

LE LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR MOTIF ECONOMIQUE

Définition légale du licenciement 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,
- d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ».

(Article L. 1233-3 du code du travail)

La Cour de Cassation a ajouté la réorganisation de l'entreprise lorsqu'elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et la cessation définitive d'activité.

Obligation de reclassement

Avant tout licenciement, quel que soit l'effectif de l'entreprise et le nombre de salariés concernés par le licenciement, l'employeur doit rechercher l'ensemble des postes disponibles dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel elle appartient.

A noter : Une convention collective peut prévoir un cadre d'appréciation autre que celui prévu par le code du travail. En effet il a été jugé qu'une disposition conventionnelle peut imposer à l'employeur de rechercher également des possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise.

Nature de l'emploi proposé

L'employeur doit chercher à reclasser l'intéressé :

- en priorité sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ;
- ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure uniquement lorsqu'il n'existe pas d'emploi de même catégorie ou équivalent.

Les possibilités de reclassement ne s'apprécient pas seulement « à poste identique » mais en tenant compte de tous les postes qui seraient accessibles au salarié par une formation.

La recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer jusqu'à la date de notification du licenciement qui ne doit être notifié qu'une fois toutes les possibilités de reclassement épuisées. Si aucun poste de reclassement n'est proposé, l'employeur devra démontrer l'impossibilité de reclasser, à défaut le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse.

Proposition écrite de reclassement

Après avoir recherché l'ensemble des postes disponibles, l'employeur doit proposer aux salariés concernés les offres de reclassement de manière écrite et précise, avant la notification du licenciement. Il est préconisé que cette proposition indique la localisation du nouvel emploi, la qualification requise, le descriptif du poste ainsi que le niveau de rémunération.

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser l'offre de reclassement proposée par l'employeur qui n'a pas d'obligation de résultat. En cas de refus par le salarié, l'employeur peut poursuivre la procédure.

Les échanges de l'employeur avec le salarié sur les recherches de reclassement devront figurer dans la notification du licenciement.

Ordre des licenciements

Le chef d'entreprise doit déterminer l'ordre des licenciements. Il est nécessaire de déterminer quel sera le salarié effectivement licencié parmi ceux qui ont une qualification correspondant au poste supprimé ou transformé.

Les critères fixant l'ordre des licenciements peuvent être prévus par une convention ou un accord d'entreprise (sous réserve qu'ils ne soient pas moins favorables que les critères légaux). Dans ce cas, l'employeur est tenu de le respecter. A défaut, à l'occasion de chaque licenciement, il définit les critères retenus pour fixer cet ordre, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sous réserve de la prise en considération des critères légaux dont la liste n'est pas exhaustive :

- 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 des personnes handicapées et des salariés âgés,
- ainsi que les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

A condition d'avoir pris en considération l'ensemble des critères, l'employeur a la possibilité d'en privilégier certains : les aptitudes professionnelles, l'ancienneté, la valeur professionnelle, il peut aussi compléter cette liste des critères légaux.

A noter : Le refus des représentants du personnel de donner un avis sur les critères retenus ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure de licenciement.

Information des salariés des critères retenus

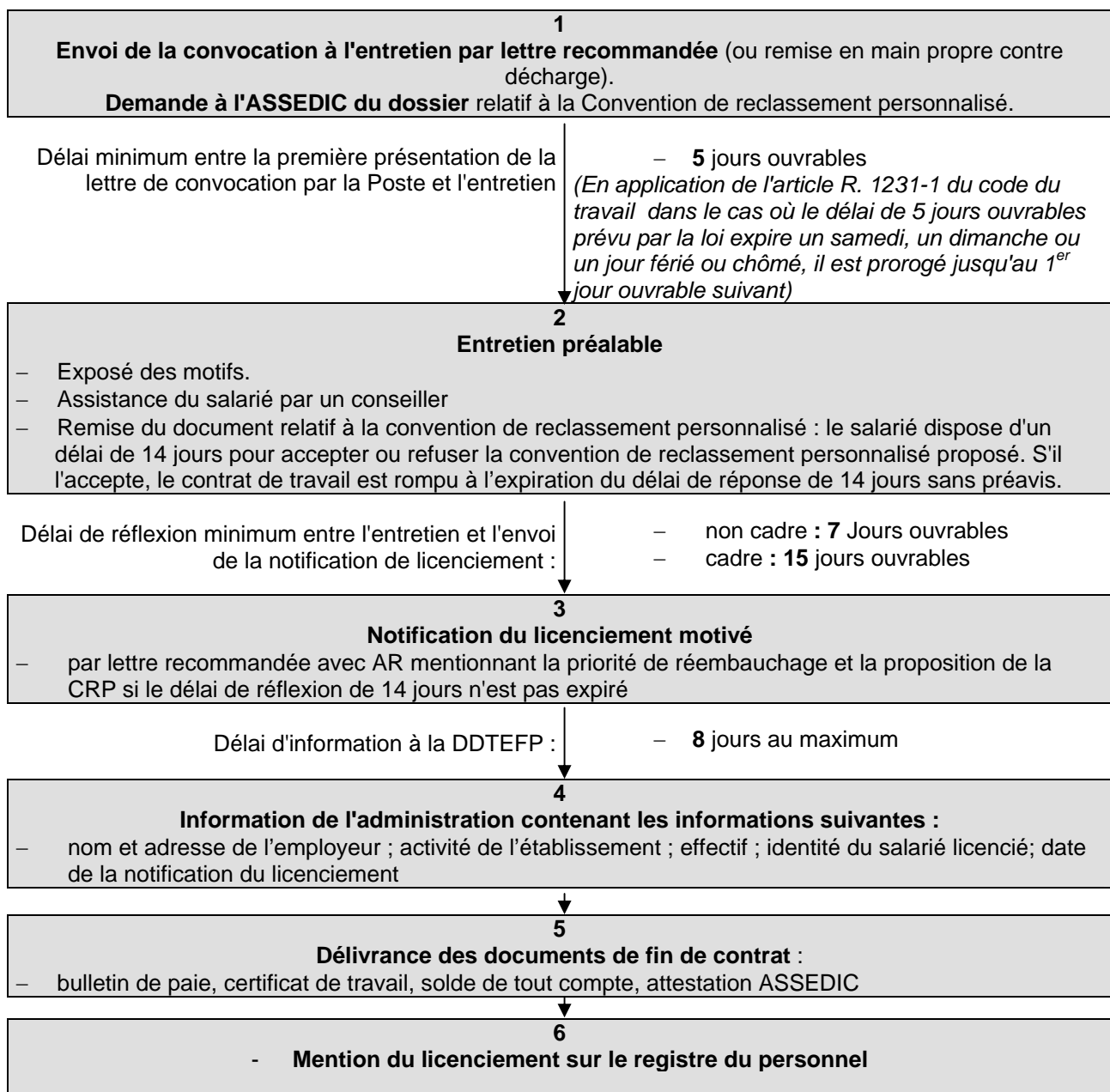
L'employeur n'est tenu d'informer le salarié des critères utilisés que si celui-ci lui en fait la demande par écrit, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge, au plus tard avant l'expiration d'un délai de dix jours à partir de la cessation effective de travail.

L'employeur doit faire connaître les critères qu'il a retenus, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié ou de la remise en main propre de celle-ci.

Procédure individuelle

L'employeur doit proposer aux salariés dont il envisage le licenciement pour motif économique une Convention de Reclassement Personnalisé (CRP).

Attention ! Le 23 décembre 2008, les partenaires sociaux ont conclu un accord national interprofessionnel aménageant le dispositif de la CRP. Le délai de réflexion du salarié passe de 14 jours à 21 jours ; la durée de la CRP de 8 mois à 12 mois (80% du salaire pendant les 8 premiers mois puis 70% pendant les 4 suivants). Ces mesures sont subordonnées à la signature du texte par une organisation syndicale et une organisation patronale. **Pour en savoir plus, consulter notre numéro de janvier.**



Un licenciement a un **caractère collectif** dès lors qu'il y a au moins deux licenciements ayant la même cause au cours d'une même période de trente jours.

Les licenciements collectifs de moins de 10 salariés dans les entreprises employant moins de 11 salariés, ou moins de 49 salariés lorsqu'il n'y a pas de délégué du personnel (PV de carence) suit la même procédure que le licenciement individuel, à une exception, concernant le délai minimal de réflexion entre l'entretien préalable et la notification du licenciement qui est de 7 jours, que le salarié ait un statut cadre ou non cadre.

Indemnités légales de licenciement

L'indemnité légale de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

A noter : Désormais, l'ancienneté requise pour prétendre à l'indemnité de licenciement est réduite de deux ans à un an.

Les conventions collectives peuvent prévoir des indemnités de licenciement d'un montant supérieur à l'indemnité légale.

Priorité de réembauchage

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un an à compter de la date de rupture du contrat de travail. Il doit manifester le désir d'user de cette priorité, dans un délai d'un an à partir de cette date.

La mention de priorité de réembauchage doit figurer dans la notification du licenciement.