

Le licenciement économique

★ Définition.

Le licenciement économique est un licenciement d'un ou plusieurs salariés en raison des difficultés économiques que connaît une entreprise.

Selon les dispositions de l'article L1233-3 du code du travail : *“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 consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques”.*

La qualification économique d'un licenciement conduit à lui appliquer des règles de procédure spécifiques et protectrices plus ou moins complexes selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagés.

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

★ Champ d'application.

Les situations concernées par le licenciement économique :

- refus de modification du contrat de travail pour motif économique,
- toute qualification juridique de la rupture du contrat de travail, et dès lors qu'elle a pour origine un motif résultant d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques (sauf pour certaines ruptures qui en sont exclues).

Les ruptures exclues de la procédure du licenciement économique :

- licenciement pour fin de chantier ou pour fin de mission à l'export,
- rupture conventionnelle,
- départ négocié en exécution d'un accord de GPEC.

★ La détermination du nombre de licenciements.

Pour déterminer la procédure de licenciement économique applicable, l'employeur doit tenir compte :

- de l'effectif de l'entreprise : la procédure variant selon que les licenciements sont

prononcés dans une entreprise employant habituellement plus ou moins de cinquante salariés,

- du nombre de salariés concernés par le projet de licenciement : la procédure de licenciement variant selon que le licenciement envisagé concerne (ceux qui se sont vus proposer et ont accepté une modification de leur contrat de travail n'entrent pas dans l'effectif à prendre en compte) :
 - un seul salarié,
 - entre 2 et 9 salariés sur une même période de 30 jours,
 - au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours,
- de l'existence ou non de représentants du personnel : il convient de préciser que dans les entreprises où les instances représentatives du personnel n'ont pas été mises en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement économique prononcé est irrégulier.

★ **La procédure de licenciement économique individuel.**

La procédure de licenciement individuel pour motif économique est similaire à la procédure de licenciement de droit commun (pour motif personnel) :

- convocation en entretien préalable,
- entretien préalable (au moins 5 jours plus tard),
- envoi de la notification de licenciement au salarié (au moins 7 jours plus tard),
- notification à la Direccte de la notification de licenciement (au maximum 15 jours plus tard).

★ **Les procédures de licenciement collectif de moins de 10 salariés.**

Dans une entreprise de moins de 11 salariés : procédure identique à celle du licenciement individuel à une exception près :

- convocation à un entretien préalable,
- entretien préalable (au moins 5 jours plus tard),
- remise aux salariés d'un document sur le contrat de sécurisation professionnelle,
- envoi de la lettre de licenciement motivée et contenant un certain nombre de mentions (au moins 7 jours plus tard),
- information de l'administration (au maximum 8 jours plus tard),
- énonciation des critères du licenciement sur demande écrite du salarié.

Dans une entreprise de 11 à 49 salariés : la procédure est différente suivant que l'entreprise a ou non des représentants du personnel :

- l'entreprise n'a pas de délégué du personnel : la concertation étant rendue impossible par l'absence des élus du personnel, la procédure à suivre est identique à celle applicable dans les entreprises de moins de 11 salariés,
- l'entreprise a des délégués du personnel ou un comité d'entreprise : l'entretien préalable obligatoire avec chacun des salariés concernés doit être précédé d'une concertation avec les élus du personnel :
 - envoi des convocations aux instances représentatives (au moins 3 jours avant),
 - réunion avec les instances représentatives,
 - envoi des convocations aux entretiens préalables par lettre recommandées ou remises en main propres contre décharge (au moins 1 jours plus tard)
 - entretiens préalables (au moins 5 jours plus tard),
 - remise aux salariés d'un document sur le contrat de sécurisation professionnelle,
 - notification des licenciements (au moins 7 jours plus tard),
 - information de la Direccte (au maximum 8 jours plus tard).

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés : la procédure est identique à celle explicitée pour les licenciements économiques dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés.

★ **Les licenciements collectifs d'au moins 10 salariés.**

Dans une entreprise de moins de 50 salariés :

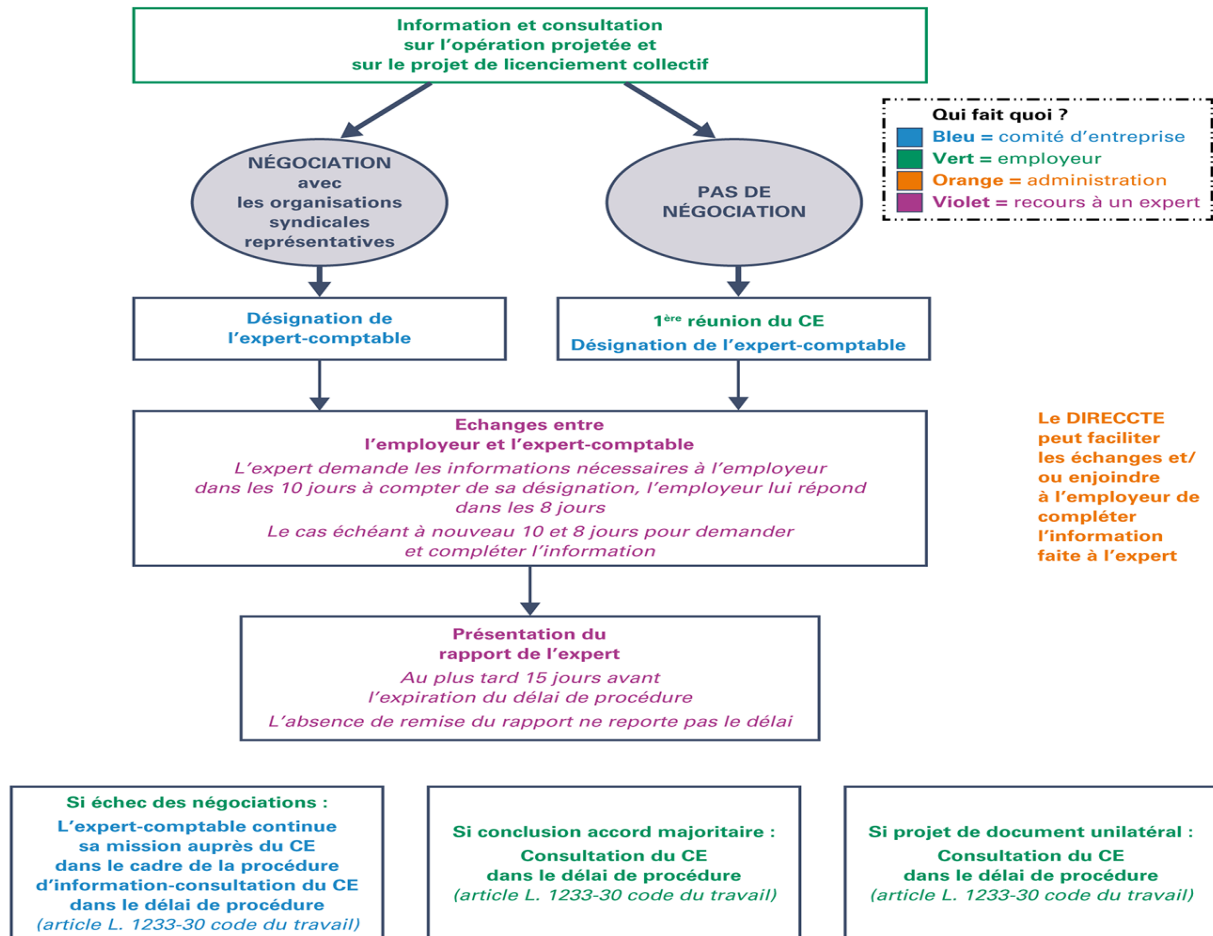
- entreprise dotée de délégués du personnel :
 - convocation des instances représentatives (délai de 3 jours),
 - réunion avec les instances représentatives,
 - notification du projet de licenciement à la Direccte (au minimum 1 jours plus tard),
 - tenue d'une seconde réunion avec les instances représentatives (au maximum 14 jours après la première),
 - envoi des procès-verbaux de réunions à la Direccte,
 - notification des licenciements aux salariés (au minimum 30 jours plus tard),
 - remise aux salariés d'un document sur le contrat de sécurisation professionnelle,
- entreprise dépourvue de délégués du personnel :

- entretien individuel avec chacun des salariés concernés (minimum 5 jours après l'envoi de la lettre de convocation),
- information à la Direccte,
- lettre de notification des licenciements (au minimum 30 jours plus tard),
- proposition du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement.

Dans une entreprise d'au moins 50 salariés : a procédure de licenciement collectif d'au moins 10 salariés issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 est caractérisée par les spécificités suivantes :

- l'employeur a la possibilité de conclure un accord collectif majoritaire pour définir le contenu du plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE),
- la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise est considérablement simplifiée,
- l'intégralité du contrôle de la procédure d'information consultation des représentants du personnel et du PSE est confiée à l'administration.

Schéma de la procédure de licenciement.



★ Les mesures de reclassement.

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) :

- Objet : permettre au salarié de bénéficier pendant une période de 12 mois :
 - d'une allocation spécifique de reclassement,
 - de mesures favorisant son reclassement accéléré.
- Entreprises concernées :
 - les entreprises de moins de 1 000 salariés,
 - les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire quelle que soit leur taille.
- Salariés bénéficiaires : tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Congé de reclassement :

- Objet : permettre au salarié de bénéficier, pendant une période comprise entre 4 et 9 mois:
 - des actions de formation,
 - des prestations d'une cellule d'accompagnement dans ses démarches de recherche d'emploi.
- Entreprises concernées : entreprises remplissant l'une des conditions suivantes :
 - avoir un effectif au moins égal à 1 000 salariés,
 - appartenir à un groupe astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe (groupe d'au moins 1 000 salariés),
 - être soumises à l'obligation de constitution d'un comité d'entreprise européen (entreprise d'un groupe communautaire d'au moins 1 000 salariés).
- Salariés bénéficiaires : tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Congé de mobilité :

- Objet : faciliter la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste.
- Entreprises concernées : entreprises remplissant l'une des conditions suivantes :
 - avoir un effectif au moins égal à 1 000 salariés,

- appartenir à un groupe astreint à l'obligation de mise en place d'un comité de groupe (groupe d'au moins 1 000 salariés),
 - être soumises à l'obligation de constitution d'un comité d'entreprise européen (entreprise d'un groupe communautaire d'au moins 1 000 salariés),
 - avoir conclu un accord GPEC qui prévoit la mise en place d'un congé de mobilité.
- Salariés bénéficiaires : il appartient à l'accord de GPEC qui met en œuvre le congé de mobilité de définir les salariés bénéficiaires.

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

- Objet :
 - éviter les licenciements pour motif économique ou en limiter le nombre,
 - faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité.
- Entreprises concernées : entreprises comportant au moins 50 salariés, pourvues ou non de représentants du personnel, qui envisage de licencier au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours.
- Salariés bénéficiaires : tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

Réactivation des bassins de l'emploi :

- Objet :
 - contribuer à la création d'activités et au développement d'emplois,
 - atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le bassin d'emploi.
- Entreprises concernées : entreprises d'au moins 50 salariés qui procèdent à un licenciement collectif affectant par son ampleur l'équilibre du bassin d'emploi dans lequel elles sont implantées.

Recherche d'un repreneur en cas de fermeture de site : les entreprises soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement ne peuvent fermer un établissement sans rechercher au préalable un repreneur.

★ L'après-licenciement.

Règlement des droits et formalités :

- Indemnité légale de licenciement pour motif économique : le taux de l'indemnité légale est le même que le taux de l'indemnité versée dans le cadre d'un licenciement fondé sur un motif inhérent à la personne du salarié :
 - 1/5 de mois par année d'ancienneté,
 - auquel il faut ajouter 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans
- Indemnité conventionnelle ou contractuelle : ces indemnités de licenciement ne peut se cumuler, ni entre elles, ni avec avec l'indemnité légale de licenciement. L'intéressé bénéficie seulement de celle de ces indemnités qui est la plus favorable
- Documents à remettre aux salariés : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation Pôle emploi,
- Portabilité de la couverture santé et prévoyance : depuis le 1^{er} juillet 2009, le maintien de la couverture prévoyance est en principe de droit pour tout salarié licencié pour motif économique.
- Portabilité du Droit individuel à la formation (DIF) : le salarié dont la rupture du contrat de travail ouvre droit à indemnisation au titre du chômage bénéficie de la portabilité de son DIF.

La priorité de réembauchage : le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an.

La lettre de licenciement doit mentionner au salarié qu'il bénéficie de cette priorité.