



Licenciement économique, modalités et procédure.

Par Visiteur

Bonjour

Je n'ai jamais licencié pour cause économique
quelles sont les modalités et procédures d'un licenciement économique ?

faut il tenir compte de l'ancienneté ?

faut il démontrer la baisse du chiffre d'affaires ?

merci

cdt

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je n'ai jamais licencié pour cause économique
quelles sont les modalités et procédures d'un licenciement économique ?

La procédure est la suivante, à savoir:

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. 1233-5 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 contraires, 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, s'il demeure dans le département où est située l'entreprise, ou de la mairie de son lieu de travail dans le cas contraire.

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.

Remarque : les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche (ou un autre jour de repos hebdomadaire obligatoire dans l'entreprise) et les jours fériés chômés dans l'entreprise. Par ailleurs, si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Exemple : pour une entreprise qui travaille du lundi au vendredi, l'employeur envoie la lettre recommandée avec accusé de réception le mardi, celle-ci est présentée chez le salarié le mercredi, le point de départ du délai commence le jeudi jour ouvrable et expire le mardi suivant, le dimanche n'étant pas compté. L'entretien ne pourra avoir lieu avant mercredi, lendemain du jour de l'expiration du délai.

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 (CRP) (article L. 1233-65 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 (allocation d'aide au retour à l'emploi).

Cette convention permet au salarié de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions d'évaluation des compétences professionnelles, d'orientation, d'accompagnement, de soutien psychologique 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 pendant 12 mois maximum. Son taux d'indemnisation a été récemment modifié par un arrêté portant agrément de l'avenant n° 1 du 11 septembre 2009 à la convention du 19 février 2009 relative à la CRP. Ainsi, depuis le 7 novembre 2009, les salariés qui adhèrent à la CRP percevront une allocation spécifique de reclassement égale à 80 % de leur salaire journalier de référence pendant ces 12 mois. Cette allocation ne peut être inférieure à 80 % du montant journalier brut de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas accepté la CRP. Elle ne peut pas non plus être inférieure au montant de l'aide de retour à l'emploi (ARE) à laquelle le salarié aurait pu prétendre suite à un licenciement économique s'il n'avait pas opté pour la CRP.

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.

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

b) Procédure

L'employeur propose par écrit au salarié cette convention. Ce dernier dispose d'un délai de 21 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 du Pôle emploi 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.

Pour en savoir plus, consulter la fiche "La convention de reclassement personnalisé".

Haut de page

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. 1235-7 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 cinq 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.

Haut de page

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 et effectif de l'entreprise ;
- * identité du salarié licencié (nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe, adresse) ;
- * emploi et qualification du salarié licencié ;
- * date de la notification du licenciement.

Haut de page

IV. INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Le salarié licencié, qui compte un an d'ancienneté dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement fixée au minimum à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité est de un cinquième de mois de salaire plus deux quinzèmes 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 brute 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.

faut il tenir compte de l'ancienneté ?

L'ancienneté est doublement pris en compte: D'une part, elle est prise en compte au titre de la fixation de l'ordre des licenciement; elle rentre également en compte dans le calcul de l'indemnité de licenciement.

faut il démontrer la baisse du chiffre d'affaires ?

Il faut démontrer des difficultés économiques propres à justifier un licenciement soit effectivement dans la plupart des cas, une baisse significative du chiffre d'affaire rendant impossible dans l'avenir le maintien en poste du salarié.

Très cordialement.