

Le licenciement pour motif économique

L'association qui rencontre certaines difficultés d'ordre économique peut se retrouver dans la nécessité de se séparer d'un ou plusieurs de ses salariés. C'est un type de licenciement qui ne tient pas à la personne du salarié. Il peut être individuel ou collectif. Voici en détail comment y procéder et les obligations à respecter.

Qu'est-ce que la condition essentielle du motif économique de licenciement ?

LE MOTIF ECONOMIQUE :

L'employeur qui envisage de supprimer certains emplois au sein de l'association doit se reposer sur l'un des 4 motifs suivants afin de rentrer dans le cadre de la procédure du licenciement pour motif économique :

Difficultés économiques

Elles doivent être présentes au sein de l'association depuis plusieurs mois et ne pas être simplement épisodiques. Il doit s'agir de difficultés suffisamment importantes et durables pour mettre en péril le fonctionnement de l'association. Ces difficultés économiques doivent avoir des conséquences sur l'emploi.

Important : les difficultés économiques doivent s'apprécier au moment de la décision de licencier et au niveau de l'ensemble de l'activité de l'association.

Exemples de difficultés économiques :

- *Endettement considérable sur plusieurs années*
- *Difficultés conséquentes au niveau de la trésorerie*
- *Etc.*

Réorganisation de l'association

Autrement dit, il s'agit de démontrer qu'une réorganisation de l'association est nécessaire car celle-ci connaît un déséquilibre financier dans sa globalité. L'existence de l'association doit être menacée : les difficultés doivent être prévisibles, et non nécessairement déjà présentes, et à venir si l'employeur ne procède pas à la réorganisation de l'association. Cette réorganisation peut conduire à procéder à des licenciements économiques.

Comment le risque de difficultés financières est-il caractérisé ?

- Il doit être réel
- Il doit reposer sur des éléments objectifs

- Il doit concerner l'activité de l'association dans son ensemble

Changements technologiques

Les changements technologiques qui ont des conséquences importantes quant au maintien de certains postes au sein de l'association sont des motifs pour que soit mis en place une procédure de licenciement économique.

L'employeur doit cependant respecter son obligation d'adaptation et éventuellement de formation des postes liées aux évolutions de l'emploi.

Cessation d'activité

Pour être un motif de licenciement économique, la cessation de l'activité de l'association doit être totale et définitive.

LES CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Si l'employeur justifie de l'un des motifs ci-avant énoncés, alors il sera en capacité de procéder : à la suppression de l'emploi, à la modification du contrat de travail ou encore à la transformation de l'emploi.

Modification du contrat de travail

L'association qui rencontre des difficultés économiques ou un autre des motifs justificatifs du licenciement économique peut proposer à un salarié la modification de son contrat de travail. Dans la majorité des cas, il s'agira d'une baisse du temps de travail du salarié ou encore d'une diminution de sa rémunération.

Si le salarié accepte la modification de son contrat de travail, alors il n'y a pas de licenciement à mettre en place. Dans l'hypothèse où le salarié refuse cette modification : l'employeur pourra envisager le licenciement pour motif économique, sous réserve de justifier d'un motif valable. Attention : le refus du salarié n'est pas un motif du licenciement.

Transformation de l'emploi

Il s'agit d'un changement de nature du poste. Si le salarié ne parvient pas à s'adapter à la transformation de son poste, alors l'employeur est en droit de mettre en place la procédure de licenciement économique, s'il prouve qu'il a respecté son obligation d'adaptation.

Suppression de l'emploi

La suppression de l'emploi d'un salarié ne doit pas être assimilée à la simple suppression de certaines tâches que celui-ci effectuait. En effet, l'emploi doit totalement être supprimé, ce qui aura pour conséquence directe la mise en place de la procédure pour licenciement économique.

Attention : il est fortement déconseillé d'attribuer les missions d'un salarié licencié à une personne qui intervient bénévolement au sein de l'association = risque de requalification en contrat de travail. De même, cet emploi ne peut pas recréer le même emploi, à la suite de sa suppression, en CDI ou conclure des CDD successifs.

Quelles sont les obligations préalables que l'employeur doit respecter ?

LA FIXATION DE L'ORDRE DES LICENCIEMENTS :


Dans le cas d'un licenciement économique collectif, l'employeur qui licencie pour motif économique doit procéder à l'établissement d'un ordre dans les licenciements potentiels. L'association va fixer cet ordre selon des critères légaux ou conventionnels. Le salarié est en droit de demander quels sont ces critères.

Le Code du travail prévoit que ces critères doivent prendre en compte notamment :

- Les charges de famille du salarié, en particulier le cas des parents isolés
- L'ancienneté du salarié au sein de l'association
- Les salariés dont la situation sociale rend leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (personnes handicapées et salariés âgés notamment)
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

D'autres critères objectifs peuvent être ajoutés par l'employeur, tout en tenant obligatoirement compte de ceux-ci.

Une fois les critères déterminés, l'employeur est libre de décider de l'importance qu'il va donner à chacun d'entre eux. Il s'agira concrètement de procéder selon un système de points attribués à chacun des critères.

 **Bon à savoir** : le salarié qui le souhaite peut demander à l'employeur, dans un délai de 10 jours à compter de la notification de son licenciement, quel a été l'ordre des licenciements qui a été retenu. L'employeur a alors lui-même 10 jours pour y répondre.

L'OBLIGATION D'ADAPTATION ET DE RECLASSEMENT :

Avant de procéder au licenciement économique, l'association devra respecter une obligation d'adaptation et une obligation de reclassement.

- Pour l'**obligation d'adaptation**, l'employeur doit adapter le poste des salariés et leur faire suivre les formations nécessaires, à la suite de l'évolution de l'emploi. En l'absence de formation, l'employeur prend le risque de voir le licenciement considéré comme sans motif.

- En ce qui concerne **l'obligation de reclassement**, l'employeur qui envisage le licenciement doit proposer au salarié concerné de rechercher pour lui un emploi disponible relevant de la même catégorie ou équivalent ou, si ce n'est pas possible, un emploi relevant d'une catégorie inférieure. Le salarié est prioritaire pour ces emplois.

Les offres de reclassement sont faites par écrit et précisément au salarié pour être sérieuses : intitulé et description du poste ; nom de l'employeur ; type de contrat de travail ; localisation ; rémunération ; classification ; critères de départage entre les salariés en cas de candidatures multiples ; délai de réponse.

Il est prévu pour les associations faisant parties d'un réseau que cette obligation de reclassement s'effectue dans les associations du groupe « dont l'organisation, les activités, ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel ».

Il est possible que l'association ne puisse pas procéder à une proposition de reclassement : l'employeur devra être en mesure de prouver cette impossibilité pour éviter que le licenciement soit considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié n'est pas obligé d'accepter la proposition de reclassement : s'il accepte la proposition, un avenant au contrat de travail est établi ; s'il refuse expressément, alors l'association continue la procédure de licenciement ; s'il ne répond à l'issue du délai de réflexion, il est réputé avoir refusé le reclassement et la procédure de licenciement continue.

Quelle est la procédure à respecter ?

ETAPE 1 : CONVOCATION A L'ENTRETIEN PREALABLE

L'employeur envoie au(x) salarié(s) concerné(s) une **convocation à un entretien préalable** au licenciement. La convocation est envoyée par LRAR ou par remise en main propre contre décharge.

Contenu : objet ; date et heure ; lieu ; possibilité pour le salarié d'être assisté par une personne de son choix, soit qui appartient au personnel de l'association, soit un conseiller de salarié inscrit sur liste (inspection du travail ou mairie de la commune de l'association).

Délais à respecter avant la tenue de l'entretien :

- Si la convocation est envoyée en LRAR : minimum **8 jours ouvrables** (délai conseillé pour tenir compte du délai d'acheminement de la lettre par la Poste)
- Si la convocation est remise en main propre : minimum **5 jours ouvrables** (délai légal)

ETAPE 2 : ENTRETIEN PREALABLE

Durant l'entretien, l'employeur explique au salarié les motifs qui conduisent à envisager le licenciement et le salarié peut poser des questions. Le salarié doit être informé de la possibilité pour lui de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

- 💡 Le CSP : Ce dispositif concerne les salariés qui ont au moins 1 an d'ancienneté. Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé. Il prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Des mesures d'accompagnement peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de


travail en entreprise. Le salarié bénéficie d'un délai de réflexion de 21 jours à compter de l'entretien préalable.

Informations sur ce dispositif : [En savoir plus](#)

ETAPE 3 : ACCEPTATION OU NON DU CSP PAR LE SALARIE

Cas où le salarié accepte le CSP durant le délai de réflexion

Dans ce cas, la rupture du contrat de travail est effective à la date d'expiration du délai de 21 jours.

 **Bon à savoir** : il est vivement conseillé de formaliser à l'écrit la rupture du contrat en précisant les motifs du licenciement économique (même si le salarié a déjà été informé sur ce point par l'employeur lors de la proposition du CSP), le rappel de la priorité de réembauche.

L'employeur doit envoyer le dossier d'adhésion au CSP à Pôle Emploi.

Conséquences financières : L'employeur devra ensuite verser au salarié **l'indemnité de licenciement**.

Il devra aussi contribuer au **financement du CSP** : versement à Pôle Emploi d'une somme (maximum égale à 3 mois de salaire) égale à l'indemnité compensatrice de congés payés (si le salarié a minimum 1 an d'ancienneté), que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié du CSP. Cette somme est majorée de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires salariales et patronales.

Cas où le salarié refuse le CSP durant le délai de réflexion

Dans ce cas, l'employeur adresse au salarié la notification du licenciement, la procédure se poursuit classiquement. Le salarié peut effectuer un préavis.

Cas où le salarié ne donne pas de réponse à l'issue du délai de réflexion

Si le salarié ne donne pas de réponse, il sera considéré comme refusant le CSP à l'issue du délai de 21 jours. Dans ce cas, le licenciement se poursuivra comme dans la situation précédente.

ETAPE 4 : ENVOI DE LA LETTRE NOTIFIANT LE LICENCIEMENT

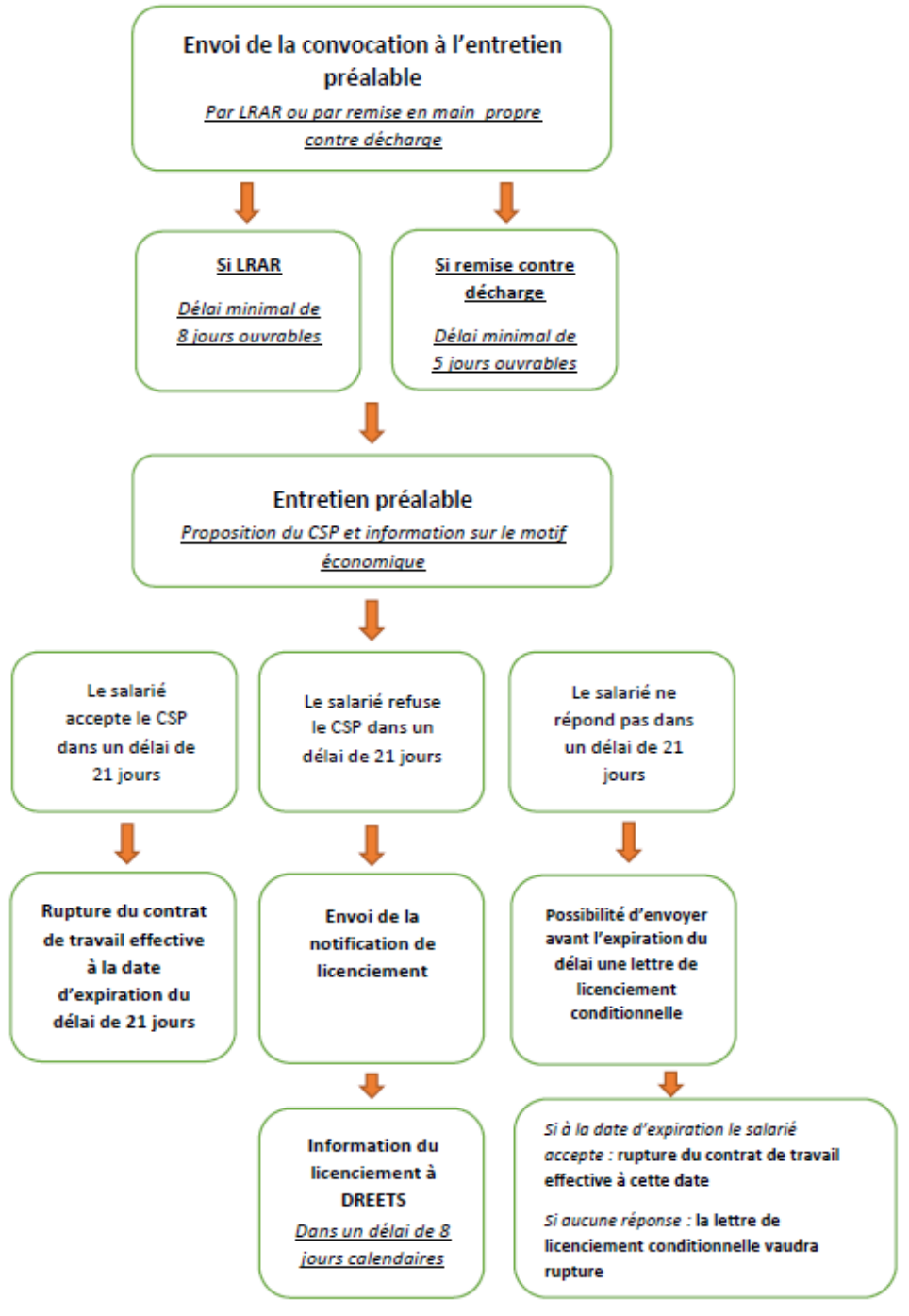
L'employeur adresse (par LRAR ou remise en main propre contre décharge) au salarié une lettre lui notifiant son licenciement, laquelle contient au moins les éléments suivants :

- Les **motifs économiques** invoqués par l'employeur
- La possibilité de bénéficier d'une **priorité de réembauche** pendant 1 an à dater de la rupture du contrat de travail et les conditions de sa mise en œuvre.

Le salarié a 15 jours à la suite de la notification du licenciement pour faire une demande de précision du motif à l'employeur. L'employeur a ensuite 15 jours pour répondre dès réception de la demande.

Licenciement économique

RAPPEL DES DELAIS ET RECAPITULATIF DES ETAPES DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE



POUR ALLER PLUS LOIN

Contactez un conseiller

06 03 29 40 90

conseils-francilien@profession-sport-loisirs.fr