

## Droits du salarié et licenciement économique

### Description

Lors d'un licenciement économique, les droits des salariés doivent être respectés. C'est une procédure complexe, liée à des règles contraignantes qu'il faut absolument suivre à la lettre. Une rupture de contrat individuelle et de nature économique désigne [un licenciement](#) pour raison économique touchant un effectif d'un à neuf salariés. Au-delà, on parle de procédure collective, qui se conforme à des règles encore plus complexes. Les démarches nécessaires varient en fonction du nombre de salariés concernés, de l'effectif de l'entreprise et de la méthode de représentation du personnel.

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)Modèle de lettre de licenciement](#)

### Quelles sont les mesures à prendre pour le salarié ?

Le licenciement économique ne connaît pas une seule [procédure](#), mais plusieurs procédures précises. Elles doivent être prises en compte, notamment en matière d'[entretien préalable](#), d'effort de reclassement et d'application de l'ordre des critères de licenciement, et ce, après consultation du CSE.

### Consultation du CSE

Lorsque le licenciement économique affecte plusieurs salariés, l'intervention du [comité social et économique](#) (CSE) est indispensable. Pour toute procédure collective, l'employeur a l'obligation d'adresser au CSE, lors de la convocation sur le projet, toutes les informations nécessaires relatives au projet. Le cas échéant, l'employeur doit fournir les éléments correspondants aux impacts des licenciements économiques sur la santé, la sécurité et les exigences de travail des salariés de l'entreprise.

### Reclassement en interne

L'employeur doit, dans tous les cas, rechercher un poste de reclassement interne pour le salarié avant de procéder à son licenciement. Il arrive que la volonté de l'employeur de réduire les effectifs menace le poste de salariés ne souhaitant ou ne pouvant pas

quitter l'entreprise dans le cadre d'un plan de départ à l'amiable. Dans ce cas, leur maintien dans l'entreprise implique obligatoirement un reclassement dans un autre emploi. Le plan de sauvegarde de l'emploi doit alors comporter une stratégie de reclassement interne.

## Ordre des licenciements

L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour une raison économique doit le convoquer à un entretien préalable. Sur demande écrite du salarié, l'employeur doit indiquer, également par écrit, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements (ancienneté, charge de famille, etc..).

Lorsque l'employeur a pris la décision de rompre des contrats de manière collective pour motif économique sans convention ou accord collectif de travail applicable, l'ordre des procédures doit répondre à des critères légaux définis au préalable.

## Les indemnités lors d'un licenciement

En cas de [rupture d'un contrat à durée indéterminée](#) (CDI), la loi, ou la convention collective, détermine l'octroi des indemnités de licenciement qui se calculent généralement par année d'ancienneté. Outre les primes éventuelles, il existe 3 types d'indemnités qui doivent être portées à la connaissance de tout salarié licencié :

- [L'indemnité de licenciement](#) ;
- L'indemnité compensatrice de préavis ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés.

### Indemnité de licenciement

Le licenciement met un terme au contrat de travail par l'employeur. L'indemnité, en conséquence, doit correspondre au moins à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté. Au-delà de dix ans d'ancienneté, le seuil de cette compensation est fixé à un tiers de mois de salaire.

### Indemnité compensatrice de préavis

Sauf cas particulier, un employé qui connaît un licenciement économique doit passer par une période de préavis. Le salarié qui n'accomplit pas son préavis bénéficie d'une indemnité compensatrice. Le montant est obtenu en tenant compte de la durée du

préavis non effectué, sans oublier les augmentations de salaire qui interviennent durant le préavis. Le salarié ne bénéficie pas d'indemnité compensatrice de préavis dans le cas où il accepte un [contrat de sécurisation professionnelle \(CSP\)](#).

## Indemnité compensatrice de congés payés

Si le salarié n'a pas épuisé tous ses droits aux congés payés, il percevra une somme compensatrice de congés payés. Attention, celle-ci équivaut aux droits acquis et non pris. Sauf dispositions conventionnelles différentes, le montant de l'indemnité sera égal soit à la rémunération que le salarié aurait perçue en continuant à travailler sur la même période, soit au dixième du salaire brut qu'il aurait gagné au cours de la période de référence. Bien entendu, si le salarié a écoulé la totalité de ses congés payés au moment où son contrat de travail prend fin, aucune indemnité compensatrice n'est due.

## Quelles sont les mesures d'accompagnement du salarié ?

Outre les mesures préalables de formation et de reclassement, la procédure à respecter en cas de licenciement pour motif économique varie selon s'il concerne un ou plusieurs salariés. En général, cette démarche doit nécessairement considérer les mesures d'accompagnement suivantes :

- Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- Un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- Une cellule de reclassement.

## Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le plan de sauvegarde de l'emploi ou PSE comporte un ensemble de mesures visant à éviter ou, à défaut, à minimiser les ruptures de contrats. Il peut contenir un plan de départ volontaire (PDV), par lequel les salariés candidats au départ volontaire n'entrent pas dans le cadre du licenciement économique et bénéficient d'une indemnité de départ volontaire.

**Bon à savoir :** Le PSE est mis en place grâce à une procédure très encadrée et doit être approuvé ou homologué par la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

## Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Anciennement appelé convention de reclassement personnalisé (CRP), le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux employés dont l'entreprise affiche un effectif global inférieur à 1 000 salariés ou bien est en redressement ou liquidation judiciaire, quelle que soit sa taille.

Lorsque l'effectif est supérieur, l'employeur propose alors un congé de reclassement. Ce suivi personnalisé est assuré par France travail (anciennement pôle emploi) pour permettre de retrouver un poste.

## Cellule de reclassement

La rupture d'un contrat de travail par le biais d'un [licenciement économique](#) nécessite l'établissement d'une cellule ou antenne de reclassement. Elle sera chargée de la mise en œuvre de l'accompagnement à la recherche d'emploi.

Cet accompagnement comprend généralement la réalisation d'un bilan de compétences, l'élaboration d'un projet professionnel, des formations aux techniques de recherche d'emploi et la prospection du marché de l'emploi par démarchage direct auprès des entreprises du bassin d'emploi.

## Quelles sont les différentes allocations prévues pour le salarié ?

Un contrat de sécurisation professionnelle permet à un salarié licencié de bénéficier des allocations de sécurisation professionnelle. Dans le cadre du CSP, les allocations qui seront versées sont plus conséquentes que l'allocation de retour à l'emploi (ARE). Ce montant est versé aux personnes qui remplissent une condition particulière d'ancienneté. Voyons plus en détail ces types d'allocations.

## Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté a droit à une allocation de sécurisation professionnelle dont le montant est nettement plus avantageux que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Les employés doivent être informés individuellement, et par écrit, du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité d'en

bénéficiaire.

## Allocation temporaire dégressive (ATD)

Le salarié qui a retrouvé un emploi dont la rémunération est inférieure à celle de son précédent emploi reçoit une allocation temporaire dégressive. Cette aide est une compensation financière partielle ou totale de la baisse de salaire subie. Le financement est en général assuré conjointement par l'État et l'entreprise.

## Allocation de retour à l'emploi (ARE)

L'[allocation de retour à l'emploi](#), appelée également indemnité de chômage, est un revenu de substitution versé par France travail aux personnes privées d'emploi, en bonne condition physique, et qui sont à la recherche effective d'un nouveau poste. Pour calculer ce montant, il faudra se baser sur les rémunérations perçues avant la rupture du dernier contrat de travail.

## Quels sont les congés spécifiques lors d'un licenciement économique ?

À la fin du contrat de travail, l'employeur s'engage à prendre les dispositions nécessaires de reclassement (en interne ou en externe) et à apporter son soutien aux salariés licenciés dans leur recherche d'un nouvel emploi. Il est porté à la connaissance du salarié licencié l'existence de ces 3 types de congés :

- Le congé de reclassement (CR) ;
- Le congé de mobilité ;
- Le congé de conversion.

## Congé de reclassement

Dans les entreprises ou les groupes d'au moins 1 000 salariés, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement.

Ce congé est fixé par l'employeur. Il a une durée de quatre à douze mois et vise à proposer au salarié des actions de formation ou de validation d'acquis d'expérience.

## **Congé de mobilité**

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser et de faciliter la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste au sein de l'entreprise d'origine ou chez un autre employeur.

Il ne peut être mis en œuvre que si un accord collectif sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), conclu au préalable, le prévoit explicitement.

## **Congé de conversion**

Le congé de conversion permet au salarié de bénéficier d'actions de formation ou d'adaptation, d'un soutien personnalisé, d'un programme d'aide au reclassement, et d'un bilan d'évaluation.

La durée du congé doit être d'au moins 4 mois, et sera fixée par l'employeur après signature d'une convention avec l'État.