



LICENCIEMENT POUR MOTIF **ÉCONOMIQUE :**

- COMPRENDRE LES MOTIFS**
- MAITRISER LES PROCÉDURES**

N&W AVOCATS

Maître Eva NABET & Maître Marion WACKENHEIM

16 rue Tonduti de l'Escarène – 06000 NICE

Tél : 04.83.93.92.70

PROPOS INTRODUCTIFS

I. COMPRENDRE LES MOTIFS ECONOMIQUES

- Les motifs économiques
- Les préalables au licenciement pour motif économique

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES

- Présentation et appréciation des différentes procédures existantes
- La procédure de licenciement économique individuel
- Les procédures de licenciement collectif pour motif économique

I. COMPRENDRE LES MOTIFS ECONOMIQUES JUSTIFIANT UN LICENCIEMENT

1. Les motifs économiques de licenciement et les conséquences sur l'emploi : conditions cumulatives pour la justification du licenciement

- La première condition : avoir un des 4 motifs économiques
 - ✓ difficultés économiques,
 - ✓ cessation d'activité,
 - ✓ réorganisation de l'entreprise
 - ✓ mutations technologiques
- La seconde condition : la conséquence sur l'emploi
 - ✓ suppression,
 - ✓ transformation,
 - ✓ modification du contrat de travail

I. COMPRENDRE LES MOTIFS ECONOMIQUES JUSTIFIANT UN LICENCIEMENT

2. Les préalables obligatoires à tout licenciement pour motif économique

- La détermination de l'ordre des licenciements :
 - ✓ préalable obligatoire, sauf dans certaines situations
 - ✓ Quels peuvent être ces critères?

- La recherche de reclassement
 - ✓ Postes à recherches
 - ✓ Cadre de recherche

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

1. Présentation et appréciation des différentes procédures existantes

➤ On recense 2 grandes catégories

✓ Licenciement **individuel** pour motif économique

✓ Licenciement **collectif** pour motif économique, c'est-à-dire :

- Le licenciement entre 2 et 9 salariés sur une même période de 30 jours
- Le licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, sachant que cette dernière catégorie est elle-même distinguée comme suit :
 - Licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés
 - Licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

➤ Pour chacune de ces catégorie de licenciement, il y a une procédure.

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2. La procédure de licenciement économique individuel

- Les différentes étapes pour mener à bien ce licenciement :
 - ✓ La convocation et la tenue de l'entretien préalable (particularités de l'entretien: information sur le CSP et remise d'une note explicative)
 - ✓ La notification du licenciement : 2 points de vigilance:
 - ✓ Attention à l'articulation des délais (délai de réflexion et délai de réponse pour sur CSP)
 - ✓ Attention à la motivation de la lettre de licenciement : les sanctions peuvent être lourdes pour l'entreprise !
 - ✓ L'information de l'administration dans les 8 jours de l'envoi de la lettre de licenciement.
- ➔ Pas de consultation obligatoire et préalable du CSE.

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2. La procédure de licenciement collectif pour motif économique

- Nous sommes donc dans les situations de licenciements suivantes :
 - ✓ Soit licenciement de 2 à 9 salariés sur une période de référence de 30 jours
 - ✓ Soit licenciement de plus de 10 salariés sur une période de référence de 30 jours
- ➔ Est donc collectif le licenciement qui concerne **au moins 2 salariés sur une même période de 30 jours.**

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2. La procédure de licenciement de **2 à 9 salariés** sur une période de 30 jours

- Consultation du CSE : à la différence du licenciement individuel économique, l'employeur doit consulter le CSE sur le projet global de licenciement (c'est-à-dire tant sur le motif économique que sur les licenciements).
- Après la consultation du CSE, la procédure à l'égard des salariés:
 - ✓ Convocation et tenue de l'entretien préalable
 - ✓ Notification du licenciement avec un délai d'attente uniformisé de 7 jours
- Information de l'administration dans les 8 jours de l'envoi des lettres de licenciement

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2. La procédure de licenciement de plus de 10 salariés sur une période de 30 jours

- Souvenez-vous, nous sommes dans la seconde catégorie de licenciement collectif qui elle-même se scinde en 2 catégories :
 - ✓ Les entreprises comportant moins de 50 salariés, qui elle-même se scinde:
 - ✓ En présence de représentants du personnel
 - ✓ En l'absence de représentants du personnel
 - ✓ Les entreprises comportant au moins 50 salariés

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2. La procédure de licenciement de plus de 10 salariés dans une entreprise comportant moins de 50 salariés (11 à 49 salariés)

2.1. En présence d'un CSE

- Convoquer le CSE avec la tenue de 2 réunions espacées de 14 jours minimum
- Notification de la DREETS au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion du projet de licenciement : ouverture du délai d'instruction de 21 jours qui va vérifier notamment le respect des convocations CSE.
- Notification des licenciements aux salariés concernés :
 - ✓ Attention au délai d'attente de 30 jours entre la notification du projet à la DREETS et l'envoi des lettres individuelles de licenciement
 - ✓ Particularité : pas d'entretien préalable.

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2. La procédure de licenciement de plus de 10 salariés dans une entreprise comportant moins de 50 salariés (11 à 49 salariés)

2.2. En l'absence d'un CSE avec PV de carence de moins de 4 ans

- Entretien préalable avec chacun des salariés concernés
- Information simultanée à la DREETS:
 - ✓ Notification du projet de licenciement
 - ✓ PV de carence
- Notification des licenciements aux salariés concernés : attention au délai d'attente.

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2. La procédure de licenciement de plus de 10 salariés dans une entreprise comportant au moins 50 salariés

On parle dans cette situation de « grand licenciement » pour motif économique qui doit suivre une « procédure lourde ». En effet 3 étapes se succèdent :

- Mise en place d'un PSE
- Consultation du CSE
- Validation ou homologation par l'administration

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2.1 La mise en place d'un PSE

Il s'agit d'un plan regroupant un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre de licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

- Une mise en place laissée au choix de l'employeur : accord collectif, document unilatéral ou une combinaison des 2.
- Un contenu encadré avec des mesure précises et concrètes pour faciliter le reclassement et ainsi éviter les licenciement ou en limiter le nombre:
 - ✓ Actions en vue du reclassement interne
 - ✓ Créations d'activités nouvelles par l'entreprise...

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2.2. La consultation des représentants du personnel

- Le double objet de cette consultation
 - ✓ Sur l'opération économique projetée et ses modalités
 - ✓ Sur le projet de licenciement économique collectif
- Le moment de la consultation
 - ✓ Information préalables et obligatoires transmises par l'employeur
 - ✓ 2 réunions espacées de 15 jours minimum
- Les modalités de la consultation
 - ✓ Le recueil de l'avis du CSE encadré dans un délai déterminé en fonction de l'effectif

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2.3. Le contrôle de l'administration

- Véritable droit de regard sur tout projet de licenciement collectif nécessitant la mise en oeuvre d'un PSE :
 - ✓ L'administration est informée dès le début de la procédure c'est-à-dire dès l'ouverture des négociations
 - ✓ Tous les documents remis au CSE lors de leur convocation sont aussi remis simultanément à l'administration
- L'administration va valider dans un délai de 15 jours (si accord collectif) ou homologuer dans un délai de 21 jours (si acte unilatéral)

II. MAITRISER LES DIFFERENTES PROCEDURES DE LICENCIEMENT ECO

2.4. La notification des licenciements

- Les licenciements ne peuvent être notifiés qu'après validation ou homologation de l'accord collectif ou du document unilatéral. Sinon le licenciement est considéré comme nul.
- Licenciement notifié à chacune des parties par lettre RAR avec les mentions obligatoires (priorité réembauchage, précision du motif de licenciement...)

POUR Y VOIR PLUS CLAIR DANS TOUTES CES PROCEDURES

Licenciement individuel pour motif économique

Convocation entretien préalable (EP)

**EP avec remise du CSP avec délai de 21 jours
incompressibles pour répondre au CSP**

**Notification du licenciement à titre
conservatoire (à l'intérieur de ce délai de 21
jours) avec le délai d'attente (7 ou 15 jours en
fonction des cadres et non cadres)**

Information DIRECCTE

**Pas de consultation du CSE sauf pour les critères
d'ordre des licenciement**

POUR Y VOIR PLUS CLAIR DANS TOUTES CES PROCEDURES

Licenciement pour motif économique -10 salariés

**Convocation CSE + réunion CSE sur le projet
de licenciement économique**

Convocation EP

EP + remise CSP (avec délais identiques)

Notification licenciement

Information DIRECCTE

POUR Y VOIR PLUS CLAIR DANS TOUTES CES PROCEDURES

Licenciement pour motif économique + 10 salariés

Entreprise de - 50 salariés :

Convocation du CSE pour information et consultation (2 réunions espacées de 14 jours)

Notification des licenciements avec délais d'attente + proposition CSP -> pas d'obligation légale de tenir l'EP (sauf s'il s'agit d'un salarié protégé).

En cas d'absence de représentants du personnel :

Obligation de tenir un entretien préalable avec chacun des salariés concernés par le licenciement collectif

Adresser simultanément à la DIRECCTE la notification de licenciement + PV de carence des représentants du personnel

POUR Y VOIR PLUS CLAIR DANS TOUTES CES PROCEDURES

Licenciement pour motif
économique + 10 salariés

Entreprise de + 50 salariés :

Info/consult CSE

Rédaction d'un PSE

Information DIRECCTE