

Ordre des licenciements

Le CSE peut aussi débattre des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements. Ils sont définis par la branche ou à défaut par la loi (art. L1233-5 du CT), le principe étant que les salariés avec des enfants à charge, les parents isolés, ceux qui auraient le plus de mal à retrouver un emploi en raison de leur âge ou d'un handicap, ceux ayant le plus d'ancienneté et les plus compétents (qualité professionnelle appréciée par catégorie) partent en dernier. Mais il est possible de pondérer ces critères.

Cela ne doit pas conduire à n'en retenir qu'un seul, tel que les qualités professionnelles, au détriment des autres. Le sujet, éminemment sensible, est aussi potentiellement conflictuel.

Le salarié peut demander à son employeur de lui communiquer les critères retenus par lettre recommandée avec avis de réception, dans les 10 jours suivant la cessation effective du travail.

Si l'employeur ne les a pas respectés, le salarié qui a subi un préjudice a la possibilité de réclamer des dommages et intérêts.

Ceux-ci peuvent être élevés s'il a été licencié à la place d'un autre. Mais son départ ne sera pas annulé.

Une fois licenciés, les salariés de PME n'ont pas d'accompagnement particulier à attendre de leur employeur.

Sa seule obligation est de les informer sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qu'ils peuvent signer avec Pôle emploi (ils ont 21 jours pour se décider).

S'ils acceptent, ils bénéficient d'un accompagnement et d'une meilleure indemnisation.

En contrepartie, ils renonceront à l'indemnité compensatrice de préavis, qui est alors versée à l'Unedic. S'ils ont la quasi-assurance de retrouver vite un emploi, ils n'y ont pas intérêt.