

Comment sont choisis les salariés lors d'un licenciement économique ?

Lorsque l'employeur envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour un motif économique, il doit prendre en compte des critères pour fixer l'ordre des licenciements économiques. Quels sont les critères pris en compte pour fixer cet ordre ? Nous faisons un point sur la réglementation.

Dans quels cas l'employeur prend en compte des critères pour fixer l'ordre des licenciements économiques ?

Quel que soit le nombre de licenciements économiques envisagés, l'employeur doit respecter les règles concernant l'ordre des licenciements dès lors qu'il doit effectuer un choix parmi les salariés.

En effet, il est nécessaire de déterminer quel salarié sera licencié parmi tous ceux de la catégorie professionnelle concernée.

À noter

L'employeur est dispensé de fixer des critères d'ordre des licenciements uniquement lorsqu'il n'a pas de choix à opérer parmi les salariés à licencier. C'est le cas notamment lors de fermeture totale et définitive de l'entreprise ou si tous les emplois d'une même catégorie professionnelle sont supprimés.

Comment sont mis en oeuvre les critères d'ordre de licenciement économique ?

Les critères d'ordre sont mis en œuvre par catégorie professionnelle en appliquant les critères à tous les salariés appartenant à la même catégorie et par zone géographique.

En principe, cette zone s'applique au niveau de l'entreprise, mais un accord collectif ou l'employeur peut fixer un autre périmètre d'application.

Dans ce dernier cas, ce périmètre ne peut pas être inférieur à la zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Quels sont les critères pris en compte pour fixer l'ordre des licenciements économiques ?

Les critères à prendre en compte varient selon qu'une convention ou un accord collectif fixent des critères ou non : Si les critères permettant de déterminer l'ordre des licenciements sont fixés par convention ou accord collectif applicable à l'entreprise, ils s'imposent à l'employeur.

En l'absence de critères fixés par la convention ou l'accord collectif, l'employeur est chargé de les définir, après consultation du comité social et économique (CSE), s'il en existe un.

L'employeur doit alors obligatoirement tenir compte de tous les critères légaux suivants :

Charges de famille du salarié, en particulier celles des parents isolés

Ancienneté du salarié dans l'établissement ou l'entreprise

Toute situation rendant la réinsertion professionnelle spécialement difficile, en particulier celle des salariés âgés ou handicapés

Qualités professionnelles appréciées par catégorie.

D'autres critères peuvent être ajoutés à cette liste.

Attention

L'employeur ne peut pas licencier en se basant sur des critères d'ordre discriminatoire. Il n'est pas possible de licencier un salarié uniquement parce qu'il travaille à temps partiel.

L'employeur peut-il favoriser un des critères de licenciement économique ?

Oui, l'employeur peut privilégier l'un des critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus.

Il doit tenir compte de tous ces critères, même s'il procède à un licenciement individuel pour motif économique.

Comment le salarié peut-il être informé des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements ?

Le salarié licencié peut demander à l'employeur les critères retenus ayant justifié sa désignation dans un délai de 10 jours à compter de son départ de l'entreprise.

Le salarié adresse à l'employeur une demande écrite :

Soit par lettre remise en main propre contre décharge

Soit par lettre RAR .

L'employeur doit lui répondre, dans les mêmes conditions, dans un délai de 10 jours suivant la remise ou la présentation de la lettre.

L'employeur peut-il être sanctionné s'il ne respecte pas les critères ?

Le non-respect des critères d'ordre des licenciements entraîne pour le salarié un préjudice lui ouvrant droit au bénéfice de dommages-intérêts.

Le salarié peut alors saisir le conseil de prud'hommes.

Le non-respect des critères d'ordre est également une infraction. Elle peut être sanctionnée par l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (pour une personne morale, pour une personne physique).

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Et aussi...

- Licenciement économique : préavis de licenciement et fin du contrat de travail
- Licenciement économique collectif : information et consultation obligatoires

Où s'informer

?

- Pour obtenir plus d'informations :

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

Textes de référence

- Code du travail : articles L1233-5 à L1233-7
Critères d'ordre des licenciements
- Code du travail : article L1233-17
Information du salarié
- Code du travail : articles R1233-1 à R1233-2-2
Information du salarié et zones d'emploi



Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00