

## LETTRÉ D'INFORMATION JURIDIQUE

# CFDT UTI Métropole

N°9 juin. 2011

### Le licenciement économique individuel

Le licenciement économique est soumis à des règles très précises. La procédure varie, et est plus ou moins lourde, selon qu'il s'agit d'une entreprise de plus ou de moins de 50 salariés et que le licenciement concerne plus ou moins de 10 personnes. Ci-dessous, les démarches à respecter pour un licenciement économique individuel.

#### Qu'est-ce que le licenciement économique ?

Selon la loi du 18 janvier 2005, un licenciement est considéré comme économique lorsqu'il « est effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

Il est donc important de retenir que, dans le cas d'un licenciement économique, ce sont des circonstances extérieures qui amènent l'employeur à mettre un terme à un ou plusieurs contrats de travail.

Dans le cas d'un licenciement individuel, l'employeur doit :

- Déterminer les critères qui le poussent à « choisir » tel ou tel salarié. Ces critères sont souvent définis dans les conventions collectives ou le code du travail. Ainsi, l'entreprise doit prendre en compte les charges familiales, les compétences professionnelles, l'ancienneté des salariés. Elle doit aussi préserver, autant que possible, les personnes qui seraient susceptibles de rencontrer des difficultés dans leur recherche d'emploi.
- Convoquer le salarié, par lettre recommandée, avec accusé de réception ou remise contre décharge, à un entretien préalable de licenciement. Ce courrier doit préciser l'objet de l'entretien, sa date, son lieu, et la possibilité que le salarié a de se faire accompagner par un représentant du personnel ou par un conseiller. L'endroit où il peut trouver la liste des conseillers doit être également précisé.
- Respecter un délai de 5 jours ouvrables entre la remise de la lettre et l'entretien.

- Expliquer au salarié, durant l'entretien, les raisons qui le poussent à le licencier, lui faire des propositions de reclassement sur des postes équivalents ou inférieurs (avec l'accord du salarié), lui proposer des formations. Il doit également l'informer de l'existence d'une convention de reclassement personnalisé ou d'un congé de reclassement.
- Notifier sa décision au salarié, au minimum 7 jours après l'entretien (15 jours s'il s'agit d'un cadre) par lettre recommandée, avec accusé de réception. Ce courrier doit indiquer précisément les motifs du licenciement. Il doit aussi informer le salarié qu'il bénéficie, pendant un an, s'il le souhaite, d'une priorité de réembauchage. La lettre doit aussi indiquer les mesures prises pour un maintien dans l'entreprise et le délai qu'a le salarié pour accepter ou refuser les propositions de reclassement.
- Informer la direction départementale de l'emploi dans les 8 jours qui suivent l'envoi des lettres au salarié. Le préavis est d'un mois si le salarié a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté, et de 2 mois s'il est dans l'entreprise depuis 2 ans ou plus.

#### Convention et congé de reclassement

Durant l'entretien préalable, l'employeur doit indiquer au salarié qu'il peut bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé, ou d'un congé de reclassement.

La convention de reclassement personnalisé s'adresse aux entreprises de moins de 1000 salariés, et aux salariés qui ont au moins deux ans d'ancienneté. Elle permet à l'employé licencié de bénéficier de mesures visant à l'accompagner dans sa recherche d'emploi.

Dès lors qu'il l'accepte, le salarié devient stagiaire de la formation professionnelle. Il perçoit alors une allocation correspondant à 80% de son salaire pendant trois mois, et 70% pendant les 5 mois suivants.

Le congé de reclassement concerne quant à lui les entreprises de plus de 1000 salariés. Si le salarié licencié accepte, il bénéficie alors d'un entretien d'évaluation, un congé avec formation et accompagnement dans la recherche d'emploi.

Ce congé dure entre 4 et 9 mois. Pendant toute la durée de son préavis, l'employé conserve son salaire. Au-delà, il perçoit une rémunération de :

- 65% minimum de son salaire brut moyen au cours des 12 derniers mois
- ou 85% du SMIC, si l'opération ci-dessus donne un revenu trop faible.

#### Les indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement varient selon l'ancienneté du salarié, si celui-ci :

- Travaille dans l'entreprise depuis moins de 10 ans, elles sont égales à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté.
- Est là depuis plus de 10 ans, elles sont égales à deux dixièmes de mois de salaire par année d'ancienneté, majorés de deux quinzièmes de mois de salaire pour chaque année.

## Vraies / Fausses idées sur la démission équivoque

Si un salarié démissionne pour échapper à un licenciement pour faute (grave ou lourde), sa démission est équivoque.

Faux.

Si vous démissionnez pour éviter d'être licencié pour faute grave (ou lourde), votre démission sera considérée comme valide et non-équivoque. Les juges ont même considéré qu'un salarié, mis en présence, par son employeur, du choix entre un licenciement pour faute lourde et une démission, avait pu librement opter pour la démission.

**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 juin 1984, pourvoi n° 82-41641 et 82-41642.**

En revanche, si vous démissionnez, sous la menace ou la contrainte de votre employeur, pour éviter d'être licencié pour faute grave (ou lourde) votre démission sera considérée comme équivoque. Ainsi, les juges ont considéré comme équivoque la démission d'un salarié qui avait agi sous la menace d'un licenciement pour faute lourde et de poursuites pénales.

Dans cette affaire, le salarié s'était rétracté dès le lendemain, en sollicitant sa réintégration contre laquelle son employeur avait posé comme condition l'aveu du vol reproché au salarié

**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 décembre 1999, pourvoi n° 97-44097.**

Si, sous le coup de l'émotion, vous quittez votre travail en déclarant vouloir démissionner, votre démission est équivoque

Vrai.

Il peut arriver qu'un salarié démissionne sous le coup de la colère à la suite d'un différend avec son employeur.

Dans ce cas, les juges prennent en compte les circonstances de la démission, autrement dit l'état émotionnel du salarié. S'il s'avère que le salarié a agi sous le coup de l'émotion, la démission ne sera pas jugée sérieuse. Ainsi, les juges ont considéré que sous l'emprise de l'énervement le salarié peut même déclarer avoir l'intention de donner sa démission (arrêt de la Chambre sociale du 30 novembre 1983, pourvoi n°81-41566). De même le salarié qui quitte précipitamment l'entreprise à la suite d'un différend avec l'employeur ne sera pas considéré démissionnaire

**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 novembre 2004, pourvoi n° 02-42984.**

*Si votre démission est équivoque, elle sera automatiquement requalifiée en licenciement injustifié.*

Faux.

Pour être requalifiée en licenciement injustifié, votre démission doit avoir pour origine le comportement fautif et suffisamment grave de votre employeur. Ce comportement est avéré lorsque, par exemple, l'employeur ne vous paye pas votre salaire (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 novembre 1995, pourvoi n°92-40923).

En outre, pour pouvoir être requalifiée en licenciement, votre décision doit résulter de circonstances antérieures ou contemporaines à la date à laquelle la démission a été donnée.

**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 juin 2007, pourvoi n° 06-42372.**

Eric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole