

Procédure du licenciement économique de plus de 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés

Les différentes étapes :

Reclassement

Aucun licenciement ne peut être prononcé avant que les efforts de reclassement ne soient intervenus et que l'employeur ait tout mis en œuvre (actions de formation, voir proposer, si nécessaire, une modification du contrat de travail) pour éviter des mesures de licenciement.

Ordre des licenciements

Qu'il s'agisse d'un licenciement économique individuel ou collectif l'employeur est tenu de fixer les critères relatifs à l'ordre des licenciements.

Le salarié peut demander, à l'employeur, que les critères retenus lui soient communiqués. L'employeur dispose d'un délai de réponse de dix jours.

Elaboration d'un plan de sauvegarde pour l'emploi

L'employeur doit, sous peine de nullité de la procédure de licenciement, établir un plan comprenant des mesures concrètes et précises de nature à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre.

L'établissement et le contenu de ce plan peuvent faire l'objet d'un accord de méthode (accords dérogatoires négociés portant sur les modalités d'information et de consultation du CE).

Salariés protégés

Lorsque le licenciement affecte un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical..) l'autorisation de l'inspection du travail doit être sollicitée par l'employeur.

Consultation des représentants du personnel

Lorsque l'employeur procède à plusieurs licenciements sur une même période de 30 jours il est tenu d'informer et de consulter les représentants du personnel sur tout projet de restructuration, de compression des effectifs et sur le projet de licenciement économique et de leur remettre un document écrit qui précise :

- l'effectif de l'entreprise
- les raisons du licenciement
- le nombre, les catégories professionnelles, les critères de choix des salariés susceptibles d'être licenciés et le calendrier prévisionnel des licenciements

A l'issue de la réunion les représentants du personnel émettent avec l'employeur un avis sur le projet de licenciement collectif et les mesures sociales d'accompagnements. Cet avis est transmis par l'employeur à la DDTEFP.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) doit être convoqué à deux réunions de consultation.

- La première est consacrée au projet de restructuration et le CE peut faire appel à un expert comptable
- La seconde réunion est destinée à recueillir l'avis du CE sur le projet de réduction d'effectifs.

Le délai entre les deux réunions varie selon le volume des licenciements :

- de 10 à 99 : 14 jours
- de 100 à 249 : 21 jours
- 250 et plus : 28 jours

Le nombre de réunion est porté à 3 si le comité d'entreprise fait appel à un expert-comptable.

Dans ce cas les réunions sont organisées comme précisés ci-dessous :

La 1^{ère} réunion :

- Présentation du projet de la direction (restructuration, réorganisation, fermeture de site, externalisation d'activités).
- Exposé des motifs qui conduisent au projet (forte baisse d'activités, maintien de la compétitivité).
- Conséquence du projet sur l'emploi (nombre de licenciement envisagés, catégories professionnelles visées, calendrier prévisionnel des licenciements).
- Mesures tendant à éviter ou réduire le nombre de licenciements (non renouvellement de CDD, chômage partiel).
- Mesures économiques pouvant être prise pour faire face à la situation (fusion, abandon de certains produits).
- Présentation du projet de PSE.

Toutes ces informations (ou toutes informations utiles sur le projet) doivent être transmises aux représentants du personnel 3 jours au moins avant la date de réunion.

Lors de cette réunion, le CE peut décider de se faire assister par un expert comptable.

La 2^{ème} réunion (20 à 22 jours après la 1^{ère} réunion):

- Présentation par l'expert comptable de son rapport.
- Examen du motif et analyse du projet de la direction compte tenu notamment du rapport de l'expert comptable.
- Examen et avis du CE sur les critères retenus pour l'ordre des licenciements.
- Propositions de représentants du personnel complétant et améliorant le PSE.

La 3^{ème} réunion (délai entre 14 et 28 jours en fonction du nombre de licenciements envisagés) :

- Avis du CE sur le projet de restructuration ou de réorganisation à l'origine des suppressions d'emplois prévues.
- Présentation du PSE définitif.
- Avis du CE sur le plan.

Convocation à l'entretien

Avant l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit obligatoirement indiquer

- l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise s'il n'y a pas de représentants du personnel
- les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail où le salarié peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié.

L'absence dans la lettre de convocation de la possibilité pour le salarié de se faire assister par un conseiller ou un membre du personnel appartenant à l'entreprise est sanctionnée par l'octroi au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

Déroulement de l'entretien

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés :
lors de cet entretien l'employeur informe le salarié du dispositif relatif à la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP).

L'omission de la proposition de la convention, par l'employeur, entraîne pour celui-ci le versement au bénéfice de l'ASSEDIC d'une contribution égale à deux mois de salaire brut calculée sur la moyenne des salaires des douze derniers mois travaillés.

Dans les entreprises de plus de 1000 salariés l'employeur doit informer le salarié sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement, et de la possibilité en cas de refus d'adhérer aux prestations d'aides au retour à l'emploi par anticipation.

Lorsque le licenciement est soumis à la procédure de consultation des représentants du personnel l'employeur doit informer les salariés de la possibilité d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé ou au congé de reclassement à l'issue de la dernière réunion.

Notification du licenciement

La lettre de notification du licenciement est obligatoirement adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Contenu de la lettre de licenciement

Elle doit obligatoirement mentionner :

- les motifs économiques ou les changements technologiques invoqués
- la possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un an à dater de la rupture du contrat et les conditions de sa mise en œuvre,

- la proposition relative à la Convention de Reclassement Personnalisé dans les entreprises de moins de 1.000 salariés
- la proposition relative au congé de reclassement dans les entreprises de plus de 1.000 salariés. Dans ces deux derniers cas, il doit être précisé le délai de 14 jours au titre de la proposition de la CRP et , 8 jours au titre du congé de reclassement (à compter de la remise du dossier lors de l'entretien préalable, où lors de la deuxième réunion des représentants du personnel) dont dispose le salarié pour accepter ou refuser le dispositif proposé.

En cas d'acceptation par le salarié de la CRP , le contrat de travail sera réputé rompu d'un commun accord des parties, sans préavis, ni indemnité compensatrice de préavis (dans la limite de deux mois).

- La possibilité de demander à bénéficier, pendant le préavis, d'une action de bilan de compétences, de Validation des Acquis de l'Expérience ou de formation dans le cadre de ses droits au titre Droit individuel à la Formation (DIF).
- Droit de contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement durant :
 - douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ;
 - ou, dans le cadre de l'exercice du droit individuel à compter de la notification de celui-ci.

N'est opposable au salarié que pour autant qu'il en ait été informé dans la lettre de notification du licenciement.

Information à l'administration

L'employeur doit faire parvenir par écrit au directeur départemental du travail et de l'emploi (DDTEFP), dans les huit jours suivant l'envoi des lettres de licenciement, les informations suivantes :

- nom et adresse de l'employeur
- la nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement;
- nombre de licenciements envisagés
- les noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés licenciés;
- la date de la notification du licenciement au salarié concerné.

Synthèse : calendrier des procédures

Licenciement de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues de représentants du personnel.

- Etablissement des critères relatifs à l'ordre des licenciements
- Elaboration Plan Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- Accord de méthode
- convocation 1ère réunion représentants du personnel
- J + 3 1ère réunion avec représentants du personnel et éventuellement désignation d'un expert-comptable
- Ordre des licenciements
- J+1 Notification projet à l'administration
- Intervention administration à compter de la notification :
- 21 jours si licenciements < 100
- 28 jours si licenciements \geq 100
- 35 jours si licenciements \geq 250
- 2ème réunion avec les représentants du personnel, le délai ne peut être supérieur à compter de la 1ère réunion à :
- 14 jours si licenciements < 100
- 21 jours si licenciements \geq 100
- 28 jours si licenciements \geq 250
- entre 20 et 22 jours si désignation d'un expert-comptable
- 3ème réunion avec les représentants du personnel si expert-comptable
- 14 jours après la 2ème réunion
- Envoi des lettres de licenciement à compter de la notification à l'administration :
- 30 jours si licenciements < 100
- 45 jours si licenciements \geq 100
- 60 jours si licenciements \geq 250

Les délais sont augmentés de 14 jours en cas de recours à un expert-comptable :

- 44 jours si licenciement < 100
- 59 jours si licenciements \geq 100
- 74 jours si licenciements \geq 250

L'allongement de la procédure fait qu'il s'écoulera plus d'un mois entre la première réunion du CE et l'envoi des lettres de licenciement.