

	<p><b>JURIDIC'ACCESS</b> <i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p>	<p>Organisation du cabinet Gestion du personnel</p>
	<p><b>F20. LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE</b></p>	<p><b>Auteur :</b> Nora Boughriet, docteur en droit médical <b>Date de mise à jour :</b> août 2013</p>

La procédure diffère selon le nombre de licenciements à effectuer.

## **LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE INDIVIDUEL**

Il s'agit d'un seul licenciement sur une même période de 30 jours.

La base de la procédure est la même que lors d'un licenciement pour motif personnel. Différentes étapes forment la procédure :

### ○ **Etape 1 : La convocation à l'entretien préalable de licenciement**

En vertu de l'article L 1232-2 du Code du travail, la convocation à l'entretien préalable du licenciement doit être obligatoirement :

- envoyée par lettre recommandée avec accusé réception ;
- ou remise en main propre contre décharge.

☛ *Les télécopies ne sont pas acceptées.*

### Contenu de la lettre :

- **Objet de l'entretien :** l'employeur doit indiquer qu'il s'agit d'un éventuel licenciement. Il n'a pas à indiquer le ou les motifs du licenciement.
- **Date, lieu, heure.**
- **Possibilité de se faire assister :**
  - S'il existe des Institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par la **personne de son choix appartenant à l'entreprise.**
  - S'il n'existe pas d'Institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un **conseiller du salarié**, dont la liste est disponible en mairie ou à la section de l'inspection du travail. Les deux adresses (mairie du lieu de travail ou mairie du domicile du salarié + inspection du travail) doivent être indiquées sur la convocation, sous peine de sanction.

	<p><b>JURIDIC'ACCESS</b> <i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p>	<p><b>Organisation du cabinet</b></p> <p><b>Gestion du personnel</b></p>
	<p><b>F20. LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE</b></p>	<p><b>Auteur :</b> Nora Boughriet, docteur en droit médical</p> <p><b>Date de mise à jour :</b> août 2013</p>

☛ Il est possible de convoquer en dehors du temps de travail, mais le temps passé en entretien doit être réparé en équivalence du temps de travail.

***Délai :***

Le délai entre la convocation à l'entretien préalable au licenciement et l'entretien préalable lui-même est de **5 jours ouvrables**. Ce délai est **IMPÉRATIF**.

○ **Etape 2 : Le déroulement de l'entretien préalable**

L'objectif de cet entretien est un dialogue entre les deux parties. L'employeur doit indiquer les motifs pour lesquels il envisage de licencier, et doit pouvoir recueillir les explications du salarié.

Durant l'entretien, le salarié peut se faire assister selon les modalités prévues dans la lettre. L'employeur peut également se faire assister par maximum deux personnes appartenant à l'entreprise.

L'employeur peut se faire représenter par un mandataire, mais cela doit être un membre de l'entreprise.

☛ L'entretien préalable est un entretien individuel. L'employeur ne peut pas convoquer plusieurs salariés pour les mêmes faits.

○ **Etape 3 : La notification du licenciement**

***Délai :*** le délai d'expédition de la lettre de licenciement pour motif économique est de **7 jours ouvrables** pour un salarié non-cadre et de 15 jours ouvrables pour un salarié cadre.

	<p><b>JURIDIC'ACCESS</b> <i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p>	<p><b>Organisation du cabinet</b></p> <p><b>Gestion du personnel</b></p>
	<p><b>F20. LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE</b></p>	<p><b>Auteur :</b> Nora Boughriet, docteur en droit médical</p> <p><b>Date de mise à jour :</b> août 2013</p>

En principe, la notification du licenciement doit être envoyée par lettre recommandée avec accusé réception<sup>1</sup>. Cependant, la jurisprudence admet que l'on puisse la remettre en main propre contre décharge.

**Contenu de la lettre :**

- L'employeur doit indiquer le ou les motifs de licenciement<sup>2</sup>. Ils reposent sur un élément matériel (suppression d'emploi, refus d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail ou d'une transformation d'emploi par le salarié) et sur un élément causal (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise, cessation de l'activité).

Ce n'est pas forcément le motif envisagé durant l'entretien.

A noter que c'est l'impossibilité de reclassement du salarié qui va justifier le licenciement pour motif économique. Cette impossibilité de reclassement et le fait que le salarié est prioritaire sur les postes vacants dans l'année qui suit doivent être notifiés dans la lettre. Ex : si le médecin décide de rouvrir son cabinet.

- Signature de l'employeur ou d'une personne mandatée par celui-ci et appartenant à l'entreprise.

☛ Le licenciement économique individuel doit être porté à la connaissance de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans les 8 jours de l'envoi de la lettre de licenciement, sous peine d'une sanction pénale correspondant à une amende pour contravention de 4<sup>ème</sup> classe.

<sup>1</sup> Art. L.1232-6 du Code du travail

<sup>2</sup> Art. L.1232-6 al. 2 du Code du travail

	<p><b>JURIDIC'ACCESS</b> <i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p>	<p><b>Organisation du cabinet</b></p> <p><b>Gestion du personnel</b></p>
	<p><b>F20. LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE</b></p>	<p><b>Auteur :</b> Nora Boughriet, docteur en droit médical</p> <p><b>Date de mise à jour :</b> août 2013</p>

## LE PETIT LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Il s'agit du licenciement économique de 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours.

Dans ce type de licenciement, on applique toutes les règles posées pour le licenciement économique individuel. (cf. « [Le licenciement économique individuel](#) »).

De plus, si dans l'entreprise il existe des Institutions Représentatives du personnel (Comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel), ils doivent être consultés préalablement à la mise en œuvre du projet de licenciement, dès lors avant toute convocation à l'entretien préalable des salariés menacés de licenciement<sup>3</sup>. Ces IRP vont rendre un avis sur le projet de licenciement.

A l'occasion de cette consultation, l'employeur doit fournir aux Institutions Représentatives du Personnel tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement<sup>4</sup>, à savoir :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- Le nombre de licenciements envisagé et leur calendrier prévisionnel ;
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- Les mesures de nature économique envisagées.

☛ L'employeur n'est pas tenu de suivre cet avis mais celui-ci va être transmis à la DIRECCTE ou à l'inspection du travail.

☛ En l'absence d'IRP, l'employeur entre directement dans la procédure de licenciement.

<sup>3</sup> Art. L1233-8 du Code du travail

<sup>4</sup> Art. L.1233-10 du Code du travail

	<p><b>JURIDIC'ACCESS</b> <i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p>	<p>Organisation du cabinet Gestion du personnel</p>
	<p><b>F20. LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE</b></p>	<p><b>Auteur :</b> Nora Boughriet, docteur en droit médical <b>Date de mise à jour :</b> août 2013</p>

## L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT INHÉRENTE À UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Chaque salarié dont le licenciement économique est envisagé, quels que soient l'effectif de l'entreprise et le nombre de licenciements économiques envisagés, dispose d'un **DROIT INDIVIDUEL** à être reclassé.

Article L. 1233-4 du Code du travail :

*A1.1 : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ».*

*A1.2 : « Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure ».*

*A1.3 : « Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises ».*

Même si l'impossibilité de reclassement paraît évidente pour l'employeur, celui-ci doit tout de même effectuer une recherche de reclassement, la présenter sous forme écrite au salarié et le notifier précisément dans la lettre de licenciement, ainsi que la priorité de réembauche dont bénéficie le salarié dans l'année qui suit le licenciement.

**Attention !** Il ne faut pas confondre ce droit individuel de reclassement de chaque salarié menacé par un licenciement économique avec une autre obligation de reclassement. Il s'agit du plan de reclassement contenu dans le Plan de Sauvegarde de l'Emploi dans le cadre du grand licenciement collectif dans une entreprise de plus de 50 salariés.

	<p><b>JURIDIC'ACCESS</b> <i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p>	<p><b>Organisation du cabinet</b></p> <p><b>Gestion du personnel</b></p>
	<p><b>F20. LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE</b></p>	<p><b>Auteur :</b> Nora Boughriet, docteur en droit médical</p> <p><b>Date de mise à jour :</b> août 2013</p>

## **NOUVEAU DISPOSITIF DU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)**

Le CSP est proposé aux salariés dont le licenciement économique est envisagé et qui remplissent les conditions suivantes :

- ils ont au moins un an d'ancienneté ou justifient des conditions ouvrant droit au bénéfice de l'allocation du retour à l'emploi (ARE) et
- ils sont aptes à l'emploi.

En tant qu'employeur, vous remettez un document écrit proposant le CSP au salarié. Ce dernier à un délai de 21 jours pour accepter ou refuser la proposition. Si le salarié accepte, son contrat de travail est rompu à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours. Le salarié licencié va alors percevoir une allocation de sécurisation professionnelle égale à 80% du salaire journalier de référence. La durée du CSP est de 12 mois maximum. Si à la fin des 12 mois, le salarié licencié n'a pas retrouvé d'emploi il pourra alors percevoir l'ARE.

**A noter.** Vous êtes dans l'obligation de proposer le CSP. A défaut Pôle emploi s'en chargera.

**Retrouvez toutes les informations et documents à télécharger sur le site :**

<http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-contrat-de-securisation-professionnelle-csp--@/suarticle.jspz?id=57712>

### **- Nature des informations délivrées -**

Malgré le soin apporté dans l'exactitude des informations contenues dans ces documents, en vertu des dispositions légales, celles-ci revêtent un caractère général et ne peuvent donc remplacer un avis juridique, seule réponse possible pour une situation particulière.

### **- Droit de la propriété intellectuelle -**

En application du Code de la Propriété Intellectuelle, toute reproduction, représentation, adaptation, modification, incorporation, traduction, commercialisation, partielles ou intégrales, par quelque procédé et forme que ce soit sont interdites, sauf autorisation préalable et écrite de JURIDIC'ACCESS.