



La procédure de licenciement économique de plus de 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 s

publié le 31/07/2013, vu 3287 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Chaque procédure de licenciement collectif pour motif économique a ses particularités. Celle applicable au licenciement de plus de 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés tend à la recherche d'un équilibre entre le nombre important de salarié licenciés et la petite taille de l'entreprise.

1. Tentative de reclassement préalable

Le reclassement préalable est une véritable condition de validité de tout licenciement pour motif économique.

Il résulte de l'article L. 1233-4 du Code du travail que ce dernier ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation du salarié ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement doit être recherché dès lors que le licenciement est envisagé et jusqu'à sa notification (Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-23703).

Comme le texte l'exige, le reclassement doit intervenir tout d'abord dans l'entreprise, c'est-à-dire dans tous ses établissements, quelle que soit leur implantation.

Par ailleurs, si aucune solution de reclassement ne peut être identifiée dans l'entreprise, et que celle-ci appartient à un groupe, l'employeur doit étendre sa recherche à toutes les entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non au même secteur d'activité (Cass. soc. 13 décembre 2011, n° 10-21745).

Pour mémoire : Si l'entreprise appartient à un groupe étranger, le reclassement est soumis à des règles particulières, visées à l'article L. 1233-4-1 du Code du travail.

L'alinéa 2 de l'article L. 1233-4 susvisé précise que le reclassement du salarié doit s'effectuer sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.

À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement doit s'effectuer sur un emploi d'une catégorie inférieure.

En tout état de cause les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises.

Ainsi, l'employeur ne doit pas se borner à diffuser une liste de postes vacants dans le groupe, mais adresser au(x) salarié(s) concerné(s) des offres reprenant les caractéristiques principales du poste identifié : libellé du poste, classification, durée du travail, rémunération, lieu de travail...

Enfin, si l'article L. 1233-4 du Code du travail impose à l'employeur de former et d'adapter le salarié à ses nouvelles fonctions, encore faut-il préciser qu'il n'a pas l'obligation de lui délivrer une qualification nouvelle lui permettant d'accéder à un poste disponible de catégorie supérieure (Cass. soc. 17 mai 2006, n° 04-43022).

2. La détermination des critères d'ordre des licenciements

Confronté à un licenciement pour motif économique, l'employeur ne cherche pas à licencier des salariés en particulier mais procède à des suppressions de poste.

Il doit donc, de manière objective, déterminer le ou les salariés qui seront licenciés, en application de critères d'ordre des licenciements fixés par la loi ou la convention collective.

Selon l'article L. 1233-5 du Code du travail :

- « *Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.*

Ces critères prennent notamment en compte :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article. »

Les critères d'ordre s'appliquent à l'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle dont relèvent les emplois supprimés.

Il appartient ainsi à l'employeur d'appliquer les critères conventionnels ou, à défaut, de déterminer les critères d'ordre, après consultation des délégués du personnel et en tenant compte de tous les critères légaux.

D'un point de vue pratique, le travail suivant doit être réalisé :

1/ Définir les catégories professionnelles. **Précision** : La notion de « catégorie professionnelle », qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, ne se réduit pas à un emploi

déterminé, mais vise l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

2/ Regrouper tous les salariés de l'entreprise dans la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

3/ Appliquer les critères d'ordre à chaque salarié par catégorie professionnelle, étant précisé qu'il est possible d'attribuer des points à chaque critère (« pondération »).

Exemples :

- Parent isolé : 3 points ; 1 enfant : 1 point, 2 enfants : 2 points, etc.
- Entre 1 an et 3 ans d'ancienneté : 1 point ; entre 4 ans et 8 ans d'ancienneté : 2 points, etc.
- Entre 18 et 25 ans : 1 point ; entre 26 et 35 ans : 2 points ; entre 36 et 45 ans : 3 points, etc.

Par exception, la détermination des critères d'ordre n'est pas applicable en cas de fermeture de l'entreprise ou si tous les emplois d'une même catégorie professionnelle sont supprimés (Cass. soc. 14 janvier 2003, n° 00-45.700).

3. Consultation préalable des délégués du personnel

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours doit réunir et consulter les délégués du personnel.

L'article L. 1233-29 du Code du travail précise que les délégués du personnel doivent tenir « *deux réunions, séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours.* »

Attention : la consultation est parfois double : sur le projet de licenciement et, le cas échéant, sur les critères d'ordre (cf. § 2 ci-dessus).

L'employeur doit communiquer aux délégués du personnel, préalablement à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (article L. 1233-31 du Code du travail) :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'entreprise ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

L'employeur n'est pas tenu d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), car ce dispositif ne concerne que les entreprises d'au moins 50 salariés.

En revanche, l'employeur doit adresser, aux délégués du personnel, les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait pas être évité (article L. 1233-32 du Code du travail).

Ex. création d'une cellule de reclassement dans les locaux de l'entreprise, dispense de préavis payée, prestations de coaching, etc.

4. Entretien avec les salariés

Lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours et qu'il existe des délégués du personnel dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas (article L. 1233-38 du Code du travail).

Il est néanmoins nécessaire de recevoir individuellement les salariés pour leur remettre le dossier relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), sauf si le congé de reclassement est applicable.

A cet égard, il résulte de l'article L. 1233-66 du Code du travail que le CSP doit être proposé à chacun des salariés à l'issue de la seconde réunion avec le délégué du personnel.

A noter : la procédure classique de l'entretien préalable s'applique si l'entreprise n'est pas dotée de délégués du personnel.

5. Notification des licenciements

En application de l'article L 1233-39 du Code du travail, l'employeur doit notifier le licenciement pour motif économique aux salariés par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai de 30 jours courant à compter de la notification du projet de licenciement à la DIRECCTE (cf. § 6 ci-dessous).

Pour information, une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

6. Information et intervention de la DIRECCTE

Selon l'article L. 1233-46 du Code du travail, l'employeur doit notifier le projet de licenciement économique à la DIRECCTE.

La notification doit être faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion du délégué du personnel (cf. § 5 ci-dessus).

Elle doit être accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion.

Par ailleurs, l'ensemble des documents communiqués aux délégués du personnel à l'occasion des réunions sur le projet (cf. § 3) doit être communiqué simultanément à la DIRECCTE (article L. 1233-48, alinéa 1^{er} du Code du travail).

Enfin, l'employeur doit adresser à cette dernière les procès-verbaux des réunions, comportant les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel.

Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel, l'employeur doit également fournir à la DIRECCTE les informations mentionnées à l'article L. 1233-31 du Code du travail (cf. § 3 ci-dessus).

En conclusion, rappelons que, dans tous les cas, la DIRECCTE peut formuler des observations

sur les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32 (cf. § 3 ci-dessus).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com