

FACE AU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Les règles du droit commun du licenciement s'appliquent : entretien préalable, lettre de licenciement, préavis. On applique, en plus, une protection légale spéciale. À la suite de réformes successives du droit du travail, le licenciement pour motif économique est désormais largement contourné, il ne concerne plus que quelques restructurations.

Éléments de définition

Définition du licenciement pour motif économique (art. 1233-3 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 et 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** : depuis la loi travail, elles sont caractérisées 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.

Selon la loi, 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 :

- 1 trimestre si l'effectif comprend moins de 11 salariés,
 - 2 trimestres consécutifs si l'effectif est compris entre 11 salariés et 49 salariés,
 - 3 trimestres consécutifs si l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ;
 - 4 trimestres consécutifs si l'effectif comprend 300 salariés et plus ;
- **des mutations technologiques** : acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail, informatisation, etc. ;
 - **une réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
 - **la cessation d'activité** de l'entreprise.

La cause économique doit être « réelle et sérieuse »

La situation économique de l'entreprise doit correspondre à l'un des motifs admis de licenciement (exemple : mutations technologiques), la cause économique doit être réelle.

La situation économique difficile caractérisée doit avoir des conséquences sur l'emploi et se traduire par des suppressions d'emplois, transformations d'emplois ou modifications de contrats de travail (exemple : redistribution des tâches d'un salarié licencié entre plusieurs salariés).

L'employeur doit respecter l'obligation de reclassement, en cas de manquement, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

Qualification du licenciement (détermine l'application de la procédure, et notamment du PSE)

« Grand » licenciement économique : au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

« Petit » licenciement économique : 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours.

Ce qui s'applique quelle que soit la taille du licenciement

Détermination de l'ordre des licenciements (art. L. 1233-5 à L 1233-7 du Code du travail)

L'ordre des licenciements peut être fixé par accord collectif, ou à défaut, unilatéralement par l'employeur. Pour ce faire, doivent être définis :

- un périmètre, au sein duquel les salariés dont le licenciement est envisagé seront identifiés, catégorie professionnelle concernée (exercice de fonctions de même nature, formation commune...) et périmètre organisationnel (entreprise, établissement...);
- des critères d'ordre de départ (exemple : qualités professionnelles), en prenant en compte les charges de famille, l'ancienneté de service, salariés socialement fragiles (handicap, âge).

La définition de l'ordre des licenciements est obligatoire, même s'il s'agit d'un licenciement individuel.

Obligation de reclassement (article L1233-4 du Code du travail)

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 sur les emplois disponibles.

Le reclassement 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, sous réserve d'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure.
- sur un emploi disponible, situé sur le territoire national de 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 salarié est en droit de refuser les mesures de reclassement qui lui sont proposées par l'employeur. Ce refus n'est jamais considéré comme fautif. L'employeur, à la suite de ce refus, s'il estime avoir épuisé les solutions alternatives, pourra procéder au licenciement économique du salarié. La rupture ne doit pas être fondée sur le refus de la proposition de reclassement, mais sur les circonstances économiques qui ont amené l'employeur à devoir reclasser le salarié et doit également préciser l'échec du reclassement.

Les offres de reclassement doivent être écrites et préciser :

- 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.

Modifications depuis les ordonnances

- Le reclassement n'a plus à être recherché à l'étranger, seules les entreprises du groupe situées en France ont l'obligation de proposer des offres de reclassement ;
- L'offre de reclassement peut être diffusée « *par tout moyen* » (exemple : intranet) à l'ensemble des salariés ;
- L'employeur peut proposer les postes disponibles à plusieurs salariés.

Priorité de réembauche (art. L 1233-45 du Code du travail) : obligatoire pour les salariés licenciés pour un motif économique, pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat (la durée peut être plus longue si le PSE ou des dispositions conventionnelles le prévoient).

Important

L'obligation de reclassement doit s'articuler avec l'obligation d'adaptation aux évolutions de l'emploi et l'obligation de veille au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi.

Règle applicable aux « petits » licenciements économiques

Conformément à l'article L 1233-8 du Code du travail, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique **de moins de 10 salariés** dans une même période de 30 jours doit réunir et consulter le CSE (ou le CSE central) dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

À cette fin, l'employeur doit adresser aux représentants du personnel, **avec la convocation à la réunion tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif** et, notamment :

- 1° la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2° le nombre de licenciements envisagé ;
- 3° les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4° le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- 5° le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6° les mesures de nature économique envisagées ;
- 7° le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du CSE doit être transmis à l'autorité administrative.

Sanction en cas de non observation de cette obligation : le CSE peut obtenir en référé la suspension de la procédure de licenciement.

L'article L 1233-8 du Code du travail précise que le CSE rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de la première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois. En l'absence d'avis rendu dans ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté.

Règle applicable aux « grands » licenciements économiques

En vertu de l'article L 1233-30 du Code du travail, lorsque l'employeur envisage le licenciement pour motif économique **de 10 salariés ou plus** dans une même période de 30 jours, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer les modes d'information du CSE.

La consultation du CSE permet d'apporter tous renseignements utiles relatives au projet de licenciement collectif (raisons économiques, nombre de licenciements envisagés, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre des licenciements, calendrier prévisionnel...).

Le CSE tient au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours.

Il rend son avis :

- dans un délai de 2 mois lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100 ;
- dans un délai de 3 mois lorsque le nombre de licenciements est compris entre 100 et 249 ;
- dans un délai de 4 mois lorsque le nombre de licenciements est supérieur à 249.

CONSEILS FO

FO recommande au CSE d'utiliser systématiquement la possibilité de nommer un expert rémunéré par l'employeur, pour l'éclairer sur le projet de licenciement et sur le PSE.

Élaboration d'un PSE (uniquement dans les entreprises de +50 salariés) :

- conclusion d'un accord collectif déterminant la procédure et le contenu du PSE ; accord validé par la DIRECCTE (contrôle procédural et non de la pertinence des mesures) ;
- OU à défaut, élaboration d'un document unilatéral par l'employeur, fixant le contenu du PSE et la procédure de licenciement (contrôle de la forme et du fond du PSE).

Contrôle de la procédure par la DIRECCTE, qui peut :

- formuler des observations ou des propositions sur la procédure ou le PSE (l'employeur est tenu de répondre) ;
- enjoindre à l'employeur de fournir des éléments d'information ou de se conformer à une règle de procédure ;
- suggérer des modifications du PSE, avant la dernière réunion du CSE.