



LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

PROCÉDURE ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

JUIN 2024

LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

La négociation des mesures d'accompagnement (formations, aides à la mobilité, cellule de reclassement, portabilité de la mutuelle, aides aux conjoints, prime supra légale,) se déroule entre les réunions R1 et R2 de consultation du comité.

L'avis du CE donné, le projet est envoyé à la DTENC et ne peut plus être modifié



LA CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE DU LICENCIEMENT S'APPRÉCIE EN FONCTION DES POSSIBILITÉS DE RECLASSEMENT AU SEIN DU GROUPE

- ▶ L'article Lp 122-9 rappelle que « *Tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.* »
- ▶ Si la justification économique est réelle, notamment pour bon nombre d'entreprises dans la situation actuelle de la Nouvelle-Calédonie, celle-ci est insuffisante pour qualifier le caractère réel et sérieux de la cause des licenciements.
- ▶ En effet, la **jurisprudence précise que** « *le licenciement économique ne peut intervenir que dans la mesure où, d'une part l'employeur justifie la réalité de la cause économique et que d'autre part le reclassement du salarié n'est pas possible dans l'entreprise faute de quoi le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse (CAN, 22 juin 2009, n° 08/243).* »
- ▶ Et de l'obligation de reclassement entraîne la recherche à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités et l'organisation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 5 avr. 1995). Et la Cour de cassation complète cette obligation dans son arrêt du 28 novembre 2006 de **la nullité de la procédure compte tenu de la faiblesse des mesures de reclassement au regard des moyens du groupe.**
- ▶ On entend par mesure de reclassement, non pas simplement la présentation des postes disponibles dans le groupe, mais les moyens nécessaires pour que les salariés licenciés puissent répondre favorablement aux annonces : aides à la mobilité, aides au conjoint, formation d'adaptation/reconversion, ..., notamment dans le cadre de groupe internationaux.

LES DOCUMENTS JOINTS À LA CONVOCATION, DÉFINIS À L'ARTICLE LP 122-16, DOIVENT PERMETTRE AU CE DE DONNER UN AVIS MOTIVÉ SUR LE PROJET, ...

Article Lp. 122-16

- ▶ L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation aux réunions prévues à l'article Lp. 122-15, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.
- ▶ Il indique :
 - 1° Le nom et l'adresse de l'employeur, la nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
 - 2° **La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;**
 - 3° Le nombre de licenciements envisagés ;
 - 4° **Les catégories professionnelles concernées ;**
 - 5° **Les nom, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du ou des salariés dont le licenciement est envisagé ;**
 - 6° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement et le calendrier prévisionnel des licenciements.
- ▶ Outre ces renseignements, **l'employeur porte simultanément à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements** ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.
- ▶ **Il met à l'étude**, dans les délais prévus à l'article Lp. 122-17, **les suggestions formulées par les représentants du personnel relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée.**

..., MAIS ÉGALEMENT SUR LES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Article Lp. 122-11

- ▶ « **Lorsque l'employeur procède à un licenciement pour motif économique** et en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail applicable, **il définit, après consultation du comité d'entreprise** ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

- ▶ Ces critères prennent notamment en compte :
 - 1° Les charges de famille en particulier celles des parents isolés ;
 - 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
 - 3° Les qualités professionnelles. »

- ▶ Cependant, les règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à licencier ; tel n'est pas le cas lorsque le licenciement concerne tous les salariés d'une entreprise appartenant à la même catégorie professionnelle (arrêt du 27 mai 1997).

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DOIVENT ÊTRE ÉGALEMENT PROPORTIONNÉES AUX MOYENS DU GROUPE

- ▶ De même que le reclassement doit être considéré au regard des moyens dont dispose le groupe, **les mesures envisagées par l'employeur** pour limiter les licenciements et présentées au comité (article Lp 122-16 ci-dessus) **doivent être proportionnées aux moyens du groupe** comme le précise la Cour de cassation dans son arrêt de janvier 2008.
- ▶ Ces mesures doivent être consistantes, précises et concrètes et ce dès la première présentation du projet au comité même si celles-ci ont vocation à évoluer lors de la négociation.
- ▶ Ces mesures doivent permettre d'éviter le licenciement et faciliter le reclassement en interne ou en externe. Pour cela les mesures proposées qui ne garantissent pas le reclassement des salariés en cas d'emploi disponible ne répond pas aux exigences légales (cassation du 12 juillet 2010).
- ▶ **Des mesures d'accompagnement précises pourraient être de manière non exhaustive :**
 - Une cellule de reclassement ;
 - Un budget formation d'adaptation et de reconversion ;
 - Des aides à la mobilité (déménagement. Transport, déplacement pour entretiens, ...) ;
 - Des aides au conjoint en cas de mobilité ;
 - La portabilité de la mutuelle ;
 - Une extension de l'obligation de réembauchage ;
 -

Pour déterminer si le projet de licenciement répond aux obligations légales, le comité doit pouvoir apprécier les moyens dont dispose le groupe et une présentation des résultats du groupe doit être faite au comité dans le cadre de la justification des raisons économiques du projet.



Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59 - contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24 - contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80 -
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Orléans - Tél. : 06 17 62 53 76 -contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01 - contact-hdf@syndex.fr

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

Paris - Tél : 01 44 79 13 00 - contact-idf@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50 - contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78 - contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20 - contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE – POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53 - contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90 - contact-ra@syndex.fr

Syndex NOUVELLE-CALÉDONIE

Tél. : +33 6 70 88 64 30 - contact-nc@syndex.fr

Syndex RÉUNION

Tél. : +33 6 64 22 92 32 - contact-reunion@syndex.fr

ANTILLES

Tél. : +33 6 70 88 43 45 / +33 6 63 07 05 97

SSCT

Tél : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr