

Le licenciement économique collectif

Description

[Télécharger notre guide complet sur le licenciement \(gratuit\)](#)

[Modèle de lettre de licenciement](#)

La procédure de [licenciement](#) pour économique collectif doit respecter un certain nombre de règles qui varient en fonction du nombre de salariés concernés. Concrètement, **il existe trois procédures distinctes**. La première concerne le licenciement économique d'un seul salarié. La seconde s'applique au licenciement économique de 2 à 9 salariés. Enfin, la dernière procédure concerne le licenciement économique de plus de 9 salariés. Chaque situation nécessite une approche spécifique et le respect des réglementations en vigueur. On fait le point dans cet article.

Qu'est-ce qu'un licenciement économique collectif et quel est le rôle des représentants du personnel ?

Dans ce chapitre, nous examinerons les points clés de la [procédure de licenciement](#) économique collectif, notamment les conditions à remplir pour pouvoir déclencher une procédure de licenciement, ainsi que le rôle des représentants du personnel dans cette procédure.

Qu'est-ce qu'un licenciement économique collectif ?

En France, il y a **deux types principaux de licenciement** : le licenciement pour motif personnel, qui est généralement lié à une faute commise par le salarié, et le licenciement pour motif économique, qui n'est pas lié à une faute du salarié.

[Les conditions d'un licenciement économique](#) sont précisées à l'article [L 1233-3 du code du travail](#).

Concrètement, il survient lorsque des **changements majeurs dans une entreprise** conduisent à la suppression d'un poste, à la transformation d'un emploi ou à la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, que le salarié refuse.

Ces changements majeurs peuvent être causés par :

- des difficultés économiques rencontrés par l'entreprises ;

- des mutations technologiques, il peut s'agir de l'introduction de nouvelles technologies ayant pour conséquence de rendre certains emplois obsolètes, nécessitant la suppression de ceux-ci ;
- une réorganisation de l'entreprise, cela peut arriver lorsque l'entreprise décide de restructurer ses opérations pour améliorer son efficacité, entraînant ainsi, la suppression de certains postes ;
- ou, une cessation d'activité.

Une fois que toutes les conditions sont réunies, l'employeur, avant de procéder au licenciement des salariés, doit s'assurer qu'il n'est pas possible de les reclasser au sein de l'entreprise ou dans une autre entreprise faisant partie du même groupe que l'entreprise envisageant le licenciement.

A noter: le licenciement économique donne au salarié le droit de percevoir des indemnités adaptées et [des allocations chômage](#).

Quel est le rôle des représentants du personnel dans un licenciement économique collectif ?

[Le Comité social et économique](#) (CSE) ou les représentants du personnel jouent un rôle central dans le processus de licenciement collectif pour motifs économiques. Cependant, la manière dont il est consulté dépend du nombre de salariés concernés par le licenciement. Nous verrons cela dans le détails dans la suite de l'article.

Comment se déroule la procédure de licenciement économique collectif touchant 2 à 9 salariés ?

Un employeur qui envisage un licenciement collectif pour motifs économiques de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours doit suivre une procédure en plusieurs étapes. Cela comprend la consultation des représentants du personnel ou CSE, la convocation à un entretien préalable, l'envoi d'une lettre de licenciement et la notification à l'administration.

Consultation des représentants du personnel ou du CSE

Les modalités de consultation du CSE ou des représentants varient selon la taille de l'entreprise, que ce soit pour un effectif de salariés compris entre 11 et 49, ou de 50 et plus.

Entreprise entre 11 et 49 salariés

Avant de mettre en œuvre les licenciements, **l'employeur est tenu de consulter et de réunir le CSE ou les représentants du personnel** pour discuter du projet de licenciement et de ses modalités d'application; L'employeur est tenu de convoquer et de consulter le CSE lorsqu'il a été établi au sein de l'entreprise.

Si l'entreprise ne dispose pas de CSE, l'employeur peut être exempté de consultation si les deux conditions suivantes sont remplies :

- L'effectif de l'entreprise est d'au moins 11 salariés ;
- **Un procès-verbal de carence**, établi par l'employeur, atteste que les élections ; professionnelles ont été organisées, mais que le CSE n'a pas pu être mis en place ou renouvelé.

Attention : Si aucun procès-verbal de carence n'a été établi, l'absence de consultation du CSE peut entraîner l'irrégularité de la procédure de licenciement économique

En préparation de cette réunion, l'employeur doit fournir, avec la convocation à la réunion, les informations suivantes :

- Tous les détails pertinents concernant le projet de licenciement collectif (par exemple, les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel) ;
- Les mesures envisagées pour minimiser les licenciements et pour faciliter le reclassement des salariés touchés.

A noter: La convocation à la réunion doit être envoyée au moins 3 jours avant la date de la réunion.

Lors de la réunion, les points suivants doivent être abordés :

- Présentation et explication du projet de licenciement économique ;
- Réponse aux questions des représentants du personnel ou du CSE avant de solliciter leur avis sur le projet.

Entreprise à partir de 50 salariés

L'employeur est tenu de consulter le CSE ou les représentants du personnel préalablement.

La convocation à la réunion, ainsi que l'ordre du jour, doivent être accompagnés de toutes les informations pertinentes concernant le projet de licenciement collectif. Cela comprend les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées et le calendrier prévisionnel.

La convocation doit être envoyée au moins **3 jours avant** la date de la réunion

La réunion doit aborder les points suivants :

- Présentation et explication du projet de licenciement économique
- Réponse aux questions des représentants du personnel ou du CSE avant de solliciter leur avis sur le projet

Entretien préalable

L'employeur est tenu d'envoyer aux salariés une convocation à [un entretien préalable](#) au licenciement, soit **par lettre recommandée avec avis de réception**, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre d'invitation doit contenir les informations suivantes :

- L'objet de l'entretien ;
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- La possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix parmi le personnel de l'entreprise (ou par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise si l'entreprise ne dispose pas de représentants du personnel) ;
- Les coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où l'on peut obtenir la liste départementale des conseillers du salarié.

L'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables, après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la convocation.

Au cours de cet entretien, l'employeur doit fournir aux salariés les informations suivantes :

- Les motifs de la décision ;
- La possibilité de bénéficier d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP),

avec remise du document d'information et du bulletin d'acceptation.

Lettre de licenciement

L'employeur doit envoyer **une lettre de licenciement aux salariés** par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), après un délai minimum de 7 jours ouvrables, qui correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise, suivant l'entretien.

La lettre de licenciement doit préciser les informations suivantes :

- Le motif économique du licenciement ;
- La possibilité de bénéficier d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), si l'entreprise compte moins de 1 000 salariés et que le salarié n'a pas encore donné sa réponse ;
- La possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement, si l'entreprise compte au moins 1 000 salariés ;
- Si nécessaire, l'incapacité de reclassement ;
- La possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an à compter de la date de rupture du contrat, ainsi que les conditions de sa mise en œuvre ;
- Le délai de prescription, qui est le temps accordé pour contester un licenciement devant le conseil de prud'hommes pour contester la régularité ou la validité du licenciement, fixé à 12 mois à partir de sa notification.

Après la notification de la lettre de licenciement au salarié, l'employeur a **15 jours** pour préciser les motifs du licenciement (par lettre recommandée avec accusé de réception) à son initiative ou sur demande du salarié.

Zoom : la validité du licenciement est conditionnée à la rédaction d'une lettre de licenciement comportant des mentions obligatoires. Pour faciliter vos démarches et écartier tout risque d'erreur, LegalPlace met à votre disposition [un modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre rédigée.

Notification à l'administration

L'employeur doit informer par écrit la [Dreets](#) des licenciements prononcés dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Préavis de licenciement

La rupture du contrat de travail n'est pas immédiate après la notification du licenciement économique au salarié par la lettre de licenciement.

Le salarié est généralement tenu d'effectuer un préavis, à moins que l'une des situations suivantes ne se présente :

- L'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis ;
- Le salarié a accepté un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), un congé de reclassement ou un congé de mobilité.

Fin du contrat de travail

À la fin du préavis, le contrat de travail est officiellement terminé.

À la date de fin du contrat, si le salarié y a droit, il reçoit les sommes suivantes :

- Indemnité de licenciement ;
- Indemnités compensatrices de préavis et de congés payés ;
- Compensation financière en cas de clause de non-concurrence.

De plus, le salarié doit récupérer les **documents obligatoires de fin de contrat**, qui comprennent :

- Le certificat de travail ;
- L'attestation France travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte.

Comment se déroule la procédure de licenciement économique pour 10 salariés et plus ?

Un employeur qui envisage de licencier au moins 10 salariés sur une période de 30 jours pour des motifs économiques doit suivre une procédure spécifique qui dépend de la taille de l'entreprise.

Consultation des représentants du personnel ou du CSE

La consultation du CSE varie selon l'effectif de l'entreprise, que ce soit pour moins de

50 salariés ou 50 salariés et plus.

Entreprise jusqu'à 49 salariés

L'employeur doit consulter les délégués du personnel ou le CSE sur le projet de licenciement et ses modalités d'application avant de mettre en œuvre les licenciements.

Le CSE doit obligatoirement organiser deux réunions, séparées par un intervalle **maximum de 14 jours**.

Avec la convocation à la réunion, l'employeur doit fournir aux représentants du personnel les informations suivantes :

- Toutes les informations pertinentes concernant le projet de licenciement collectif (par exemple, les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel) ;
- Les mesures envisagées pour minimiser les licenciements et pour faciliter le reclassement des salariés touchés.

La convocation à la réunion est envoyée au moins 3 jours avant la date de la réunion. Lors de la réunion, les points suivants doivent être abordés :

- Présentation et explication du projet de licenciement économique ;
- Réponse aux questions des délégués du personnel avant de solliciter leur avis sur le projet.

Entreprise à partir de 50 salariés

Un employeur qui compte 50 employés ou plus et qui envisage de licencier au moins 10 salariés doit mettre en place un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**.

Il doit consulter le CSE sur le projet de licenciement et ses modalités d'application.

Dans ce contexte, l'employeur doit organiser au moins deux réunions, espacées **d'au moins 15 jours** (sauf en cas de redressement ou liquidation judiciaire).

L'employeur doit fournir au CSE toutes les informations pertinentes sur le projet de licenciement collectif : les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement, le nombre de licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées, le calendrier prévisionnel.

La convocation à la réunion est envoyée au moins 3 jours avant la réunion. L'employeur doit également transmettre au préalable au CSE et à la Dreets toutes les informations concernant le projet de licenciement, par voie dématérialisée en utilisant le portail [RUPCO](#).

Le CSE doit donner son avis sur la consultation :

- 2 mois lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100 ;
- 3 mois pour un nombre de licenciements compris entre 100 et 249 inclus ;
- 4 mois à partir de 250 licenciements

Si aucun avis n'est rendu dans ces délais, le CSE est considéré comme consulté. Un accord collectif peut prévoir des délais différents

L'employeur a deux options :

- Négocier avec les syndicats représentatifs un accord collectif majoritaire sur un PSE ;
- Fixer unilatéralement le contenu du PSE et les critères de consultation des instances représentatives du personnel

Bon à savoir : Dans les deux cas, le CSE peut désigner un expert-comptable. Celui-ci a 10 jours pour demander des informations à l'employeur. Ce dernier doit répondre dans les 8 jours (renouvelables). L'expertise peut porter sur les domaines économique et comptable, la santé, la sécurité ou les effets potentiels du projet sur les conditions de travail

Entretien préalable

Si l'entreprise a des délégués du personnel ou un CSE, l'employeur n'a pas besoin de convoquer chaque salarié concerné par un licenciement économique à un entretien préalable.

Cependant, **en l'absence de délégués du personnel ou de CSE** dans l'entreprise, l'entretien préalable pour chaque salarié concerné est obligatoire.

Dans ce cas, l'employeur convoque chaque salarié à un entretien préalable à licenciement, soit par lettre recommandée, soit en main propre contre décharge.

Attention : En cas de licenciement économique envisagé pour un ou plusieurs salariés protégés, un entretien préalable est obligatoire. L'accord de l'inspection du travail est nécessaire pour licencier un membre du CSE, un délégué syndical, un défenseur syndical ou un conseiller prud'homal.

La lettre de convocation doit indiquer les informations suivantes :

- L'objet de l'entretien ;
- La date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- Le salarié peut être assisté par une personne de son choix parmi le personnel ou par un conseiller extérieur ;
- Les coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail où l'on peut obtenir la liste départementale des conseillers du salarié.
L'entretien préalable ne peut pas avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre.

Pendant cet entretien, l'employeur doit indiquer aux salariés :

- Les motifs de la décision
- La possibilité de bénéficier d'un [Contrat de Sécurisation Professionnelle \(CSP\)](#), avec remise du document d'information et du bulletin d'acceptation

Lettre de licenciement

L'employeur doit envoyer une [lettre de licenciement](#) aux salariés par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). Cette lettre doit préciser les informations suivantes :

- Le motif économique du licenciement ;
- Il est possible de bénéficier d'un CSP si l'entreprise compte moins de 1 000 salariés et que le salarié n'a pas répondu ;
- La possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement, si l'entreprise compte au moins 1 000 salariés ;
- Si nécessaire, l'incapacité de reclassement ;
- Il est possible de bénéficier d'une priorité de réembauche pendant 1 an après la rupture du contrat ;

Le délai de prescription pour contester un licenciement est de 12 mois à partir de

sa notification.

Le délai pour l'envoi de la lettre de licenciement dépend de la taille de l'entreprise. Cependant, un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables pour les salariés

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la lettre de licenciement est envoyée 30 jours après la notification à la Dreets.

Dans les entreprises de **50 salariés ou plus**, la lettre de licenciement est envoyée après la validation du PSE ou après 15 ou 21 jours sans réponse de l'autorité. Sinon, le licenciement est irrégulier.

Après la notification de licenciement, l'employeur a 15 jours pour préciser les motifs du licenciement.

Notification à l'administration

Dans les 8 jours suivant l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur doit informer la Dreets.

L'accord de la Dreets est nécessaire.

L'employeur peut contester la décision de la Dreets devant le tribunal administratif dans les 2 mois suivant sa notification.

Préavis de licenciement

La rupture du contrat n'est pas immédiate après la notification du licenciement économique.

Généralement, le salarié doit effectuer un préavis, sauf dans certaines situations :

- L'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis ;
- Le salarié a accepté un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), un congé de reclassement ou un congé de mobilité

Fin du contrat de travail

Le contrat de travail se termine officiellement à la fin du préavis.

À la date de fin du contrat, si le salarié y a droit, il reçoit les sommes suivantes :

- Indemnité de licenciement ;
- **Indemnités compensatrices** de préavis et de congés payés ;
- Compensation financière en cas de clause de non-concurrence.

De plus, le salarié doit récupérer les **documents obligatoires de fin de contrat** , qui comprennent :

- Le certificat de travail ;
- L'attestation France travail (anciennement pôle emploi) ;
- Le [reçu pour solde de tout compte](#).

FAQ

Rupture conventionnelle et licenciement économique, quel mode de rupture est le plus avantageux ?

Le licenciement économique offre généralement une indemnité plus élevée au salarié. Tandis que, la rupture conventionnelle, plus flexible, est souvent plus avantageuse pour l'employeur.

Quand parle-t-on de licenciement collectif ?

On utilise le terme de licenciement collectif quand la fin du contrat de travail affecte au moins deux employés, habituellement dans le contexte de licenciements économiques.

Quels sont mes droits en cas de licenciement économique ?

En cas de licenciement économique, l'employé reçoit une allocation mensuelle. Le montant de cette allocation est au minimum de 65% du salaire brut moyen des

12 mois précédant la première présentation de la lettre recommandée par l'employeur, informant l'employé de son licenciement.