Licenciement économique ou rupture conventionnelle

Description

Le licenciement économique et la rupture conventionnelle permettent de se séparer d'un ou plusieurs salariés de l'entreprise.

La procédure de licenciement économique est mise en place par l'employeur, pour un motif lié à la situation économique de l'entreprise. A l'inverse, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le guide de la
rupture conventionnelle
Le guide du
licenciement

Quelles sont les distinctions entre le licenciement économique et la rupture conventionnelle ?

Le licenciement économique et la rupture conventionnelle présentent des différences notables au niveau de la procédure à suivre.

La rupture conventionnelle : une rupture à l'amiable

L'employeur et le salarié décident ensemble de la rupture du contrat de travail. Pour être mise en œuvre, la rupture conventionnelle nécessite donc le **consentement** de l'employeur et du salarié. La procédure à suivre dépend du nombre de salariés concernés. On distingue :

- La rupture conventionnelle individuelle
- La rupture conventionnelle collective

La procédure de rupture conventionnelle individuelle

Ce mode de rupture amiable nécessite de suivre 4 étapes :

1. Un entretien préalable : le salarié peut se faire assister par une personne

© 2023 LEGALPLACE SAS

appartenant à l'entreprise. L'employeur a également la possibilité de se faire assister, seulement si le salarié en bénéficie
2. Conclusion de la convention de rupture conventionnelle : la convention permet de définir le montant de l'indemnité
3. Délai de rétractation de 15 jours à partir de la date de conclusion de la convention : il est possible, pour les parties, de se rétracter en respectant ce délai
4. Demande d'homologation du formulaire à la DREETS

La DREETS se charge de vérifier la régularité de la rupture conventionnelle, et dispose de 15 jours pour prendre une décision.

La procédure de rupture conventionnelle collective

Pour procéder à une rupture conventionnelle collective, il faut **respecter** les étapes suivantes :

1. Un accord collectif doit être mis en place pour fixer les modalités de la rupture, et le nombre maximal de départs envisagés
2. L'accord collectif est transmis à la DREETS, qui se chargera de vérifier sa conformité à la loi avant validation

A noter : les salariés doivent se présenter comme candidats à la rupture conventionnelle, conformément aux conditions prévues au sein de l'accord collectif.

L'employeur doit **examiner les candidatures** de chaque salarié, et prendre une décision. Son acceptation a pour conséquence la rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Le licenciement économique : une rupture à l'initiative de l'employeur

Le licenciement pour motif économique permet de licencier un ou plusieurs salariés pour des **raisons économiques**. Contrairement à la rupture conventionnelle, qui nécessite le consentement des deux parties, le licenciement est une rupture à l'initiative de l'**employeur**.

Cette procédure est strictement encadrée par la loi, et varie en fonction du nombre de salariés concernés.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le licenciement économique individuel

Le licenciement économique peut concerner un seul salarié.

Il existe 4 motifs économiques indépendants qui peuvent **justifier** le recours au licenciement pour motif économique : les difficultés économiques, la réorganisation rendue nécessaire par la sauvegarde de compétitivité, les mutations technologiques ou la cessation totale d'activité.

L'employeur doit alors respecter une procédure précise :

1. Convoquer le salarié à un entretien préalable individuel, par lettre recommandée ou par remise en main propre contre décharge
2. Envoyer la lettre de licenciement au salarié, dans un délai de 7 jours suivant l'entretien préalable
3. Notifier le licenciement à la DREETS, par l'envoi d'un courrier comportant les mentions essentielles relatives au licenciement (nom, adresse, activité, etc.)
4. Informer et consulter le Comité social et économique (obligation de consultation facultative si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés)
5. Respect du préavis de licenciement par le salarié

Le contrat de travail du salarié prend fin à la suite du préavis de licenciement.

Le licenciement économique collectif

L'employeur qui doit procéder, pour des raisons économiques, au licenciement de plusieurs salariés, doit respecter plusieurs étapes :

© 2023 LEGALPLACE SAS

1. Définir les critères d'ordre de licenciement : l'employeur doit appliquer descritères d'ordre de licenciement (ancienneté, charges de famille,…) surl'ensemble des salariés appartenant à la catégorie professionnelle visée
2. Rechercher les postes ouverts au reclassement
3. Informer et consulter le Comité social et économique du projet de licenciement économique
4. Organiser un entretien préalable avec les salariés
5. Envoyer la lettre de licenciement au salarié, en précisant le motif de licenciement, les recherches de reclassement effectuées, l'application des critères d'ordre de licenciement et les modalités de la rupture du contrat
6. Informer la DREETS, dans un délai maximal de 8 jours suivant la lettre de licenciement

A noter : Après la réception de la lettre de licenciement, le salarié a la possibilité de demander à l'employeur des précisions sur le motif du licenciement énoncé dans la lettre.

Licenciement économique ou rupture conventionnelle : quel mode de rupture privilégier pour le salarié ?

Choisir entre ces deux modes de rupture du contrat de travail peut être complexe. Le choix entre licenciement économique ou rupture conventionnelle dépend principalement de la situation du salarié.

Cependant, la plupart du temps, le licenciement économique sera **plus avantageux** pour le salarié, pour les raisons suivantes :

- Il peut bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Il a le droit d'être reclassé à un poste disponible
- Il dispose d'une priorité de réembauche

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Ce dispositif est proposé par France travail (anciennement Pôle emploi) et destiné au(x) salarié(s) licencié(s) pour motif économique. Il s'agit, plus précisément, d'un **accompagnement** personnalisé pour un retour à l'emploi.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Le contrat de sécurisation professionnelle permet, au salarié licencié, de **bénéficier** :

- De l'indemnité de licenciement
- D'une indemnité correspondant à son ancienneté dans l'entreprise
- D'une rémunération, appelée allocation de sécurisation professionnelle (ASP), correspondant à **75%** de son salaire journalier de référence (salaire permettant de calculer ses allocations chômage), s'il a travaillé plus d'un an dans l'entreprise

A noter : dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer au(x) salarié(s) licencié(s) pour motif économique un dispositif de congé de reclassement financé en interne.

A l'inverse, en cas de rupture conventionnelle, le salarié bénéficie des **allocations chômage** de retour à l'emploi (ARE), qui s'avèrent moins avantageuses que l'ASP.

L'obligation de reclassement du salarié

Le licenciement pour motif économique ouvre droit au **reclassement** du salarié. En effet, avant de licencier le salarié, l'employeur doit rechercher activement si des postes correspondant à la qualification professionnelle du salarié impacté par le licenciement sont disponibles au sein de l'entreprise (et dans les autres entités du groupe en France auquel l'entreprise appartient).

Les recherches de reclassement doivent porter sur un **emploi de la même catégorie** que celui que le salarié impacté occupe, mais également sur un emploi équivalent ou même sur un poste de catégorie inférieure, avec l'accord du salarié.

Une fois identifiés, l'employeur propose par écrit au salarié tous les **postes disponibles** au reclassement et qui lui correspondent, en détaillant les modalités principales du poste.

A noter : Le salarié est libre d'accepter ou de refuser les propositions de reclassement qui lui sont faites.

En cas de rupture conventionnelle, il n'y a pas de reclassement du salarié.

La priorité de réembauche

À la suite d'un licenciement pour motif économique, le salarié bénéficie d'une **priorité de réembauche**, contrairement à la rupture conventionnelle. Cela signifie que l'employeur doit vous avertir s'il y a un emploi disponible et compatible avec vos

© 2023 LEGALPLACE SAS

compétences.

Le salarié est donc prioritaire sur l'emploi qui correspondrait à ses qualifications.

Bon à savoir : la priorité de réembauche est valable un an, à compter de la rupture du contrat de travail.

Quelles sont les indemnités prévues ?

Une fois que le contrat de travail est rompu, le salarié perçoit des indemnités. Selon l' article L1237-13 du Code du travail, l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement.

Les indemnités prévues en cas de licenciement économique

L'indemnité de licenciement économique est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié, et des **salaires bruts** perçus par le salarié. Elle ne doit pas être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire, par année d'ancienneté, jusqu'à 10 ans
- 1/3 de mois de salaire, par année d'ancienneté, au-delà de 10 ans

Le salaire pris en compte est déterminé soit en calculant la moyenne mensuelle des **12 derniers mois**, soit en calculant le 1/3 des 3 derniers mois.

En plus de l'indemnité légale de licenciement économique, le salarié peut percevoir :

- Une indemnité de congés payés
- Une indemnité compensatrice de préavis

L'indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle est calculée de la même manière que l'indemnité de licenciement. Elle prend en compte l'ancienneté du salarié, ainsi que la rémunération brute du salarié.

Ainsi, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être **supérieure à** :

- 1/4 de mois de salaire, par année d'ancienneté, pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire, par année d'ancienneté, au-delà de 10 années

Le salarié peut **négocier** le montant de son indemnité de rupture conventionnelle, afin

© 2023 LEGALPLACE SAS

de bénéficier d'un montant plus élevé.

Voir aussi : La rupture conventionnelle SYNTEC

FAQ

Quels sont les trois types de licenciement ?

L'employeur peut licencier un salarié pour motif disciplinaire (pour faute), motif non disciplinaire ou motif économique.

Quel type de licenciement ouvre droit au chômage ?

Le licenciement permet de bénéficier du chômage, y compris lorsqu'il s'agit d'une faute grave ou lourde commise par le salarié.

Quel intérêt pour l'employeur d'accepter une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle se montre plus avantageuse pour l'employeur. Cette solution permet de rompre le contrat de travail à l'amiable. La procédure à suivre pour une rupture conventionnelle est moins lourde que pour un licenciement économique de plus de 10 salariés.

© 2023 LEGALPLACE SAS