

7. LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Schémas de procédure

La procédure applicable au licenciement pour motif économique dépend principalement de trois critères : le volume des licenciements, la taille de l'entreprise et l'existence ou non dans l'entreprise de représentants du personnel.

Points principaux de la procédure

Licenciement individuel

La procédure de licenciement pour motif économique est identique à celle du licenciement pour motif personnel sur trois points : convocation à entretien préalable, entretien préalable, notification du licenciement. Outre l'établissement d'un ordre de licenciements et la proposition au salarié d'un CSP (voir 6. *Licenciement pour motif économique - Principales obligations*),

la procédure de licenciement pour motif économique requiert :

- la consultation préalable des représentants du personnel (RP), si l'entreprise a au moins 50 salariés et dispose de représentants du personnel¹;
- l'information de la DIRECCTE² du licenciement notifié au salarié.

Sur cette procédure, se reporter aux schémas figurant :
 – Annexe 1 – Licenciement économique individuel dans une entreprise sans représentants du personnel;
 – Annexe 2 – Licenciement économique individuel dans une entreprise pourvue de représentants du personnel.

Licenciement de 2 à 9 salariés

La procédure est identique à celle applicable au licenciement individuel, sauf sur un point : la consultation préalable des représentants du personnel (RP) est obligatoire dans toutes les entreprises disposant de RP, quelle que soit leur taille (+ ou – de 50 salariés).

Sur cette procédure, se reporter aux schémas figurant :
 – Annexe 3 – Licenciement économique de 2 à 9 salariés sur 30 jours dans une **entreprise sans représentants du personnel**;
 – Annexe 4 – Licenciement économique de 2 à 9 salariés sur 30 jours dans une **entreprise pourvue de représentants du personnel**.

1. Comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel.

2. Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Licenciement d'au moins 10 salariés

Compte tenu de l'importance du nombre de licenciements envisagés, la loi a institué une procédure plus contraignante pour les entreprises (on parle de procédure « lourde » de licenciement pour motif économique).

En premier lieu, les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE, ex-plan social) destiné notamment à faciliter le reclassement des salariés dont la réinsertion professionnelle est jugée difficile.

Par ailleurs, la consultation des représentants du personnel sur le projet de licenciements est doublée, voire triplée (lorsqu'un expert-comptable est désigné par les RP dans les entreprises de 50 salariés et plus).

Enfin, il y a lieu de **notifier à la DIRECCTE le projet de licenciement pour motif économique (intégrant le PSE) en amont, c'est-à-dire avant la notification aux salariés de leur licenciement.**

Sur la procédure applicable, selon le cas, se reporter aux schémas figurant :

- Annexe 5 - Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés sans délégués du personnel;
- Annexe 6 - Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés pourvue de délégués du personnel;
- Annexe 7 - Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus sans représentants du personnel;
- Annexe 8 - Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus pourvue de représentants du personnel;
- Annexe 9 - Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus pourvue de représentants du personnel (avec désignation par les RP d'un expert-comptable).

Détermination de la procédure applicable (entreprise de 50 salariés et plus)

Le licenciement d'au moins 10 salariés déclenche la procédure dite « lourde » de licenciement pour motif économique. Il convient d'apprécier ce nombre (10) sur une même période de 30 jours. Toutefois, d'autres périodes d'appréciation (trimestrielle et annuelle) sont prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

Succession de licenciements collectifs sur une période de trois mois

Lorsqu'une entreprise de 50 salariés et plus a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période

de 30 jours, tout nouveau licenciement envisagé au cours des trois mois suivants est soumis à la procédure de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours (avec PSE).

Exemple

- 5 licenciements sont notifiés le 15 mai 2012.
 - 5 licenciements sont notifiés le 21 juin 2012.
 - 5 licenciements sont notifiés le 26 juillet 2012.
- Un licenciement est envisagé le 15 septembre 2012 : l'employeur est tenu d'appliquer la procédure de licenciement économique d'au moins dix salariés sur 30 jours.

Succession de plus de 18 licenciements au cours d'une même année

Lorsque plus de 18 licenciements pour motif économique sont prononcés dans une entreprise de 50 salariés et plus au cours d'une année civile, sans avoir à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), tout nouveau licenciement envisagé au

cours des trois premiers mois de l'année civile suivante sera soumis à la procédure de licenciement économique visant au moins 10 salariés sur 30 jours (avec PSE).

Exemple

- 5 licenciements sont notifiés le 15 mai 2012.
 - 5 licenciements sont notifiés le 21 juin 2012.
 - 5 licenciements sont notifiés le 26 juillet 2012.
 - 3 licenciements sont notifiés le 30 novembre 2012.
- Un licenciement est envisagé le 31 mars 2013 : l'employeur est tenu d'appliquer la procédure de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours.

Rupture conventionnelle

et licenciement pour motif économique

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir de la rupture du contrat qui les lie, sous réserve d'une homologation administrative. Dans un contexte économique défavorable, les entreprises peuvent-elles réduire leur effectif en recourant aux ruptures conventionnelles ?

La Cour de cassation ne semble pas l'interdire, mais précise que ces ruptures devront alors être « prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable et les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi¹ ». Le ministère du Travail, quant à lui,

considère que la rupture conventionnelle « ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif ».

Il recommande donc, en cas de suppression de poste, d'**informer le salarié de ses droits** afin qu'il :

- puisse savoir si les garanties attachées au licenciement économique (ex. : proposition d'un CSP) ne se révèlent pas plus avantageuses pour lui ;
- et puisse opter, le cas échéant, en toute connaissance de cause, pour une rupture conventionnelle.

Rappelons enfin qu'**aucune rupture conventionnelle ne peut être conclue, selon la loi, dans le cadre**

d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE – voir *Licenciements d'au moins 10 salariés*), ni dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)².

1. La mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire en cas de licenciement d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés.
2. Ces accords concernent les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement en France d'au moins 250 salariés.