

Le licenciement pour motif économique

On distingue classiquement deux catégories de licenciement : le licenciement pour motif personnel (fautif ou pas) et le licenciement pour motif économique.

NOTION : le motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs :

- non inhérent à la personne du salarié
- résultant d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification du contrat de travail refusée par le salarié
- consécutifs notamment à des difficultés économiques suffisamment sérieuses, ou à des mutations technologiques (la jurisprudence a rajouté à ces deux hypothèses le cas d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ainsi que celui d'une cessation d'activité de l'entreprise non liée à une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur)

Ces critères sont cumulatifs et doivent correspondre à la cause réelle de rupture du contrat de travail.

Par ailleurs le licenciement ne pourra intervenir que si :

- tous les efforts d'adaptation et de formation ont été réalisés
- aucune solution de reclassement n'a pu être trouvée sur un emploi de même catégorie ou un emploi équivalent, ou même à défaut sur un emploi de catégorie inférieure.

L'employeur doit être en mesure de démontrer à partir d'éléments objectifs la réalité de cette situation.

PROCEDURE

La procédure varie selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou collectif. S'agissant du licenciement économique individuel, les étapes sont les suivantes :

1/ La convocation du salarié à un entretien préalable :

Par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge

2/ La tenue de l'entretien préalable :

- Informer le salarié des motifs de la décision envisagée.
- Proposer le bénéfice de la convention de reclassement personnalisée (CRP), un délai de réflexion de 21 jours étant laissé à l'intéressé pour faire part de sa décision.

3/ La notification du licenciement :

Par LRAR dans le délai minimum de 7 jours ouvrables à compter de la date de convocation à l'entretien préalable (ou 15 jours ouvrables s'agissant des cadres) en indiquant en particulier avec soin le(s)

motif(s) du licenciement (en effet sur ce plan seul le contenu de la lettre de licenciement sera pris en compte en cas de litige)

4/ L'information du directeur départemental du travail :

Dans les 8 jours de l'envoi de la lettre de licenciement

5/ La remise des documents de fin de contrat :

L'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition le dernier jour de son contrat de travail

- *Le certificat de travail* : attestant de la réalité de l'emploi du salarié.
- *L'attestation Assedic* : document nécessaire pour faire valoir les droits au chômage.
- *Le reçu pour solde de tout compte* : document listant l'ensemble des sommes versées par l'employeur à l'issue de la rupture.

Enfin il faudra inscrire le licenciement sur le registre unique du personnel.

[S'agissant de la forme, du contenu et des délais à respecter il conviendra de se reporter aux documents spécifiques et aux modèles existant]

DATE DE RUPTURE DU CONTRAT

Deux hypothèses sont envisageables :

- Le salarié refuse le bénéfice de la CRP :

La date de première présentation de la lettre de licenciement a pour effet de notifier le licenciement et déclenche le préavis du salarié.

Le refus peut être expresse, ou tacite en cas de silence gardé par le salarié jusqu'au terme du délai de réflexion dont il disposait.

- Le salarié accepte le bénéfice de la CRP :

Le contrat prend fin à l'expiration du délai de réflexion laissé au salarié pour accepter ou refuser la CRP

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le salarié doit percevoir une indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu si elle ne dépasse pas certaines limites (nous consulter).

LITIGE

L'action portant sur la régularité du licenciement se prescrit par 12 mois à compter de la notification du licenciement (à condition que la lettre de licenciement fasse état de ce délai).