

Le droit du travail

La mise en œuvre du licenciement économique

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

Table des matières

Préambule	3
Introduction	3
Le schéma procédural	3
Les éléments de procédure classique	3
L'entretien préalable	3
La notification du licenciement.....	3
Les dispositions spécifiques	4
L'ordre des licenciements	4
La priorité de réembauche	5
Le contrat de sécurisation professionnelle	5
Les particularités du licenciement collectif	6
Le déroulement du petit licenciement économique	6
Le rôle du représentant du personnel dans le grand licenciement	6
Les négociations collectives éventuelles.....	6
La double consultation du CSE.....	7
L'information du CSE	7
Le déroulement de la consultation du CSE.....	7
Le rôle de l'administration du travail	8
L'information de l'autorité administrative	8
Les contrôles	9

Références..... 10

Préambule

La mise en œuvre du licenciement économique répond à des dispositions spécifiques.

Dans cette leçon nous étudierons le schéma procédural général ainsi que les particularités du licenciement collectif.

Introduction

La procédure de licenciement économique diffère selon 3 situations :

- Le licenciement économique individuel ;
- Le « petit licenciement économique » : licenciement collectif avec moins de 10 suppressions d'emploi sur une période de 30 j ;
- Le « grand licenciement économique » : licenciement collectif avec au moins 10 suppressions d'emploi sur une période de 30 j.

S'il y a 50 salariés ou plus dans l'entreprise, pour un grand licenciement, il faut établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il fait l'objet d'une négociation avec conclusion d'un accord collectif majoritaire. À défaut, l'employeur l'établit unilatéralement.

La procédure est aménagée en cas de procédure collective ; elle est plus complexe s'il y a un comité social et économique (CSE) central.

Le schéma procédural

Les éléments de procédure classique

L'entretien préalable

L'entretien préalable est requis en cas de licenciement individuel, de petit licenciement ou en l'absence de Comité et Social et Économique (CSE). Pour certains salariés protégés, il est aussi requis.

C. trav., art. L. 1233-11 à 14, L. 1233-38, R. 2421-3 et 8.

La convocation est effectuée par LRAR ou remise en main propre. L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après. Le salarié peut bénéficier d'assistance (représentants du personnel ; sinon salarié de l'entreprise ou conseiller du salarié).

C. trav., art. L. 1233-11 à 14

La notification du licenciement

La notification est adressée par LRAR. Des modèles de lettres sont proposés.

C. trav., art. L. 1233-15 et 39 ; D. n°2017-1820 du 29 déc. 2017

Pour un **licenciement individuel** ou un **petit licenciement**, elle n'est pas adressée avant l'expiration d'un délai de 7 jours ouvrables (15 pour un cadre).

Pour un **grand licenciement économique**, pas avant l'expiration d'un délai de 30 jours (ou plus, si accord collectif le prévoyant) à compter :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative ;
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, soit de la notification par l'autorité administrative de la décision de validation de l'accord collectif majoritaire ou, à défaut, de la décision d'homologation du document unilatéral portant sur le PSE, soit de la décision implicite.

La motivation du licenciement doit figurer sur la lettre de licenciement.

Les dispositions spécifiques

L'ordre des licenciements

Pour déterminer le ou les salariés concerné(s) par le licenciement économique, il est fait usage de critères pondérés. Ils sont définis par l'employeur après consultation du CSE et peuvent être négociés. Ils tiennent compte :

- Des charges de famille ;
- De l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- De la situation de salariés susceptibles de rencontrer des difficultés de réinsertion (situation de handicap, salariés âgés, etc.) ;
- Des qualités professionnelles.

Un critère peut être privilégié à condition de tenir compte de l'ensemble des autres.

C. trav., art. L. 1233-5 et 7 ; Soc., 14 janv. 1997, n°95-44366, 95-44369 et 96-40713

Le périmètre d'application est l'entreprise et peut être restreint par accord collectif ou décision unilatérale.

C. trav., art. L. 1233-24-2 et 5

Les critères s'apprécient dans chaque catégorie professionnelle. Celle-ci correspond à l'ensemble des salariés exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune et comprend les salariés susceptibles d'occuper ces fonctions avec une formation complémentaire relevant de l'obligation d'adaptation.

Soc., 13 fév. 1997, n°95-16648 ; Soc., 27 mai 2015 - n°14-11688

Après pondération des critères, les salariés sont classés et les moins bien notés licenciés. Les salariés licenciés ne sont pas nécessairement ceux qui occupent les postes supprimés. Il faut proposer un autre poste au salarié dont le poste est supprimé mais qui n'est pas licencié.

A la demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

C. trav., art. L. 1233-17

Le non-respect des dispositions légales expose l'employeur à une sanction pénale. La conformité des critères d'ordre des licenciements et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles est appréciée par le juge, sauf grand licenciement économique donnant lieu à PSE, le contrôle revenant à l'autorité administrative. Le salarié peut être indemnisé si un préjudice subi est rapporté.

C. trav., art. R. 1238-1 ; Soc., 25 mars 2020, n°17-24491 ; Soc., 14 janv. 1997, n°95-44366 et autres ; Soc., 26 fév. 2020, n°17-18136

La priorité de réembauche

Tout salarié licencié pour un motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dans l'entreprise sur les postes disponibles et compatibles avec sa qualification professionnelle. Elle doit être indiquée dans la lettre de notification.

C. trav., art. L.1233-42 et 45

Elle s'exerce dans un délai d'un an à compter de la date de rupture du contrat (fin du préavis exécuté ou non). Elle n'est mise en œuvre que si le salarié informe l'employeur de sa volonté d'en bénéficier dans ce même délai.

C. trav., art. L.1233-45 ; Soc., 30 mars 1999, n°97-41265

Le non-respect de la priorité de réembauche peut donner lieu à une indemnisation d'au moins 1 mois de salaire.

C. trav., art. L.1235-13

Le contrat de sécurisation professionnelle

Un congé de reclassement de 12 mois est proposé aux salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés.

C. trav., art. L. 1233-71

Sinon, un CSP d'un an doit être proposé. C'est un parcours de retour à l'emploi suivi avec des mesures d'accompagnement, périodes de formation et de travail pour un salarié justifiant de 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 24 derniers mois (36 mois si + de 53 ans).

A l'entretien ou, à l'issue de la dernière réunion du CSE, ou en cas de PSE, après la validation ou l'homologation de celui-ci, l'employeur remet au salarié, contre récépissé, un document d'information. Le salarié est informé qu'il dispose d'un délai de 21 jours pour adhérer. L'adhésion vaut rupture du contrat de travail. L'indemnité de licenciement est conservée. Il n'y a ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis. L'employeur verse à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de 3 mois. Tout montant supérieur est versé au salarié.

C. trav., art. L. 1233-65 à 70

Le salarié bénéficie d'une indemnisation spécifique égale à 75% de son salaire journalier de référence, s'il justifie 12 mois d'ancienneté.

Ne pas proposer le CSP expose au versement d'une pénalité à Pôle Emploi et cause nécessairement un préjudice au salarié réparé par le versement de dommages et intérêts. Au plus tard lors de l'adhésion, l'employeur doit énoncer le motif du licenciement. A défaut, il y a perception de l'indemnité compensatrice de préavis. Le salarié peut contester le motif et l'ordre des licenciements dans un délai de 12 mois à compter de l'adhésion au CSP.

Soc., 7 mars 2017 n°15-23038 ; Soc., 30 nov. 2017, n°16-24227 ; Soc., 16 déc. 2020, n°19-18322

Les particularités du licenciement collectif

Le déroulement du petit licenciement économique

Pour le petit licenciement économique, l'information du CSE est de même nature que pour le grand.

C. trav., art. L. 1233-10

Par ailleurs, le CSE émet un avis dans un délai d'au plus un mois à compter de la première réunion.

C. trav., art. L. 1233-8

L'administration est informée des licenciements dans les 8 jours de l'envoi des lettres. Elle vérifie le respect de la procédure d'information et consultation du CSE, l'existence de mesures sociales de reclassement et leur effectivité.

C. trav., art. L. 1233-19, D. 1233-10 et L. 1233-53

Le rôle du représentant du personnel dans le grand licenciement

Les négociations collectives éventuelles

Les modalités d'information et de consultation du CSE, l'émission de propositions alternatives au projet économique et le recours à une expertise peuvent faire l'objet de la conclusion d'un accord majoritaire et dérogatoire, dit « accord de méthode ».

C. trav., art. L. 1233-21 et s.

Par ailleurs, dans les entreprises de 50 salariés et plus, un accord collectif majoritaire peut déterminer le contenu du PSE, les modalités de consultation du CSE et de mise en œuvre des licenciements. A défaut, le PSE est établi de manière unilatérale.

C. trav., art. L. 1233-24-1 et 4

La double consultation du CSE

La consultation sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs relève d'une compétence générale du CSE. Des consultations spécifiques sur le licenciement économique sont prévues dans la première et la seconde partie du code.

C. trav., art. L. 2312-8

Pour un grand licenciement, selon les dispositions de la 1ère partie du code du travail, le CSE se prononce d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application, d'autre part, et sauf accord collectif, sur le projet de licenciement collectif : nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles, critères d'ordre, calendrier prévisionnel, mesures d'accompagnement.

C. trav., art. L. 1233-30

Ensuite, selon les dispositions de la 2nde partie du code du travail, le CSE doit émettre deux avis distincts :

- L'un sur les projets de restructuration et de compression d'effectifs, après une consultation menée en temps utile et sauf accord de GPEC ;
- L'autre sur le projet de licenciement collectif.

C. trav., art. L. 2312-39 (avec renvoi à l'article L. 1233-30 en cas de PSE) et art. L. 2312-40 (avec renvoi à la 1ère partie du code)

L'information du CSE

Pour préparer la consultation, l'employeur communique les informations utiles, notamment :

- Raisons économiques, financières ;
- Nombre de licenciements envisagés ;
- Catégories professionnelles concernées ;
- Critères d'ordre des licenciements ;
- Calendrier prévisionnel ;
- Mesures de nature économique envisagées.

Il adresse les mesures d'accompagnement envisagées pour éviter ou limiter les licenciements et faciliter le reclassement (< 50 salariés) ou contenues dans un PSE, sauf accord collectif sur celui-ci (50 salariés et plus).

C. trav., art. L. 1233-31 et 32

Le déroulement de la consultation du CSE

Pour un grand licenciement :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE tient deux réunions, séparées par un délai d'au plus 14 jours ;

- Dans celles de 50 salariés et plus, le CSE doit émettre deux avis distincts, au cours d'au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours, et dans un délai partant à compter de sa première réunion et variable selon le nombre de licenciements.

C. trav., art. L. 1233-29 et 30

Le nombre de réunions et leur objet sont laissés à l'appréciation des acteurs à la double condition d'un espacement de 15 j. entre deux d'entre elles et d'une double consultation dans le délai imparti. Chaque réunion peut être consacrée simultanément aux projets de restructuration et de licenciement collectif, les 2 avis étant émis distinctement lors de l'ultime réunion.

A compter de sa première réunion, le CSE émet 2 avis dans les :

- 2 mois si le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;
- 3 mois s'il est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 4 mois s'il est au moins égal à 250.

Passé le délai, le CSE est réputé avoir été consulté.

C. trav., art. L. 1233-30

A sa première réunion, le CSE peut recourir à un expert sur les domaines économique et comptable, sur la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail, avec remise de rapport 15 jours avant la date couperet.

C. trav., art. L. 1233-34 et s.

Le rôle de l'administration du travail

L'information de l'autorité administrative

L'autorité administrative est représentée par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Au plus tôt le lendemain de la première réunion du CSE, l'employeur notifie à l'administration :

- Le « projet de grand licenciement économique » et le recours éventuel à la négociation collective, par voie dématérialisée ;
- Puis, les informations transmises au CSE.

C. trav., art. L. 1233-46 et 48

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur adresse ce qui est prévu pour éviter / limiter les licenciements et faciliter le reclassement.

Dans celles de 50 salariés et plus, l'employeur adresse le PSE.

C. trav., art. L. 1233-48 et L. 1233-57-1

Les contrôles

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'autorité procède, dans un délai de 21 jours, à des vérifications sur le respect de la procédure d'information et de consultation du CSE et l'existence de mesures sociales de reclassement.

C. trav., art. L. 1233-53

Si le PSE est insuffisant, l'administration peut présenter des propositions pour le compléter ou le modifier avant la dernière réunion du CSE. Par ailleurs, elle peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur.

C. trav., art. L. 1233-57 et 57-6

L'administration valide un accord collectif sur le PSE dans les 15 jours de sa réception. Elle homologue le document unilatéral de PSE dans les 21 jours de sa réception. La décision est motivée. Le silence vaut décision implicite.

C. trav., art. L. 1233-57 et 57-6

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La mise en œuvre du licenciement économique, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, 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.