



Centre Fédéral de Ressources
Fiche pratique – Emploi et RH

LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Réalisation CFR
reseau.federal@ffnatation.fr

Date : vendredi 8 mars 2024

PREAMBULE

Le licenciement est le mode de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur de droit commun, exclusif au CDI.

Attention toutefois, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail sans motif. En effet, le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Le caractère réel s'entend comme un fait précis, concret et vérifiable. La cause doit être suffisamment importante pour être considérée comme sérieuse et justifier la rupture du contrat de travail.

L'un des motifs pouvant justifier un licenciement est le motif économique, qui par définition n'est pas lié à la personne du salarié.

En application de l'article L1233-3 du Code du travail, des difficultés économiques, la réorganisation de la structure nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou encore la cessation d'activité de la structure peuvent constituer un motif économique. Le motif économique a pour conséquence la suppression d'un poste, sa transformation ou de la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

Remarque : Les difficultés économiques doivent revêtir une certaine importance, c'est-à-dire qu'elles doivent être sérieuses et durables.

Attention, le seul souci de faire des économies n'est pas en soi un motif économique justifiant un licenciement. Les difficultés économiques sont caractérisées par exemple par une baisse du chiffre d'affaires ou par une dégradation de la trésorerie. Si les difficultés existaient déjà au moment où le salarié a été embauché, l'employeur ne peut pas s'en prévaloir pour le licencier peu de temps après son entrée dans l'entreprise.

La procédure de licenciement économique diffère selon qu'elle soit individuelle ou collective, et en fonction de la taille de la structure.

Une procédure spéciale s'applique pour les salariés protégés, c'est-à-dire les représentants du personnel au CSE.

Cette fiche vous présente dans le détail, la procédure à suivre pour un licenciement économique individuel ou un petit licenciement collectif. Le licenciement individuel couvre tous les cas où vous ne licenciez qu'une personne pour motif économique. Le petit licenciement collectif s'applique lorsque vous envisagez de mettre fin à la relation contractuelle avec moins de 10 salariés sur une période de trente jours, cela comprend donc également les départs en préretraites (Cass. Soc. 26 janv. 2011, 92-41.512) et les ruptures conventionnelles (Cass., soc. 9 mars 2011, 10-11.581)

L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

L'article L.1233-4 du code du travail prévoit que « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans la structure ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.*

[...]

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

La recherche de reclassement doit être sérieuse et effective, et débuté dès le moment où est envisagé le licenciement économique, et jusqu'à sa notification.

Toutefois, dans un arrêt C.Cass, soc., 31 janv. 2024, n° 22-15.449, la Cour de cassation a considéré que « l'affiliation de plusieurs associations sportives à la Fédération française de natation n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens de l'article L. 1233-4 du code du travail ».

LE CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Le contrat de sécurisation professionnelle (art. L.1233-65 Code du travail) a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'une structure.

L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique. Si le salarié n'est pas présent à l'entretien préalable, l'employeur doit lui transmettre la proposition et le document d'information avec preuve de la date de remise.

L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail sans préavis, ni indemnité de préavis. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Le salarié acquiert alors le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

LA PRIORITE DE REEMBAUCHE

En vertu de l'article L1233-45 du Code du travail « *le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.*

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur ».

La priorité d'embauche s'applique indépendamment de l'acceptation du CSP.

La lettre de licenciement contient l'existence de cette priorité et les modalités de sa mise en œuvre.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET PETITS LICENCIEMENTS COLLECTIFS (ENTRE 2 ET 9 SALARIES)

- En cas de petit licenciement collectif, si la structure possède un Comité Social et Economique (obligatoire à partir de 7 salariés équivalents temps complet sur une période de 12 mois consécutifs), ce dernier doit être consulté avant toute mise en place de la procédure (art. L1233-8 et suiv. c. travail). Dans un délai maximum d'un mois à partir de la première réunion au cours de laquelle il est consulté sur le projet de licenciement économique, le CSE rend son avis. Pour ce faire, il s'appuie sur le document transmis par l'employeur et qui comprend :
 - Les raisons économiques qui motivent le projet de licenciement ;
 - Le nombre de licenciements envisagés ;
 - Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
 - Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
 - Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
 - Les mesures de nature économique envisagées ;
 - Le cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;
 - Les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement.

Le PV de cette réunion est adressé à l'employeur et à la DREETS.

- Identification de l'ordre des licenciements en fonction des critères établis par l'accord collectif et le code du travail (art. L1233-5 c. travail), c'est-à-dire la charge de famille, l'ancienneté, la capacité d'insertion professionnelle et les qualités professionnelles.
- L'employeur, propose, si c'est possible, le reclassement des salariés au sein de la structure (art. L1233-4 c. travail). Le reclassement doit s'effectuer sur un poste de même catégorie ou équivalent, avec une rémunération équivalente. A défaut, l'employeur peut proposer un poste accessible au salarié après une formation ou d'une catégorie inférieure, s'il a l'accord du salarié. La proposition de reclassement doit être formulée par écrit et adressée individuellement au salarié. Si ce dernier accepte la proposition, dans un délai de 15 jours, la procédure de licenciement s'arrête.
- Le salarié est convoqué, par lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé, à un entretien préalable (art. L1233-11 Code du travail), celui-ci doit avoir lieu au moins 5 jours après la réception de la convocation. Le salarié peut être assisté au cours de cet entretien. L'employeur qui expose les motifs du licenciement et les critères retenus, doit également, le cas échéant, des modalités de mise en œuvre du congé de reclassement et remettre au salarié la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

Après un délai minimum de 7 jours (15 pour un cadre), l'employeur peut envoyer la lettre de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception reprenant les motifs de ce dernier, de manière suffisamment précise, la proposition de congé de reclassement et l'existence d'une priorité de réembauche. Elle doit également rappeler la date d'expiration du délai de réflexion concernant la proposition de CSP (art. L1233-15 Code du travail).

- Dans les 8 jours qui suivent l'envoi des lettres de licenciements aux salariés, l'employeur notifie la DREETS des licenciements effectués selon les modalités prévues à l'article D.1233-3 du Code du travail.
- Enfin, le contrat prend fin :
 - Après la fin du préavis, qu'il soit effectué ou non, si le salarié a refusé le CSP ;

- 22 jours après que l'employeur ait proposé le CSP au salarié lorsque celui-ci a exprimé expressément sa volonté d'y adhérer au cours du délai de réflexion de 21 jours. Le CSP prend alors effet, le salarié passe sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.