

## Article 18 – Licenciements collectifs

---

En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et des charges de famille, cette ancienneté étant majorée d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au-dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même lieu géographique. A cet effet, chaque entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

La proposition de réengagement est effectuée par l'employeur dès qu'une vacance de poste existe dans un emploi devenu disponible et compatible avec la qualification du salarié licencié.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant adhéré à une convention de conversion mentionnée à l'article L. 322-3 du code du travail et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant adhéré à une convention de conversion mentionnée à l'article L. 322-3 du code du travail et ayant plus de 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement.

Si, dans le délai de 1 mois après la réception de la proposition de réengagement, l'intéressé refuse l'emploi proposé ou ne donne pas suite, il perd de ce fait sa garantie.

Le réengagement prend effet après expiration du préavis dû par l'intéressé à son dernier employeur.

Le salarié ainsi engagé conserve le bénéfice des avantages individuels acquis au moment de son licenciement.