

6. LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Principales obligations

Selon la loi, constitue un licenciement pour motif économique 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 d'un élément essentiel du contrat de travail ;
- consécutives **notamment à des difficultés économiques ou des mutations technologiques**.

La jurisprudence a ajouté aux « difficultés économiques » et « mutations technologiques » les causes suivantes :

- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité (quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable).

Indépendamment de cette définition, comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

S'agissant des difficultés économiques, seules des difficultés « sérieuses » constituent, selon les tribunaux, un motif réel et sérieux de licenciement.

Exemple

Perte importante de marchés, baisse importante du chiffre d'affaires et/ou des résultats, résultats déficitaires, etc.

L'existence de difficultés économiques est appréciée **au niveau de l'entreprise** ou, si l'entreprise fait partie d'un groupe, **au niveau du secteur d'activité du groupe**.



Attention

La volonté de l'entreprise de réaliser des économies (réduire les rémunérations ou les charges sociales) ne constitue pas selon les tribunaux un motif légitime de licenciement pour motif économique.

Seules des difficultés « sérieuses » sont considérées par les tribunaux comme motif réel et sérieux.

Conseil

Lorsqu'une entreprise subit un ralentissement important de son activité sans connaître pour autant de difficultés majeures de trésorerie, il est essentiel d'envisager, avant l'engagement d'une procédure de licenciement, certaines mesures conservatoires permettant de maintenir même temporairement l'emploi : chômage partiel, réduction de la durée du travail, etc. (voir *Maintien des effectifs*). Si des licenciements sont effectués ultérieurement, la mise en œuvre de ces mesures préventives pourra limiter, en cas de contentieux, le risque de remise en cause de ces licenciements. En effet, dans un contexte de difficultés économiques, les juges prennent en compte les efforts déployés par l'entreprise pour préserver ses effectifs.

Obligation d'adaptation, de formation et de reclassement

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de **formation et d'adaptation** ont été réalisés.

Ainsi, l'employeur est tenu de faire suivre aux salariés les formations rendues nécessaires par l'évolution de leur emploi ou par l'introduction de nouvelles technologies.

Mais il ne s'agit pas d'assurer la formation initiale des salariés qui leur fait défaut.

L'employeur qui envisage le licenciement économique d'un ou plusieurs salarié(s) est tenu de rechercher au préalable **un reclassement** :

- sur un emploi de la même catégorie que celui occupé ou sur un emploi équivalent (assorti d'une rémunération équivalente) ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure;

L'absence ou l'insuffisance de recherche de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

- dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient (y compris à l'étranger).

Cette recherche doit être effective et sérieuse.

Exemple

Si l'entreprise fait partie d'un groupe, un employeur ne peut se contenter d'adresser une lettre type aux sociétés du groupe, sans que soient précisées les caractéristiques des emplois occupés par les salariés ni leur qualification.

L'absence ou l'insuffisance de recherche de reclassement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

S'il existe une possibilité de reclassement, l'employeur doit en adresser la **proposition écrite et précise** au salarié :

- au moment de la convocation à l'entretien préalable du salarié;
- ou, à défaut d'entretien préalable (licenciements d'au moins 10 salariés dans les entreprises pourvues de représentants du personnel), au moment de la convocation des représentants du personnel à la première réunion de consultation, en laissant au salarié un délai suffisant de réflexion (au moins 2 semaines).

Les propositions de reclassement à l'étranger obéissent à une procédure particulière. L'employeur doit interroger chacun des salariés concernés par la procédure de licenciement économique pour savoir s'ils acceptent de recevoir des offres de reclassement à l'étranger et, le cas échéant, sous quelles réserves.

Ordre des licenciements

Pour déterminer le ou les salariés qui seront licenciés pour motif économique, l'employeur est tenu de prendre en compte les critères légaux suivants :

- les **charges de famille**, en particulier celles de parents isolés;
- l'**ancienneté** de service dans l'établissement ou l'entreprise;
- les **caractéristiques sociales**

(handicap, âge...) qui rendent difficile la réinsertion professionnelle;

- les **qualités professionnelles** appréciées par catégorie professionnelle.

Le critère des qualités professionnelles doit être évalué sur la base d'éléments objectifs et vérifiables, comme :

- un dossier d'appréciation (établi notamment à partir d'entretiens d'évaluation annuels);
- une mesure de productivité;
- ou le dossier disciplinaire du salarié (les sanctions dans la limite de 3 ans pouvant être prises en compte pour apprécier les qualités professionnelles), à condition de ne pas être le seul critère d'évaluation.

Cette liste n'est pas limitative : l'employeur peut la **compléter** d'autres critères objectifs (ex. : la détention d'un permis de conduire ou d'un diplôme, la polyvalence, la pratique de l'informatique...).

Ces critères ajoutés ne doivent pas être illicites ou discriminatoires (ex. : critères fondés sur le temps partiel, sur l'état de santé...).

L'employeur peut également **pondérer** chacun des critères selon l'importance qu'il leur accorde et, après avoir pris en considération l'ensemble de ceux-ci, **privilégier**, le cas échéant, l'un des critères pour fixer l'ordre des licenciements.

►► Pour obtenir un exemple de tableau fixant l'ordre des licenciements, contactez votre fédération.

L'ordre des licenciements s'applique à :

- l'ensemble de l'entreprise (quel que soit le nombre d'établissements composant cette entreprise);
- l'égard des salariés qui relèvent de la **même catégorie professionnelle**, c'est-à-dire qui occupent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Ainsi, lorsqu'un salarié est le seul dans sa catégorie professionnelle, les critères d'ordre n'ont pas à s'appliquer.

S'il existe des représentants du personnel dans l'entreprise, ceux-ci sont consultés sur les critères de licenciement.

Lorsqu'un salarié en fait la demande, l'employeur est tenu de lui indiquer par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Cette demande doit être adressée par lettre recommandée avec AR dans un délai de 10 jours à compter de la date à laquelle le salarié quitte effectivement son emploi et l'employeur doit lui répondre par lettre recommandée avec AR au plus tard 10 jours après la présentation de la lettre du salarié.

Contrat de sécurisation professionnelle

Toute entreprise de moins de 1000 salariés¹ doit proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) au(x) salarié(s) dont elle envisage le licenciement économique. Une fois accepté, ce contrat permet au salarié de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant son reclassement dans l'emploi après son licenciement et d'un niveau d'indemnisation par l'assurance chômage plus avantageux.

Salariés concernés

Il s'agit des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise ou disposant de droits à l'assurance chômage (quelle que soit leur ancienneté)².

Prestations accordées au titre du CSP

Le fait d'adhérer au CSP permet :

- de percevoir pendant un an une indemnisation plus avantageuse de l'assurance chômage (prestation réservée aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise);
- de bénéficier d'un accompagne-

ment renforcé et personnalisé en vue d'optimiser ses chances de reclassement dans l'emploi (prestation destinée aux salariés ayant des droits à l'assurance chômage, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise).

1. Ainsi que toute entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, quel que soit son effectif. Attention, une entreprise de moins de 1000 salariés qui appartient à un groupe national ou de dimension communautaire de 1000 salariés ou plus n'est pas concernée par le CSP.

2. Pour bénéficier de prestations de l'assurance chômage, le salarié doit justifier d'une durée d'affiliation minimale de 122 jours ou 610 heures de travail (soit 4 mois).

Proposition du contrat de sécurisation professionnelle

Le CSP doit être proposé par l'employeur :

- lors de l'entretien préalable du salarié ;
- ou, à défaut d'entretien préalable (licenciements d'au moins 10 salariés dans les entreprises pourvues de représentants du personnel), lors de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel.

En cas de non-proposition par l'employeur du CSP, celui-ci sera redevable à Pôle emploi d'une contribution égale à deux ou trois mois de salaire selon que le salarié a refusé ou accepté le CSP.

Le formulaire d'adhésion est disponible auprès de Pôle emploi. Il est recommandé à l'entreprise de se le procurer suffisamment en amont de l'entretien.

Délai de réflexion

Le salarié dispose d'un délai de 21 jours à compter du lendemain de la remise du formulaire d'adhésion pour accepter ou refuser le CSP.

Le licenciement peut toutefois être notifié avant l'expiration du délai de 21 jours, mais il prendra effet ou non en fonction de la décision du salarié :

- **si le salarié refuse**, le licenciement devient effectif et le salarié poursuit son préavis jusqu'à son terme ;
- **si le salarié accepte**, le contrat est considéré comme rompu d'un commun accord au terme des 21 jours.

Le salarié dispose de 21 jours pour accepter ou refuser le contrat de sécurisation professionnelle.



Attention

Même en cas d'acceptation du CSP, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié le motif économique de la rupture du contrat, dans un document écrit remis **au plus tard le jour de l'acceptation du salarié.**

► Pour obtenir un modèle de courrier, contactez votre fédération.

Participation financière de l'employeur

En cas d'acceptation du CSP par le salarié, l'employeur verse :

- au salarié : l'indemnité de licenciement, conventionnelle ou légale (montant le plus élevé) ;
- à Pôle emploi : le montant de l'indemnité compensatrice de préavis (salaire brut + charges patronales) et le montant correspondant aux heures DIF non utilisées.

Priorité de réembauchage

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail (fin de préavis). La mention de cette priorité doit figurer dans la lettre de licenciement.

S'il souhaite en bénéficier, le salarié doit toutefois manifester le désir

d'user de cette priorité dans un délai d'un an à partir de la date de rupture du contrat.

Dans cette hypothèse, l'employeur doit alors informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible :

- avec la qualification que le salarié avait au moment de son licenciement;

- ou avec la qualification acquise par le salarié depuis son départ de l'entreprise, s'il en a informé l'employeur.

Si le salarié souhaite recourir à cette priorité, il dispose d'un délai d'un an pour se manifester.

Information des entreprises sous-traitantes

Toute entreprise donneuse d'ordre (d'au moins 50 salariés), ayant un projet de restructuration et de compression des effectifs de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi d'une entreprise sous-traitante, doit en informer immédiatement cette dernière.

Le comité d'entreprise de l'entreprise sous-traitante ou, à défaut, les délégués du personnel en sont immédiatement informés et reçoivent toute explication utile sur l'évolution probable de l'activité et de l'emploi.

Selon l'Administration, c'est au chef de l'entreprise sous-traitante d'informer son comité d'entreprise.

Licenciement pour fin de chantier

et licenciement pour motif économique

Les licenciements pour fin de chantier peuvent concerner :

- des salariés occupés sur des chantiers;
- en vertu d'un contrat à durée indéterminée comportant les clauses suivantes :

- désignation précise du ou des chantiers pour lesquels le salarié a été embauché;
- mention précisant qu'à l'issue des travaux qui lui sont confiés

sur ce chantier, l'intéressé sera licencié pour fin de chantier; – dont le réemploi ne peut être assuré à l'achèvement des tâches qui leur sont confiées.

Les licenciements pour fin de chantier ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives au licenciement pour motif économique.

En revanche, tout licenciement intervenant à la fin d'un chantier en dehors des conditions définies ci-dessus devra respecter les règles propres au licenciement économique.

► Pour en savoir plus, contactez votre fédération.