

LES MESURES SOCIALES D'ACCOMPAGNEMENT EN CAS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Lors d'un licenciement pour motif économique, l'employeur doit justifier des mesures d'accompagnement prises en faveur des salariés licenciés. Celles-ci sont notamment la priorité de réembauche, le contrat de sécurisation professionnelle, le plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que le congé de reclassement.

La priorité de réembauche

La priorité de réembauche permet à un salarié licencié pour motif économique d'être prioritaire en cas de poste disponible dans l'entreprise. « 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 » (Art L.1233-45 code du travail). L'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de licenciement pour motif économique du salarié la priorité de réembauche. L'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible si le salarié licencié a souhaité bénéficier de la priorité de réembauche. Aucune condition de forme n'est imposée au salarié pour prévenir l'employeur : la demande peut être présentée de manière spontanée ou en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) est un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé, en cas de licenciement pour motif économique du salarié. Il prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Le CSP concerne les employés licenciés pour motif économique dans une entreprise de moins de 1 000 salariés et sans condition d'effectif en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

Il s'adresse aux salariés disposant d'au moins un an d'ancienneté ou ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté lorsqu'ils ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Le CSP dure en principe 12 mois et ne peut excéder 15 mois lorsque le salarié a pu exercer entre temps une activité professionnelle rémunérée.

Les documents relatifs à ce contrat doivent être fournis par l'employeur au cours de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion avec les représentants élus du personnel. L'employé concerné dispose de 21 jours à compter de la date de remise des documents pour accepter ou refuser le CSP. Son silence après l'expiration de ce délai de réflexion vaut refus.

En cas d'acceptation, la rupture du contrat de travail intervient sans préavis au terme de la période de réflexion de 21 jours. Le salarié perçoit l'indemnité légale et conventionnelle de contrat dans le cadre du licenciement économique.

Il a droit à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) versée par Pôle emploi et qui est de 75% du revenu journalier de référence. Cela ne s'applique toutefois pas durant les périodes où il est rémunéré au titre des éventuelles activités professionnelles en cours de CSP. Lorsque le salaire au titre de ces activités est inférieur à l'ASP, le travailleur perçoit une indemnité différentielle de reclassement (IDR).

S'il a moins d'un an d'ancienneté le jour de son licenciement économique, il n'aura droit qu'à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) de 57% du salaire journalier de référence. En cas de refus du CSP, la procédure de licenciement économique se poursuit normalement.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés et lorsqu'est projeté le licenciement d'au moins dix salariés sur une même période de trente jours, l'employeur est tenu de mettre en place, avant toute décision de licenciement, un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre (C. trav., art. L. 1233-61). Ce plan comprend un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité. L'accord collectif établissant le PSE est vérifié par l'administration ainsi que le juge administratif (C. trav., art. L. 1233-24-1).

Le congé de reclassement

Le congé de reclassement s'adresse aux salariés licenciés pour motif économique au sein des entreprises de 1 000 salariés et plus. Ce congé, d'une durée variable, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et de l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi. Il ne s'applique pas en revanche en cas de redressement ou de liquidation judiciaire ou lorsque le salarié accepte un congé de mobilité.

L'employeur doit informer tout salarié susceptible d'être licencié pour motif économique des conditions de mise en œuvre du congé de reclassement. Cette information est effectuée :

- ✓ soit lors de l'entretien préalable (lorsque le licenciement concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours),
- ✓ soit, lorsque l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable, lors de la dernière réunion des représentants du personnel.

Les salariés disposent de 8 jours calendaires à compter de la date de notification de son renvoi pour manifester leur réponse, et leur silence vaut refus. En cas d'acceptation, ils participent à un entretien d'évaluation et d'orientation qui permettra d'aboutir à un projet professionnel de reclassement.

La durée du congé de reclassement est fixée par l'employeur et les représentants du personnel et est généralement de 4 à 12 mois, sauf si le salarié accepte une durée de moins de 4 mois. Il s'effectue au cours du délai de préavis du licenciement économique et la fin du préavis est reportée jusqu'à la fin du congé de reclassement lorsque celui-ci est supérieur. Le congé est suspendu durant chaque période de travail effectué par le salarié. Il peut travailler pour le compte de tout employeur (sauf pour un particulier).

Le salarié signe pour chaque période de travail soit un CDD, soit un contrat de travail temporaire. Ce contrat va suspendre le congé de reclassement.

Le salarié perçoit sa rémunération habituelle au cours du congé de reclassement qui se déroule pendant le préavis. Au-delà de la durée de préavis, la rémunération est ramenée à 65% du salaire brut moyen des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement, sans toutefois aller en deçà de 85% du SMIC.

Le congé de mobilité

Comme le congé de reclassement, le congé de mobilité profite à un salarié licencié pour motif économique dans une entreprise d'au moins 1 000 employés. En revanche, il n'est pas obligatoire et n'est applicable que lorsque l'entreprise a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Celui-ci définit d'ailleurs les conditions et procédures d'adhésion du salarié. L'objectif est de permettre au bénéficiaire de retrouver un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des formations et des périodes de travail. Cela s'effectue pendant la période du préavis qui n'est pas exécuté. La durée, les formations ainsi que les périodes de travail sont définies par l'accord relatif à la GPEC. Les conditions de rémunération sont les mêmes que pour un congé de reclassement.