF annuels (*)• EF provisoires• Ratios défavorables (endettement, BFR, rentabilité...)• Rapports d'audit	<ul style="list-style-type: none">• Annul° commandes clients• Réduct° prix de vente (contrainte du marché)• Difficultés d'approvist. de matières premières• Augment° du prix de MP• Faible rotation du stock• Mise en demeure des Frs	<ul style="list-style-type: none">• Difficultés financières (impossibilité de renflouer le BFR)• Obligation de liquidation à défaut d'augmenter le capital (Art. 142 du CSC)• Mise en demeure de remboursement des associés (sur la base de convention)

(*) pour le cas de la crise due au coronavirus, et vu sa survenance en cours d'année 2020, il est impératif d'évaluer et constater son impact sur les états financiers arrêtés au 31.12.2019 (événements postérieurs à la clôture).

3- Mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

Qu'est-ce qu'on entend par « **justifications** » à joindre à la notification ?

Etat

- Taxation d'office
- Echancier de paiement (RF)
- Litige fiscal
- Bulletins de versement
- Etat de liquidation CNSS

Banque

- Découverts (pratique interdite aux sociétés non-résidentes)
- Refus de crédits
- Échéances de crédit impayées
- Chèques rejetés
- Menaces de saisie

3- Mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

Une entreprise peut-elle présenter un plan de licenciement de salariés ayant des CDI et garder ceux ayant des CDD ?

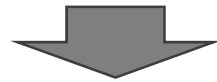
Il y'a lieu de résilier en priorité les salariés ayant des CDD (quand bien même c'est soumis à des indemnités comme précédemment expliqué).

Au cas où les difficultés persistent, dans ce cas il y'a lieu d'entamer la procédure de mise en chômage ou licenciement sous les art. 21 & suiv. du CT concernant les salariés ayant des CDI.

3- Mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

Dilemme

Vu l'obligation de présenter la liste des employés à mettre au chômage ou à licencier, et en cas de refus de la demande, l'employeur se trouve face à une difficulté pour assurer un climat social favorable.



Le personnel concerné par la liste aura une animosité envers la Direction et sera démotivé pour l'accomplissement de ses tâches.

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif

Durée totale max. 33 Jours (théorique)

Etude du dossier par l'inspection
du travail et tentative de
conciliation
(max 15 j.)

Transmission
du dossier à la
CCL
(max 3 j.)

Etude et rendu
de la décision de
la CCL
(max 15 j.)

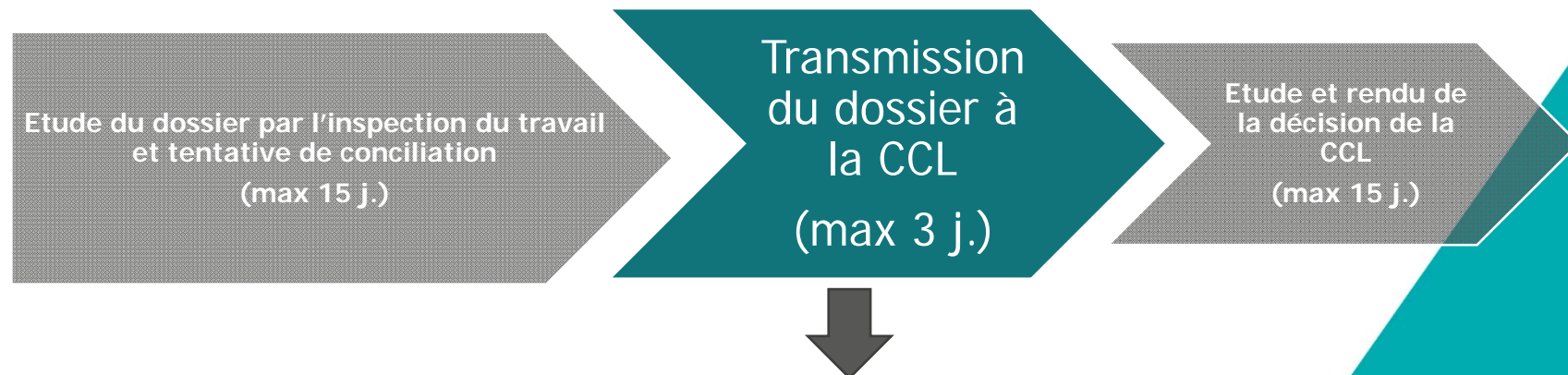
L'étude du dossier présenté par
l'entreprise peut être suivie de demande
de complément de documents et/ou
d'informations.

Qui assiste aux séances de conciliation ?

- Inspection du travail
- Employeur
- Employés (représentés par :
 - des représentants du personnel
 - des délégués syndicaux
 - des membres du syndicat de base + des représentants de la centrale syndicale ouvrière
- UTICA (*)
- UGTT

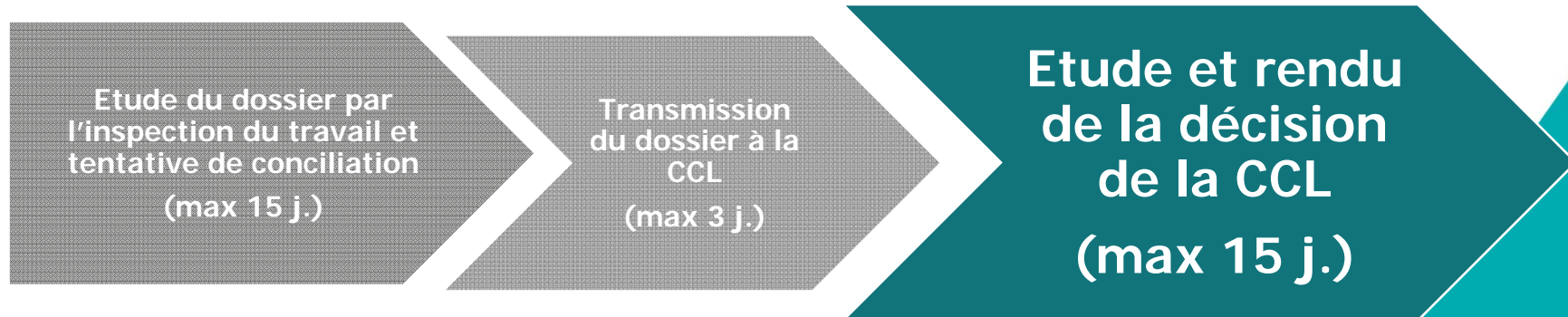
(*) en pratique il est recommandé de rappeler les dates
de réunions

3.1.- Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



- En cas d'échec de la conciliation (qui doit être matérialisé par un PV indiquant la position de chacune des parties), le dossier est transmis à la commission régionale ou la commission centrale de contrôle des licenciements (CCL).
- La commission centrale siège à Tunis
- La CCL est présidée par le chef de l'inspection régionale ou le DG de l'inspection centrale du travail et comporte un représentant de l'UTICA et un de l'UGTT.
- Le représentant de l'UTICA peut faire partie d'une fédération autre que celle concernée par le secteur de l'entreprise.
- La CCL peut faire assister toute autre personne.

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



Etude du dossier par
l'inspection du travail et
tentative de conciliation
(max 15 j.)

Transmission
du dossier à la
CCL
(max 3 j.)

Etude et rendu
de la décision
de la CCL
(max 15 j.)

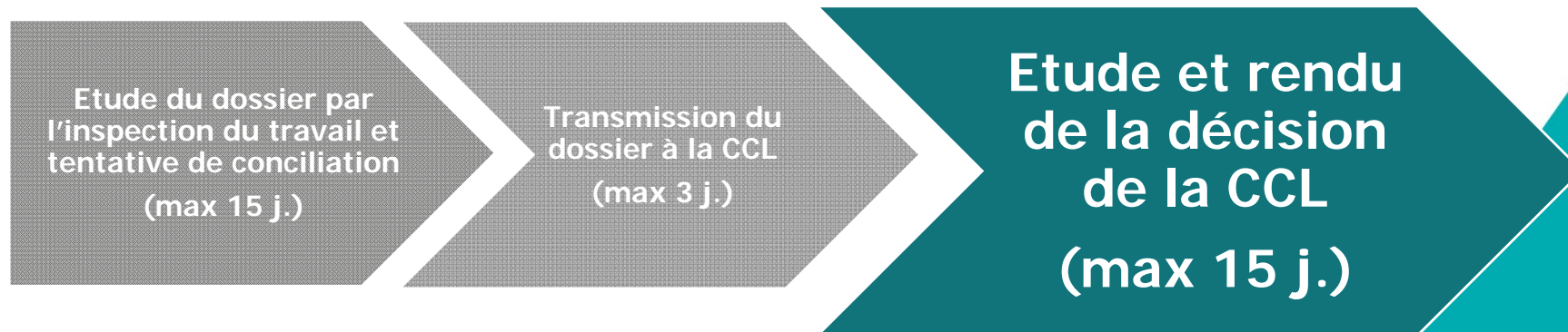


Le délai de 15 j. pour la prise de décision peut être prolongé par accord des 2 parties.

La CCL prend ses décisions suite à un vote.

→ Le responsable de l'emploi et de la formation au sein du Ministère d'emploi peut être invité pour étudier l'éventuelle réaffectation du personnel.

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



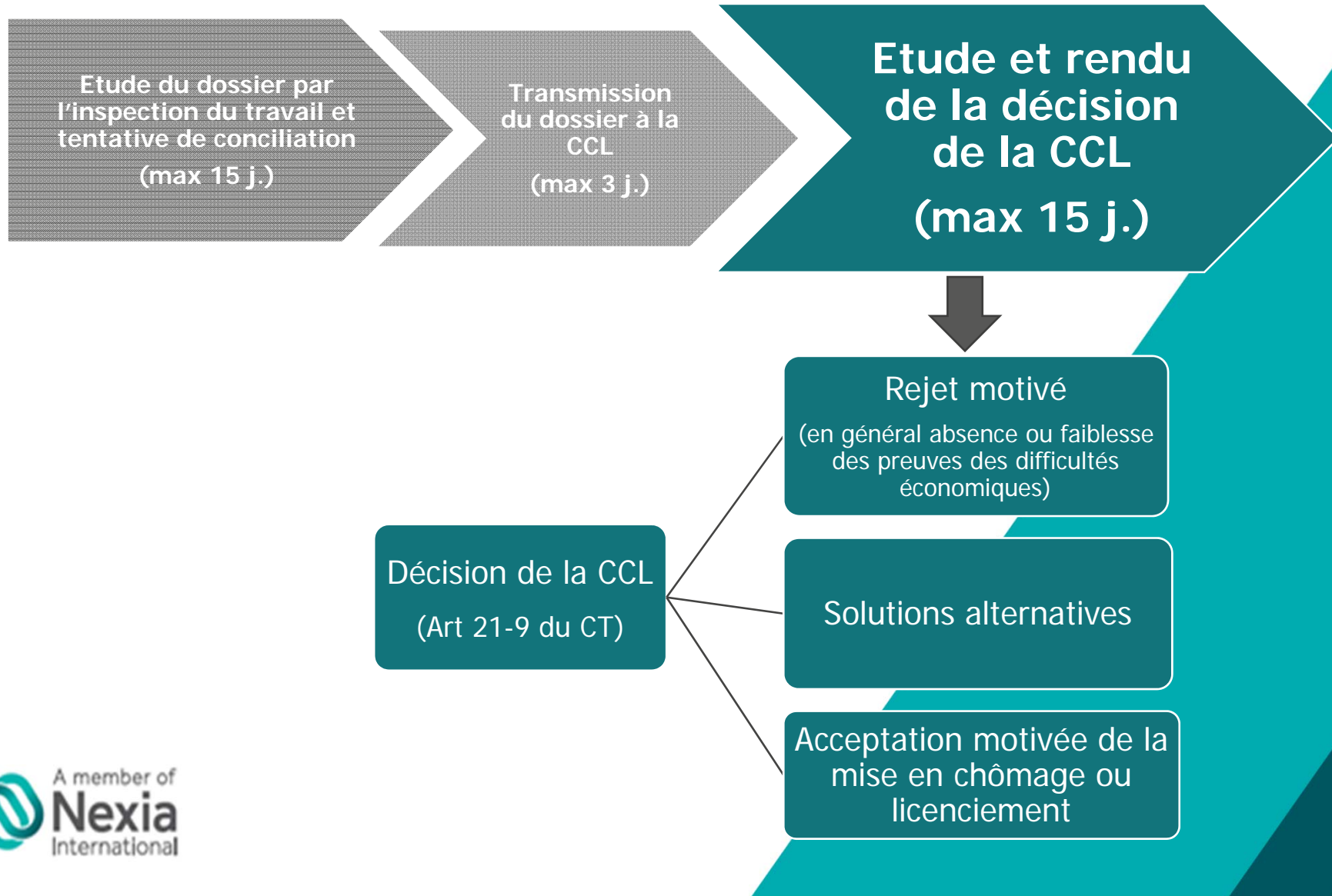
La CCL étudie le dossier en tenant compte :

- de l'état général de l'activité dont relève l'entreprise (crise du secteur que ce soit au niveau national, régional ou mondial)
- de la situation particulière de l'entreprise (perte de client important, sous financement récurrent...)

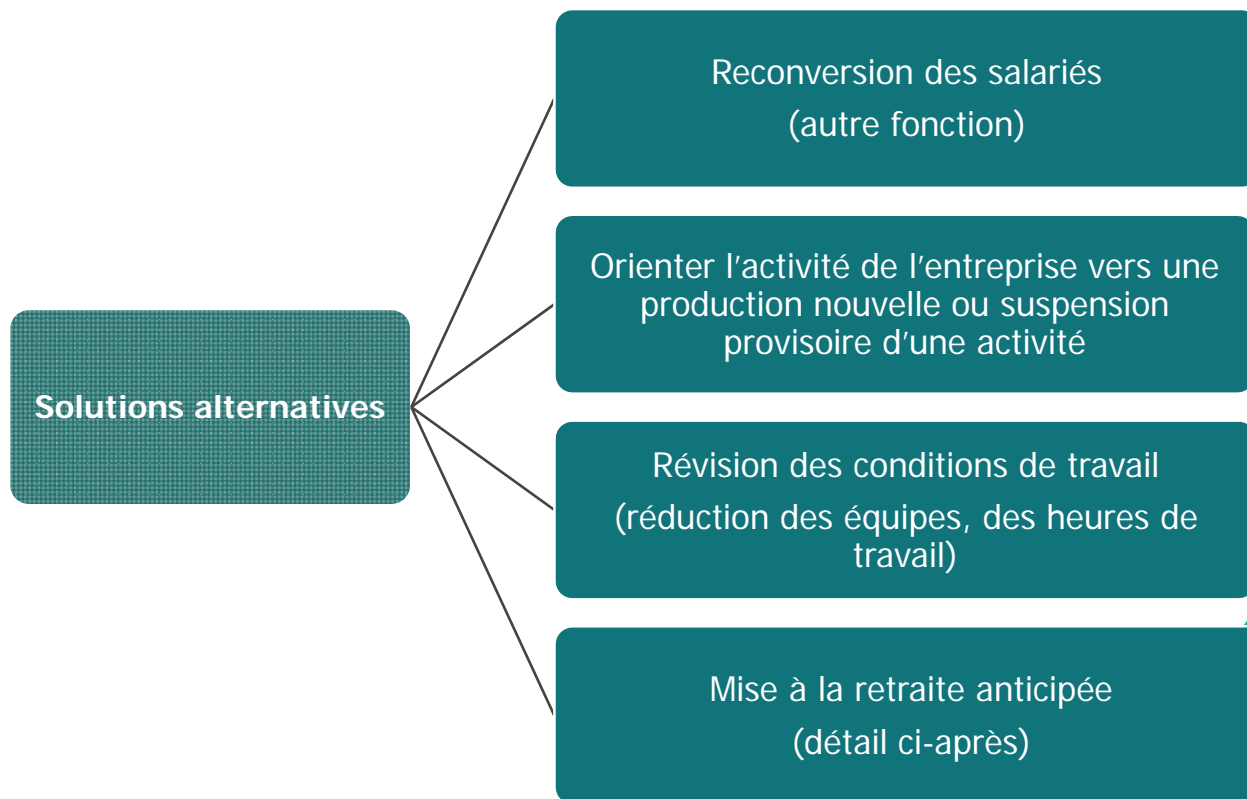
Les représentants des salariés vont généralement chercher à :

- réduire la liste des salariés concernés par le chômage ou le licenciement
- Augmenter l'indemnité proposée

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



Certaines CCS impliquent la CCE dans les prises de décision au préalable.

Par exp. Art. 21 de la CCS de l'électricité & l'électronique : « Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager une diminution du volume d'activité, il doit, au préalable, en informer obligatoirement la CCE.

La CCE doit être consultée sur les mesures que l'employeur compte prendre, **tels que la reconversion des postes pour une durée limitée, la réduction provisoire de l'horaire du travail, le repos par roulement, l'arrêt provisoire de l'activité**, le licenciement collectif ou la fermeture de l'établissement ».

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

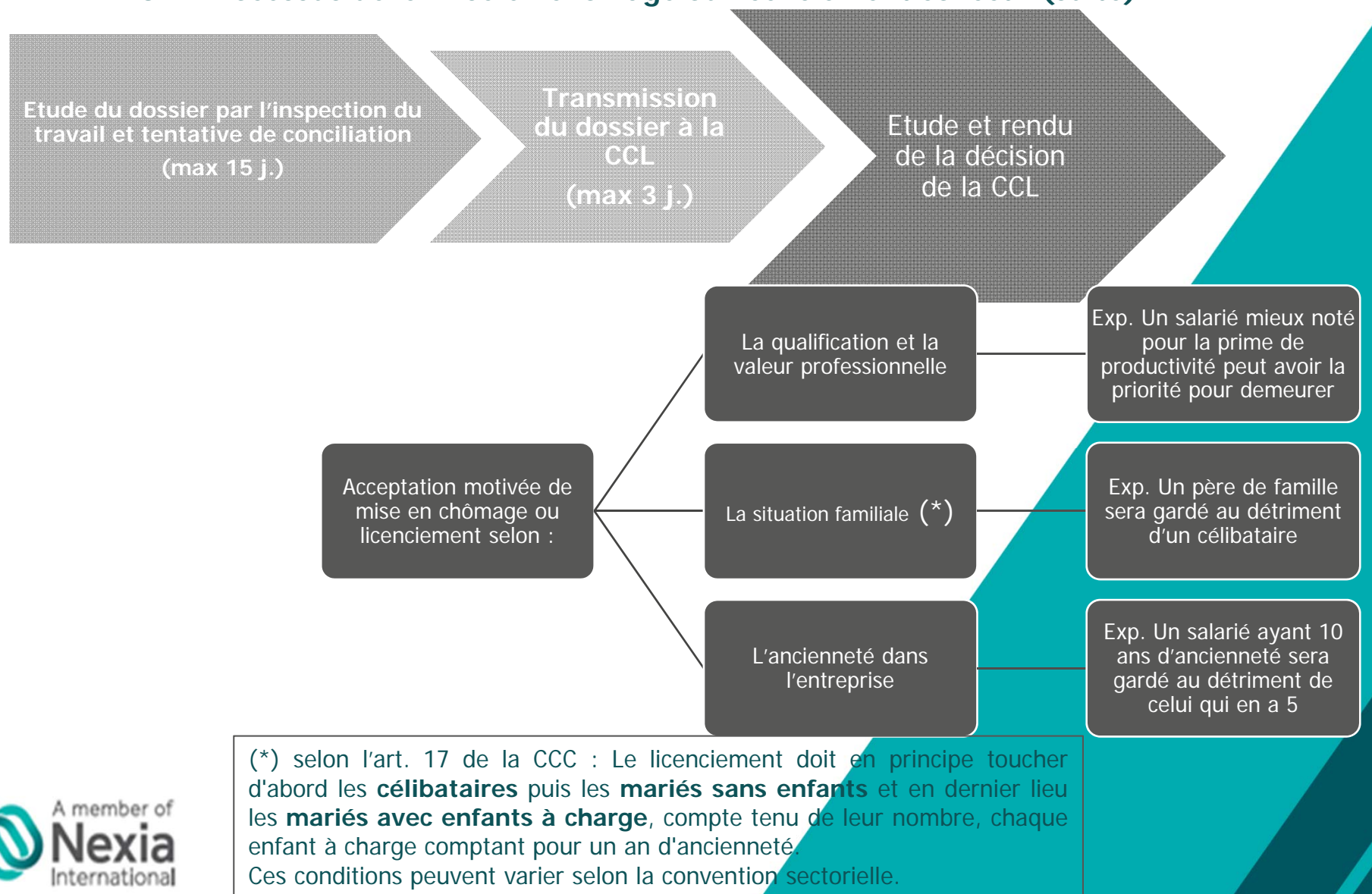
Mise à la retraite anticipée selon l'art. 15 bis du Décret n°74-499 relatif au régime de vieillesse, d'invalidité et de survivants dans le secteur non agricole.

Elle est soumise à 3 conditions:

- âge minimum : 50 ans
- l'employé doit fournir un document attestant qu'il a été inscrit au bureau de l'emploi pendant 6 mois au moins et qu'aucun travail ne lui a été proposé durant cette période.
- Approbation par la CCL.

NB : La mise à la retraite n'empêche pas l'octroi d'une gratification de fin de service.

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

Mise en chômage technique



Priorité

→ Le chômage est mis en priorité au licenciement



Durée ?

→ En pratique, ça peut varier d'un à 12 mois.
→ La CCL peut approuver une durée de 3 mois alors que l'entreprise a demandé 6



Rémunération?

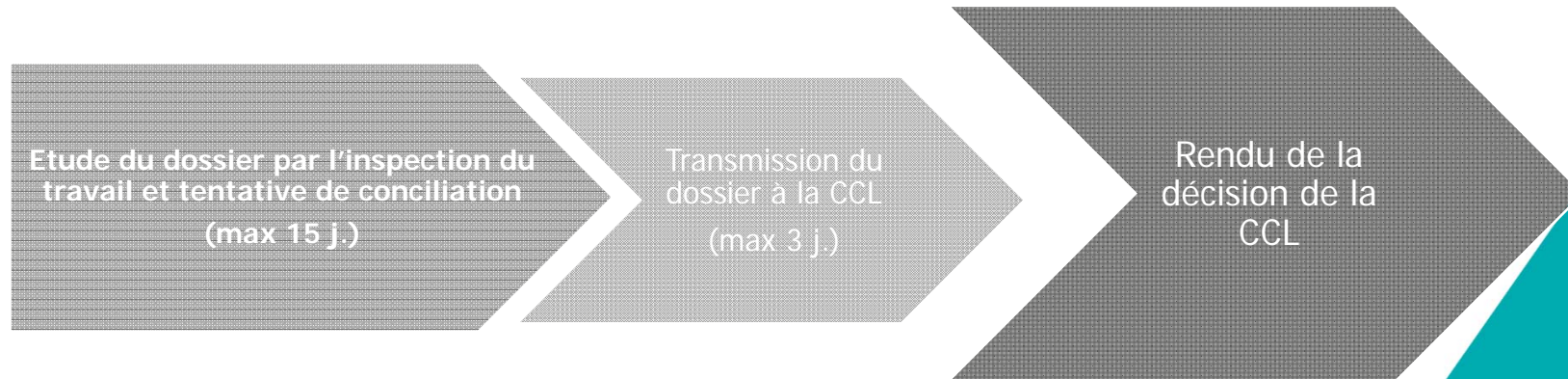
→ Le CT ne dispose pas d'une rémunération particulière
→ En pratique, différentes solutions:

- Aucun salaire
- Paiement d'une partie de salaire (40~70%)
- Apurement des congés payés...

Art. 166 bis du CT : en cas de licenciement ou de mise en chômage pour des raisons économiques, la priorité au maintien à l'emploi est accordée aux représentants du personnel (membres de la CCE, délégués du personnel, représentants syndicaux).

NB : la CCS de l'électricité & électronique stipule que la protection est valable 6 mois après la fin du mandat

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



Licenciement : Quelle indemnité est prévue?



Art 21-10 du CT: « ...la CCL émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur ...



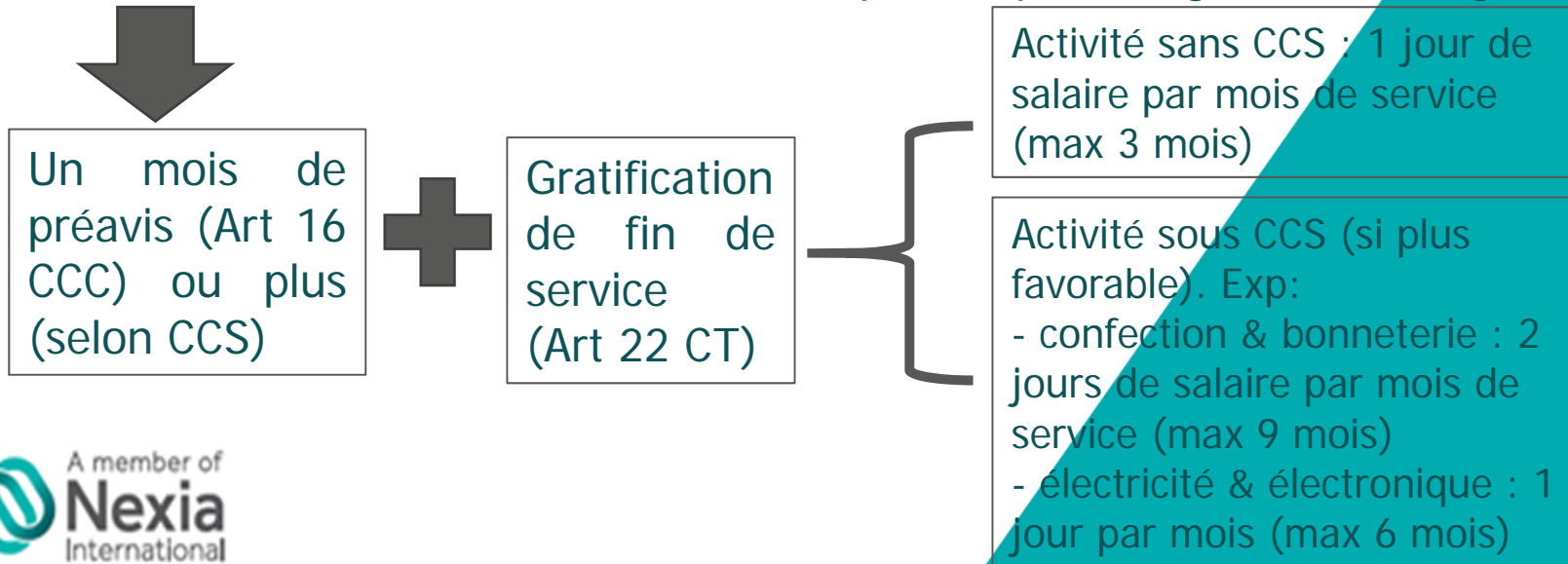
... et s'emploie à **concilier les deux parties** sur le montant de cette gratification... ».

→ On comprend par là que le montant maximum est le seuil fixé par la législation (art. 22 CT) ou un montant inférieur en cas d'incapacité financière de l'entreprise (sous réserve des décisions de justice).

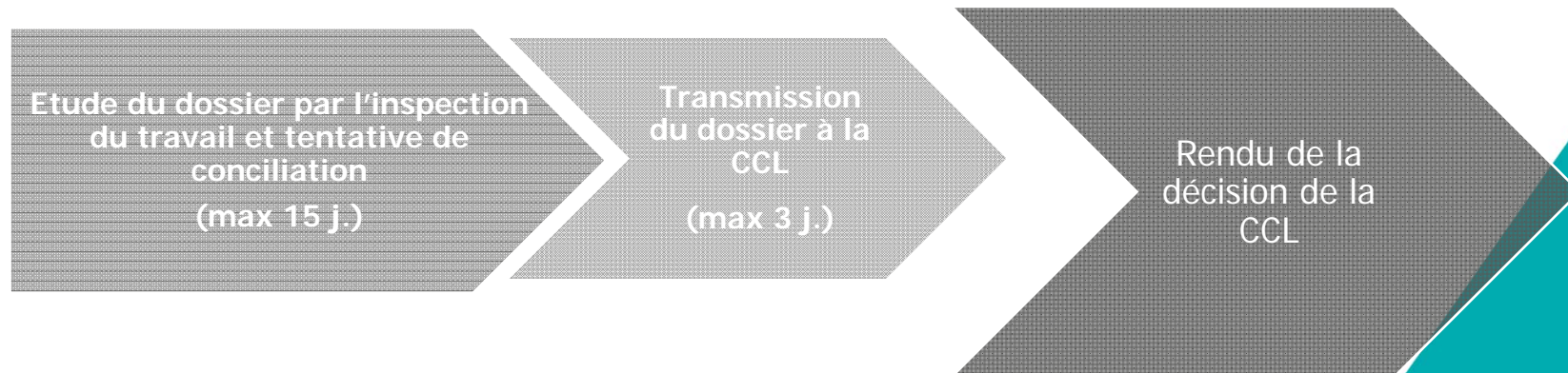
3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



Licenciement : Quelle indemnité est prévue par la législation en vigueur ?



3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



Licenciement : Outre le préavis et la gratification de fin de service, l'entreprise est-elle tenue de payer des dommages-intérêts prévus par l'Art. 23 bis du Code du travail ?

Tel article dispose qu'en cas de **licenciement abusif**, le préjudice donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant varie entre le salaire d'un mois et celui de deux mois pour chaque année d'ancienneté sans que ça ne dépasse le salaire de trois années.

→ L'approbation du licenciement par une CCL confère au licenciement un **caractère régulier** et de ce fait ne donne pas droit à l'employé à des dommages-intérêts.

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

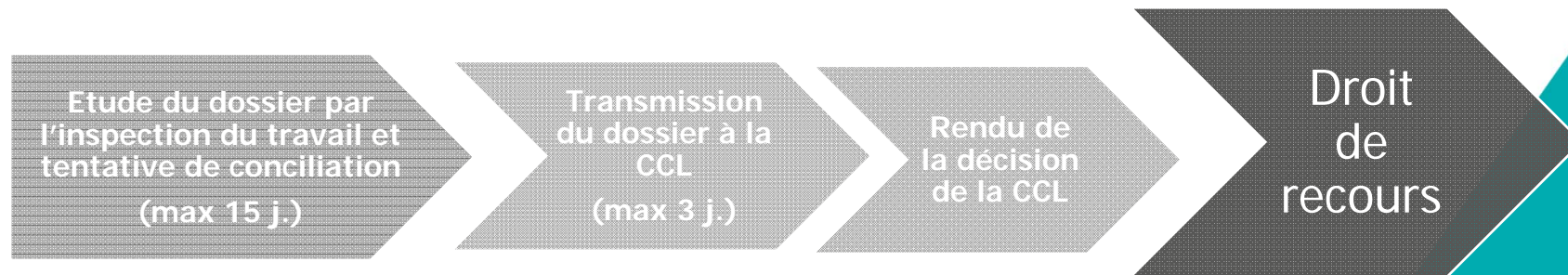


Quand la gratification doit-elle être payée par l'entreprise ?

L'art 21-10 stipule « ... la commission (CCL) émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur (...) et **à faire procéder au paiement immédiat de celle-ci...**»

→ Ce qui exclut un échéancier de paiement à établir.

3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)



Le procès verbal de la CCL a force exécutoire entre les parties.

- Le PV indique la date de résiliation des contrats de travail
- Chaque partie a un droit de recours aux tribunaux compétents (conseil de prud'hommes).

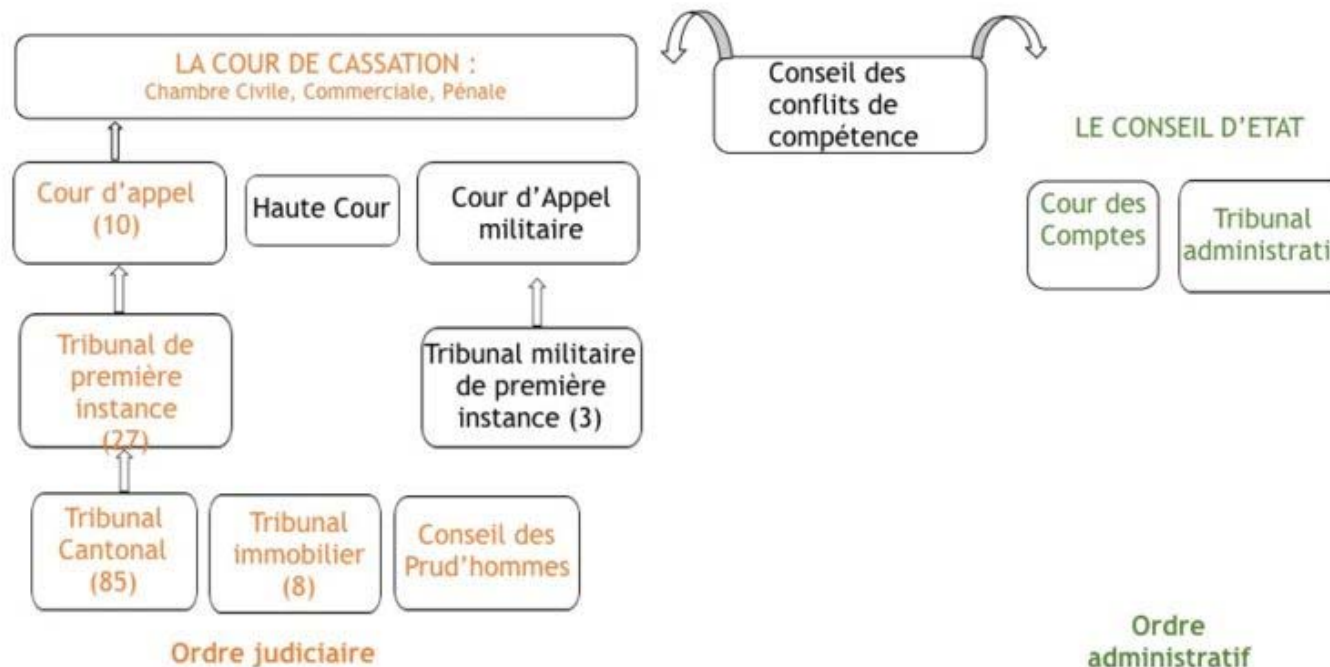
3.1. Processus de la mise en chômage ou licenciement collectif (suite)

QUID si l'entreprise procède à des recrutements après le licenciement ?

- L'employé licencié pour des raisons économiques a le droit de priorité à l'emploi **durant une année** à compter du licenciement
- Il doit en aviser de son intention à l'entreprise par LR/AR
- Sanction : amende jusqu'à 60 DT par employé, limité à 5.000 DT

3.2. Recours en justice et jurisprudence

- Le conseil des Prud'hommes est composé d'un magistrat professionnel, Président et de deux juges élus (l'un par un collège d'employeurs et l'autre par un collège de salariés)
- Dans chaque tribunal, il y'a un Conseil des prud'hommes sauf au Tribunal de Tunis (3 conseils)
- L'art 183 du CT ne permet le recours aux prud'hommes que pour les litiges individuels



3.2. Recours en justice et jurisprudence

Jurisprudence # 1 : Arrêt de cassation n° 2000-1663 du 5/5/2000

Sentence judiciaire (1^e degré et appel) : donnant droit à un employé un dommage de licenciement malgré le fait qu'il y'ait eu une décision de la CCL d'un licenciement pour raisons économiques (ayant seulement statué sur une gratification de fin de service).

La Cour de cassation a **cassé le jugement** en motivant notamment comme suit :

- l'employé fait partie d'un groupe de 276 employés licenciés pour motifs économiques
- le PV de la CCL **n'a pas stipulé une simple proposition mais bel et bien un accord qui lie les parties**

Jurisprudence # 2 : Arrêt de cassation n° 2000-2297 du 27/9/2000

Sentence judiciaire (1^e degré et appel) : donnant droit à un employé (faisant partie d'un licenciement collectif) une gratification de fin de service d'un mois de salaire pour chaque année de service, **majorée de 10%** sans que ça ne dépasse 11.000 DT.

La Cour de cassation a débouté le recours au motif que la gratification prévue par l'art 21-10 du CT peut être différente de celle de l'art 22 du CT, **sinon à quoi servirait le droit de recours aux tribunaux permis par l'art 21-11.**

Jurisprudence # 3 : Arrêt de cassation n° 2000-2278 du 15/1/2001

Sentence judiciaire (1^e degré) : Un employé a eu un mois de salaire par année d'ancienneté. L'employeur a porté plainte en contestant ce mode de calcul différent de celui de l'art 22 du CT.

- La Cour d'appel a décidé que la gratification stipulée à l'art 21-10 du CT est différente de celle de l'art 22 du CT vu qu'il fait mention de «...la CCL **émet son avis** sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur... ». Et **du fait qu'elle donne son avis par conséquent elle ne peut être celle fixée par l'art 22 du CT.**
- La Cour de cassation a décidé que la gratification stipulée à l'art 21-10 du CT est la même que celle de l'art 22 du CT vu qu'il fait mention de «...la CCL émet son avis sur la gratification de fin de service prévue par la législation en vigueur... » et que **seul l'art 22 du CT a fixé légalement son mode de calcul.**

3.3. Cas concrets de PV de CCL

مَعْد تَقْرَا نَفَاقَ الْأَطْرَافِ وَبِالْجَمَاعِ عَلَى
مَائِلِي:

1) قَبُولُ مَطْلَبِ الْمُؤَسَّسَةِ وَالْإِتْفَاقِ حَوْلِ الْوَضْعِ
الْإِقْتِطَاعِيِّ وَالْإِهْتِمَائِيِّ الصَّحْبِ الَّذِي تَعَيَّنَ
ع) الْإِتْفَاقِ عَلَى وَضْعِ كُلِّ الْعَمَلَةِ الْمَذْكُورِينَ بِالْقَابِ
الْمُطَابِقَةِ فِي حَالَةِ رِطَالَةِ تَعْنِيَةِ لِمُدَّةِ ثَلَاثِ
(03) أَشْهُرٍ وَذَلِكَ بِدَائِمَةٍ مِنْ غَيْرِ تَغْيِيرٍ
2001 إِلَى عَايَةِ مَوْفَى شَهْرِ أَغْرِيْلِ 2001 ،
وَرَفَعَتْ الْحَلِيسَةَ عَلَى السَّامَةِ مُنْتَهَفِ الزَّوَارِ
- نَسَبَةُ الْوَسَائِلَاتِيَا سَادَاتِهَا الْعَامَّةِ وَالنَّجَارَةُ بِأَرْبَابَةِ
مُتَقَدِّمِ السَّعَلِ

- Société opérant dans le textile, en difficultés économiques
- Un 1^e PV de CCL donnant l'accord à une mise en chômage technique pour 3 mois de tous les employés (la société a demandé 6 mois)
- La période de chômage n'est pas rémunérée
- Un 2^e PV de CCL donnant l'accord à un licenciement collectif (100%) vu l'impossibilité de reprendre l'activité

3.3. Cas concrets de PV de CCL (suite)

(2) تسريح 29 عاملا المدرجة أسماؤهم بالقوائم عدد 1 و 2 و 3 المصاحبة وذلك كالتالي :

- القائمة عدد 1 والمتضمنة أسماء العملة الذين تتوفر فيهم شروط التقاعد المبكر وعددهم 15 عاملا

- القائمة عدد 2 والمتضمنة أسماء العملة الذين تتراوح اعمارهم بين 40 عاما واقل من 50 عاما وتتضمن 9 عمال

- القائمة عدد 3 والمتضمنة أسماء العملة الذين تتراوح اعمارهم اقل من 40 عاما وعددهم 05 عملة

اولا : تبدي اللجنة رأيا في مكافأة نهاية الخدمة ومنح المغادرة على النحو التالي

1 - أجره الشهر الأخير خام عن كل سنة أقدمية بسقف 16 شهرا بما في ذلك منحة مكافأة نهاية الخدمة والاعلام بالاطرد بالنسبة للعملة اليالغين 50 سنة عند التسريح (القائمة عدد 1)

2 - أجره الشهر الأخير خام للعمل عن كل سنة أقدمية بسقف 20 شهرا بما في ذلك منحة مكافأة نهاية الخدمة والاعلام بالاطرد بالنسبة للعملة الذين تتراوح اعمارهم عند التسريح بين 40 و 50 سنة. (القائمة عدد 2)

3 - أجره الشهر الأخير خام للعمل عن كل سنة أقدمية بسقف 22 شهرا بما في ذلك منحة مكافأة نهاية الخدمة والاعلام بالاطرد بالنسبة للعملة الذين تقل اعمارهم عند التسريح عن 40 سنة. (القائمة عدد 3)

ثانيا : يقع تصفية جميع مستحقات العمال المعنيين المتخلدة بذمة المؤسسة

ثالثا : يتمتع كل عامل عند بلوغه سن الخمسين سنة بالتقاعد المبكر طبقا لمقتضيات الأمر عدد 1030 لسنة 1982 المورخ في 15 جويلية 1982

رابعا : تنتهي علاقة الشغل بين الطرفين بداية من يوم 2012/11/17

خامسا : يتمتع العملة المسرحون باولوية التشغيل طبق الفصل 21-13 من مجلة الشغل

سادسا : تم ابداء هذا الراي باغلبية الاصوات صوتان مقابل صوت واحد

سابعا : في صورة عدم احترام ما جاء بهذا المحضر فانه يعتبر لاغيا

الامضاءات

رئيس قسم تغذية الشغل والمصاحبة رئيس

ممثل الاتحاد الجهوي للصناعة والتجارة عضو

ممثل الاتحاد الجهوي للشغل عضو

- Société opérant dans les matériaux de construction, en difficultés économiques
- Le PV de CCL a donné l'accord de licenciement de 29 employés (représentant ~50% du personnel)
- Le PV inclut la mise à la retraite anticipée des employés âgés ≥ 50 ans et ayant droit à une gratification de fin de service selon leur ancienneté
- Le PV a été signé à une majorité de 2 voix sur 3

4. Régime fiscal et CNSS

Impôt sur le revenu des personnes physiques IRPP

Règle générale : toute indemnité est imposable et donc soumise à la retenue à la source au titre de l'IRPP

Exception : la gratification de fin de service est exonérée de l'IRPP dans les limites fixées : dans le cadre de la législation régissant le travail ou dans les limites des montants fixés dans le cadre des opérations de licenciement de salariés pour des raisons économiques

et

approuvées par la commission de contrôle des licenciements ou par l'inspection du travail (art. 38-5 du Code d'impôt)

4. Régime fiscal et CNSS

CNSS

Règle générale : toute indemnité est imposable et donc soumise aux contributions sociales d'employeur et employé.

Exceptions prévues par les Art 1-23 et 1-24 du Décret 2003-1098 fixant la liste des avantages exclus de l'assiette de cotisation au titre des régimes de sécurité sociale:

- 1) Exonération de la partie qui dépasse la gratification de fin de service prévue par le CT (plafond de 3 mois ou plus selon convention sectorielle) et à condition que ça soit approuvé par l'inspection ou la CCL
- 2) Exonération des dommages et intérêts fixés judiciairement

NB : les exonérations susvisées ne sont pas limitées par le plafond de 5% prévu par l'art. 3 dudit décret.

5. Difficultés pratiques et risques pour l'employeur

Période de haute tension



Perception de l'employeur :

- « Je dois montrer à mes créanciers (banque, associés) que je suis un bon gestionnaire »
- « Je dois sauver de la faillite mon entreprise que j'ai bâti année après année à la sueur de mon front »
- « Je dois être plus compétitif que la concurrence »
- « Je dois sauver mes biens personnels de la caution solidaire et de l'hypothèque »

Perception de l'employé :

- « C'est grâce à moi que l'entreprise s'est développée et je dois avoir mon dû »
- « Je dois assurer le max car à mon âge je ne trouverai pas de nouvel emploi »
- « Je dois maintenir mon poste pour subvenir à mes besoins essentiels, crédits, loyers, études de mes enfants... c'est une question de survie »

5. Difficultés pratiques et risques pour l'employeur (suite)

Période de haute tension



Armes de l'employeur :

- Lockout (art 376 bis & suiv. du CT)
- Redressement judiciaire selon la Loi 2016-36 sur les procédures collectives (le dossier passe sous le contrôle d'un Juge)
- Renforcement d'une autre filiale au détriment de celle-ci
- Déclaration de faillite

Armes de l'employé :

- Menaces, obstruction des accès
- Grève (art 376 bis & suiv. du CT)
- Faible productivité / Excès de zèle
- Saisie du matériel (avec rang de créancier privilégié art 199 du Code des droits réels et art 570 du COC)
- Accès aux documents financiers (base RNE)

5. Difficultés pratiques et risques pour l'employeur (suite)

QUID de l'entreprise en incapacité de paiement ?

Selon le Décret n° 97-1926 du 29 septembre 1997, relatif à la prise en charge des indemnités dues aux travailleurs ayant quitté leur emploi pour des raisons économiques ou technologiques:

Art. 2. - La CNSS prend en charge les indemnités de licenciement pour des raisons économiques ou technologiques si l'entreprise se trouve en **cessation de paiement** et notamment en cas de :

- faillite de l'entreprise,
- fermeture définitive de l'entreprise et l'inexistence d'un actif suffisant, susceptible de couvrir les dettes,
- liquidation de l'entreprise par la voie judiciaire ou en vertu d'une décision administrative.

Art 3. – (...) Le **caractère économique ou technologique** du licenciement est établi par l'un des moyens suivants :

- un PV d'accord établi par l'inspection du travail territorialement compétente prévu à l'article 21-3 CT
- un PV de la réunion de la CCL prévue à l'article 21-3 CT.
- une décision définitive de justice.

Art. 4. - La prise en charge des indemnités de licenciement pour des raisons économiques ou technologiques comporte le montant légalement dû aux travailleurs susvisés (...) comme suit :

- les salaires et congés payés impayés,
- les préavis de licenciement,
- la gratification de fin de service dans la limite des sommes fixées par le CT ou des conventions collectives.

6. Conclusion / recommandations

- Une procédure de licenciement collectif est probablement une des décisions de gestion où le Chef d'entreprise a le moins de pouvoir de contrôle sur tous les aboutissants et paramètres.
- Il est très important de garder la maîtrise de soi et ne pas perdre son objectivité.
- Il est primordial de bien préparer les réunions à l'avance et dans les coulisses. Par exp. si on a une réunion le 10 du mois, on se prépare dès J-5 avec le personnel, l'UTICA...
- Le Chef d'entreprise qui ne peut se concentrer ni dédier du temps à un dossier de CCL doit solliciter des consultants spécialisés.
- Il ne faut pas céder aux (fausses) menaces des représentants syndicaux du personnel, qui sont habitués à toutes les stratégies et manœuvres dilatoires : partage des rôles (l'un joue au "méchant" et l'autre au "raisonnable"), déviation des objectifs...
- Il faut, dans l'argumentation, constamment coller à "ce qui est prévu par la loi".
- Il est recommandé de préparer le terrain à un vote favorable à la CCL, quitte à octroyer (en dernier recours) des gratifications supérieures au plafond légal. Ce surcoût vient compenser :
 - les salaires mensuels improductifs à court terme
 - rendement et productivité faible,
 - énergie et perte de temps dépensés dans les réunions et formalités,
 - recours aux tribunaux, honoraires d'avocats et huissiers, saisies arrêts et immobilières...



Merci pour votre attention ...

...et que demain soit meilleur !



AUDIT | TAX | ADVISORY
afinco.net

Mourad Abdelmoula
Partner

mourad@afinco.net
Tunis office



- AUDIT
- TRANSACTION SERVICES
- PAYROLL & LABOR LEGAL
- TAX CONSULTING
- TRANSFER PRICE