

Sylvain NIEL

Avocat conseil en droit social

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE



Lamy

une marque Wolters Kluwer

1, rue Eugène-et-Armand-Peugeot – 92856 RUEIL-MALMAISON Cedex

	Sommaire.....	7
	Avant-propos.....	9
CHAPITRE 1	Le motif économique vu par le juge.....	11
CHAPITRE 2	Comment éviter des licenciements en période de récession économique ?.....	19
	À quelles alternatives recourir ?.....	19
	• Chômage partiel et difficultés passagères.....	20
	• Le dispositif d'activité partielle de longue durée ou l'APLD. .	21
	• Pause professionnelle.....	24
	• Réduction du temps de travail.....	24
	• Prêt de main-d'œuvre.....	25
	• GPEC et plan de départs volontaires.....	26
	• Les « préretraites maison » : congé de fin de carrière et départ anticipé.....	27
	L'intervention nécessaire du comité d'entreprise.....	35
	• Une consultation du Livre II.....	36
	• Suivie d'une consultation Livre I.....	37
	Les risques d'un traitement par départs individuels négociés.....	37
	• Risque pénal.....	37
	• Risque civil.....	38
	Analyse d'une alternative à un plan de « licenciement sec ».....	39
	• En quoi cette pratique peut-elle sauver des emplois ?.....	39
	• La négociation d'un accord désavantageux.....	41

CHAPITRE 3	Comment préparer un licenciement collectif ?..	45
	Phase de préparation.....	45
	• Rédiger l'explication économique.....	46
	• Identifier les pratiques des concurrents.....	49
	• La concertation avec les partenaires sociaux.....	51
	• Calendrier des opérations.....	52
	• L'accord de méthode.....	54
	Maintenir la mobilisation durant la restructuration.....	72
CHAPITRE 4	Comment mener une procédure de licenciement économique ?.....	73
	Comment savoir la procédure à respecter ?.....	74
	Quelle procédure pour les multi-sites ?.....	76
	Qu'en est-il du comité d'entreprise européen ?.....	77
	Quel rôle pour le CHSCT ?.....	78
	Quand faut-il deux consultations du CE ?.....	80
	Comment articuler la concomitance des procédures ?...	82
	Quelle procédure pour un licenciement individuel ?.....	83
	Quelle procédure pour un petit licenciement ?.....	83
	Quelle procédure pour les grands licenciements ?.....	84
	Comment combiner toutes les étapes d'un grand licenciement ?.....	89
	Comment faire face à un refus d'avis du CE ?.....	89
	• Dans quel cas l'avis est-il nécessaire ?.....	90
	• À quel moment le CE doit-il être consulté ?.....	90
	• Pourquoi le CE refuse-t-il de donner un avis ?.....	92
	• Quelles informations faut-il fournir au CE ?.....	94
	• Combien faut-il de réunions ?.....	95
	• Quelles marges laisser aux suggestions du comité d'entreprise ?.....	96
	• Le passage en force est-il possible ?.....	96
	• Comment faciliter l'avis ?.....	98
	• Comment consulter le comité d'entreprise ?.....	101
CHAPITRE 5	Décider et accompagner des suppressions d'emplois en période de récession.....	103
	Combien d'emplois supprimés ?.....	103

Le licenciement économique est-il possible ?.....	104
Concertation ou décision unilatérale ?.....	105
Rupture conventionnelle ?.....	108
Comment sélectionner le personnel licenciable ?.....	109
• Comment fixer les critères ?.....	109
• L'application des critères à l'entreprise.....	113
• Les catégories.....	114
• L'avis du comité d'entreprise.....	115
• Critères et reclassement interne.....	116
• La réaction syndicale.....	117
• Inobservation des critères – Quel risque ?.....	119
Le plan de sauvegarde de l'emploi.....	119
• Quelles sont les entreprises concernées ?.....	119
• Contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.....	121
• Quel est l'éventail des mesures possibles ?.....	121
• Mesures correspondant aux moyens dont elle dispose.....	122
• Plan de sauvegarde et garantie d'emploi.....	124
• Modalités d'élaboration.....	124
• Diffusion du plan de sauvegarde de l'emploi.....	125
• Est-ce un bon plan de sauvegarde de l'emploi ?.....	126
Les plans de départs volontaires.....	129
• Principes de base du plan de départs volontaires.....	130
• Quels salariés concerne-t-il ?.....	130
• Acte de rupture amiable.....	133
• Conséquences juridiques de la rupture amiable.....	134
• Rôle des représentants du personnel.....	134
• Doit-on négocier un accord collectif ?.....	135
• Faut-il un plan de sauvegarde de l'emploi ?.....	136
• Reclassement interne : une obligation discutable.....	136
• Reclassement externe : des aides obligatoires.....	137
• Contenu du plan de départs volontaires.....	138
• Refus d'une demande de départ volontaire.....	138
• Articulation entre départs volontaires et licenciements.....	140
• Accord de GPEC et départs volontaires.....	141
• Conséquences sur la prise en charge de l'Unédic.....	144
• Sécurisation juridique de la rupture.....	145
• Rédaction de l'acte constatant la rupture.....	146
• Régime social et fiscal des indemnités de rupture.....	147
• Quel avenir pour les plans de départs volontaires ?.....	148

Le reclassement interne.....	149
• Le droit au reclassement sur le territoire national.....	150
• Portrait jurisprudentiel de l'offre de reclassement.....	151
• Le droit au reclassement à l'étranger.....	165
Reclassement externe, quelles obligations pour l'employeur ?.....	174
• Définition.....	174
• Sans PSE pas de reclassement externe.....	176
• Jusqu'où faut-il assurer le reclassement externe ?.....	176
• Quelles sont les précautions à prendre ?.....	182
CHAPITRE 6 Les mesures individuelles à proposer obligatoirement aux salariés licenciés pour motif économique.....	183
Le congé de reclassement.....	184
• Comment fonctionne le congé de reclassement ?.....	184
• Quelles sont les entreprises visées ?.....	185
• Quels sont les salariés bénéficiaires ?.....	186
• Quand et comment le proposer ?.....	186
• La durée du congé.....	189
• Que prévoit le congé de reclassement ?.....	190
• Le rôle de la cellule de reclassement.....	190
• Entretien d'évaluation.....	192
• Délais à respecter.....	193
• Comment le salarié est-il rémunéré durant le congé de reclassement ?.....	194
• Quelles sont les obligations du salarié ?.....	195
• Quels sont les droits du salarié ?.....	196
• Indemnité de licenciement.....	197
La convention de reclassement personnalisé (CRP).....	197
• En quoi consiste-t-elle ?.....	197
• À qui s'adresse-t-elle ?.....	197
• Quelles sont les entreprises concernées ?.....	198
• Quelle est la procédure à suivre ?.....	198
• Quelles sont les conséquences ?.....	198
• Comment est calculée l'indemnité perçue par le salarié pendant le reclassement ?.....	199
• Quelle est la sanction en cas de manquement à cette obligation ?.....	199

Le congé de mobilité.....	200
• Objet du congé de mobilité.....	200
• Entreprises concernées.....	200
• Bénéficiaires.....	201
• Circonstances autorisant l'utilisation du congé.....	201
• Signature d'un accord de GPEC.....	203
• Contenu de l'accord relatif au congé de mobilité.....	203
• Adhésion du salarié.....	204
• Modalités de rupture du contrat de travail.....	204
• Déroulement du congé de mobilité.....	205
• Situation et droits du salarié pendant le congé de mobilité.....	206
Le contrat de transition professionnelle (CTP).....	208
• En quoi consiste-t-il ?.....	208
• À qui s'adresse-t-il ?.....	208
• Quelles sont les entreprises concernées ?.....	208
• Quelle est la procédure à suivre ?.....	209
• Quelles sont les conséquences ?.....	210
• Comment est calculée l'indemnité perçue par le salarié pendant le CTP ?.....	210
• Quelle est la sanction en cas de manquement à cette obligation ?.....	210
CHAPITRE 7 Les aides de l'État.....	213
Les cellules de reclassement.....	213
• Quelles sont les entreprises concernées ?.....	213
• Comment la cellule de reclassement intervient-elle ?.....	214
• Quel est le contenu de la convention passée avec l'État ?....	215
• Quelle est l'aide de l'État ?.....	216
L'allocation temporaire dégressive ou ATD.....	216
• Quelles entreprises peuvent en bénéficier ?.....	217
• Quels sont les salariés bénéficiaires ?.....	217
• Quel est le montant de l'ATD ?.....	218
• Quand est-elle versée et pour combien de temps ?.....	219
La convention de mobilité géographique.....	221
• Qui sont les bénéficiaires ?.....	221
• Conditions d'obtention.....	221
• Aide financière.....	221
• Cas particulier.....	221
• Formalités.....	222
Les conventions de FNE-Formation.....	222
• Quels sont les entreprises et les salariés concernés ?.....	222

• Quels types de formations sont visés ?.....	223
• Quels sont les engagements de l'entreprise ?.....	223
• Quelle est la procédure d'obtention de l'aide ?.....	223
• Quel est le montant de l'aide ?.....	224
• Qui prend la décision d'attribuer l'aide ?.....	224

L'aide au passage à temps partiel.....	224
• Bénéfice d'une allocation temporaire temps partiel.....	224
• Conditions d'obtention.....	225
• Durée et montant de l'aide.....	225

CHAPITRE 8	Prévenir et gérer une séquestration.....	227
-------------------	---	------------

Prémunir l'entreprise.....	227
• Repérer les causes.....	228
• Évaluer les risques.....	229
• Miser sur le dialogue.....	230
• Prévoir une médiation d'urgence.....	231
• Préparer les victimes potentielles.....	231

Réagir pendant une séquestration.....	232
• Avoir les bons réflexes « <i>in situ</i> ».....	232
• Recourir à la force publique.....	232

Conséquences de la séquestration.....	233
• Suites pénales.....	233
• Suites sociales.....	234
• Quels effets pour l'entreprise ?.....	235

CHAPITRE 9	Comment négocier un plan de reconversion ?... 239
-------------------	--

Étendue de l'obligation de reconversion.....	240
• Une obligation de formation tout au long de la vie professionnelle.....	240
• Une recherche de reconversion étendue à l'ensemble du groupe.....	241

Objectif : créer l'envie de bouger.....	241
--	------------

Conduite d'un plan de reconversion et identification des salariés concernés.....	242
• Identification des salariés.....	242
• Information et consultation du comité d'entreprise.....	243
• Propositions individuelles.....	244

Coût du plan de reconversion.....	244
--	------------

Contenu des propositions.....	245
--------------------------------------	------------

	Comment formaliser l'offre de reconversion ?.....	246
	Gestion des refus.....	246
CHAPITRE 10	La gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs ou GPEC.....	249
	Taille et configuration des entreprises visées.....	250
	Modalités de décompte des effectifs.....	251
	Faut-il impérativement passer par un accord collectif ?	251
	Quand faut-il négocier ?.....	252
	À quel niveau négocier ?.....	252
	Que faut-il négocier ?.....	253
	Informations du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise.....	254
	• Définition des éléments stratégiques communicables.....	255
	• La stratégie des groupes.....	256
	• Obligation de confidentialité des membres du CE.....	257
	Ce qu'il faut entendre par dispositif de gestion prévisionnelle.....	259
	Cerner les enjeux de la gestion prévisionnelle des effectifs.....	260
	Préparation des négociations.....	262
	L'échec des négociations.....	266
CHAPITRE 11	Comment rédiger la lettre de licenciement économique ?.....	269
	Le motif économique expliqué.....	270
	Les conséquences sur l'emploi précisées.....	271
	La portabilité du DIF.....	273
CHAPITRE 12	Comment gérer l'après licenciement économique ?.....	275
	L'après licenciement se gère avant.....	275
	Le suivi des licenciements.....	278
	Que faut-il prévoir pour le suivi du plan ?.....	279

	Existe-t-il des « bons » plans de sauvegarde de l'emploi ?.....	280
	Mobiliser l'énergie du personnel restant.....	282
CHAPITRE 13	Documents et modèles.....	283
	Index.....	375