Image not found or type unknown

Licenciement économique « le dilemme »

publié le **02/08/2010**, vu **6257 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Convention de reclassement personnalisé ou négociation d'une rupture conventionnelle ?

Une procédure de licenciement pour motif économique s'accompagne de mesures diverses destinées à limiter le nombre des licenciements et à tempérer les conséquences néfastes de la rupture du contrat de travail.

L'essentiel de ces mesures se retrouvent dans les régimes de reclassement interne et externe dont le support juridique est le PSE, lorsque l'entreprise y est assujettie. Ce PSE est ainsi élaboré à partir d'actions qui peuvent être à caractère individuel telles que le congé de reclassement, la convention de reclassement personnalisé, le contrat de transition professionnel voire, bien qu'utilisé en amont, le congé mobilité.

Intéressons-nous d'abord à la convention de reclassement personnalisé (CRP) qui a été instituée par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 et qui a pour vocation de remplacer le dispositif de Pré-pare.

Conformément à l'article L 1233-65 du code du travail, la CRP permet aux salariés licenciés pour motif économique de quitter très rapidement l'entreprise pour suivre des actions de reclassement facilitant leur réinsertion accélérée sur le marché du travail.

Dès lors, la CRP s'adresse aux entreprises qui ne relèvent pas du congé de reclassement, à savoir les entreprises :

- qui emploient moins de 1 000 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe dépassant cette taille ;
- qui emploient au moins 1 000 salariés, mais sont en redressement ou en liquidation judiciaire.

Etant précisé que les salariés bénéficiaires de la CRP sont ceux qui sont titulaires d'un contrat de travail et dont le licenciement économique est envisagé. La circulaire UNEDIC du 13 avril 2006 et la jurisprudence ont étendu le bénéfice du régime aux départs volontaires, aux départs négociés, aux licenciements consécutifs à une cessation totale d'activité et aux ruptures de contrats pour fin de chantier selon les usages de la profession lorsque la convention ou les accords collectifs le prévoient.

En tout état de cause, le salarié doit justifier d'une **ancienneté de deux ans**.

Dans ces conditions, l'employeur est tenu de proposer la CRP au salarié, dès qu'il envisage de procéder à son licenciement économique. C'est pourquoi, il doit s'adresser suffisamment tôt à **Pôle emploi** pour être en possession du dossier en temps utile.

Ensuite, à compter de la proposition formulée par l'employeur, le salarié dispose de 21 jours calendaires pour accepter ou refuser la CRP sachant que, l'acceptation de la CRP par le salarié

entraîne la rupture d'un commun accord de son contrat de travail à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

Au demeurant, le bénéficiaire de la CRP a le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant toute la durée de la convention et ceci, qu'il suive ou non une action de formation inscrite dans son plan d'action de reclassement personnalisé (PARP).

En outre, le salarié qui adhère à une CRP ne bénéficie pas, en principe, de l'indemnité compensatrice de préavis mais, il conserve néanmoins le bénéfice de son indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle si cette dernière lui est plus favorable).

Il est important de préciser que si l'adhésion du salarié à une CRP entraîne une rupture réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas pour autant du droit d'en contester le motif économique.

Au surplus, le salarié qui adhère à une CRP conserve aussi son droit à priorité de réembauchage.

Enfin, rappelons que la Convention du 19 février 2009 relative à la CRP a fixé sa durée à 12 mois.

Dans un deuxième temps, évoquons ensemble la possibilité pour le salarié de négocier la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

L’article L. 1237-11 du code du travail définit la rupture conventionnelle comme étant un contrat par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie en fixant les conditions de cette rupture.

Dès lors, il ne s’agit ni un licenciement, ni une démission, et elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Le véritable choix qui doit être offert au salarié doit être de quitter librement l'entreprise ou de rester.

Ce mode de rupture du contrat de travail est encadré par une procédure d'homologation administrative destinée à garantir la liberté du consentement des parties.

L’intérêt de la négociation d’une rupture conventionnelle est de permettre au salarié de bénéficier d'une indemnité exonérée, sous certaines conditions, de charges sociales et d'impôt et d'un montant au moins équivalent à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et aussi d’ouvrir droit aux allocations de l’assurance chômage.

Mais attention, il convient d'être particulièrement vigilant sur les ruptures conventionnelles qui seraient conclues en vue de contourner les garanties en matière de licenciements économiques et collectifs.

En clair, si l'employeur supprime des emplois au moyen de ruptures conventionnelles, la Direction du travail risque de sanctionner cette irrégularité en refusant d'homologuer la ou les rupture(s). Ici, c’est le caractère coordonné et organisé des ruptures conventionnelles qui peut constituer un indice additionnel permettant de conclure à un tel contournement. Les juridictions restent elles aussi aussi vigilantes et n'hésiteront pas à prononcer la nullité des ruptures conventionnelles négociées en lieu et place d'un licenciement économique.

A bien lire l'article L. 1233-1 du Code du travail, la rupture conventionnelle n'échapperait aux dispositions relatives au licenciement économique que si elle n'a pas de lien direct avec des difficultés actuelles ou à venir.

On comprend alors aisément que la plus grande prudence s'impose surtout, dans le contexte

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

socio-économique que nous connaissons depuis la crise financière où, beaucoup d’entreprises sont en « border-line » du point de vue de leurs pratiques en matière de gestion de leur personnel…

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

www.clindoeil-social.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés