

## Les trois conditions préalables nécessaires pour engager une procédure de licenciement économique

Contrairement à quelques idées reçues, la notion de licenciement économique fait l'objet en France d'une réglementation particulièrement rigoureuse. Les trois conditions préalables, pour qu'un motif économique puisse être valablement invoqué à l'appui d'un licenciement, individuel ou collectif, sont les suivantes :

- 1) Le motif économique : il faut tout d'abord que nous soyons en présence d'un motif économique au sens prévu par la Loi (article L 1233-3 du Code du travail), à savoir :

- . soit des difficultés économiques (il faut être en mesure d'en apporter la preuve objective),
- . soit une mutation technologique,
- . soit une réorganisation de l'entreprise, dès lors qu'elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise,
- . soit une cessation définitive d'activité.

Ce motif économique doit avoir pour conséquence soit une suppression de poste (il n'est donc pas possible de réembaucher quelqu'un sur le même poste dans les 6 mois qui suivent), soit une modification des conditions d'emploi (par exemple : réduction du salaire, réduction de la durée du travail) qui sera refusée par le salarié.

- 2) Tentative de reclassement : il faut ensuite que l'employeur (article L 1233-4 du Code du travail) :

- . engage, si c'est possible, des efforts de formation ou d'adaptation des salariés concernés à l'évolution (stage de formation par exemple, en cas de mutation technologiques),
- . et surtout, tente de reclasser les salariés concernés au sein de l'entreprise (sur un autre poste), ou au niveau du groupe, si l'entreprise appartient à un groupe.

Concrètement, il va falloir proposer par écrit aux salariés concernés les éventuels postes disponibles au sein de l'entreprise et éventuellement des sociétés du groupe, même si a priori les personnes concernées n'ont pas la qualification requise, ou expliquer par écrit pourquoi on ne leur propose pas ces postes.

Même si il n'y a aucun poste à pourvoir, il faudra l'indiquer par écrit.

Si le reclassement n'est pas possible, alors, et seulement dans ce cas, il faut envisager le licenciement économique, lequel ne peut par conséquent intervenir, que comme solution ultime.

- 3) Ordre des licenciements : enfin, l'employeur ne peut pas choisir parmi ses salariés celui ou ceux qu'il veut licencier, il doit déterminer les salariés concernés de manière objective, en appliquant l'ordre des licenciements selon les critères retenus par la loi (article L 1233-5 du Code du travail) et éventuellement la Convention Collective.

Ces 4 critères sont :

- . les charges de famille, en particulier pour les parents isolés,
- . l'ancienneté,
- . les qualités professionnelles, appréciées par catégorie,
- . les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle difficile, et notamment l'âge ou le handicap.

L'employeur a la possibilité d'ajouter d'autres critères, notamment en fonction des spécificités de l'entreprise.

Les critères peuvent être pondérés. En l'absence de Délégués du Personnel, c'est à l'employeur de prévoir des pondérations, sous réserve de prendre en compte l'ensemble des critères.

Ainsi par exemple, mais ce n'est qu'un exemple, la pondération peut être la suivante :

- . 1) ancienneté : moins d'un an = 0 point, moins de deux ans = 1 point, moins de trois ans = 2 points, plus de trois ans = 3 points,
- . 2) charges de famille : un enfant à charge = 1 point, deux enfants à charge = 2 points, etc...
- . 3) parent isolé : 2 points supplémentaires,
- . 4) âge : moins de trente ans = 0 point, moins de quarante ans = 1 point, etc....
- . 5) plus de 50 ans ou handicapés : 2 points supplémentaires,
- . 6) qualités professionnelles : doit s'améliorer = 0 point, répond aux attentes = 2 points, remarquable = 4 points,
- . 7) employabilité : polyvalence = 2 points supplémentaires, compétences techniques spécifiques = 3 points supplémentaires.

Ainsi dans cet exemple, il a été ajouté un critère en plus par rapport aux critères légaux, qui est celui de l'employabilité. Ce critère vise à sauvegarder les ressources nécessaires à la continuité de l'entreprise, afin de rester le plus opérationnelle possible.

Après avoir appliqué ces critères à chaque salarié de la catégorie concernée, on obtient une liste, et en fonction du nombre de licenciements envisagés, et l'entreprise doit licencier ceux qui ont le moins de points. En cas d'égalité de points, il faut prévoir les critères de départage (parmi les critères légaux), qui peuvent être par exemple d'abord les qualités professionnelles, ensuite la situation familiale, puis l'ancienneté.

Les critères de l'ordre des licenciements ne s'appliquent que pour les salariés appartenant à la même catégorie professionnelle (exemple : il y a 2 postes d'ingénieurs à supprimer alors que l'entreprise a 5 ingénieurs).

Par contre si l'ensemble des postes de la même catégorie est supprimé, ce n'est pas nécessaire (exemple s'il n'y a que 2 cadres, et si l'entreprise décide de supprimer ses 2 postes de cadres).

Par contre, dès lors que les critères de l'ordre des licenciements doivent s'appliquer, ils s'appliquent même si l'entreprise n'a qu'un seul poste à supprimer (licenciement économique individuel).

Ce n'est que si ces trois conditions préalables ont été respectées, qu'une procédure de licenciement pour motif économique peut être engagée.