

Droit du travail - Transcription vidéo -La mise en œuvre du licenciement économique

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée aux licenciements économiques ou nous verrons plus particulièrement la mise en œuvre du licenciement économique. Il s'agit pour nous d'appréhender les éléments principaux de la procédure de licenciement économique, sans rentrer dans de multiples détails, ainsi que ses spécificités, notamment lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif. Nous verrons dans une première partie le schéma général de la procédure et dans une seconde, les particularités du licenciement collectif.

Mais avant de commencer, il faut revenir sur les différentes catégories de licenciement économique, puisque la procédure variera selon ces catégories. En effet, il y en a trois. La première situation est le licenciement individuel pour motif économique. La seconde situation est ce que l'on dénomme un petit licenciement économique, c'est à dire un licenciement qui va concerner moins de 10 salariés sur une période de 30 jours. La dernière catégorie est celle des grands licenciements économiques, c'est à dire celle qui correspond à la suppression de 10 emplois ou plus sur cette même période de 30 jours. On notera que la procédure est aménagée en cas de procédure collective. Par ailleurs, il faut souligner la situation des entreprises de 50 salariés et plus. Si elles ont en leur sein un comité social et économique, il y aura une procédure de consultation des représentants du personnel, que nous verrons un peu plus tard, et la procédure s'avérera de fait plus complexe. Ensuite, il faut dans ces entreprises élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi lorsqu'il s'agit d'un grand licenciement. Ce plan de sauvegarde de l'emploi, ou PSE, sera négocié puis validé par l'administration. Sinon, il sera adopté d'une manière unilatérale par l'employeur et homologué par l'administration. Nous verrons tout ce qui concerne le plan de sauvegarde de l'emploi, ou PSE, dans une séquence spécifique.

Alors, quelles sont les étapes principales de la procédure de licenciement économique ? Voyons tout d'abord deux éléments classiques de la procédure de licenciement : la convocation et l'entretien préalable, s'il a lieu d'être et la notification du licenciement économique à la fin de la procédure.

En effet, l'entretien préalable n'est pas toujours de mise. Il doit être organisé lorsque le licenciement économique est individuel ou pour un petit licenciement économique. C'est le cas également lorsqu'il n'y a pas de comité social et économique ou pour certains salariés protégés, comme les membres de la délégation du personnel au CSE ou les

délégués syndicaux. Et il doit faire l'objet cet entretien d'une convocation par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 5 jours ouvrables avant. Le salarié peut bénéficier d'une assistance lors de cet entretien. Cette assistance peut être assurée soit par un membre du personnel, soit par un représentant du personnel ou encore par un conseiller du salarié dont la liste est déposée à la préfecture.

À la fin de la procédure intervient la notice fixation du licenciement. Celle-ci va s'opérer par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle peut être également remise en main propre.

Il y a un certain nombre de modèles qui ont été publiés dans un décret à la suite des ordonnances Macron. La notification ne va pas pouvoir se faire avant l'expiration d'un délai qui est de 7 jours ouvrables pour le licenciement individuel ou un petit licenciement économique. Si le salarié licencié est un cadre, ce délai est porté à 15 jours.

En cas de grand licenciement économique, le délai avant lequel la notification ne peut pas intervenir est, cette fois-ci, de 30 jours ouvrables. Et il part à partir de la notification du projet de licenciement dans les entreprises de moins de 50 salariés ou de la validation ou de l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, pour les entreprises de plus de 50 salariés dans lequel ce PSE est mis en place.

Voyons ensuite certaines des dispositions spécifiques aux licenciements économiques. Tout d'abord, pour pouvoir opérer un licenciement économique, il va falloir choisir les personnes licenciées. Cela se fait à l'aide de critères pondérés. C'est ce que l'on appelle la définition de l'ordre des licenciements. On va donc arriver à établir une liste de personnels concernés par le licenciement économique.

Ces critères vont être définis par l'employeur après consultation du comité social et économique, mais ils peuvent également être négociés par accord collectif. Par ailleurs, nous allons voir ce dont il s'agit, il faut respecter des critères légaux et non limitatifs. Enfin, les critères tels qu'ils auront été arrêtés par l'employeur et leur pondération devront être communiqués si le salarié en fait la demande.

Le Code du travail précise un certain nombre de critères dont l'employeur doit tenir compte obligatoirement.

Ce sont les charges de famille, l'ancienneté de service, que ce soit dans l'établissement ou dans l'entreprise, la situation de salariés qui connaissent un certain nombre de difficultés de réinsertion, parmi lesquelles on va retrouver des personnes en situation de handicap ou les salariés âgés et les qualités professionnelles.

Ces critères ne sont pas limitatifs, donc l'employeur peut en ajouter. Un critère peut être privilégié si, nous dit la jurisprudence, on tient bien compte des autres. Il faut ajouter que ces critères sont appréciés dans l'entreprise et ce périmètre peut être restreint soit par accord collectif, soit par décision unilatérale. Ils sont également appréciés dans chacune des catégories professionnelles concernées.

Mais qu'est-ce qu'une catégorie professionnelle ?

La jurisprudence nous précise qu'il s'agit de salariés exerçant des fonctions de même nature et qui suppose une formation professionnelle commune. La Cour de cassation a ajouté qu'on devait prendre en compte les salariés qui étaient susceptibles d'occuper ces fonctions après avoir suivi une formation complémentaire relevant de l'obligation d'adaptation qui pèse sur l'employeur.

Après pondération des critères, les salariés vont être classés.

Cela permettra le choix des salariés à licencier et ce seront les moins bien notés. Attention, ce ne sont pas nécessairement ceux qui occupent les postes supprimés qui seront licenciés. Il s'ensuit que ceux qui restent, alors que leur poste est supprimé, doivent se voir proposer un autre poste au sein de l'entreprise, ce qui peut entraîner une modification de leur contrat de travail.

Alors que se passe-t-il si l'employeur ne respecte pas les règles relatives à l'ordre du licenciement économique ?

Il y a tout d'abord une sanction pénale qui est encourue. Ensuite, ce sont les juges qui vont apprécier la conformité des critères et les règles de pondération aux règles légales et conventionnelles. Mais ce ne sera pas le cas pour les grandes licenciements avec plan de sauvegarde des emplois. Car à ce moment-là, cette appréciation de conformité est confiée à l'administration du travail.

Seconde particularité du licenciement économique : la priorité de réembauche.

Elle s'opère pour les salariés licenciés dans l'entreprise et sur des postes disponibles et compatibles avec la qualification professionnelle du salarié licencié. La priorité de réembauche doit être mentionnée dans la lettre de notification du licenciement. La mise en œuvre de cette priorité de réembauche est conditionnée à une demande préalable par le salarié, laquelle doit s'exercer dans un délai d'un an à compter de la date de rupture du contrat.

Le non-respect de cette priorité de réembauche peut conduire à une condamnation de l'employeur qui devra indemniser à hauteur d'un mois de salaire.

La troisième et dernière particularité du licenciement économique ce sont les propositions que l'employeur doit formuler aux salariés licenciés, soit en termes de congé de reclassement, soit en termes de contrat de sécurisation professionnelle : le CSP.

Le congé de reclassement concerne les salariés licenciés dans des entreprises de 1000 salariés et plus, selon l'article L. 1233 -71 du code du travail.

Dans toutes les autres situations, l'employeur devra proposer aux salariés licenciés un contrat de sécurisation professionnelle. Qu'est-ce ? . Nous allons le voir à l'instant.

Le contrat de sécurisation professionnelle ou CSP est un parcours de retour à l'emploi avec formation, travail et mesures d'accompagnement. Il est suivi par Pôle emploi. Les bénéficiaires doivent justifier de 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 24 derniers mois et ils peuvent bénéficier d'une indemnisation pendant un an à hauteur de 75 % du salaire journalier de référence de leur ancien travail. Il faut cependant avoir rempli une ancienneté supérieure ou égale à un an dans l'entreprise.

Le versement de cette indemnité est particulièrement avantageux, d'autant plus qu'elle se fait avant versement des allocations chômage qui n'interviennent qu'au terme de l'année de versement des indemnités.

Alors comment cela fonctionne-t-il ?

L'employeur doit remettre à chaque salarié un document d'information contre récépissé. Cela va se faire à l'entretien s'il est organisé ou sinon, à l'issue de la dernière réunion du comité social et économique s'il n'y a pas de PSE et s'il y a un PSE après validation ou homologation du PSE par l'administration.

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour adhérer au contrat de sécurisation professionnelle. Cela lui est mentionné. Cette adhésion va valoir rupture du contrat de travail. Il va bénéficier d'une indemnité de licenciement mais n'aura ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis.

L'employeur participera au financement du CSP en versant à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité de préavis, en tout cas dans la limite de 3 mois, car tout montant supérieur sera versé au salarié.

Si l'employeur s'abstient de faire la proposition de contrat de sécurisation professionnelle, il devra verser une pénalité à Pôle emploi de 2 à 3 mois. Et les juges considèrent que cette absence de proposition va causer nécessairement un préjudice au salarié, préjudice qui pourra être indemnisé.

Il faut mentionner que le motif économique du licenciement doit être énoncé au salarié qui adhère à un CSP lors de son adhésion. Si tel n'est pas le cas, le salarié pourra revendiquer l'indemnité de préavis. Enfin, le salarié qui a adhéré au CSP conserve le droit de contester le motif mais aussi l'ordre des licenciements dans un délai de 12 mois à compter de l'adhésion.

Voyons maintenant les particularités du licenciement collectif.

Avant de traiter le grand licenciement économique, revenons succinctement sur les mesures relatives aux petits licenciements économiques, c'est à dire aux licenciements de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours.

L'employeur doit procéder à une information du Comité social et économique, s'il existe, et il doit recueillir son avis dans un délai d'au plus 1 mois à compter d'une première réunion d'information.

Ensuite, il procédera à l'information de l'administration du travail dans les 8 jours de l'envoi des lettres de notification, donc a posteriori. La procédure, les mesures de reclassement et l'effectivité de celles-ci seront étudiées par l'administration du travail.

Voyons ce qui concerne maintenant le grand licenciement économique et tout d'abord le rôle des représentants du personnel.

Il faut préciser tout d'abord que l'employeur peut engager une négociation collective au sein de l'entreprise.

Deux négociations sont possibles. La première est un accord majoritaire et dérogatoire, dit accord de méthode, qui va porter sur les modalités d'information et de consultation du comité social et économique, mais aussi sur les propositions alternatives au projet économique de l'employeur et sur l'éventuel recours à une expertise. L'autre négociation possible sera celle qui portera sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, le PSE.

Il pourra y être ajouté, selon le code du travail, les modalités de consultation du Comité social et économique ainsi que les modalités de mise en œuvre du licenciement, c'est à dire les critères, le calendrier prévisionnel, le nombre des emplois supprimés, les catégories professionnelles concernées et les mesures d'accompagnement.

Ensuite, s'il existe, le comité social et économique doit être consulté.

Le Code du travail prévoit cette consultation dans de nombreux textes. Tout d'abord, le CSE a une compétence générale pour être informé et consulté lorsque le volume et la structure des effectifs sont affectés. C'est l'article L. 2312-8 du Code du travail qui nous l'enseigne. Par ailleurs, et nous allons le voir, il y a une consultation spécifique sur les licenciements économiques qui figure tant dans la première partie du code du travail qui va être relative au licenciement, que dans la deuxième partie du Code du travail qui va être, relative, elle, aux institutions représentatives du personnel.

Ces deux séries de dispositions vont se rejoindre. En effet dans la première partie du code, il est précisé que la consultation doit porter sur l'opération projetée et ses modalités d'application, ainsi que sur le projet de licenciement, donc : nombre de suppressions d'emplois, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre du licenciement, calendrier prévisionnel, mesures d'accompagnement. Dans la deuxième partie du code, il est précisé que la consultation porte sur les projets de restructuration et de compression d'effectifs et sur le projet de licenciement.

Dans l'un comme dans l'autre des cas, il est fait un renvoi aux dispositions prévues dans la première partie du code du travail. Donc, on retiendra qu'il faut recueillir deux avis distincts. Pour se prononcer. Le CSE doit disposer d'informations utiles, c'est à dire les raisons économiques et financières du projet le nombre de licenciements, les catégories professionnelles, les critères d'ordre, le calendrier prévisionnel, les mesures de nature économique, mais aussi les mesures d'accompagnement ou le PSE lorsqu'il est exigé.

C'est ce que nous enseignent les articles L. 1233-31 et 32 du Code du travail.

Les réunions du CSE sont organisées différemment selon qu'il s'agit d'un CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ou dans celles de 50 salariés ou plus, lorsque les attributions sont plus larges.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il faut organiser deux réunions séparées d'au plus quatorze jours.

Dans les autres, les deux avis doivent être recueillis au moins après avoir organisé deux réunions espacées de 15 jours. Mais il peut y avoir plus de réunions de consultation.

Par ailleurs, il faut que la consultation soit organisée dans un délai qui va être un délai couperet.

Quel est-il ?

Lorsque les licenciements projetés sont moins d'une centaine, ce délai sera de 2 mois.

Entre 100 et moins de 250 salariés projetés, le délai sera de 3 mois.

A partir de 250 salariés dont le licenciement est projeté, le délai sera porté à 4 mois.

On parle de délais couperet car si le CSE ne s'est pas prononcé dans ce laps de temps, il va être réputé avoir été consulté.

Quelques précisions s'imposent.

Le nombre des réunions et leur objet est à fixer, à condition de bien respecter cet espacement de 15 jours entre deux d'entre elles et ensuite de procéder à une double consultation dans le délai imparti et qui est le délai couperet.

Il peut donc y avoir un examen simultané, en réunion, des projets de restructuration et de licenciements. Mais il faut bien qu'il y ait deux avis distincts à l'ultime réunion du CSE.

A l'occasion de la première réunion du CSE, les élus peuvent avoir recours à un expert qui sera missionné sur les domaines économique et comptable ou sur la santé et la sécurité au travail, ou encore sur les effets potentiels sur les conditions de travail de la suppression des emplois.

Son rapport devra être remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai couperet.

Traitons maintenant du rôle de l'administration du travail dans la procédure de grands licenciements économiques.

Quelle est l'autorité administrative compétente ?

C'est désormais la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. La DREETS. Tous les échanges avec la DREETS vont se faire par voie dématérialisée.

La DREETS va tout d'abord être informée par l'employeur du projet de grand licenciement économique et du recours éventuel à la négociation collective. Par la suite, elle devra être tenue informée de tout ce qui est communiqué au comité social et économique.

La DREETS doit ensuite être informée sur les mesures sociales d'accompagnement qu'envisage l'employeur.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ce sera ce qui est prévu pour éviter ou pour limiter les licenciements et bien sûr, pour faciliter le reclassement des salariés concernés. Lorsque l'entreprise a 50 salariés et plus, ces mesures figureront dans le plan de sauvegarde de l'emploi. Et c'est celui-ci qu'il faudra communiquer à l'administration du travail.

Les contrôles de l'administration vont différer selon la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, elle se prononcera dans un dans un délai de 21 jours et vérifiera le respect de la procédure d'information et de consultation du CSE et l'existence de mesures sociales de reclassement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le contrôle va être plus conséquent. En effet, l'administration du travail va pouvoir apprécier si le PSE est suffisant ou non et l'administration peut émettre des propositions avant la dernière réunion du CSE. Ensuite, il lui reviendra de valider le PSE lorsqu'il aura été négocié et ce dans les 15 jours de sa transmission ou d'homologuer un document unilatéral portant au PSE dans les 21 jours de sa transmission.

La décision sur le plan de sauvegarde de l'emploi doit être motivée par l'administration. Son silence vaudra décision implicite d'acceptation.

Alors que retenir ?

Sur le schéma procédural, l'entretien préalable n'est qu'éventuel. Il n'existe pas pour les grands licenciements. Par ailleurs, il faut procéder au choix des salariés licenciés en respectant des critères d'ordre, des licenciements. Il existe une priorité de réembauche pour les salariés licenciés.

Enfin, sauf dans les entreprises de 1000 salariés et plus, il faut proposer un contrat de sécurisation professionnelle qui peut donner lieu à une adhésion et à une rupture immédiate du contrat.

Pour ce qui concerne le licenciement collectif, il faut rappeler que l'employeur peut organiser une négociation collective au sein de l'entreprise et que pour le grand licenciement économique comme pour le petit, il va devoir consulter le CSE, mais avec des modalités différentes.

Enfin, le rôle de l'administration est particulièrement important lorsqu'il y a un plan de sauvegarde de l'emploi qui devra être soit validé, soit homologué.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La mise en œuvre du licenciement économique, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.