

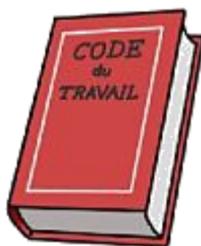


Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-licenciement-pour-motif-economique>

Le licenciement pour motif économique

- Droit du travail
- La rupture du contrat



Date de mise en ligne : lundi 4 juillet 2016

Description :

Le licenciement pour motif économique est la suppression d'emploi pour un motif non inhérent à la personne du salarié (contrairement au licenciement pour motif personnel).

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le licenciement pour motif économique est la suppression d'emploi pour un motif non inhérent à la personne du salarié. En d'autres termes, il s'agit de supprimer ou transformer un poste de travail et non de sanctionner un salarié pour son comportement.

Le licenciement pour motif économique peut être mis en oeuvre par une entreprise rencontrant des difficultés économiques, mais également en cas de mutations technologiques, de sauvegarde de la compétitivité et de cessation d'activité. Il existe ainsi différentes causes pouvant justifier un licenciement pour motif économique.

Dans tous les cas, une procédure précise doit être respectée, laquelle varie selon le nombre de salariés visés par le licenciement pour motif économique, et des mesures de reclassement doivent être recherchées pour éviter le licenciement.

Les motifs pouvant justifier un licenciement économique

Contrairement aux idées reçues sur le licenciement économique, l'entreprise n'a pas forcément besoin de connaître des difficultés économiques pour licencier. En effet, la loi autorise également le licenciement économique en cas de transformation d'emploi due à des mutations technologiques, en cas de réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder la compétitivité et en cas de cessation d'activité.

1) Les difficultés économiques

Les difficultés économiques constituent la cause la plus connue du licenciement pour motif économique. Pour qu'une entreprise puisse licencier en raison de difficultés économiques, il faut d'une part que ces difficultés existent réellement et puissent être vérifiées et d'autre part que celles-ci soient sérieuses, durables et menacent de mettre en péril l'entreprise.

Par exemple, une simple baisse des ventes ne peut être qualifiée de difficultés économiques. En revanche, une perte d'un marché important, un déficit conséquent durant une certaine période ou encore un fort endettement peuvent constituer des difficultés économiques justifiant un licenciement.

Lorsque l'entreprise appartient à un groupe de sociétés, les difficultés économiques ne s'apprécient pas seulement au niveau de l'entreprise mais au regard du secteur d'activité du groupe.

2) Les mutations technologiques

Les mutations technologiques, nécessitant de nouvelles méthodes de travail et une réorganisation de l'entreprise, peuvent également justifier un licenciement économique (informatisation par exemple chez Pages jaunes : la dématérialisation de l'annuaire téléphonique a conduit l'employeur à licencier pour mutations technologiques).

L'employeur ne peut licencier pour mutations technologiques que si la mutation technologique a une incidence sur l'emploi et qu'il a tout fait pour adapter son personnel aux évolutions technologiques.

3) La sauvegarde de la compétitivité

L'entreprise n'a pas à démontrer qu'elle rencontre des difficultés économiques immédiatement, mais elle doit

rapporter la preuve que si elle ne prend pas des mesures rapides elle rencontrera des difficultés dans l'avenir car une menace réelle pèse sur sa compétitivité (généralement comparaison par rapport à l'évolution du marché).

4) La cessation d'activité

Il s'agit d'un motif de licenciement autonome : l'employeur n'a pas besoin de démontrer des difficultés économiques ou une menace sur l'activité de l'entreprise. Le seul fait que l'employeur décide de cesser l'activité justifie les licenciements.

Cependant, il y a une condition à respecter : la cessation d'activité doit être totale et définitive. Ainsi, lorsque l'entreprise a plusieurs établissements et que l'employeur ne souhaite fermer qu'un seul établissement, il ne pourra se prévaloir de la cessation d'activité pour licencier ces salariés. Ce n'est que si toute l'entreprise cesse son activité (donc l'ensemble des établissements), que l'employeur pourra invoquer le motif de cessation d'activité pour licencier pour motif économique.

Il faut noter que depuis la loi Florange de 2014, l'employeur qui entend fermer une entreprise comptant au moins 1 000 salariés doit obligatoirement rechercher un repreneur avant de procéder au licenciement pour motif économique.

La procédure du licenciement pour motif économique

La procédure de licenciement pour motif économique à respecter par l'entreprise dépend du nombre de salariés concernés sur une période de 30 jours et de la taille de l'entreprise.

Dans tous les cas, le licenciement pour motif économique 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 dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

1) Dans les entreprises où moins de 10 licenciements sont envisagés

Lorsque l'employeur envisage de licencier pour motif économique moins de 10 salariés sur une période de 30 jours, il n'aura pas à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). En revanche, il devra consulter les institutions représentatives du personnel (Comité d'entreprise, délégué du personnel) et chercher à reclasser en interne ses salariés avant de procéder au licenciement pour motif économique.

La recherche de reclassement

L'obligation de reclassement est un préalable obligatoire à tout licenciement économique. 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. A défaut de poste vacant, l'employeur peut proposer un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur doit proposer par écrit à ses salariés les postes vacants en fixant une date limite de réponse. En cas de réponse négative ou d'absence de réponse du salarié dans le délai fixé, l'employeur pourra passer à la procédure de licenciement pour motif économique.

L'information et la consultation des représentants du personnel

L'employeur doit réunir et consulter les représentants du personnel (Comité d'entreprise ou délégué du personnel selon la taille de l'entreprise) sur le projet de licenciement économique qu'il compte mettre en place. A cette occasion, il doit présenter le projet de licenciement, fournir des explications et répondre aux questions des représentants du personnel. Les institutions représentatives du personnel devront formuler un avis sur ce projet et cet avis sera transmis à l'administration (Direccte ou inspecteur du travail).

Une procédure de licenciement pour chaque salarié

Chaque salarié visé par le projet de licenciement pour motif économique sera convoqué à un entretien préalable de licenciement et recevra une lettre de notification de licenciement au minimum 7 jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable. Lorsque le licenciement vise un salarié protégé (ayant un mandat syndical ou un mandat de représentation du personnel) l'employeur doit obligatoirement obtenir l'autorisation de l'inspection du travail pour le licencier.

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur a l'obligation de proposer à son salarié un contrat de sécurisation professionnelle lors de l'entretien préalable. Ce contrat permet une meilleure prise en charge par Pôle emploi concernant l'accompagnement pour retrouver un emploi et l'indemnisation au titre du chômage. Le salarié a un délai de 21 jours pour donner sa réponse quant à son adhésion à ce contrat.

2) Dans les entreprises où 10 licenciements ou plus sont envisagés

La mise en place d'un PSE dans les entreprises de plus de 50 salariés

Un employeur de 50 personnes et plus qui a l'intention de licencier au moins 10 salariés doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Pour élaborer un PSE, l'employeur a le choix : il peut établir le contenu du PSE de manière unilatérale ou négocier le contenu du PSE avec les syndicats représentatifs de l'entreprise. Dans ce dernier cas, l'accord trouvé avec les organisations syndicales devra être un accord majoritaire, c'est-à-dire signé par des syndicats ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Le PSE devra contenir deux ensembles de mesures :

- ▶ des mesures visant à éviter ou limiter le nombre de licenciements (réduction du temps de travail, diminution des primes, travail à temps partiel, départs volontaires, reclassement interne...)
- ▶ des mesures visant à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité (action de formation, de reconversion...)

Le comité d'entreprise devra être consulté sur le plan de sauvegarde de l'emploi lors de minimum deux réunions espacées de 15 jours. Il sera à cette occasion informé sur les motifs du projet de licenciement, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles envisagées et les critères d'ordre de licenciement retenus, ainsi que sur le calendrier prévisionnel des licenciements.

La consultation des délégués du personnel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas obligatoire. Cependant, l'employeur doit tout de même informer et consulter les délégués du personnel sur le projet de licenciement. Tout comme dans les entreprises de plus de 50 salariés, les délégués du personnel doivent être informés et consultés lors de deux réunions. Ils seront informés sur les motifs du projet de licenciement, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles envisagées et les critères d'ordre de licenciement retenus, ainsi que sur le calendrier prévisionnel des licenciements.

Information à l'autorité administrative

Avant que les licenciements ne soient prononcés, le projet de licenciement doit être envoyé à la Direccte (la direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi) dès le lendemain de la consultation des institutions représentatives du personnel. La Direccte vérifiera la régularité de la procédure et le contenu du projet. Ce n'est que si l'autorité administrative donne son aval au projet de licenciement (homologation du PSE en cas de document unilatéral, validation du PSE en cas d'accord majoritaire, ou avis positif en absence de PSE) que l'employeur peut procéder aux notifications de licenciement.

La procédure à l'égard des salariés

- ▶ Entretien préalable au licenciement : cet entretien n'est obligatoire que s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise. Si l'employeur a procédé à l'information et la consultation des représentants du personnel, il n'aura pas à convoquer les salariés concernés à un entretien préalable de licenciement. Cependant, même en l'absence d'entretien, l'employeur doit proposer à son salarié de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.
- ▶ Notification du licenciement : L'employeur doit notifier le licenciement pour motif économique aux salariés concernés par LRAR. Cependant, il doit dans tous les cas attendre la réponse de la Direccte (ou un délai au terme duquel l'acceptation est réputée être donnée tacitement) avant d'envoyer les lettres de licenciement.

Les droits des salariés licenciés

1) Le droit à des indemnités

Comme tout salarié licencié, le salarié licencié pour motif économique percevra une indemnité de licenciement (la même que celle pour un licenciement pour motif personnel), une indemnité compensatrice de congés payés (pour les congés payés acquis mais non pris) et une indemnité compensatrice de préavis en cas de dispense de préavis.

2) Le droit aux allocations chômage

Tout salarié licencié a droit aux allocations chômage s'il remplit les conditions fixées par Pôle emploi. De plus, un dispositif particulier existe pour les salariés licenciés pour motif économique : le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Si le salarié a accepté de bénéficier du CSP proposé par son employeur, il bénéficiera d'un accompagnement renforcé vers un retour à l'emploi ainsi que d'une indemnisation chômage plus avantageuse.

Pour les salariés bénéficiant du contrat de sécurisation professionnelle

Si le salarié a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, il pourra bénéficier durant 12 mois d'un accompagnement renforcé de Pôle emploi ainsi que d'une indemnisation chômage plus avantageuse.

- ▶ *un accompagnement renforcé* : le salarié bénéficiera d'un suivi personnalisé. Le dispositif du CSP prévoit une phase de pré-bilan, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle. Le salarié pourra également suivre une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, mais aussi effectuer des périodes de travail en entreprise sous CDD ou contrat d'intérim qui lui seront rémunérées (la période d'activité professionnelle en entreprise ne peut en aucun cas dépasser 6 mois).
- ▶ *une allocation de sécurisation professionnelle* : Tous les salariés, qui avaient au moins 1 ans d'ancienneté dans leur entreprise, peuvent recevoir l'allocation de sécurisation professionnelle dès lors qu'ils ont adhéré au CSP. Cette allocation est plus avantageuse que l'allocation de retour vers l'emploi (ARE) normalement versé par Pôle emploi. L'allocation de sécurisation professionnelle correspond à 75% du salaire journalier de référence (au lieu de 57% du salaire journalier de référence avec l'ARE).

Pour les salariés ne bénéficiant pas du contrat de sécurisation professionnelle

Les salariés n'ayant pas adhéré au CSP seront pris en charge par Pôle emploi comme les autres demandeurs d'emploi. Ils percevront l'allocation d'aide au retour à l'emploi, laquelle est égale à 57% du salaire journalier de référence.