

EST ENSEMBLE

Cabinet DG & ASSOCIES

Thierry PAIRON

Avocat

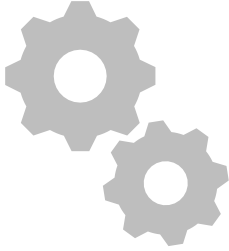
LE LICENCIEMENT POUR MOTIFS ECONOMIQUES (HORS PSE)



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tel : 01 49 89 12 55
Email : avocat@dg-associes.fr

SOMMAIRE



- I) **LES MOTIFS DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE “HORS PSE”**
- II) **LA CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**
- III) **LA PROPOSITION DE RECLASSEMENT**
- IV) **L’ENTRETIEN PRÉALABLE**
- V) **LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT**



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tel : 01 49 09 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr

Avant – Propos

Le licenciement pour motifs économiques peut être utilisé comme étant un outil de prévention des difficultés des entreprises, dès lors que les premiers symptômes de ces difficultés apparaissent.

Il y a lieu d'anticiper la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motifs économiques, et ce dans la mesure où le cumul des différents délais applicables à la mise en œuvre de cette procédure ne permet bien souvent à une société de bénéficier des allègements financiers inhérents à la masse salariale, qu'à l'issue d'un délai d'environ six mois.



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93540 LE RAINCY

Tel : 01 49 89 12 55
Email : avocats@dg-associes.fr

Licenciement Économique par comparaison au Licenciement Disciplinaire

Licenciement Économique

Le licenciement économique n'est jamais lié à la personne du salarié ni à son comportement. Il repose sur une cause externe à l'entreprise ou à ses besoins d'organisation : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation pour sauvegarder la compétitivité, ou cessation d'activité (art. L. 1233-3 C. trav.).

Cette distinction est fondamentale : elle détermine la procédure applicable, les droits du salarié (indemnités, CSP, priorité de réembauche...) et les risques en cas de contestation devant le conseil de prud'hommes.

Licenciement Disciplinaire

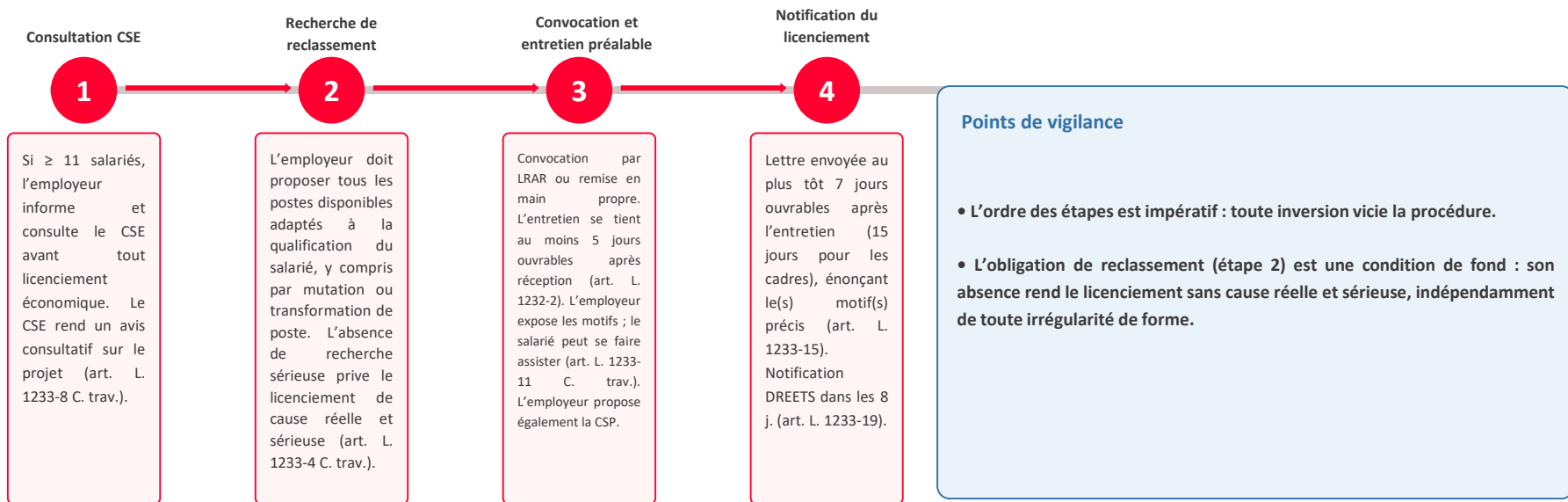
Le licenciement disciplinaire est fondé sur la personne du salarié : une faute (légère, sérieuse, grave ou lourde), une insuffisance professionnelle, ou tout manquement personnel. C'est une procédure distincte, avec ses propres règles et délais.

La procédure de licenciement économique “hors PSE”

Étapes chronologiques — licenciement individuel ou collectif < 10 salariés

Le licenciement économique “hors PSE”, aussi appelé “petit licenciement” par les praticiens, désigne tout licenciement pour motif économique ne nécessitant pas l'établissement d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Il concerne soit un salarié seul, soit moins de 10 salariés licenciés sur une même période de 30 jours (art. L. 1233-8 C. trav.).

Le PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) est obligatoire lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés envisage de licencier 10 salariés ou plus sur 30 jours (art. L. 1233-61 C. trav.). En dehors de ces seuils, on parle de licenciement économique “hors PSE” : la procédure est moins lourde, mais reste encadrée et comprend des étapes obligatoires.



Licenciement pour Motif Économique

Définition et causes du licenciement économique

« 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, refusée par le salarié, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. » — **Art. L. 1233-3, al. 1er C. trav.**

Le licenciement économique repose sur des causes précises prévues par le Code du travail (art. L. 1233-3). Il intervient lorsqu'un emploi disparaît, se transforme ou lorsque le contrat doit être modifié sur un élément essentiel, sans que le motif soit lié à la personne du salarié. La loi prévoit quatre causes, ou motifs, légaux : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, et cessation d'activité de l'entreprise.

1

Difficultés économiques

Il s'agit d'une baisse de commandes ou de chiffre d'affaires sur au moins 1 trimestre comparé à l'année précédente (durée d'appréciation variable selon l'effectif salarié), pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation (art. L. 1233-3, 1° C. trav.).

- Des difficultés passagères représentent un motif dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 8 décembre 2004, n°02-46,293)
- De graves difficultés de trésorerie et un déficit budgétaire important est une cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 26 mars 1992, n°89-43.961)
- La volonté d'améliorer la rentabilité de l'entreprise afin d'accroître ses profits n'est pas une cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 9 mars 2004, n°02-41.883)

2

Mutations technologiques

Cela correspond à l'introduction de nouvelles technologies ou méthodes de production rendant certains postes obsolètes ou nécessitant une reconversion que l'employeur ne peut assurer (art. L. 1233-3, 2° C. trav.).

- Le changement d'exploitation du matériel informatique entraînant la mise en place de nouveaux logiciels est une cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 17 mai 2006, n°04-43.022)
- La mise en place d'un nouveau système d'importation des données alors que l'entreprise continue à utiliser le même logiciel de saisie est un motif dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Grenoble, ch.soc.sect.B, 21 mai 2015, n°13/04215)

Licenciement pour Motif Économique

Définition et causes du licenciement économique

3

Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité

La réorganisation a pour objectif d'anticiper des difficultés futures pour préserver la compétitivité de l'entreprise ou d'un secteur d'activité. La menace doit être sérieuse et justifiée (art. L. 1233-3, 3° C. trav. — Cass. soc., 5 avr. 1995, n°93-42.690).

- La réorganisation destinée à l'amélioration des marges qui sont déjà positives est un motif dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 13 septembre 2006, n°05-41.665)
- La réorganisation pour prévenir des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi est un motif reposant sur une cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 31 mai 2006, n°04-47.376)

4

Cessation définitive d'activité de l'entreprise

La fermeture totale et définitive de l'entreprise constitue en elle-même une cause économique (art. L. 1233-3, 4° C. trav.), sauf si elle résulte d'une faute de l'employeur ou d'une légèreté blâmable.

- La fermeture temporaire de l'entreprise pour travaux est dépourvue de cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 15 octobre 2002, n°01-46.240)
- La cessation d'activité justifiée par la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise est un motif reposant sur une cause réelle et sérieuse (Cass.soc., 7 novembre 2001, n°99-46.171).
- La cessation totale d'activité justifiée par le départ à la retraite de l'employeur est un motif réel et sérieux (Cass.soc., 25 février 1992, n°89-43.724)

La Consultation des Représentants du Personnel

Avant de procéder aux entretiens individuels, l'employeur doit consulter, s'il en existe en raison de l'effectif salarié, le Comité Social et Économique (CSE) lorsqu'il envisage un licenciement collectif de 2 à 9 salariés (art. L. 1233-8 C. trav.). Le CSE doit être informé et consulté sur le projet, ses motifs et ses conditions. Pour un licenciement individuel, cette consultation préalable n'est pas obligatoire.

Il convient donc de faire état, lors de cette consultation, des différents points suivants :

1

Motifs du licenciement

Les raisons économiques précises justifiant le projet (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation pour sauvegarder la compétitivité, ou cessation d'activité — art. L. 1233-3 C. trav.).

2

Nombre de salariés concernés

Le nombre exact de postes supprimés ou transformés, la qualification des salariés concernés et les critères d'ordre retenus (art. L. 1233-5 C. trav. — charges de famille, ancienneté, etc.).

3

Calendrier

Les dates prévisionnelles de la procédure : dates des entretiens préalables, date envisagée des licenciements. Ce calendrier est indicatif mais doit être cohérent avec les délais légaux.

4

Mesures d'accompagnement

Les mesures proposées aux salariés : Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), actions de formation, aide à la création d'entreprise... Pour les entreprises < 1 000 salariés, la présentation du CSP est obligatoire (art. L. 1233-65 C. trav.).

La consultation doit impérativement intervenir avant les entretiens préalables individuels.

En cas de non-respect, la procédure est irrégulière et peut donner lieu à des dommages-intérêts.

L'ordre des licenciements

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins deux salariés, il doit définir des critères permettant de fixer l'ordre des licenciements. Ces critères, fixés par accord collectif ou, à défaut, par l'employeur après consultation du CSE, doivent tenir compte des quatre catégories légales suivantes : (art. L. 1233-5 C. trav.).

1

Charges de famille

Notamment la situation de parent isolé ou de soutien de famille. Ce critère est apprécié au moment du licenciement.

2

Ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise. Les périodes de suspension du contrat (maladie, congé parental, etc.) sont prises en compte.

3

Situation sociale particulière

Les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile : personnes handicapées et salariés âgés notamment.

4

Qualités professionnelles

Appréciées par catégorie professionnelle. L'employeur peut définir ses propres critères d'appréciation, sous réserve qu'ils soient objectifs et vérifiables.

L'employeur doit appliquer ces critères au sein de chaque catégorie professionnelle, et non à l'ensemble du personnel (Soc. 13 févr. 1997 ; DP Droit social, éd. législatives).

Si l'employeur ne prend pas en compte les critères d'ordre des licenciements, le licenciement n'est pas sans cause réelle et sérieuse. Pour autant, l'employeur doit indemniser le salarié du préjudice subi. (Cass.soc., 18 novembre 2003, n°01-43.028 / Cass.soc., 27 janvier 2009, n°07-42.680)

La Proposition de Reclassement

Avant tout licenciement économique, l'employeur doit tenter de reclasser les salariés et proposer par écrit un reclassement au salarié avant tout licenciement. Cette obligation résulte de l'art. L. 1233-4 C. trav. Elle s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi : l'employeur doit prospecter au sein de l'entreprise et, s'il appartient à un groupe, au sein des entreprises du groupe situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer des permutations.

1

Obligation de l'employeur

L'employeur doit proposer au salarié tous les postes disponibles de même catégorie ou équivalents (voire de catégorie inférieure avec l'accord du salarié). La proposition doit être écrite, précise et personnalisée (art. L. 1233-4 C. trav.).

2

Délai

La proposition doit intervenir avant la notification du licenciement et laisser au salarié un délai raisonnable pour répondre. La proposition doit être suffisamment précise (intitulé du poste, rémunération, lieu) pour lui permettre de prendre une décision éclairée. L'absence de proposition écrite équivaut à un manquement à l'obligation de reclassement.

3

Critères de reclassement

Le poste proposé doit être de même catégorie ou équivalent, avec une rémunération équivalente (art. L. 1233-4 C. trav.). Un poste de catégorie inférieure peut être proposé mais il ne sera mis en application éventuelle qu'avec l'accord exprès du salarié. Le lieu de travail doit rester raisonnable ou acceptable.

4

Refus du salarié

Si le salarié refuse le poste proposé, l'employeur peut poursuivre la procédure de licenciement économique, à condition d'avoir loyalement rempli son obligation de reclassement. Si aucun poste n'est disponible, l'employeur doit le justifier par écrit. Un reclassement insuffisant ou fictif rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.



L'Entretien Préalable - Convocation et Délai

01

Convocation Obligatoire

Chaque salarié dont le licenciement est envisagé doit être convoqué individuellement à un entretien préalable. La convocation est obligatoire quel que soit le nombre de salariés concernés, dès lors qu'on est en dehors d'un PSE (art. L. 1233-11 C. trav.).

02

Contenu de la lettre

La convocation doit mentionner : l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu, la possibilité pour le salarié de se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, par un conseiller du salarié extérieur figurant sur une liste officielle (art. L. 1233-13 C. trav.).

03

Formes

La convocation se fait par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou par remise en main propre contre décharge. L'employeur n'a pas à motiver sa décision à ce stade (art. L. 1233-11 C. trav.), en effet la décision sera formellement motivée dans la lettre de licenciement ultérieure.

04

Délai de convocation

Un délai minimum de **5 jours ouvrables** doit séparer la présentation de la convocation et l'entretien (art. L. 1233-12 C. trav.). Ce délai court à compter du lendemain de la première présentation de la lettre ou de sa remise en main propre. L'entretien ne peut pas avoir lieu avant.

05

Conséquences du non-respect

Si le délai de convocation ou les mentions obligatoires ne sont pas respectés, la procédure est irrégulière. Le salarié peut avoir droit à une indemnité égale à un mois de salaire (art. L. 1235-2 C. trav.), sans préjudice de toute autre indemnité due si le licenciement est en outre dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'Entretien Préalable - Déroulement

01

Lors de l'entretien préalable, l'employeur expose les motifs économiques du licenciement envisagé et recueille les explications du salarié (art. L. 1233-12 C. trav.). C'est aussi à ce stade que le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) est remis au salarié, qui dispose alors de 21 jours pour l'accepter ou le refuser.

03

Le salarié peut présenter ses observations, contester les motifs avancés et poser des questions. L'entretien n'est pas une simple formalité : les échanges peuvent conduire l'employeur à reconsidérer sa décision. Aucun compte rendu n'est exigé par la loi.

02

Le salarié peut se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, par un conseiller du salarié figurant sur une liste dressée par l'autorité administrative (art. L. 1233-13 C. trav.). Le conseiller aide le salarié à comprendre les échanges, prendre des notes et formuler des observations.





La Notification du Licenciement - Formalités



Société d'Avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RANCV

Tel : 01 49 89 32 26
Email : avocat@dg-a.com

Le licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre ne peut être envoyée, qu'à l'issue d'un délai de réflexion laissé à l'employeur, qu'au minimum 7 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable (15 jours pour le personnel d'encadrement — art. L. 1233-15 C. trav.). Si le salarié a refusé le CSP ou ne l'a pas accepté dans le délai de 21 jours, cette lettre constitue la notification officielle de son licenciement pour motif économique et ouvre le délai de préavis.

Mentions obligatoires

La lettre doit préciser : le motif économique précis (difficultés économiques, mutations technologiques, etc.), la suppression ou transformation du poste, le résultat des recherches de reclassement, la proposition du CSP, le délai de réflexion de 21 jours. Elle doit aussi mentionner la priorité de réembauche et le délai de contestation de 12 mois (art. L. 1233-16 C. trav.).

Droits après notification du licenciement

- 1) Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 1 an, s'il en a émis le souhait par écrit
- 2) Le salarié a droit à ses documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, attestation France Travail...).
- 3) Après réception, le salarié dispose de 12 mois pour éventuellement contester le licenciement devant le conseil de prud'hommes (art. L. 1471-1 C. trav)

Indemnités légales

Le salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit à l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1234-9 C. trav.), à l'indemnité compensatrice de préavis (sauf CSP accepté), et à l'indemnité de congés payés. En cas de CSP accepté, l'employeur verse l'équivalent du préavis à France Travail (dans la limite de 3 mois).

AVERTISSEMENT

Compte tenu notamment de la variété des situations possibles, des dispositions particulières et propres à chaque convention collective applicable, le cas échéant, la présentation ci-dessus ne peut être considérée comme exhaustive et ne dispense pas du recours à un avocat disposant d'une expertise en droit du travail.



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél : 01 49 89 32 88
Email : avocats@dg-associés.fr