

LES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES DE MOINS DE 10 SALARIÉS EN MOINS DE 30 JOURS

Temps de lecture : 3 minutes

En ces temps troublés, la tentation pour certains employeurs de procéder à des licenciements en évitant un Plan de Sauvegarde de l'Emploi peut être forte. Les élus devront être vigilants sur le nombre et la période (moins de 10 sur 30 jours).

Dans le cas d'un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours dans une entreprise de plus de 50 salariés, le CSE doit être consulté sur le projet et a un mois pour rendre son avis. Le délai court à partir de la première réunion. Il s'agit bien d'une consultation (avis à rendre par le CSE) et non pas d'une simple information. Mais nous ne sommes pas dans le cadre d'un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi** (réservé au plus de 10 licenciements) donc pas beaucoup de place à la négociation.

Pour autant, le CSE devra se positionner.

Trois axes de réflexion :

- Les raisons des licenciements ;
- Les mesures d'accompagnements ;
- Que se passe-t-il pour ceux qui restent ?



1. Les raisons des licenciements

Au préalable, il faut positionner l'entreprise et le groupe en termes de marché et de moyens financiers.

Le marché (les clients) doit justifier la raison économique des licenciements. S'il y a peu de chance que cette raison soit remise en cause par un tribunal, surtout depuis les Ordonnances Macron et la crise du Covid, il ne faut pas négliger ce point, car il pourra servir en cas de procédure individuelle, notamment si les licenciements concernent des IRP.

En ce qui concerne les moyens financiers de l'entreprise (ou du groupe), ce point est fondamental, car il déterminera le montant des mesures d'accompagnements (y compris les indemnités).

Pour rappel, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter les licenciements.

Des mesures de reclassement doivent être envisagées.

Pour éviter cette situation, le CSE pourrait proposer :

- La mise en œuvre d'un accord **Activité Partielle Longue Durée**.
- Ou encore, sans qu'il y ait un accord, l'entreprise pourrait demander le chômage partiel. Pas d'engagement de l'employeur de ne pas licencier, celui-ci pourra donc faire des licenciements après si les choses ne s'arrangent pas.

En tout cas, par ces solutions, l'employeur chercherait à sauver les emplois : la mise en place d'un accord ou de chômage partiel éviterait le licenciement.

Il faut formaliser ces propositions lors du prochain CSE ou par mail à la direction (en l'absence de prochaine réunion). L'employeur devra justifier son refus. Enfin, il faut demander les économies envisagées grâce aux licenciements. Cela pourrait relativiser l'urgence des mesures par rapport aux fonds propres de l'entreprise ou du groupe.

2. Les moyens d'accompagnement des personnes licenciées

La loi prévoit que pour les licenciements économiques, l'employeur ne puisse pas choisir les personnes à licencier. Il doit déterminer les catégories professionnelles concernées par le licenciement. À défaut, cela ressemblerait à un licenciement ciblé d'autant plus si les critères d'ordre reprennent essentiellement des critères de spécialisations (qualité professionnelle) et d'ancienneté importants : dans ce cas, le choix se ferait par la direction ce qui est illégal. Là aussi, il faut formaliser en CSE.

Il paraît légitime de demander un budget de formation et une supra légale. Par ailleurs, dans les groupes d'au moins 1 000 salariés, l'employeur doit proposer aux salariés dont il envisage le licenciement, un congé de reclassement pour lui permettre de bénéficier d'actions de formation et les prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherches d'emploi. Pendant ce congé (durée à négocier), le salarié continue de percevoir une partie de sa rémunération (à négocier sur le montant et la durée). Attention, les mesures d'accompagnements pourraient servir de référence à l'avenir pour un prochain PSE.

3. Que se passe-t-il pour ceux qui restent ?

Les directions négligent souvent cet aspect-là : « aucun impact en matière d'hygiène et de sécurité au travail ». Pourtant, les personnes restantes vont « récupérer » l'intégralité du travail des personnes licenciées, Comment sera répartie cette charge de travail ?

De plus, lors des CSE, il faut évoquer le climat dans lequel les salariés de l'entreprise vont vivre : Ils seront confrontés au « **syndrome du survivant** ».

Pour celui qui va partir, cela peut être une situation très difficile à vivre. Il va devoir rechercher un emploi en pleine crise économique, il pourra même y avoir des situations personnelles très compliquées : les mesures d'accompagnements doivent être à la hauteur du préjudice subi (pour les indemnités surtout).

Pour ceux qui restent, cela ne va pas être facile non plus. Ils peuvent se demander pourquoi ils n'ont pas fait partie du licenciement et surtout s'ils ne seront pas les prochains. Il va donc y avoir un climat très lourd qui ne va pas favoriser les conditions de travail.

Rappelons que **les élus peuvent se faire assister d'un expert-comptable**, mais pour ce type de licenciement (moins de 10 sur 30 jours), ce serait **dans le cadre de l'expertise libre**. Les frais sont à la charge du budget de fonctionnement.

Pour autant, cela ne doit pas être un frein et même en l'absence de moyen, nous encourageons les élus à nous contacter pour les aider.

Jean-Marc LENGART
Président d'Explicite
Expert-comptable
jm.lengart@explicite-cse.fr
06 03 16 13 70