

LE POINT SUR...

Le licenciement économique

Le licenciement pour motif économique est un licenciement dont le motif est non inhérent à la personne du salarié mais résulte de la situation de l'entreprise. Comme tout licenciement, il doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. Il ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement du salarié n'est pas possible. Le licenciement économique peut être individuel ou collectif. Il nécessite le respect d'une procédure stricte.



LE MOTIF ÉCONOMIQUE

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs, non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

- À des difficultés économiques,
- À des mutations technologiques,
- À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,
- À la cessation d'activité de l'entreprise (totale et définitive).

Le licenciement économique suppose donc que l'entreprise soit dans l'une des quatre situations énoncées ci-dessus et que cela ait un impact sur le maintien du poste occupé par le salarié (suppression de poste sans remplacement, transformation d'emploi, modification refusée par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail comme par exemple la rémunération ou la durée du travail).

Pour le Code du travail les difficultés économiques sont caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés,
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de cinquante salariés,
- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés,
- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Si l'entreprise n'appartient pas à un groupe, les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, s'apprécient au niveau de l'entreprise dans son ensemble (pas au niveau d'un établissement). Si l'entreprise appartient à un groupe, l'appréciation est effectuée au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.

Le motif économique ne doit pas cacher un motif personnel. La cause invoquée doit pouvoir être établie. En cas de contentieux, le juge prud'homal appréciera la réalité des difficultés économiques.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré.

LE POINT SUR...

Le licenciement économique

Le licenciement économique peut être individuel ou collectif. Des procédures différentes s'appliquent pour :

- Le licenciement économique individuel qui ne concerne qu'un seul salarié,
- Le licenciement économique collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours,
- Le licenciement économique collectif de 10 salariés ou plus sur 30 jours, avec une distinction en matière de procédure entre les entreprises de moins de 50 salariés et celles d'au moins 50 salariés (procédures non traitées dans cette fiche).

Il est donc important pour l'employeur de bien évaluer le nombre de licenciements envisagés.

LES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

L'employeur doit identifier, au sein de la catégorie professionnelle concernée par la suppression de poste, le ou les salariés qui seront effectivement licenciés. Pour cela il doit appliquer les critères d'ordre des licenciements fixés par sa convention collective ou par un accord d'entreprise. En l'absence de critères conventionnels applicables, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du Comité Social et Économique.

Ces critères prennent notamment en compte :

- Les charges de famille et, en particulier, celles des parents isolés,
- L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés,
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères (pondération des critères).

Les critères retenus s'appliquent par catégorie professionnelle. Ils ne seront pas applicables lorsque le projet de licenciement vise toute une catégorie

professionnelle ou lorsqu'il n'existe qu'une personne dans la catégorie concernée par le licenciement. Les critères retenus doivent être communiqués au CSE pour consultation, ainsi qu'aux salariés qui en font la demande par écrit dans les 10 jours suivant leur départ de l'entreprise.

L'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle ouvre droit au versement de dommages-intérêts calculés en fonction du préjudice subi par le salarié. L'employeur est également passible d'une amende pénale de 4^{ème} classe (750 € pour une personne physique et 3 750 € pour une personne morale).

LE RECLASSEMENT DU SALARIÉ

L'obligation de reclassement est un préalable incontournable à tout licenciement pour motif économique. Ce n'est que si le reclassement est impossible (pas de postes disponibles ou refus des propositions par le salarié) que l'employeur peut licencier le salarié.

Le reclassement du salarié doit être recherché sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national, dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés. Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

Les offres précisent : l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération, la classification du poste.

La recherche d'un reclassement doit être réelle et la plus large possible. L'inobservation de l'obligation de reclassement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LE POINT SUR...

Le licenciement économique

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT INDIVIDUEL

En cas d'absence de reclassement possible ou en cas de refus du salarié de la proposition de reclassement, la procédure de licenciement individuel comporte les étapes suivantes :

- Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. La convocation doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappeler la possibilité pour le salarié de se faire assister.
- Tenue de l'entretien préalable (5 jours ouvrables minimum après la convocation). L'employeur indique, au cours de l'entretien, les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. Lorsque l'entreprise occupe moins de 1 000 salariés, l'employeur est tenu de proposer au salarié un contrat de sécurisation professionnelle. Ce dispositif mis en œuvre par Pôle emploi, a comme objectif de favoriser la reconversion par des mesures d'accompagnement et une indemnisation spécifique. Le salarié bénéficie, à compter de l'entretien d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser le CSP.
- À compter de la date de l'entretien, l'employeur doit respecter un délai minimum de 7 jours ouvrables pour envoyer la lettre de licenciement (ou 15 jours ouvrables pour les cadres). Cette lettre est adressée par LRAR. Elle doit comporter l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur, ceux-ci devant être objectifs, précis et matériellement vérifiables. La lettre doit aussi préciser l'incidence des motifs sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié, de façon individualisée. À défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. La lettre de licenciement doit mentionner l'existence d'une priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre. Enfin si le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour accepter le CSP n'a pas expiré et que le salarié n'a pas encore informé l'employeur de sa décision, la lettre de licenciement indi-

quera la date d'expiration du délai de 21 jours en précisant que, à défaut d'acceptation du CSP à cette date, cette lettre vaudra notification du licenciement.

- L'employeur doit informer la DIRECCTE, du licenciement, dans les 8 jours suivant l'envoi de la lettre de licenciement.

Lorsque le licenciement concerne un salarié protégé (représentant du personnel), l'employeur doit obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Dans le cadre d'un licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours, la procédure comporte les étapes suivantes :

- Consultation du CSE sur le motif économique et sur les licenciements envisagés. La convocation à la réunion du CSE doit être faite au moins 3 jours avant la réunion et être accompagnée des informations relatives au projet de licenciement. Le CSE a 1 mois pour rendre son avis. En l'absence de CSE (entreprise de moins de 11 salariés ou PV de carence) l'entreprise est dispensée de cette étape. En revanche en cas d'absence de CSE, alors qu'il devrait y en avoir un, l'absence de consultation du CSE rend la procédure irrégulière. Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.
- Une fois la consultation du CSE effectuée, l'employeur peut engager la procédure de licenciement, en cas d'impossibilité de reclasser les salariés concernés. L'employeur suit la même procédure que pour un licenciement individuel : convocation à l'entretien préalable, entretien avec proposition du CSP, notification du licenciement (le délai de 7 jours minimum s'applique à tous les salariés), information de la DIRECCTE (avec transmission du procès-verbal de la réunion du CSE).

LE POINT SUR...

Le licenciement économique

LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE

- En cas d'acceptation du CSP par le salarié, le contrat de travail est rompu à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours. La rupture du contrat de travail est sans préavis.

L'employeur doit à Pôle emploi une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif. Si cette indemnité est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé. À noter que les salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent la totalité de leur indemnité de préavis.

Le salarié perçoit l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle de licenciement économique si elle est plus favorable. Pour le calcul de cette indemnité, l'employeur doit tenir compte de l'ancienneté que le salarié aurait eu s'il avait effectué son préavis.

Le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les jours de congés acquis et non pris. Son droit à congé doit être arrêté à la date de la rupture du contrat de travail, c'est à dire à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

- Si le salarié refuse le CSP, la rupture du contrat interviendra à l'issue du délai de préavis qui débute à compter de la première présentation de la lettre de licenciement. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le préavis est de 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans et de 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans. Le salarié percevra la rémunération du préavis, l'indemnité de congés payés et de licenciement calculées jusqu'à la fin du préavis.

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'entreprise peut proposer au salarié, une modification d'un ou plusieurs éléments essentiels de son contrat de travail pour un motif économique (difficultés

économiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, mutations technologiques, cessation de l'activité).

Les modifications peuvent porter par exemple sur une baisse du temps de travail ou de la rémunération.

L'employeur fait la proposition de modification au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. Le salarié dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus éventuel. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Si le salarié accepte, un avenant au contrat de travail sera signé. Si le salarié refuse, un licenciement économique sera engagé.

LE CONTENTIEUX

Le salarié a 12 mois, à compter de la notification de rupture, pour contester son licenciement économique.

En l'absence de cause économique, le juge peut ordonner la réintégration du salarié ou condamner l'entreprise à verser l'indemnité prévue par le barème applicable en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Barème Macron).

En cas d'irrégularité dans la procédure, mais si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, le juge pourra accorder au salarié ayant subi un préjudice, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

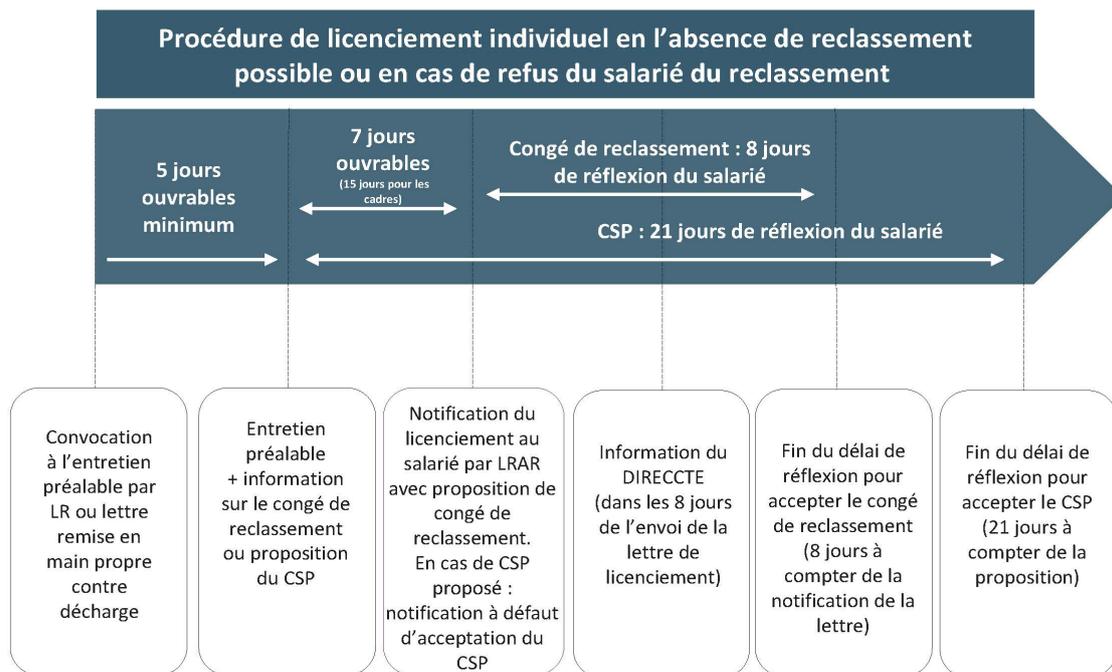
Si l'employeur ne propose pas le CSP il est redevable auprès de Pôle emploi, d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaire brut (plus charges sociales patronales et salariales).

Notre cabinet se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans vos licenciements économiques.

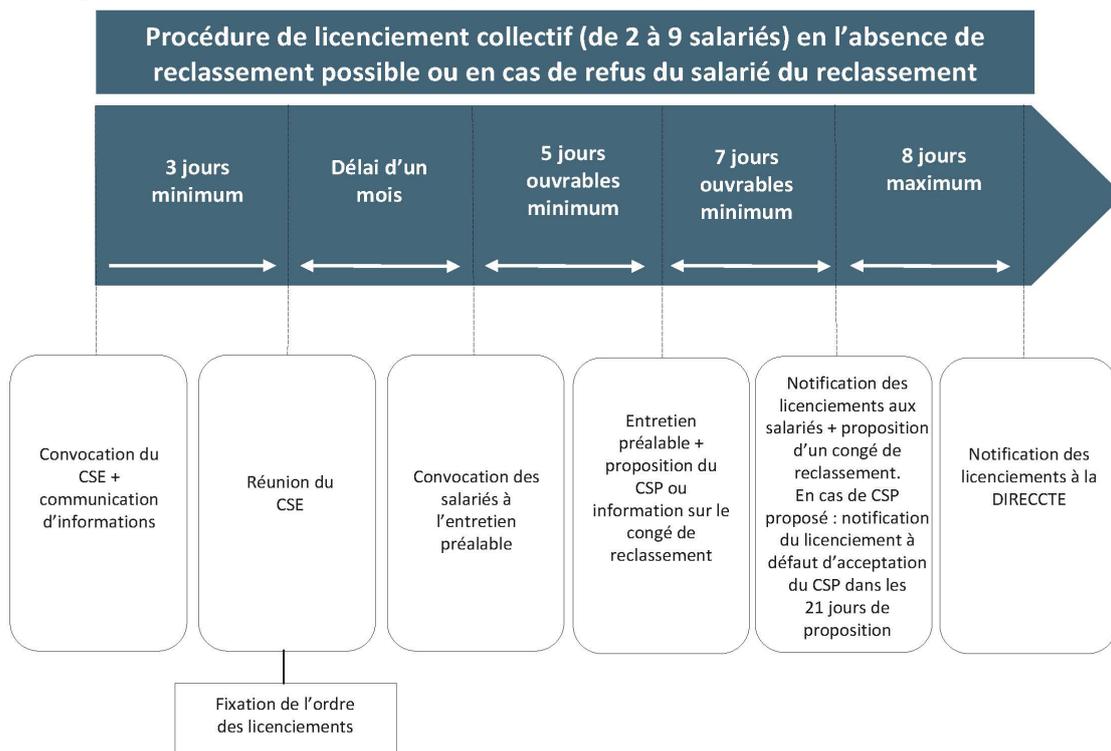
N'hésitez pas à nous contacter.

LE POINT SUR...

Le licenciement économique



- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés.
- Congé de reclassement : concerne les entreprises de 1 000 salariés et plus.



- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : concerne les entreprises de moins de 1 000 salariés.
- Congé de reclassement : concerne les entreprises de 1 000 salariés et plus.