

Licenciement pour motif économique

Définition

Dispositions communes à tous les licenciements prononcés pour un motif économique.

Procédure

Définition

L'article L. 321-1 du code du travail définit le licenciement pour motif économique. Comme le précise cet article, le motif est qualifié d'économique lorsque celui-ci est extérieur au salarié . Le comportement du salarié ne peut être pris en compte pour justifier la rupture du contrat de travail. Par conséquent, seules des difficultés économiques ou des mutations technologiques entraînant des suppressions d'emploi, des transformations d'emploi ou des modifications, refusées par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail peuvent légitimer le licenciement.

Dispositions communes à tous les licenciements prononcés pour un motif économique.

CARACTÈRE RÉEL ET SÉRIEUX DU MOTIF

Comme pour tout licenciement, les motifs retenus par l'employeur doivent avoir un caractère réel et sérieux, c'est à dire que les faits allégués répondent à des faits exacts et objectifs. Dans le cas contraire, le salarié peut contester les motifs devant le conseil des prud'hommes et demander réparation.

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Depuis la loi du 17/01/2002 l'obligation jurisprudentielle de reclassement est insérée dans le code du travail. En effet le licenciement d'un salarié ne peut intervenir qu'à la seule condition que l'employeur ait démontré avoir répondu aux exigences énumérées ci dessous :

- un effort d'adaptation et de formation
- le reclassement dans les emplois de même catégorie
- le reclassement dans un emploi de catégorie inférieure, sous réserve de l'accord exprès du salarié.
- le reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe, propositions d'offres précises et écrites.

Sanctions : La méconnaissance de cette obligation aura pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CRITÈRES DE L'ORDRE DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES (ART. L. 321-1-1)

Lors d'un licenciement économique, l'employeur définit l'ordre des licenciements. Il prend en compte pour cela les critères énumérés :

- soit par la convention collective ou l'accord d'entreprise
- soit, en l'absence de dispositions conventionnelles, par lui-même après consultation du CE ou à défaut des DP. Ces critères prennent notamment en compte ceux énumérés à l'art. L. 321-1-1 :
- les charges de familles et en particulier celles de 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 difficile.
- les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle. Au terme de l'article L. 122-14-2 du code du travail, le salarié licencié a la possibilité de demander à l'employeur de lui communiquer les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Le salarié dispose d'un délai de 10 jours à compter de son départ effectif de l'entreprise pour envoyer sa demande par lettre remise ou contre décharge (Décret du 14/3/2005), l'employeur dispose d'un délai de 10 jours pour lui répondre.

Sanctions : L'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements ouvre droit au versement de dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice subi par le salarié.

PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE (ART. L. 321-14)

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage d'un an, s'il en fait la demande dans l'année suivant la date de la rupture de son contrat de travail. Cette faculté est mentionnée dans la lettre de licenciement.

L'employeur est tenu pendant ce délai de proposer au salarié tout emploi disponible et compatible avec sa qualification. Sanctions : Le défaut de mention de cette priorité dans la lettre se verra sanctionnée par l'octroi, pour le salarié, de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. En revanche, la non proposition d'un poste disponible ou le défaut de réponse à une demande de réembauchage seront sanctionnés par une indemnité qui ne peut être inférieure à 2 mois de salaire, à condition que le salarié ait au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise dont l'effectif est supérieur à 10 salariés.

DOUBLEMENT DE L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT (ART. L. 122-9 ET R. 122-2)

L'indemnité légale de licenciement est doublée en cas de licenciement pour motif économique.

Procédure

Il existe différentes procédures selon le nombre de suppressions d'emploi envisagées et la présence ou non d'IRP au sein de l'entreprise.

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

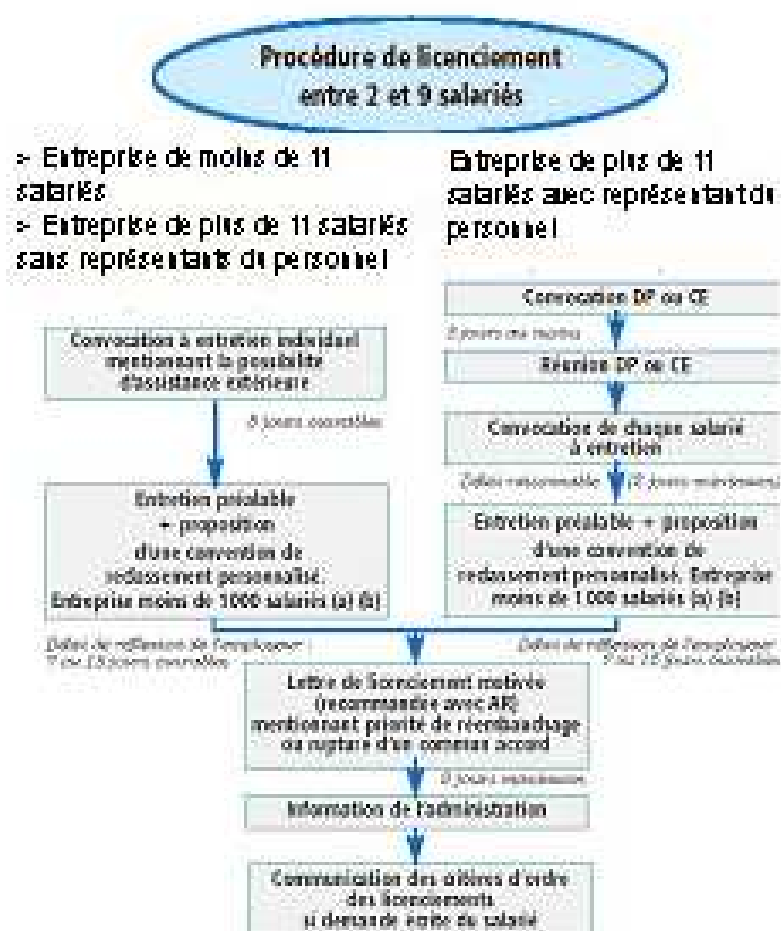
L'employeur convoque le salarié à un entretien individuel au cours duquel le salarié peut se faire assister. Cette convocation se fait par courrier ou lettre remise en main propre contre décharge. L'employeur est tenu de lui proposer une convention de reclassement personnalisée (CRP). Dans les entreprises ou groupe de plus de 1000 salariés, il doit l'informer sur le congé de reclassement. A l'issue de cet entretien, si l'employeur prend la décision de le licencier, il sera tenu de respecter un délai minimal pour envoyer la lettre de licenciement, délai qui est fixé comme suit :

- 7 jours ouvrables pour le salarié non cadre.

- 15 jours ouvrables pour le salarié cadre. Toutes les lettres sont envoyées en recommandé avec accusé de réception. La lettre de licenciement énonce les motifs économiques invoqués par l'employeur. Lors d'un licenciement individuel d'un salarié non protégé, les IRP ne sont pas consultées.

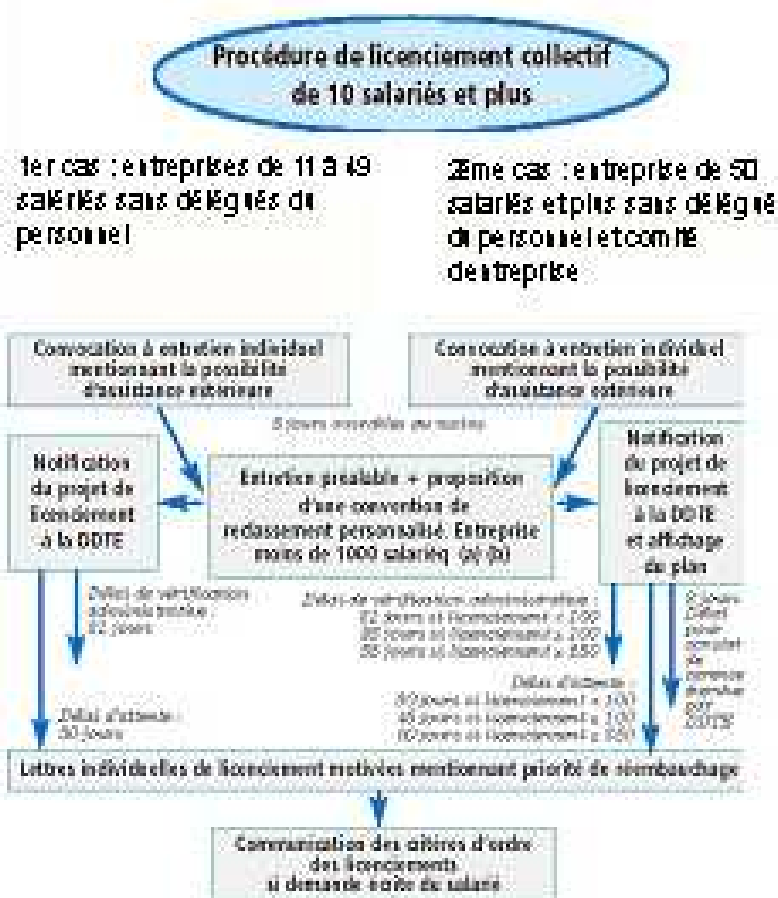
Que le licenciement soit individuel ou collectif, une obligation préalable de reclassement du salarié pèse sur l'employeur.

LICENCIEMENT COLLECTIF



(a) Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 14 jours, pour accepter la convention de reclassement personnalisée. En cas d'acceptation de cette convention le contrat est rompu d'un commun accord.

(b) Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, l'employeur informe le salarié sur le congé de reclassement lors de l'entretien préalable, le congé lui est proposé dans la lettre de licenciement. Il dispose d'un délai de 8 jours pour accepter ce congé à compter de la notification de la lettre.



(a) Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 14 jours, pour accepter la convention de reclassement personnalisée. En cas d'acceptation de cette convention le contrat est rompu d'un commun accord.

(b) Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, l'employeur informe le salarié sur le congé de reclassement lors de l'entretien préalable, le congé lui est proposé dans la lettre de licenciement. Il dispose d'un délai de 8 jours pour accepter ce congé à compter de la notification de la lettre.





4^{ème} cas : Entreprises de plus de 50 salariés avec CE : voir fiche n° 43.

(a) Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 14 jours, pour accepter la convention de reclassement personnalisée. En cas d'acceptation de cette convention le contrat est rompu d'un commun accord.