

Licenciement économique : comment votre entreprise peut vous aider à rebondir

La crise sanitaire et le confinement ont déjà provoqué des défaillances d'entreprises et des licenciements. Et le début de l'année 2021 ne devrait pas inverser la tendance. Pour aider leurs salarié·e·s à retrouver rapidement un emploi, les employeurs peuvent proposer des solutions pour se former, se reconverter ou créer son entreprise .

Temps de lecture : minute

10 novembre 2020

Le deuxième confinement devrait plomber l'économie française. Il y a quelques jours, Bercy a dit prévoir une baisse du PIB de 11 % en 2020, et les espoirs de reprise rapide en 2021 devraient attendre. Alors que depuis 2016, le taux de liquidations judiciaires parmi les défaillances s'était stabilisé au troisième trimestre autour de 67%, il a cette année bondi à plus de 75%.

Dans ce contexte, le gouvernement a maintenu certaines aides aux entreprises pour amortir le choc et éviter le maximum de licenciements. Mais pour éviter aux salarié·e·s concerné·e·s de rester sur le bord de la route et de passer par la case chômage, le gouvernement encourage les entreprises à mettre en place des dispositifs favorisant le retour à l'emploi. Certains sont obligatoires, d'autres dépendent des accords de branche du secteur, des effectifs de l'entreprise ainsi que du nombre de licenciements envisagés.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire pour les entreprises comptabilisant au moins 50 salarié·e·s qui projettent de licencier dix salarié·e·s ou plus sur une période d'un mois. L'ambition de ce dispositif est d'aider les employé·e·s remercié·e·s à retrouver le plus rapidement un poste, au sein de l'entreprise elle-même ou à l'extérieur de celle-ci. Il peut ainsi prendre différentes formes suivant la stratégie de l'entreprise (lancement d'une nouvelle activité pour rebondir) et ceux des intéressé·e·s. L'employeur peut ainsi proposer un reclassement interne en France sur des postes relevant de la même catégorie d'emploi ou des actions pour l'aider à retrouver un emploi dans une autre entreprise (réactivation du réseau, réalisation d'un CV, préparation aux entretiens). Un soutien peut également être apporté à ceux souhaitant créer leur propre entreprise. Dans ces les trois cas précités, les salarié·e·s pourront bénéficier de formations ou d'une validation d'acquis, par exemple.

Le contrat de sécurisation professionnelle

L'entreprise dans laquelle vous travaillez possède moins de 1000 collaborateurs·rices et n'est pas sous le coup d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ? Vous pourrez bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) en cas de licenciement économique. Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement individualisé visant à élaborer un parcours de retour à l'emploi propre à chaque salarié·e. Ce dernier bénéficiera de formations entrecoupées de période de travail afin de ne pas perdre le lien avec le monde du travail et d'acquérir de nouvelles compétences. L'acceptation du CSP entraîne la rupture du contrat avec son employeur.

Durant cette période d'accompagnement, l'employé·e justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie d'une allocation dont le montant équivaut à 75% de son salaire journalier de référence .



À lire aussi

DIF, CIF, CPF... Décryptage des droits à la formation des salariés du privé

Le congé de mobilité

Le congé de mobilité peut être proposé dès que la masse salariale dépasse les 300 employé·e·s. Celui-ci n'est cependant pas obligatoire et seul un accord collectif de gestion des compétences et des emplois réalisé avec les délégués du personnel peut obliger l'entreprise à le proposer. L'accord en question fixe la durée du congé, le montant des indemnités de licenciements versées, la rémunération octroyée si le congé de mobilité est supérieur à la durée du préavis ainsi que les actions de formation ou d'accompagnement proposées. Il est donc primordial de bien en prendre connaissance avant de donner son consentement. L'acceptation du congé de mobilité met fin au contrat avec l'employeur.

Débuté pendant la période de préavis, le congé de mobilité permet de réaliser des formations financées par son employeur ou d'entamer des démarches de création d'entreprise. Le choix des formations est étudié avec des experts, le but étant évidemment d'offrir des compétences

recherchées par les entreprises. Durant son congé, le salarié continue de percevoir la même rémunération qu'il avait avant son licenciement. Si la période de formation dure plus longtemps que la durée de son préavis, il touchera au moins 65% du salaire mensuel brut qu'il percevait au cours de la dernière année.

S'il n'a pas retrouvé un emploi à l'issue de son congé de mobilité, l'employé·e bénéficiera de droits au chômage.

Le congé de reclassement

Proposé par les entreprises de plus de 1000 salariés, le congé de reclassement ressemble beaucoup au congé de mobilité. D'une durée variable de 4 à 12 mois, il permet aux salarié·e·s licencié·e·s de bénéficier du soutien d'une cellule d'accompagnement à la recherche d'emploi qui les aide à trouver les formations les plus adaptées à leur évolution professionnelle. La cellule commence par réaliser un entretien d'évaluation et d'orientation avec les salarié·e·s concerné·e·s afin de définir le projet professionnel envisagé par le salarié·e ainsi que les actions à mettre en oeuvre pour le réaliser.

Si cela est nécessaire, un bilan de compétence est effectué. Le salarié·e pourra également bénéficier d'une validation des acquis de son expérience (VAE). En contrepartie de cet accompagnement, il s'engage à participer à toutes les actions proposées par la cellule d'accompagnement visant à faciliter son retour à l'emploi. S'il trouve des offres d'emploi temporaire durant sa période d'accompagnement, celle-ci est suspendue et reprend à la fin de son CDD ou de son contrat de travail temporaire.

Le congé de reclassement débute pendant le préavis, que le salarié est donc dispensé d'exécuter. Si la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme du préavis est reporté jusqu'à la fin du congé. Au cours de cette période, l'employé·e est indemnisée à hauteur

de 65% de sa rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou 85% du SMIC.

L'entreprise n'est cependant pas obligée de proposer ce type de congé si le salarié a déjà accepté un congé de mobilité ou si l'entreprise fait l'objet d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Si être licencié·e pour des raisons économiques est toujours compliqué à vivre, cette période peut parfois être l'occasion de se former pour rebondir et commencer à écrire une nouvelle de sa carrière professionnelle.

Article écrit par Anne Taffin