

Le licenciement économique

Description

Le [licenciement](#) économique, soumis à des conditions strictes d'application, permet de rompre le [contrat de travail](#) d'un salarié en cas de difficultés économiques rencontrées par l'entreprise.

Conformément à [l'article L1233-2 du Code du travail](#), ce type de licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. De plus, une procédure stricte s'applique, puisque l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour éviter le licenciement : prévention, accompagnement et reclassement du salarié.

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






Quels sont les motifs justifiant un licenciement économique ?

Contrairement au [licenciement pour motifs personnels](#), qui est également soumis à la présence d'une **cause réelle et sérieuse** pour être justifié, le licenciement économique ne trouve pas sa source dans le comportement du salarié.

Les motifs autorisés de recours à cette procédure sont répertoriés dans le Code du travail, à [l'article 1233-3](#) :

- Difficultés économiques de l'entreprise ;
- Mutations technologiques ;
- Réorganisation de l'entreprise ;
- Cessation d'activité ;
- Suppression de l'emploi du salarié.

Quels sont les motifs justifiant un licenciement économique ?

-  Difficultés économiques de l'entreprise
-  Mutations technologiques
-  Réorganisation de l'entreprise
-  Cessation d'activité
-  Suppression de l'emploi du salarié

LegalPlace.

Les difficultés économiques

La difficulté économique est définie comme une **évolution significative** d'un des indicateurs économiques suivants :

- Baisse du chiffre d'affaires ou des commandes ;
- Perte d'exploitation ;
- Dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- Tout autre élément de nature à justifier de difficultés économiques.

La durée de cet évènement, ainsi que l'effectif de l'entreprise sont également pris en compte dans le texte de loi. En effet, la baisse n'est considérée comme significative aux yeux de la loi que si **elle respecte les durées minimales** indiquées dans le tableau suivant :

Effectif de l'entreprise

Moins de 11 salariés

Entre 11 et 50 salariés

Durée requise pour que la baisse significative de CA ou de commandes constitue une difficulté économique

1 trimestre

2 trimestres consécutifs

Entre 50 et 300 salariés

3 trimestres consécutifs

Plus de 300 salariés

4 trimestres consécutifs

Ainsi, une entreprise justifiant que pendant 3 trimestres consécutifs elle a subi une baisse de chiffre d'affaires par rapport à la même période de l'année précédente, ne peut engager un licenciement économique que si son effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

A noter : Seul le juge peut réellement préciser dans quelles conditions un licenciement économique est justifié par ce motif. La loi n'indique en effet aucune définition précise de la notion d'évolution significative.

Les mutations technologiques

La mutation technologique est définie par une **évolution des méthodes de travail** (automatisation, digitalisation, acquisition de nouveaux outils, etc.) entraînant une transformation de la structure, de son organisation (ou sa gestion), du matériel utilisé ou des méthodes de production voir même du secteur d'activité.

Ainsi, la mutation technologique n'est caractérisée que si elle entraîne une transformation auquel le salarié ne peut s'adapter, ou une [modification de contrat de travail](#) (pour cause de suppression d'emploi) qu'il aurait refusé.

Sont ainsi considérées comme **mutations technologiques** :

- L'informatisation d'une agence ;
- Le changement d'exploitation du matériel informatique entraînant la mise en place de nouveaux logiciels ;
- L'innovation en matière de gestion entraînant une diminution importante des tâches d'un service.

A noter : il est possible de recourir à ce motif en l'absence de conséquences économiques si l'employeur a prouvé qu'il a tout mis en œuvre pour reclasser le salarié, préalablement à la mise en œuvre du licenciement économique.

La réorganisation de l'entreprise

Conformément à la [Loi El Khomri du 8 aout 2016](#), le licenciement économique peut être initié dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise. Concrètement, toute opération visant à transformer la structure ou l'organisation de l'entreprise peut justifier la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique.

Il faut toutefois que cette restructuration se justifie par la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Attention : si cette réorganisation de l'entreprise a pour seul but de générer plus de profits, le licenciement économique n'est pas justifié ([Cassation, Ch. Sociale, 22/02/2006, pourvoi n°04-40.041](#)).

La cessation d'activité

Parmi les [motifs de licenciement](#) économique, la cessation d'activité constitue également une cause réelle et sérieuse d'initier la procédure.

Trois conditions cumulatives doivent cependant être remplies afin de se prévaloir de ce motif. En effet, la cessation d'activité doit être :

- Totale ;
- Définitive ;
- Non imputable à l'employeur.

La suppression de l'emploi

Au cours de l'évolution d'une entreprise, il est parfois inévitable de supprimer des postes. Dans ce cas, l'employeur peut initier la procédure de licenciement économique.

Ainsi, la **suppression de poste**, ou encore la répartition des tâches d'un salarié entre d'autres salariés peut amener au licenciement dudit salarié.

Attention : il est toutefois impossible d'invoquer le licenciement économique d'un salarié si l'ensemble de ses tâches est ultérieurement confié à un remplaçant.

La procédure de licenciement économique

Puisqu'un employeur peut profiter des licenciements économiques pour licencier personnellement un employé, le processus à suivre est volontairement rigoureux et

contraignant.

Ainsi, il existe deux types de procédures : individuelle et collective. Ces deux catégories de licenciement pour motif économique comportent des règles communes ainsi que des spécificités.

Les règles communes

Lorsqu'un employeur prévoit de licencier un ou plusieurs salariés pour motifs économiques, il doit à l'aide des dispositions du Code du travail, déterminer l'ordre des salariés à licencier. Au préalable, il doit cependant avoir fait tout son possible pour proposer un reclassement aux salariés concernés.

L'ordre des licenciements

L'ordre des licenciements est instauré par l'employeur en fonction des critères mis en place par le Code du travail. Il s'agit généralement :

- Des charges de famille (notamment si le salarié concerné est parent isolé) ;
- De l'ancienneté du salarié ;
- Des caractéristiques sociales pouvant impacter la réinsertion professionnelle du salarié (en raison d'un handicap ou de son âge avancé par exemple).

En aucun cas les critères ne doivent être discriminatoires.

Bon à savoir : le respect de l'ordre des licenciements ne s'applique pas en cas de fermeture de l'entreprise (Cass, Chambre Sociale (05/02/2014, n°12-29.703), si tous les emplois d'une même catégorie professionnelle sont supprimés (Cass. Soc. 14/01/2003, n°00-45.700) ou encore lorsque la réduction d'effectif ne doit être réalisé que par départs volontaires (Cass. Sociale, 12/07/2004, n°02-19.175).

La tentative d'adaptation et de reclassement

Un licenciement économique ne peut intervenir qu'après avoir épuisé toutes les solutions disponibles de reclassement ou d'adaptation du poste du salarié. Pour ce faire, l'employeur doit réaliser les actions d'adaptation nécessaires à l'évolution de l'emploi, tel qu'une **formation complémentaire** par exemple.

En effet, l'employeur devra rechercher un reclassement ou une adaptation de poste pour chacun des salariés qu'il entend licencier.

Bon à savoir : Les recherches de reclassement doivent porter sur un emploi de la même catégorie que celui que le salarié impacté occupe mais aussi sur un emploi équivalent ou même sur un poste de catégorie inférieure avec l'accord du salarié.

La Cour de cassation a par ailleurs, dégagé un **principe d'obligation générale de reclassement** à la charge de l'employeur, et ce, même si un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a été établi. Ce principe l'oblige à rechercher s'il existe des possibilités de reclassement qu'il devra ensuite proposer individuellement aux salariés.

Le reclassement du salarié s'effectue sur les postes disponibles dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, uniquement en France.

Ce n'est qu'après avoir tenté de reclasser son salarié à un emploi équivalent que l'employeur pourra notifier le licenciement.

La procédure de licenciement économique individuel

Outre les obligations précédemment citées, d'autres démarches sont à effectuer dans le cadre d'une procédure de licenciement économique individuel. Il est notamment requis de procéder à la tenue d'un entretien préalable, avant de notifier le licenciement à l'employé.

L'entretien préalable

La convocation du salarié à un entretien préalable est obligatoire pour respecter la procédure de licenciement économique. Cet entretien prend la même forme que l'[entretien préalable de licenciement](#) standard et se déroule selon les mêmes modalités.

Selon la situation, l'employeur pourra proposer à son salarié un contrat de sécurisation professionnel (CSP) ou l'informer sur le congé de reclassement.

Le [CSP](#) est un dispositif prévu à l'[article L1223-65 du Code du travail](#), ayant pour but de favoriser la réinsertion d'un salarié licencié pour motif économique. Ce salarié dispose alors d'un **délai de 21 jours** pour décider s'il désire ou non, adhérer au CSP.

La notification du licenciement

L'employeur informe le salarié de son licenciement pour motif économique en lui adressant une [lettre de licenciement](#). Cette dernière doit détailler :

- Le motif de licenciement,
- L'incidence de ce motif sur l'emploi du salarié concerné,
- Les recherches de reclassement effectuées,
- L'application des critères d'ordre de licenciement,
- Les modalités de la rupture du contrat.

Elle précise également que le salarié bénéficie d'une priorité pendant 12 mois si l'entreprise réembauche du personnel.

Le licenciement individuel ou collectif,

- De moins dix salariés dans une même période de 30 jours, doit être notifié dans un délai d'au moins 7 jours ouvrables à compter de la date à laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable ;
- De plus de dix salariés dans une même période de trente jours, la lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours

Dans les 15 jours qui suivent la notification du licenciement, les motifs énoncés dans la lettre peuvent être précisés (à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié).

Zoom : Si vous souhaitez licencier un salarié pour un motif économique, vous devez impérativement respecter les critères légaux. Afin d'alléger vos démarches et éviter toute erreur lors de la mise en place d'un licenciement économique, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#) ainsi qu'un guide complet sur le licenciement !

Quel préavis pour le salarié ?

Lors d'un licenciement économique, le salarié doit effectuer un préavis pendant lequel le contrat de travail se poursuit normalement. Ce préavis court après réception du courrier de licenciement. La [durée de ce préavis](#) diffère selon son ancienneté, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté du salarié

Moins de 6 mois

Entre 6 mois et 2 ans

Durée du préavis

Défini par la convention collective ou les accords d'entreprise

1 mois

Supérieure à 2 ans

2 mois

Bon à savoir: Dans certains cas, le salarié peut être dispensé de respecter ce préavis.

La procédure de licenciement économique collectif

Cette procédure est globalement similaire à celle du licenciement économique individuel. Toutefois, selon le nombre de licenciements prévus et la taille de l'entreprise la procédure se complexifie.

Licenciement de moins de 10 salariés

L'employeur qui envisage de **licencier moins de 10 salariés sur une période de 30 jours** doit impérativement consulter le [Comité social économique \(CSE\)](#). En l'absence de CSE dans l'entreprise, la procédure se limite aux formalités à l'égard des salariés et des administrations.

Divers points doivent être abordés avec le CSE, parmi lesquels :

- L'ordre des licenciements ;
- Les raisons pour lesquelles il envisage de licencier des salariés ;
- Le nombre de salariés concernés ;
- Les catégories professionnelles concernées ;
- Le calendrier prévisionnel des licenciements, etc.

Le CSE organise alors deux réunions, chacune espacée d'un **déla**i de **14 jours maximum**.

La suite de la procédure est similaire que pour le licenciement économique individuel : tenue d'un entretien préalable entre l'employeur et le salarié, notification du licenciement, et enfin information des autorités compétentes (DREETS) **dans les 8 jours suivant l'envoi du courrier** de licenciement.

Licenciement de 10 salariés ou plus

Dans ce cas, la procédure de licenciement s'alourdi. Il est en effet impératif de mettre en place des mesures pour **éviter les licenciements et reclasser les salariés**. Cela peut notamment prendre la forme d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévu par les accords d'entreprise, ou si tel n'est pas le cas, validé par le CSE.

Outre la consultation obligatoire du CSE, il est impératif de communiquer tout renseignement utile à la DREETS, dont le PSE. Les lettres de licenciement ne

pourront toutefois pas être envoyées aux salariés avant l'expiration d'un **délai de 30 jours suivant la notification** du projet de licenciement à la DREETS.

Ceci permet à l'administration de se prononcer sur un éventuel refus d'homologation du plan de licenciement.

Comment se passe le licenciement économique d'un salarié protégé ?

Concernant les salariés protégés, la procédure est légèrement plus stricte. Le licenciement économique de l'un de ces salariés doit alors être soumis à l'approbation de l'inspection du travail. Cette instance dispose alors d'un délai de **15 jours après réception de la demande** pour s'opposer au licenciement ou au contraire l'autoriser.

Quelle indemnisation pour le licencié ?

A l'issue du préavis, le salarié reçoit en sus de son dernier salaire, et s'il y est éligible :

- Une [indemnité de licenciement](#) ;
- L'indemnité compensatrice de congés payés ;
- Une indemnité supplémentaire (supra-légale) en cas de PSE ou de plan de départ volontaire ;
- La contrepartie financière prévue en présence d'une clause de non-concurrence.

S'il n'a pas effectué son préavis, l'**indemnité compensatrice de préavis** s'ajoute à la liste des sommes perçus par le salarié.

A noter : De plus, et en cas de non-respect de la procédure, le juge peut accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Enfin, lors de la fin du contrat de travail, l'employeur doit impérativement remettre les documents suivants au salarié :

- [Certificat de travail](#)
- Reçu du [solde de tout compte](#)
- [Attestation France travail](#)

FAQ

Quelles sont les indemnités de licenciement économique ?

Le salarié licencié pour motif économique a droit au versement d'indemnités diverses s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier. Il s'agit notamment des indemnités de licenciement, les indemnités compensatrices de préavis ou encore les indemnités compensatrices de congés payés.

Quels sont les avantages d'un licenciement économique ?

L'un des avantages du licenciement économique tient à l'obligation de reclassement préalable qui pèse sur l'employeur.

Quel est le rôle de l'administration du travail en matière de licenciement pour motif économique ?

L'Administration ne va pas contrôler la réalité du motif économique des licenciements. En revanche, elle va vérifier le respect de la procédure de consultation des représentants du personnel, la mise en œuvre de mesures d'accompagnement ou encore le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.