

LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

L'article L. 321-1 du Code du travail définit le licenciement économique comme « 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, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ». Cette procédure suppose le respect obligatoire de différentes étapes.

I. LA PROCÉDURE PRÉCÉDANT LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

L'employeur doit convoquer le salarié afin de lui présenter le projet de licenciement économique ainsi que les mesures de reclassement et d'aide à l'emploi.

A. La procédure d'entretien préalable au licenciement

1. Fixation de l'ordre des licenciements

L'employeur doit établir une liste fixant l'ordre des licenciements (article L. 321-1-1 du Code du travail). À cette fin, il doit appliquer les critères proposés soit par la convention collective, soit par l'accord collectif applicable à son entreprise. En l'absence de dispositions conventionnelles contraire, il établit lui-même l'ordre des licenciements, mais après consultation des représentants du personnel s'il y en a (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel). En tout état de cause, l'employeur doit notamment prendre en compte les charges de famille, l'ancienneté, l'handicap, l'âge et les qualités professionnelles appréciées par catégorie de salariés. Ils ne doivent en aucun cas revêtir un caractère discriminatoire. Il appartient au juge de vérifier l'objectivité de ces critères.

2. Convocation du salarié

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable, soit par lettre recommandée, soit par remise de la lettre en main propre contre décharge. Dans ce dernier cas, la lettre doit être datée et contresignée par le salarié.

Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle doit également mentionner que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un intervenant extérieur (inscrit sur la liste départementale dressée par le préfet et disponible auprès de l'inspection du travail ou de la mairie). L'employeur doit mentionner sur la convocation les adresses de l'inspection du travail dont il dépend et de la mairie du lieu du domicile du salarié.

Le délai séparant la convocation de l'entretien préalable est d'au moins cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre. Les jours fériés, chômés ou de repos hebdomadaire ne sont pas comptabilisés.

B. Les mesures favorisant la sauvegarde de l'emploi

Lors de l'entretien préalable, l'employeur doit proposer au salarié toutes les solutions pouvant éviter son licenciement.

1. Respect de l'obligation de reclassement

Préalablement à tout licenciement économique, l'employeur doit respecter les mesures de reclassement. En effet, cette rupture du contrat de travail ne peut être envisagée que si des propositions de formation, d'adaptation ont été faites au salarié. Cette tentative de reclassement doit se faire sur un poste équivalent ou inférieur, avec l'accord du salarié, dans l'entreprise ou dans le groupe.

2. La convention de reclassement personnalisé (article L. 321-4-2 du Code du travail)

a) Présentation

Sont concernés par cette disposition :

- les entreprises de moins de 1 000 salariés ;
- chaque salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé ou engagé ;
- le salarié qui justifie d'au moins deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ou à défaut, qui remplit la condition d'affiliation pour avoir droit à l'ARE.

Cette convention permet au salarié de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation afin de faciliter son reclassement. Ces actions peuvent notamment être mises en œuvre et financées dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

Le salarié qui accepte la convention voit son contrat de travail rompu par un commun accord des parties. Il devient alors stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention. Il perçoit une allocation égale à 80 % de son salaire de référence pendant les trois premiers mois, puis une allocation égale à 70 % pendant les cinq mois suivants.

Attention : si le salarié ne justifie pas de deux ans d'ancienneté, il perçoit alors une allocation dont le montant et la durée sont ceux de l'ARE (aide au retour à l'emploi).

Dans certains bassins d'emplois (Charleville-Mézières, Montbéliard, Morleux, Saint Dié Les Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré), la CRP est remplacée par le contrat de transition professionnelle.

b) Procédure

L'employeur propose par écrit au salarié cette convention. Ce dernier dispose d'un délai de 14 jours pour l'accepter ou la refuser.

En cas d'acceptation, le salarié bénéficie :

- d'un entretien individuel dans les huit jours avec un conseiller de l'ANPE ou de l'un des autres organismes participant au service public de l'emploi (maison de l'emploi par exemple) ;
- d'un suivi individuel par un correspondant qui lui est propre ;
- de propositions d'offres d'emploi ;
- de formations et aides au reclassement ;
- d'un suivi dans le nouvel emploi pendant six mois.

II. LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Si à l'issue de l'entretien, aucune mesure ne permet d'éviter le licenciement, celui-ci est notifié au salarié suivant des conditions de forme et de délai.

Attention : l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un délai d'un an à

compter de la rupture du contrat. Il doit également préciser quels sont les droits acquis en matière de DIF et la possibilité de les utiliser pendant le préavis.

A. Conditions de forme

Le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception postale. L'employeur doit y exposer les motifs de la rupture du contrat de travail. Ce sont les motifs économiques qui sont retenus et leurs incidences sur l'emploi dans l'entreprise. L'article L. 321-16 du Code du travail prévoit ainsi que toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois:

- à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ;
- ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci.

Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. À défaut d'une telle mention, la prescription est de trente ans.

B. Conditions de délai

La notification doit respecter un délai de quinze jours ouvrables pour un salarié cadre et de sept jours ouvrables pour les autres travailleurs, à compter de la date d'entretien.

III. INFORMATION DE L'ADMINISTRATION

Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) doit être informé du licenciement dans un délai de huit jours à compter de l'envoi des lettres de licenciement. Les informations suivantes doivent lui être transmises :

- nom et adresse de l'employeur ;
- activité de l'établissement ;
- effectif ;
- identité du salarié licencié;
- date de la notification du licenciement.

IV. INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Le salarié licencié, qui compte deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement fixée au minimum à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité est de deux dixième de mois de salaire plus deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au delà de 10 ans.

Le salaire de base pris en compte pour le calcul correspond au douzième de la rémunération des douze derniers mois ou au tiers des trois derniers mois précédant le licenciement. La somme la plus favorable au salarié est retenue.

Les primes ou gratifications données au salarié sont prises en compte dans le calcul au *prorata temporis*.

L'indemnité ne pourra être inférieure à la somme calculée par année pleine et par mois de travail dans l'entreprise.

Vous êtes créateur ou chef d'entreprise, pour plus de détails, contactez *inforeg*, service d'information réglementaire aux entreprises au 08 99 705 100 (1,35 € TTC par appel + 0,34 €/min), du lundi au jeudi de 9 h à 17 h 30, et le vendredi de 9 à 13 h.

Vous pouvez également consulter le site internet <http://www.inforeg.ccip.fr>

L'équipe d'*inforeg* vous propose enfin deux formules d'abonnement vous permettant d'interroger nos juristes par téléphone et/ou courriel tout au long de l'année (renseignements au 01 55 65 80 70).