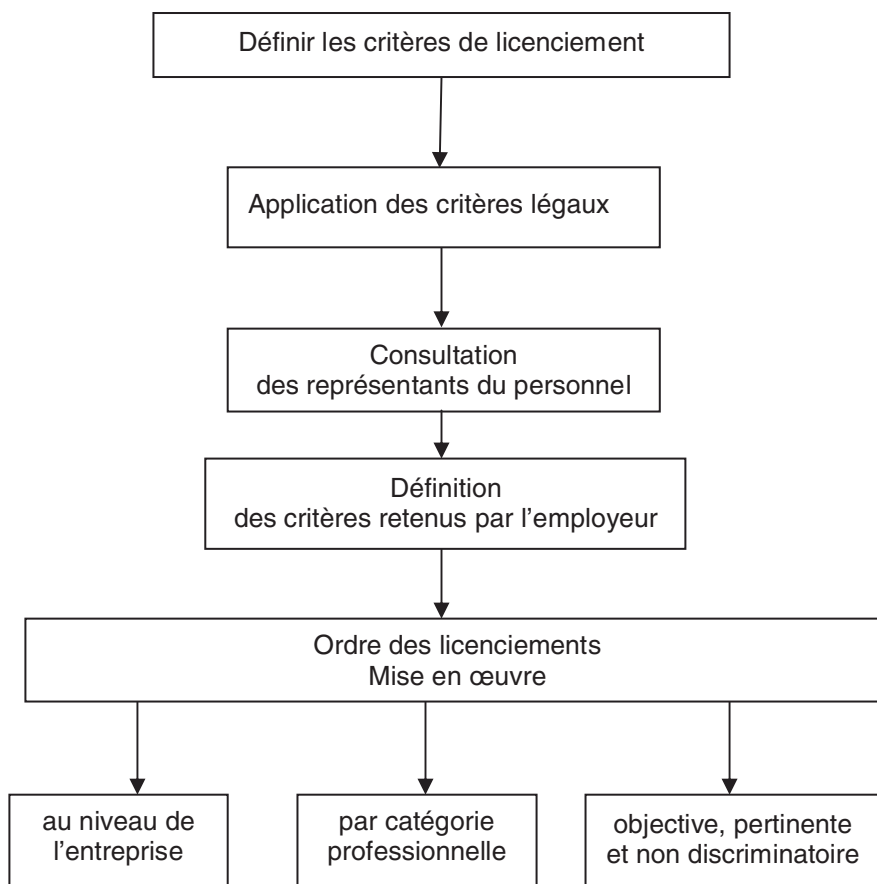


Définir l'ordre des licenciements économiques

Référence Internet
GPB.11.110

En cas de licenciements économiques, il convient d'opérer des choix afin de savoir quels salariés seront licenciés en priorité. Pour que le licenciement soit le plus objectif possible, la loi impose à l'employeur de respecter un ordre des licenciements établi selon certains critères.

Comment définir l'ordre des licenciements économiques ?



Détails de la procédure

• Pour quel type de licenciement devez-vous respecter un ordre ?

Vous devez respecter un ordre des licenciements, établi à partir de certains critères, lorsque le motif de licenciement est économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou collectif.

Vous devez mettre en œuvre les critères retenus pour l'ordre des licenciements à partir du moment où des licenciements sont décidés. Ce qui exclut les mesures n'entraînant pas la rupture des contrats de travail, telles que des mises à la retraite ou des reclassements.

Les règles relatives à l'ordre des licenciements ne s'appliquent pas lorsque le licenciement concerne tous les salariés d'une même catégorie professionnelle ou le seul salarié de l'entreprise.

• Les critères à prendre en compte

Vous devez respecter, après consultation des représentants du personnel, quatre critères légaux :

- les charges de famille (parents isolés, etc.) ;
- l'ancienneté ;
- les caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle difficile (âge, handicap, etc.) ;
- les qualités professionnelles.

Notez-le

Le salarié peut, par lettre recommandée avec accusé de réception et dans les 10 jours qui suivent son départ de l'entreprise, demander à être informé des critères retenus. L'employeur doit alors lui répondre par écrit dans les 10 jours qui suivent la réception de la demande.

• La mise en œuvre des critères

Il existe deux niveaux de mise en œuvre :

- au niveau de l'entreprise : l'ordre des licenciements doit être appliqué dans le cadre de l'entreprise prise dans son ensemble et non au niveau du groupe, de l'établissement ou d'un service particulier ;
- par catégorie professionnelle (ouvriers, ETAM, cadres) : les critères doivent être appréciés par catégorie professionnelle, c'est-à-dire pour l'ensemble des salariés qui exercent des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Vous ne pouvez pas fractionner les catégories professionnelles en différentes équipes. Ainsi, les salariés dont le poste est supprimé ne sont pas nécessairement ceux que l'ordre des licenciements a désignés. L'employeur peut être amené à conserver un salarié dont le poste est supprimé et à en licencier un autre dont le poste est maintenu.

Enfin, la mise en œuvre des critères doit être objective, pertinente et non discriminatoire.

Exemples :

Est coupable de discrimination l'employeur qui :

- ne prend en compte que la nationalité, les droits à la retraite ou la maternité ;
- ne retient que la situation des salariés handicapés ou en arrêt de travail.

• Les sanctions en cas d'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements

En cas d'absence de réponse à la demande du salarié, vous lui devrez réparation du préjudice causé. Cette réparation pourra éventuellement se cumuler avec celle résultant d'un défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement. Le salarié aura dans ce cas droit à une double indemnité : pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour défaut de communication des critères de l'ordre des licenciements.

Acteurs

L'employeur, les salariés, les représentants du personnel, le conseil de prud'hommes

Conseils

• N'hésitez pas à privilégier un des critères légaux ou à en ajouter d'autres

Vous pouvez privilégier l'un des critères légaux à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères. Aux 4 critères légaux, l'employeur peut ajouter d'autres critères, par exemple, la formation et l'expérience professionnelle liées aux activités et besoins de la société ou le montant des rémunérations.

• Pensez à consulter les représentants du personnel

En l'absence de dispositions conventionnelles relatives aux critères de licenciement, les représentants du personnel doivent être consultés lorsque l'employeur définit les critères pour fixer l'ordre des licenciements. En cas de manquement à cette obligation, vous vous exposez aux sanctions pénales pour délit d'entrave (1 an d'emprisonnement et 3.750 euros d'amende).


les + Internet

• Modèles téléchargeables

Mod.1966 – Licenciement économique : lettre d'énonciation des critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements

• Pour aller plus loin sur le sujet

GPB.11.020 – Le motif économique de licenciement

 **Saisissez la Référence Internet GPB.11.110 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder :**

- aux mises à jour de cette fiche
- à la rubrique « Pour aller plus loin sur le sujet »
- aux Modèles téléchargeables
- aux Références aux textes officiels

Schémas et tableaux commentés pour la gestion du personnel du BTP

En un clin d'oeil, découvrez la marche à suivre pour faire face à chacune des situations de gestion du personnel dans le BTP.



Vos avantages

- Vous disposez d'une vue d'ensemble des procédures et spécificités du BTP à appliquer pour gérer votre personnel
- Vous êtes guidé simplement, de manière visuelle et synthétique pour aller à l'essentiel
- Vous prenez vos décisions vraiment rapidement et en toute fiabilité

Les fiches pratiques

Allez à l'essentiel grâce à des schémas et des tableaux commentés qui synthétisent la réglementation sociale et les particularités du BTP

250 fiches qui traitent de cas concrets de gestion du personnel issus du terrain. En un recto (schéma ou tableau) et un verso (commentaires et conseils associés) chaque fiche présente la marche à suivre pour respecter les procédures et spécificités du BTP. Vous visualisez simplement et rapidement toutes les informations essentielles pour prendre vos décisions en toute sécurité.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Moteur de recherche par mots-clés. Modèles personnalisables et imprimables. Liens hypertextes vers les articles du Code du travail cités dans les fiches.
- Support papier : 1 ouvrage broché. Édition annuelle. Format 21 X 29,7 cm. Environ 400 pages. Index détaillé de 1.670 mots-clés.

Les modèles personnalisables

Des outils pratiques pour passer à l'action

A votre disposition, plus de 200 modèles utiles pour la gestion de votre personnel intégrant les spécificités du BTP (lettres, contrats, certificats, formulaires, etc.). Indispensable pour ne pas faire d'erreur et gagner du temps, vous téléchargez le modèle sur votre espace abonné, puis vous le personnalisez depuis votre traitement de texte. Il suffit ensuite d'imprimer directement le document final.

- @ Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Format Word, Excel ou PDF selon les documents. Mises à jour directement intégrées dans les modèles.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres...

@ Support Internet

Support papier

[Voir la fiche produit en ligne](#)

SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

- Partie 01 - Les embauches et les contrats aidés
- Partie 02 - La rédaction des contrats de travail
- Partie 03 - Le temps et la durée de travail
- Partie 04 - Les conditions de travail et les modifications du contrat de travail
- Partie 05 - La discipline dans l'entreprise
- Partie 06 - Les absences, congés, accidents et maladies
- Partie 07 - La formation professionnelle
- Partie 08 - La rémunération et les cotisations
- Partie 09 - La santé et la sécurité au travail
- Partie 10 - Les obligations de l'employeur
- Partie 11 - Le départ des salariés
- Partie 12 - Les élections professionnelles
- Partie 13 - Les représentants du personnel
- Partie 14 - Les relations collectives
- Partie 15 - Le droit, la législation du travail et son contrôle

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Les fiches pratiques	@	@
Les mises à jour	@	@
Les modèles personnalisables	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix	239 € HT	219 € HT
Référence	GPBE	GPBW

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 19 € HT/mois.


TISSOT
éditions

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Schémas et tableaux commentés pour la gestion du personnel du BTP

Cochez votre choix :

	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
<input type="checkbox"/> Offre DUO Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : les fiches pratiques (édition annuelle), les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux fiches pratiques (mises à jour trimestrielles), aux modèles personnalisables à télécharger et aux articles du Code du travail cités dans les fiches.	GPBE	239,00	7,50	35,00	281,50	318,76
<input type="checkbox"/> Offre Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux fiches pratiques (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix, aux modèles personnalisables à télécharger et aux articles du Code du travail cités dans les fiches.	GPBW	219,00	—	35,00	254,00	303,78

Votre mode de paiement :

- Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)
 Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale* : Civilité* : M. Mme Mlle

Nom* : Prénom* :

E-mail* : Fonction* :

Adresse de facturation* :

Code postal* : Ville* :

Adresse de livraison (si différente) :

Code postal : Ville :

Tél.* : Fax :

Effectif : N° SIRET : Code N.A.F. :

Commentaires :

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2010. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.

**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.

Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

**Pour tout renseignement, notre service client
est à votre disposition au :
04 50 64 08 08**

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr
SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953



www.editions-tissot.fr