

O ACOMPANHAMENTO DA DISPENSA POR MOTIVO ECONÔMICO NO DIREITO DO TRABALHO FRANCÊS*

Leonardo Toledo de Resende**

CONSIDERAÇÕES GERAIS

De acordo com a lei de 2 de agosto de 1989, “Constitui uma dispensa por motivo econômico, aquela efetuada pelo empregador, por um ou vários motivos, não inerentes à pessoa do empregado, resultante de uma supressão ou transformação de emprego ou de uma modificação substancial do contrato de trabalho seguida notadamente de dificuldades econômicas ou mutações tecnológicas.” (Artigo L.321.1, do Código do Trabalho.)

O artigo de lei mencionado exige, em primeiro lugar, que o motivo não diga respeito à pessoa do trabalhador, além disso, que haja uma supressão ou transformação de posto de trabalho ou uma modificação significativa do contrato de trabalho. Ademais, a lei enuncia que a causa deve ser em razão, especialmente, de dificuldades econômicas ou transformações tecnológicas.

Mesmo que a jurisprudência se mostre exigente no que tange à justificação do caráter econômico da dispensa, o advérbio “notadamente” permitiu que tal dispensa pudesse incluir outras causas consideradas como motivo econômico, como por exemplo, dispensas comunicadas pelo empregador que fecha sua empresa em razão de sua idade, de seu estado de saúde ou de uma inundação do estabelecimento.

O primeiro texto legislativo, que trata do conjunto das dispensas por motivo econômico, surgiu no mundo jurídico em 3 de janeiro de 1975, disciplinando a consulta aos representantes do pessoal e um controle da autoridade administrativa. Realmente até 1986, a dispensa por motivo econômico tinha que ser objeto de uma autorização - explícita ou tácita - do inspetor do trabalho.

A lei de 30 de dezembro de 1986 suprimiu essa autorização, e a lei de 2 de agosto de 1989 não a restabeleceu, o que obriga o empregador a simplesmente informar a administração do trabalho, e os conflitos serão solucionados pela autoridade judiciária.

No que concerne à consulta dos representantes do pessoal, esta pode ser preventiva ou durante o desenvolvimento do processo de dispensa. Além disso, a lei determina que o comitê de empresa (*comité d'entreprise*) deve ser consultado e informado, uma vez por ano, da evolução do emprego na empresa no decorrer do ano precedente, bem como das previsões, ações de prevenção e formação (artigo L. 432-1-1, do Código do Trabalho).

* Trabalho originalmente escrito em francês.

** O autor é Juiz do Trabalho Substituto (TRT da 3ª Região), mestrando em Direito do Trabalho pela PUC/BH, especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade *Panthéon-Assas* - Paris (França), Direito Social pela Universidade *Jean Moulin* - Lyon (França), e em Direito Processual Civil pelas Faculdades Metropolitanas Unidas - São Paulo (SP).

Durante a dispensa, primeiramente o empregador tem que dirigir aos representantes do pessoal (comitê de empresa ou delegados do pessoal) uma nota explicando as razões da dispensa, a possibilidade de se recorrer a um *expert* contábil, as medidas de natureza econômica para remediar a situação da empresa, os critérios escolhidos para determinar os assalariados licenciados e a lista de tais pessoas. Em seguida, devem ser realizadas duas reuniões, separadas por um lapso de tempo que varia de 14 a 28 dias de acordo com a hipótese.

É necessário frisar que a irregularidade do procedimento de consulta importa na nulidade do procedimento de dispensa, obrigando o empregador a reiniciá-lo. As regras de procedimento variam essencialmente em razão do número de pessoas dispensadas (individual, coletivo de menos de dez pessoas em um período de trinta dias e, pelo menos, dez pessoas em um mesmo período de trinta dias).

A fim de limitar o número de demissões e dar aos trabalhadores dispensados oportunidades efetivas de encontrar um outro emprego, o legislativo decidiu criar algumas medidas sociais de acompanhamento.

Em outras palavras, o empregador é obrigado a propor ao empregado ameaçado de dispensa um plano social (seção 1), bem como outras medidas de acompanhamento, como a convenção de conversão e a prioridade de readmissão (seção 2).

1- PLANO SOCIAL

1.1- Controle

Depois de ser previsto na lei de 2 de agosto de 1989 (obrigação para o empregador de estabelecer um plano social), a lei de 27 de janeiro de 1993, conhecida por Lei Aubry, tornou obrigatório o plano social para todas as empresas de mais de 50 assalariados, desde que a reestruturação pretendida conduza à proposição, a pelo menos dez empregados, em um período de 30 dias, de ruptura ou de modificação de seus contratos de trabalho.

Por outro lado, a jurisprudência impõe ao empregador, que proceda a uma dispensa por motivo econômico, uma obrigação de adaptação (*Cour de Cassation* - decisão de 25.02.1992), bem como uma obrigação de reclassificação (*Cour de Cassation*, julgamento de 08.04.92).

Quando o empregador não apresenta um verdadeiro plano social, a lei prevê a nulidade do procedimento de licenciamento (artigo L.321-4-1, § 2º, do Código do Trabalho) e a jurisprudência acrescenta a possibilidade de se declarar a nulidade das dispensas.

Realmente, de acordo com a Câmara Social da Corte de Cassação (*Chambre Sociale de la Cour de Cassation*) "Conclui-se que a nulidade que afeta o Plano Social se estende a todos os atos subseqüentes, principalmente as dispensas pronunciadas pelo empregador, que constituem a seqüência e o resultado do procedimento de dispensas coletivas seguidos pela aplicação do artigo L.321-4-1." (Soc. 13.02.1997 - Processo "*La Samaritaine*".)

Tal decisão, que rejeita um recurso interposto contra um julgamento de 23 de fevereiro de 1996 da Corte de Apelação (*Cour d'appel*) de Paris, referente ao Processo "*La Samaritaine*", decidiu que, na ausência de plano, o procedimento de

dispensa não produz nenhum efeito, resultando necessariamente na nulidade de todas as medidas individuais decorrentes desse fato, seja de dispensas propriamente ditas ou de ruptura de comum acordo em consequência de uma convenção de conversão. Os assalariados podem, assim, requerer ao “*Conseil de Prud’hommes*” (Justiça do Trabalho de primeira instância) suas reintegrações ou perdas e danos.

Esse plano social faz-se objeto de um controle judicial que pode ser duplo. Primeiramente, seu conteúdo pode ser contestado pelos próprios assalariados, diante do *Conseil de Prud’hommes*, no que diz respeito ao litígio individual que os opõe ao empregador referente a suas dispensas. Esse controle pode igualmente resultar de um litígio de ordem coletiva, mediante iniciativa dos representantes do pessoal diante do Tribunal de Grande Instance (Soc. 14.10.97).

Existe também um “controle” administrativo, previsto nas leis de 30 de dezembro de 1986 e 27 de janeiro de 1993, que obriga o empregador a notificar à autoridade administrativa competente todo projeto de dispensa por motivo econômico de, pelo menos, dez empregados em um mesmo período de trinta dias (artigo L.321-7, do Código do Trabalho).

Além disso, a autoridade administrativa deve constatar a carência de plano social, notificando à empresa a sua constatação (artigo L.321-7, al. 3, do Código do Trabalho).

Para a Corte de Cassação (“*Cour de Cassation*”), a autoridade judiciária é a única competente para se pronunciar sobre a obrigação do empregador de estabelecer um plano social, bem como para apreciar sua efetiva existência e regularidade (Cass. Soc. 03.12.1996, BC V, n. 411).

Relativamente à execução do plano social, se o empregador não respeita os compromissos assumidos em seu âmbito, o *Conseil de Prud’hommes* é competente para apreciar a questão, e perdas e danos podem ser concedidos ao assalariado.

1.2- Conteúdo e efetividade

Conforme exsurge da lei de 27 de janeiro de 1993, os planos sociais têm por objetivo evitar dispensas ou limitar o seu número. Por outro lado, eles têm que procurar soluções de reclassificação do pessoal cuja demissão não poderia ser evitada (artigo L.321-4-1, do Código do Trabalho), especialmente dos empregados mais velhos ou daqueles que apresentam características sociais ou de qualificação que tornam sua reinserção profissional particularmente difícil.

Assim, o plano social deve prever ações de reclassificação interna ou externa à empresa, criação de novas atividades, iniciativas de formação ou conversão, medidas de redução ou organização da duração de trabalho (tempo parcial, pré-aposentadoria etc.).

Por outro lado, o Professor G. Lyon-Caen enumera algumas regras essenciais do plano social, tais como:

- a) O plano social somente pode criar obrigações a cargo do empregador;
- b) O empregador determina a extensão de suas obrigações;
- c) O empregador fixa a duração do plano social.

Infelizmente, não obstante todas as regras e dispositivos legais colocados à disposição dos parceiros sociais, seja em relação ao número de dispensas, seja na possibilidade de reclassificação, a efetividade de resultados dos planos sociais não é animadora, haja vista que, na maior parte, eles não refletem a realidade dos fatos nem a conjuntura econômica atual.

Em outras palavras, normalmente os planos sociais não comportam medidas concretas e precisas, além de não indicarem o número e a natureza precisa dos empregos que poderiam ser propostos na empresa ou no grupo econômico.

É exatamente por tais motivos que, cada vez mais, os juízes pesquisam a credibilidade das medidas propostas e controlam a seriedade do plano social.

Considerando que as convenções de conversão e a prioridade de readmissão apresentam um caráter obrigatório, elas não podem ser consideradas como elemento do plano social, motivo pelo qual aquelas serão apresentadas de modo separado.

2 - OUTRAS MEDIDAS DE ACOMPANHAMENTO

2.1- Convenção de conversão

Com a vigência da lei de 2 de agosto de 1989, quando um empregado é ameaçado de dispensa por motivo econômico, uma convenção de conversão lhe deve ser proposta pelo empregador, qualquer que seja o efetivo da empresa e o número de assalariados atingidos pela medida.

Definida pelo artigo L.323.3, do Código do Trabalho, a convenção de conversão consiste em permitir ao empregado de obter uma classificação melhor, depois de ter feito um estágio financiado pelo empregador (no limite da indenização de aviso prévio), pela ASSEDIC (órgão gestor do seguro-desemprego) e pelo Estado. A única exigência é que o empregado licenciado conte com, pelo menos, dois anos de antiguidade na empresa e tenha menos de cinquenta e sete anos.

Essa convenção é proposta durante a entrevista prévia, se o procedimento fizer tal previsão, ou através de uma informação no decorrer do mesmo, a fim de que os assalariados, que o quiserem, possam fazer a sua opção.

A violação de tal obrigação impõe ao empregador a reparação do prejuízo causado ao empregado dispensado, assim como o pagamento à ASSEDIC da soma correspondente a um mês do salário bruto médio recebido pelo empregado, calculado sobre os últimos doze meses trabalhados.

É necessário frisar que o empregado é livre para concordar ou recusar o benefício da convenção de conversão e, se ele o acata, de acordo com o texto da lei (artigo L.321-6, do Código do Trabalho), não se trata de uma dispensa, nem de uma demissão, mas de uma “ruptura de comum acordo”.

Embora o texto seja claro, a interpretação doutrinária e jurisprudencial evolui na direção de uma qualificação dessa ruptura como “dispensa” (ver *G. Lyon-Caen, J. Pélissier e A Supiot, Précis Daloz Précis*, 19ª Edição, 1998, pp. 480/81 e *Cour de Cassation, Chambre Sociale*, julgamento de 30 setembro 1997, R.J.S. 11/97, n. 1274).

A convenção permitirá ao assalariado uma formação profissional de conversão durante um lapso temporal máximo de seis meses, período durante o qual ele receberá uma alocação específica com a manutenção total de sua cobertura social. Por outro lado, para estimular o empregador, um incentivo financeiro e fiscal é previsto na hipótese de contratação dos assalariados beneficiários da verba acima mencionada.

Após um prazo de seis meses, se o assalariado não for reclassificado, ele pode se inscrever na ANPE (Agência Nacional pelo Emprego) e beneficiar-se do auxílio-desemprego, observada a taxa normal, porém reduzido o seu tempo de benefício em dois meses e meio.

Não obstante todas as vantagens da convenção, após essa formação, um trabalhador em três é reclassificado e seu sucesso fica mitigado (175.000 em 1993), porquanto é considerada, injustamente, como pouco atraente pelo empregado que tem a sensação de perder seu aviso prévio. Além disso, a formação vai de encontro às reticências habituais relativa a sua matéria (lugar distante, escola = desalento etc... (J-E. Ray, *Droit du Travail, Droit Vivant, Editions Liaisons, 5ª Edition, 1996, p. 185*).

De toda maneira, se a convenção de conversão não foi coroada de êxito, permanece ainda ao assalariado a prioridade de readmissão.

2.2- Prioridade de readmissão

A prioridade de readmissão é uma preferência legal reconhecida aos assalariados dispensados por motivo econômico ou signatário de uma convenção de conversão (artigo L.321-1-14, do Código do Trabalho).

A comunicação, que notifica a dispensa, deve mencionar expressamente a existência da prioridade de readmissão e suas condições de aplicação, ou seja, o interessado deverá formular pedido neste sentido em um prazo máximo de quatro meses, contados da data de ruptura do contrato. A duração dessa prioridade é de um ano, contados da ruptura do contrato e não do pedido.

O empregador tem que indicar ao assalariado todos os postos de trabalho disponíveis dentro de suas qualificações. O fato de o interessado ter conseguido um novo emprego não faz desaparecer a obrigação do empregador, que permanece até o fim do prazo legalmente fixado (*Cour de Cassation*, julgamento de 21.11.90). Algumas informações complementares devem ser dadas aos representantes do pessoal, e a lista dos empregos disponíveis deve ser afixada em locais previamente informados.

Por outro lado, a violação da prioridade dá direito ao pagamento de uma indenização que não pode ser inferior a dois meses de salário (art. L.122-14-4, do Código do Trabalho).

Ocorre, porém, que esse valor mínimo só é garantido aos trabalhadores que comprovem, pelo menos, dois anos de permanência em uma empresa com onze empregados no mínimo (art. L.122-14-5, do Código do Trabalho). Para os demais, a prova de um prejuízo deverá ser feita.