



FOIRE AUX QUESTIONS SALARIÉS AIGLE AZUR ET XL AIRWAYS



Vous êtes salariés de la compagnie Aigle Azur ou XL AIRWAYS, suite à la liquidation judiciaire de la compagnie qui vous employait, vous êtes soumis à la procédure de licenciement économique pour liquidation judiciaire.

Vous vous posez des questions sur la procédure de licenciement économique à laquelle vous êtes confrontés.

Le présent document vous apporte des réponses aux interrogations qui sont les vôtres dans cette procédure de licenciement.

Qu'est-ce que le licenciement économique pour liquidation judiciaire ?

Lorsqu'une **entreprise est mise en liquidation judiciaire à la suite d'une décision de justice**, elle est amenée à se séparer de ses salariés.

Le licenciement alors mis en œuvre judiciaire est un licenciement pour motif économique pour liquidation judiciaire.

Licenciement économique quelles conséquences pour le salarié ?

En votre qualité de salarié d'une entreprise en liquidation judiciaire vous bénéficiez d'une **garantie appelée couramment « super privilège »**. Cela signifie que cette garantie vous permet de passer devant les autres créanciers tels que les fournisseurs et le Trésor public.

Quel est le sort de vos salaires et créances salariales ?

En tant que salarié, vous n'avez pas à déclarer vos créances. Par contre, il faut veiller à demander l'inscription de celles-ci au liquidateur. Cette étape est importante puisqu'elle permet de constituer les relevés des créances salariales de l'entreprise qui vous seront payées.

Concrètement, le paiement des créances salariales est assuré soit par l'entreprise, si elle dispose des fonds nécessaires, soit par l'AGS (**A**ssociation pour la **g**estion du **r**égime de **G**arantie des **c**réances des **S**alariés).

Les créances salariales sont présentées dans la pratique à l'AGS dans les 10 jours qui suivent l'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire.

Quelles sont les créances couvertes par les AGS ?

En pratique les AGS couvrent l'ensemble des créances salariales, notamment :

- Les rémunérations de toute nature dues aux salariés ou aux apprentis de l'entreprise.
- Les indemnités dues lors de la rupture du contrat de travail.
- L'intéressement et la participation salariale.
- Les indemnités allouées aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- Les indemnités liées au départ à la retraite.

Attention : la garantie des salaires est tout de même plafonnée en fonction de l'ancienneté du contrat de travail au jour de la procédure collective.

< 6 mois	Plafond 4 = 54 032 €
6 mois à 2 ans	Plafond 5 = 67 540 €
> 2 ans	Plafond 6 = 81 048 €

Plafonds 2019 : Sources UNEDIC

Comment est mis en œuvre le licenciement pour liquidation judiciaire ?

➤ La procédure du licenciement pour liquidation judiciaire

La procédure du licenciement pour liquidation judiciaire est plutôt rapide.

Dans les 15 jours qui suivent le jugement, le liquidateur prononce librement les licenciements économiques des salariés de l'entreprise.

Le licenciement pour liquidation judiciaire doit **respecter certaines règles pour être valable**. Il entre dans le cadre du licenciement pour motif économique à **procédure simplifiée**.

Le tribunal en charge de la liquidation judiciaire de l'entreprise désigne **un juge-commissaire, un liquidateur judiciaire et un représentant des salariés**.

Le liquidateur judiciaire agit à la place du gérant de l'entreprise et effectue toutes les démarches administratives. Le liquidateur n'a pas à obtenir l'autorisation du juge-commissaire pour procéder aux licenciements économiques.

➤ Les étapes de la procédure ?

Le liquidateur doit :

*** Consulter les représentants du personnel préalablement aux licenciements.** Le procès-verbal de cette consultation doit être transmis à la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

*** Remettre aux salariés les documents de fin de contrat :** attestation de l'employeur, certificat de travail, solde de tout compte...

*** Inscrire les sommes dues aux salariés sur l'état des créances salariales :** salaires, congés payés, préavis, indemnités....

*** Notifier le licenciement par lettres recommandées** avec accusé de réception envoyées aux salariés : la liquidation judiciaire justifie à elle seule un licenciement économique et suffit comme élément de motivation.

Il vous est conseillé de vous rapprocher au plus tôt du liquidateur afin de lui signaler toute situation particulière afin qu'elle soit prise en compte lors de la rupture de votre contrat de travail.

A savoir : si vous êtes licenciés dans le cadre d'un licenciement économique pour cause de redressement ou liquidation judiciaire, votre employeur doit obligatoirement vous proposer **un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**.

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), de quoi s'agit-il ?

Le **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** est destiné aux salariés des entreprises visées par une procédure de licenciement économique.

Le but de ce contrat est d'offrir au **salarié licencié** un ensemble de mesures favorisant le **retour rapide à un emploi**.

Le CSP doit être proposé par toute entreprise de moins de 1000 salariés, ou **si la procédure de licenciement économique est engagée pour cause de redressement ou liquidation judiciaire**.

CSP quelles OBLIGATIONS pour L'EMPLOYEUR ?

L'employeur doit d'abord informer chaque salarié susceptible de **bénéficier du CSP**.

Il doit vous informer individuellement et par écrit, du **contenu du contrat de sécurisation professionnelle** et de la possibilité de pouvoir en bénéficier.

Un certain formalisme est requis : l'employeur doit vous remettre (contre récépissé) un document écrit d'information sur le CSP. La remise de ce document doit avoir lieu au cours de l'entretien préalable de licenciement (uniquement lorsque le licenciement pour motif économique prévoit un tel entretien).

A défaut d'entretien préalable, la remise s'effectue à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel (lorsque la procédure de licenciement économique prévoit la consultation des représentants), et le cas échéant, après la décision de validation du **plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**.

Le document remis porte mention :

- de la date de remise du document faisant courir le délai de réflexion ;

- du délai de 21 jours qui vous est imparti pour donner votre réponse ;
- de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation du CSP, votre contrat de travail est rompu.

En cas de « grand licenciement économique » (licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours) dans une entreprise dotée de représentants du personnel, la proposition doit être faite à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel (selon les cas, comité d'entreprise, délégués du personnel, ou Comité social et économique), **car dans ce cas les licenciements ne donnent pas lieu à entretien préalable.**

Si vous acceptez le CSP, votre contrat de travail est rompu de fait après l'expiration d'un délai de 21 jours de réflexion.

La rupture de votre contrat n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme un commun accord. **Vous aurez donc le statut, non pas de chômeur, mais de stagiaire en formation professionnelle.**

À savoir : vous n'avez pas de formalité à accomplir. Le liquidateur assure la transmission des documents nécessaires à pôle emploi.

Dans quelles conditions peut-on bénéficier du CSP ?

Le CSP est proposé aux salariés concernés par un licenciement économique et remplissant certaines conditions.

Le salarié doit d'abord justifier des conditions lui ouvrant droit au bénéfice de **l'allocation de retour à l'emploi (ARE)** plus communément appelée **indemnité chômage** ou **allocation chômage**.

Pour bénéficier du CSP, les salariés doivent :

- Justifier d'au moins 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées au cours des 28 derniers mois (ou des 36 derniers mois pour les salariés âgés de 53ans et plus) pour pouvoir bénéficier de l'ARE; ou disposer d'un reliquat de droit à l'ARE (c'est-à-dire avoir déjà eu un droit ouvert et n'avoir pas consommé l'intégralité des allocations) non déchu.
- Ne pas avoir atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein,
- Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage (métropole, Dom à l'exclusion de Mayotte, et collectivités d'outre-mer de Saint Pierre et Miquelon, Saint Barthélemy et Saint Martin),
- Etre physiquement apte à l'exercice d'un emploi. L'arrêt maladie, le congé de maternité ou encore la perception d'une pension d'invalidité ne font pas obstacle à l'adhésion au CSP. L'indemnisation est tout simplement décalée au terme de l'arrêt maladie ou du congé maternité.
- La perception d'une pension d'invalidité peut faire varier le montant de l'allocation (ASP).

Une fois ces conditions réunies, le salarié peut bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le salarié a le choix de pouvoir refuser ou bénéficier du CSP.

Choisir ou ne pas choisir le CSP, quelles conséquences ?

Vous disposez d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP :

- **En cas d'acceptation du CSP** (via le bulletin d'acceptation à remplir et signer), votre contrat de travail est rompu à l'expiration du délai de 21 jours. Le CSP commence dès le lendemain. Le fait d'accepter le CSP avant la fin du délai de réflexion ne modifie pas cette date.
- **En cas de refus du CSP ou d'absence de réponse** à l'issue du délai de réflexion, la procédure de licenciement pour motif économique se poursuit conformément aux règles prévues par le code du travail.

Quels sont les effets de l'acceptation du CSP ?

Choisir le CSP vous donne accès, globalement, à une meilleure situation qu'un licenciement économique classique.

En effet, **durant une période de 12 mois**, vous bénéficiez d'un suivi personnalisé par un conseiller référent de Pôle emploi.

La rupture de votre contrat n'est pas considérée comme un licenciement, mais comme un commun accord. **Vous aurez donc le statut, non pas de chômeur, mais de stagiaire en formation professionnelle.**

Vos allocations sont majorées, par rapport à un licenciement économique classique.

CSP, quelle indemnisation ?

Si vous acceptez le CSP, vous avez droit à différentes indemnisations :

Indemnités de rupture :

Vous percevrez l'ensemble des indemnités liées à la rupture du contrat de travail : indemnité compensatrice de congés payés, paiement d'un éventuel compte épargne temps, etc.

Avez-vous droit à indemnité de préavis ?

Si vous justifiez d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'acceptation du CSP, **VOUS NE PERCEVREZ PAS L'INDEMNITE DE PREAVIS si celle-ci ne dépasse pas 3 mois de salaire**. Son montant est versé par l'employeur à Pôle emploi au titre du financement du dispositif CSP ; **toutefois, si l'indemnité de préavis est supérieure à 3 mois de salaire, la part d'indemnité supérieure à ces 3 mois vous est reversée.**

Si vous ne justifiez pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise vous percevrez la totalité de votre indemnité de préavis.

CSP, quel est le montant de votre indemnisation ?

- **Pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise :**

Le montant de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) représente 75% du salaire journalier de référence (soit l'équivalent du salaire net). L'ASP ne peut pas être inférieure au montant de l'ARE que le bénéficiaire aurait perçu s'il n'avait pas adhéré au CSP.

Elle est versée pendant 12 mois maximum. Dans certains cas de reprise d'emploi, la durée du CSP peut être allongée de 3 mois supplémentaires maximum (15 mois en tout de date à date). Lorsque le CSP peut être prolongé, l'ASP continue à être versée, dans la limite du terme du dispositif.

- **Pour les salariées ne justifiant pas d'un an d'ancienneté dans l'entreprise :**

Le CSP ouvre droit au bénéfice d'une allocation de sécurisation professionnelle dont le montant et la durée correspondent à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'allocation de sécurisation professionnelle est versée dès le début du CSP, aucun différé ni délai d'attente ne s'applique.

CSP, quel accompagnement ?

Si vous bénéficiez du CSP, vous disposerez d'un suivi régulier, renforcé et personnalisé : entretiens, élaboration d'un Plan de sécurisation professionnelle (PSP), actions de formation, validation des reprises d'activité éventuelles répondant au projet de reclassement.

Dans certaines situations de reprise d'emploi, votre CSP pourra être prolongé de 3 mois maximum (soit 15 mois au total).

L'avantage du CSP réside aussi dans l'absence de délai de carence dans le versement de l'ASP. En effet, contrairement aux ARE où les premières indemnités sont versées à partir du 7^e jour (augmenté du nombre de jours de congés payés restant), **l'ASP est due dès le premier jour au salarié bénéficiant du CSP.**

Que se passe-t-il en cas de reprise d'activité du salarié pendant le CSP ?

Au cours du CSP, il est possible de réaliser des périodes d'activité professionnelle en entreprise sous certaines conditions.

Chaque période d'activité doit avoir une durée au moins égale à 3 jours et ne doit pas dépasser 6 mois.

Lorsque la reprise d'activité intervient à partir du 7^e mois de CSP, le dispositif peut être prolongé de la durée de l'activité reprise, dans la limite de 3 mois (soit 15 mois en CSP au total).

Selon le type de contrat et la durée de la période, la reprise d'activité peut interrompre le CSP et le versement des allocations, soit de manière définitive, soit de manière provisoire.

Quelles aides et primes en cas de reprise d'emploi du salarié durant le CSP ?

Si vous retrouver un emploi pendant votre CSP, vous pouvez bénéficier d'une indemnité différentielle de reclassement et de la prime de reclassement.

Comment est calculée l'indemnité différentielle de reclassement (IDR) ?

Lorsque le bénéficiaire du CSP retrouve, avant le terme du CSP, un emploi moins rémunéré que son emploi précédent pour un même nombre d'heures, il peut percevoir une indemnité différentielle de reclassement (IDR).

Son montant mensuel est égal à la différence entre 30 fois le salaire journalier de référence (SJR) ayant servi au calcul de l'allocation de sécurisation professionnelle et le salaire brut mensuel de l'emploi repris.

L'IDR est versée pendant 12 mois maximum, sous réserve que l'activité reprise ne cesse pas.

Comment est calculée la prime de reclassement ?

Lorsqu'une activité professionnelle est reprise avant la fin du 10^e mois en CSP dans le cadre d'un CDI, d'un CDD ou contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois, vous pourrez bénéficier d'une prime équivalente à 50% des droits à l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) qui lui restent au titre du CSP, à condition d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de votre licenciement économique.

La prime est versée en deux fois, la première à la reprise d'activité, la seconde 3 mois après si l'activité perdure.

La demande doit être faite dans les 30 jours suivant la reprise d'emploi.

Attention : la prime de reclassement ne peut pas se cumuler avec l'indemnité différentielle de reclassement pour un même emploi.

Quelle est votre situation au terme du CSP ?

Si au terme du CSP, vous êtes toujours à la recherche d'un emploi, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi. La procédure est simplifiée.

Quels sont vos autres droits ?

Pour mémoire, l'acceptation de la proposition du CSP ne prive pas le salarié du droit :

- De contester le bien-fondé ou la régularité de la rupture de son contrat de travail, dans le délai de 12 mois mentionnée dans la proposition de CSP (voir C. trav., art. L. 1233-67 ; Cass. soc., 14 avril 2010, n° 08-45.399 ; Cass. soc., 16 mai 2013, n° 11-28.494) ;
- De bénéficier de la priorité de réembauche (voir C. trav., art. L. 1233-45).

Que se passe-t-il en cas de refus du CSP

En cas de refus du CSP ou d'absence de réponse du salarié à l'issue du délai de réflexion de 21 jours, la procédure de licenciement pour motif économique se poursuit conformément aux règles prévues par le code du travail.

Le cas échéant, la lettre de rappel de la date d'expiration du délai de réflexion vaut notification du licenciement.

Vous serez alors indemnisé par Pôle emploi avec l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Dans ce cas vous pourrez bénéficier d'un préavis en fonction de votre ancienneté.

Quelle est la durée du préavis ?

La **durée de préavis** à effectuer en cas de licenciement varie **selon votre ancienneté**.

Quelle est la durée du préavis légal ?

Il y a ici concurrence entre le Code de l'aviation civile et le Code du travail.

Le Code de l'aviation civile prévoit pour le PNC un délai minimum d'1 mois et demi.

Le Code du travail prévoit :

- Si vous avez - de 6 mois d'ancienneté : la durée du préavis est définie dans la convention collective de votre entreprise (ou accord collectif ou usage).
- Si vous avez entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : la durée du préavis est de 1 mois.
- Si vous avez + de 2 ans d'ancienneté : la durée du préavis est de 2 mois.

Au nom de l'application de la clause la plus favorable au salarié :

- Le PNC ayant jusqu'à 2 ans d'ancienneté bénéficiera d'un préavis d'un mois et demi.
- Le PNC ayant plus de 2 ans d'ancienneté bénéficiera d'un préavis de 2 mois.

Quelle procédure de licenciement pour les salariés en contrat à durée déterminée ?

Que vous soyez en CDD, en **contrat d'apprentissage** ou en **contrat de professionnalisation**, la procédure de licenciement pour motif économique est identique.

Vous serez convoqué à un entretien préalable à la rupture par lettre recommandée avec accusé de réception, **et vous percevrez une indemnité correspondante à la totalité des salaires qui vous auraient été payés si votre contrat avait été poursuivi.**

Que se passe-t-il si vous êtes salarié protégé ?

Si vous êtes un salarié protégé, votre licenciement économique doit être préalablement autorisé par l'inspection du travail.

Votre délai de réflexion est alors prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision administrative.

Licenciement économique : quelles conséquences pour le salarié ?

Les salariés d'une entreprise en liquidation bénéficient d'une indemnité de licenciement.

Qu'en est-il de votre indemnité de licenciement ?

Que vous ayez souscrit au CSP ou pas, vous avez droit à une indemnité conventionnelle définie par accord ou à **l'indemnité légale de licenciement si elle était plus favorable.**

Comment est calculée l'indemnité légale de licenciement ?

Si vous êtes en contrat à durée indéterminée (CDI), vous pourrez bénéficier sous certaines conditions, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement bénéficie d'exonérations sociales et fiscales.

Vous devez, à la date de notification du licenciement, justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté.

L'ancienneté est calculée à partir du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté.

L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail.

Il y a là encore concurrence entre le Code de l'aviation civile et le Code du travail.

Le Code de l'aviation civile prévoit pour le PNC un demi-mot de salaire mensuel minimum garanti par année d'ancienneté, l'indemnité étant plafonnée à 6 mois (ce qui signifie que passé 12 ans d'ancienneté, on ne génère plus d'augmentation de l'indemnité).

Le Code du travail prévoit une indemnité ne pouvant pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

De fait c'est le Code de l'aviation civile qui va s'appliquer aux PNC ayant jusqu'à 20 ans et demi d'ancienneté. Au-delà, application du Code du travail.

Comment est calculé le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement ?

Son montant est déterminé d'après la formule légale de calcul (sauf formule plus avantageuse prévue par la convention collective, l'usage ou le contrat de travail).

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence

Différé d'indemnisation et délai de carence quels sont vos droits en cas d'acceptation ou de refus du CSP ?

Lorsque vous êtes licenciés pour motif économique, vous pouvez bénéficier d'allocations chômage.

En général, les allocations sont versées après un différé d'indemnisation et un délai de carence :

- Le délai de carence est de **sept jours**, sauf en cas d'acceptation du CSP où il n'y a pas de délai de carence.
- Les allocations sont versées après un différé d'indemnisation correspondant au nombre de jours payés par l'indemnité compensatrice de **congés payés**. Toutefois, dans certains cas particuliers, ce délai peut être plus long.

Bon à savoir : conformément à la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, le différé d'indemnisation spécifique en cas d'indemnités supra-légales de rupture de contrat de travail est abaissé à 150 jours maximum au 1er novembre 2017

Il est de 75 jours maximum en cas de licenciement économique.

Sommes exclues du différé d'indemnisation

Sont exclues de l'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique l'ensemble des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une **disposition législative**.

Les principales sommes exclues de l'assiette de calcul du différé d'indemnisation (Circ. Unedic n° 2014-26, fiche 4, point 1.1.2.1.1) sont :

- l'indemnité légale de licenciement (article L. 1234-9 et article R. 1234-2 du Code du travail, tels qu'issus de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017) ;
- l'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail ;
- l'indemnité spéciale de licenciement ;
- l'indemnité de mise à la retraite ;
- l'indemnité de départ à la retraite ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- l'indemnité de fin de mission ;
- l'indemnité forfaitaire de conciliation sauf pour la part excédant le montant prévu selon barème spécifique en fonction de l'ancienneté du salarié (articles L. 1235-1 et D. 1235-21 du Code du travail).

Sommes incluses dans le différé d'indemnisation

Le différé d'indemnisation concerne :

- les indemnités de licenciement ou de rupture conventionnelle versées aux salariés ayant moins de 8 mois d'ancienneté ;
 - l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour la fraction excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement (article L. 1237-13 du Code du travail)
-

Clause de non-concurrence dans votre contrat de travail : que faire ?

La première chose à faire est déjà de savoir si votre clause de non-concurrence est valable.

Pour cela, elle doit répondre à plusieurs critères :

- Être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise
- Être limitée dans le temps et dans l'espace

- Tenir compte des spécificités de votre emploi
- Prévoir une indemnisation financière

Attention : dans le cas d'un licenciement économique, la clause n'est pas automatiquement levée. Il faut impérativement que votre contrat de travail ou à défaut votre convention collective organise cette levée.

Le principe à retenir est que la renonciation doit intervenir au plus tard, au moment de la rupture du contrat de travail.

Ainsi, si vous adhérez à un CSP, la renonciation à la clause de non-concurrence doit intervenir au maximum à la fin du délai de réflexion de 21 jours.



FOIRE AUX QUESTIONS SALARIÉS AIGLE AZUR ET XL AIRWAYS

