



La procédure de licenciement économique

La procédure de licenciement pour motif économique doit être réalisée avec la plus grande rigueur. C'est un mode de rupture d'un contrat à durée indéterminée effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs.



Etape 1 : Les motifs économiques

- Difficultés économiques (baisse du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation) ;
 - Suppression ou transformation d'un emploi ;
 - Réorganisation de l'association nécessaire à sa compétitivité.
 - Cessation d'activité : La Cour de Cassation admet que la cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause de licenciement économique ; cette cessation d'activité doit être totale.
- Les conséquences sur l'emploi sont bien évidemment la suppression des postes, qui ouvre le droit pour l'employeur d'engager la procédure de licenciement économique.

Etape 2 : Consultation au préalable des représentants du personnel

Pour les associations employeuses de moins de 10 salariés, il existe aucune formalité de consultations des représentants du personnel.

Pour les associations employeuses de plus de 10 salariés à 50 salariés, il est nécessaire de consulter les délégués du personnel.

Pour les associations employeuses de plus de 50 salariés, il faut consulter le Comité d'entreprise ainsi qu'informer la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Etape 3 : Obligation d'élaborer un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi)

Le PSE est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés minimum et lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs.

Dans le cadre d'une entreprise de moins de 50 salariés, il existe aucune obligation d'instaurer un PSE.

Ce PSE vise à éviter d'avoir recours au licenciement en prévoyant la création d'activités nouvelles, des formations et des mesures de reclassement.

Le PSE entre en vigueur après validation par la DIRECCTE.

Etape 4 : Obligation d'adaptation et de reclassement

Avant d'établir une mesure de licenciement économique, l'employeur a une obligation de reclassement et d'adaptation envers les salariés. Cette obligation est prévue par les articles L 1233-4 et suivants du code du travail.

Attention, l'employeur doit proposer un poste compatible avec l'aptitude professionnelle et physique du salarié.

L'employeur doit donc faire une recherche effective des postes disponibles et d'en proposer aux salariés qui sont concernés par le licenciement.

En cas d'incapacité de reclassement, une note écrite sera adressée à chacun des salariés pour leur indiquer et leur notifier cette impossibilité.



Etape 5 : Convocation à l'entretien Préalable

Le licenciement va réellement commencer par l'envoi aux salariés de la convocation par lettre recommandée avec accusé de réception à un entretien préalable.

En parallèle, il faut demander à Pôle Emploi un dossier relatif au contrat de sécurisation professionnelle.

Attention, l'entretien préalable ne pourra avoir lieu que 5 jours après la date de réception par le salarié de la lettre de convocation.

Etape 6 : Entretien Préalable

Pendant l'Entretien Préalable, il faudra exposer les motifs qui ont conduit à la cessation d'activité.

Il faudra remettre aux salariés le document relatif à la sécurisation professionnelle reçu de Pôle Emploi et la note d'information sur le licenciement pour motif économique.

Etape 7 : Contrat de Sécurisation professionnelle

Ce contrat est à demander à Pôle Emploi et à proposer au salarié lors de l'entretien préalable.

A compter du lendemain de la remise du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié disposera d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser ce contrat.

·Si le salarié dans les 21 jours accepte la convention de sécurisation professionnelle, son contrat de travail sera rompu d'un commun accord.

·S'il ne l'accepte pas, le licenciement prendra tous ses effets. Le salarié bénéficiera donc d'un préavis de licenciement qu'il doit normalement effectuer, de la notification du licenciement à la fin de son contrat de travail.

Etape 8 : La lettre recommandée

A compter de l'entretien préalable, il faut laisser passer un délai de 7 jours ouvrables pour faire parvenir par lettre recommandée avec accusé de réception, la notification du licenciement.

Cette lettre de licenciement devra contenir les motivations suffisantes (motifs économiques) pour justifier du licenciement économique.

Etape 9 : La priorité de réembauchage

A compter du licenciement du salarié, il bénéficiera de la priorité de réembauchage pendant 1 an, l'indication des efforts de reclassement préalable, le droit individuel à la formation et la mention du délai pour agir en contestation de la régularité du licenciement.