

LES MUTATIONS DE L'ENTREPRISE

1. LA RESTRUCTURATION

Une restructuration est une opération par laquelle une entreprise est remaniée dans son organisation générale ou dans celle d'un de ses services. Pour restructurer une entreprise, il est possible :

- d'abandonner un produit ou une branche d'activité,
- d'adapter ses moyens de production à un autre niveau d'activité,
- de réduire les doublons de postes, surtout après une acquisition ou une fusion,
- de réorganiser le travail à la suite d'un investissement,
- d'externaliser certaines fonctions,
- de délocaliser certaines activités.

2. L'EXTERNALISATION ET LA SOUS-TRAITANCE

L'externalisation consiste à faire appel à des entreprises spécialisées dans certaines tâches plutôt que d'assurer celles-ci en interne. Par exemple, pour assurer le ménage, une entreprise peut embaucher des agents de service ou faire externaliser cette tâche en faisant appel à une société de nettoyage.

La sous-traitance consiste également à faire appel à d'autres entreprises (des sous-traitants) pour leur faire fabriquer des pièces plutôt que de le faire soi-même. L'industrie automobile a beaucoup externalisé sa production depuis quelques dizaines d'années.

L'entreprise qui externalise peut avoir plusieurs motifs :

- se concentrer sur son cœur de métier,
- avoir plus de flexibilité sans avoir à embaucher ou à licencier en fonction des carnets de commandes,
- gérer moins de personnel,
- contrôler plus facilement les coûts.

Le risque majeur de l'externalisation pour l'entreprise est la perte de contrôle de certains pans de son activité. Par exemple, elle pourra être mise en difficulté si les ouvriers du sous-traitant sont en grève, sans pour autant pouvoir intervenir dans le conflit.

Par ailleurs, pour l'entreprise de sous-traitance, surtout pour celle qui n'a que très peu de clients, perdre un marché peut avoir des conséquences dramatiques pour elle et ses salariés.

3. LA DÉLOCALISATION

La délocalisation est le fait de transférer des activités, des capitaux ou des emplois dans une autre région ou dans un autre pays (cd mondialisation) afin d'obtenir des avantages économiques :

- coûts salariaux plus bas,
- fiscalité plus intéressante,
- matières premières ou ressources naturelles locales,
- aides régionales ou départementales.

Une entreprise peut également se délocaliser pour trouver des infrastructures mieux adaptées ou un environnement plus attrayant.

La délocalisation se fait souvent au détriment du personnel, qui doit suivre l'entreprise dans sa nouvelle localisation ou accepter d'être licencié.

4. LA LIQUIDATION

Pour de multiples raisons, l'entreprise peut se trouver dans une situation telle qu'elle n'assure plus son équilibre financier : elle ne peut plus payer les dettes à ses fournisseurs ni les salaires à ses salariés.

Dans ce cas, l'étape ultime est la liquidation judiciaire, qui intervient sur décision du tribunal de commerce, qui constate la cessation de paiement et donc la disparition de l'entreprise.

Dès qu'ils détectent des difficultés, les dirigeants de l'entreprise doivent en informer le personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel) et envisager différentes solutions pour ne pas parvenir à un dépôt de bilan (cessation de l'activité).

5. LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La loi oblige les entreprises de plus de trois cents salariés à négocier tous les trois ans avec le comité d'entreprise afin de l'informer et de le consulter sur leur stratégie et les conséquences qu'elle pourrait avoir sur les emplois et la rémunération.

La GPEC est un outil de prévision en ressources humaines. Il consiste en un ensemble de démarches, de procédures et de méthodes qui permettent d'adapter les postes de travail et de prévoir les compétences indispensables, les évolutions de carrière et les formations nécessaires dans un avenir plus ou moins proche.

6. LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

a. Le rôle du PSE

Un plan de sauvegarde de l'emploi doit accompagner tout licenciement économique collectif. Il comprend un ensemble de mesures prises en faveur du reclassement des salariés licenciés.

Il est obligatoire dans les entreprises de plus de cinquante salariés et quand le licenciement porte sur plus de dix personnes. Son rôle est d'éviter ou de réduire le nombre de licenciements et d'essayer de reclasser le plus de salariés possible.

b. Le contenu du PSE

Le PSE prévoit des solutions de reclassement pour les salariés licenciés pour motif économique : reclassement interne ou externe à l'entreprise, aide à la création d'entreprise, proposition de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), aménagement de temps de travail ...

c. La présentation du PSE aux salariés

Lors de la mise en place d'un PSE, l'employeur doit notifier celui-ci à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et le communiquer aux représentants du personnel, Il doit préciser les raisons du licenciement économique, le nombre de salariés concernés ainsi que les modalités de mise en œuvre du PSE.