



FICHE CONSEIL

Le licenciement économique



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions **comptables, fiscales, juridiques, sociales et de gestion**.

L'essentiel...

Redouté par de nombreux employeurs en raison de la complexité de sa procédure, le licenciement économique est néanmoins parfois nécessaire pour sauvegarder la pérennité et la compétitivité de l'entreprise.

Un licenciement est une décision susceptible d'entraîner des risques importants pour l'entreprise. Il ne doit par conséquent pas être pris à la légère.

La décision de licencier doit être prise en toute connaissance de cause. La cause à l'appui du licenciement économique est la clef de voûte de la légitimité du licenciement.

A défaut de motivation et surtout sans preuve suffisante à l'appui du motif invoqué, vous risquez de voir le licenciement contesté par votre salarié avec des conséquences financières significatives.

Vous devez vous poser les bonnes questions :

- Qu'entend-t-on par motif économique ?
- Comment déterminer si les difficultés économiques et financières rencontrées par l'entreprise sont en mesure de justifier le licenciement pour motif économique ?
- Comment sont choisis les salariés touchés par un licenciement économique ?
- Quelle est la procédure à suivre en cas de licenciement économique individuel ?
- Quelle est la procédure à suivre en cas de licenciement économique collectif ?

Sommaire

QU'ENTEND-ON PAR MOTIF ECONOMIQUE ?	3
COMMENT DETERMINER SI LES DIFFICULTES ECONOMIQUES ET FINANCIERES RENCONTREES PAR L'ENTREPRISE SONT EN MESURE DE JUSTIFIER LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE ?.....	5
COMMENT SONT CHOISIS LES SALARIES TOUCHES PAR UN LICENCIEMENT ECONOMIQUE ?.....	7
QUELLE EST LA PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE INDIVIDUEL ?.....	9
QUELLE EST LA PROCEDURE A SUIVRE EN CAS DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF ?.....	12
QUELLES SONT LES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE ?.....	16

01

Qu'entend-on par motif économique ?

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs qui dépend de la situation financière de l'entreprise (**contrairement au motif personnel qui est un motif inhérent à la personne du salarié**). Le licenciement doit être consécutif à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, ou à la cessation d'activité de l'entreprise.

Pour recourir au licenciement, la loi exige un motif réel et sérieux de licenciement, c'est-à-dire que **le fait générateur du licenciement doit être objectif exact et susceptible d'être prouvé**.

Le licenciement économique doit reposer sur des faits matériellement vérifiables, d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification pour cause économique, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

Toute entreprise peut licencier, sous conditions, un salarié pour motif économique. L'entreprise doit mettre en œuvre des mesures permettant d'éviter le licenciement du salarié. Par conséquent, avant ou pendant la procédure, l'entreprise est tenue de mettre en œuvre diverses mesures de prévention, d'accompagnement et de reclassement du salarié.

Pour fonder un licenciement économique il faut bien en analyser les éléments constitutifs :

- Un élément causal (ou originel) c'est-à-dire l'élément qui conduit l'employeur à prendre la décision
- Un élément matériel (ou conséquence) c'est l'action entreprise qui aboutit à supprimer ou transformer un emploi.

02

Comment déterminer si les difficultés économiques et financières rencontrées par l'entreprise sont en mesure de justifier le licenciement pour motif économique ?

Les conditions du licenciement économique sont définies et précisées par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi Travail ». La loi différencie selon la taille de l'entreprise un des critères des difficultés économiques, celui de « baisse significative » des commandes ou du chiffre d'affaires. Ces nouvelles dispositions sont applicables depuis le 1^{er} décembre 2016.

Le licenciement économique doit résulter de difficultés économiques ou de mutations technologiques conduisant à une suppression ou une transformation d'emploi ou à une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

Il peut également être motivé par l'obligation de cesser totalement (et donc pas partiellement) son activité.

A savoir

Les difficultés économiques se démontrent par des faits incontestables dont la preuve doit être apportée. La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail **s'apprécie au niveau de l'entreprise.**

La loi définit les difficultés économiques. Elles doivent être basées sur au moins un des indicateurs suivants :

- Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires ;
- Des pertes d'exploitation ;
- Une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- Tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Si l'indicateur de justification du licenciement est la baisse significative de commandes ou du chiffre d'affaires, celle-ci doit durer au moins :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

La loi ajoute aux difficultés économiques et aux mutations technologiques :

- la réorganisation de l'entreprise si elle est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- la cessation totale d'activité de l'entreprise.

Nos conseils

N'hésitez pas à nous solliciter afin d'obtenir notre avis sur l'appréciation des faits avant toute décision.

03

Comment sont choisis les salariés touchés par un licenciement économique ?

L'employeur qui met en place une procédure de licenciement pour motif économique sans fermeture totale de l'entreprise doit **désigner le ou les salariés touchés par le licenciement**. Ce choix est effectué en se basant sur des **critères qui fixent l'ordre des licenciements**.

Les critères fixant l'ordre des licenciements sont applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Critères définis par convention ou accord collectif

Si les critères permettant de déterminer l'ordre des licenciements sont fixés par convention ou accord collectif applicable à l'entreprise, ils s'imposent à l'employeur.

Critères définis par l'employeur

En l'absence de critères fixés par la convention ou l'accord collectif, l'employeur est chargé de les définir, après consultation des représentants du personnel.

Il doit alors obligatoirement tenir compte des éléments suivants :

- Les charges de famille du salarié, en particulier celles des parents isolés,
- L'ancienneté du salarié dans l'établissement ou l'entreprise,
- Toute situation rendant la réinsertion professionnelle spécialement difficile, en particulier celle des salariés âgés ou handicapés,
- Des qualités professionnelles appréciées par catégorie.

D'autres critères peuvent être ajoutés à cette liste.

L'employeur peut privilégier l'un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus. Il doit tenir compte de tous ces critères, même s'il procède à un licenciement individuel pour motif économique.

L'employeur ne peut pas licencier en se basant sur des critères d'ordre discriminatoire.

Il n'est pas possible non plus de licencier un salarié uniquement parce qu'il travaille à temps partiel, de préférence à un salarié à temps plein exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature.

Dans un **délai de 10 jours à compter de son départ** de l'entreprise, le salarié licencié peut **demander à l'employeur** par une demande écrite, **les critères retenus** ayant justifié sa désignation.

L'employeur doit lui répondre, dans les mêmes conditions, dans un délai de 10 jours suivant la remise ou la présentation de la lettre.

A savoir

Le choix du ou des salariés à licencier pour motif économique découle d'un cadre précis et donc de l'application des critères fixant l'ordre des licenciements. Ce travail est donc très important. En effet, le non-respect des critères d'ordre des licenciements entraîne pour le salarié un préjudice lui ouvrant droit au bénéfice de dommages et intérêts.

04

Quelle est la procédure à suivre en cas de licenciement économique individuel ?

Tout employeur qui envisage de rompre *après la période d'essai* le contrat de travail à durée indéterminée d'un seul salarié pour un motif économique doit respecter les règles concernant : le reclassement du salarié, l'ordre des licenciements, la convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision, la notification du licenciement, l'information de la DIRECCTE, le préavis.

A savoir

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé, l'employeur doit obtenir une **autorisation de l'inspecteur du travail** pour pouvoir le licencier.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les **efforts de formation et d'adaptation** ont été réalisés, et que le **reclassement** du salarié sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, étant précisé que le reclassement est limité au territoire national depuis le 24/09/2017. Les offres de reclassement ainsi proposées doivent être écrites et précises.

Avant toute décision de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien préalable** par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge qui mentionne : l'objet de l'entretien (c'est-à-dire le projet de licenciement) énoncé clairement et sans équivoque, la date, le lieu et l'heure de l'entretien.

Egalement, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien par une personne de son choix, membre du personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié. La lettre doit préciser l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

A savoir

L'entretien ne peut se dérouler moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Les jours ouvrables sont les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés.

Le défaut d'indication dans la lettre de convocation de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié est sanctionné par le versement au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

Lorsque, à la date prévue ci-dessus pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion de 21 jours dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle (CSP) n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée avec demande d'avis de réception lui rappelant la date d'expiration du délai de 21 jours précité, et lui précisant qu'en cas de refus de la CSP, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Dans les **8 jours** qui suivent la notification du licenciement au salarié, l'employeur est tenu d'**informer la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)**.

Cette information prend la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception qui précise :

- Le nom, l'adresse, l'activité et l'effectif de l'entreprise
- Le nom, prénom, nationalité, date de naissance, sexe, adresse, emploi et qualification du salarié licencié
- La date de notification du licenciement.

En cas de non acceptation du CSP, le **préavis** commence le jour de la première présentation de la lettre de notification, que le salarié en accuse réception ou non. Pendant le préavis, le contrat de travail se poursuit normalement.

Si le salarié est dispensé d'effectuer tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit confirmer cette décision par écrit ; verser alors au salarié une indemnité compensatrice équivalente au salaire qu'il aurait perçu pendant le préavis travaillé.

05

Quelle est la procédure à suivre en cas de licenciement économique collectif ?

Lorsqu'un employeur procède à un licenciement collectif (au moins deux salariés) pour motif économique sur une **même période de 30 jours, il doit respecter des règles de procédure particulière**. Elle dépend de la taille de l'entreprise (moins de 50 salariés ou 50 salariés et plus) ainsi que du nombre de salariés dont le licenciement est prévu (moins de 10 salariés ou au moins 10 salariés).

Entreprises qui licencient entre 2 à 9 salariés

Dans les entreprises comptant moins de 11 salariés

Les formalités à suivre sont identiques à celles du licenciement économique individuel à une exception près : le délai minimal entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement de 7 jours ouvrables est le même pour tous les salariés (cadres compris). C'est la seule différence avec la procédure individuelle.

Dans les entreprises comptant de 11 à moins de 50 salariés

Une consultation du CSE, Comité Social et Economique, doit être organisée.

A savoir

Toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le Comité Social et Economique n'a pas été mis en place, alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, est irrégulière. Il est de même lorsque les mandats des élus sont expirés et n'ont pas été renouvelés (Cass. soc. 16/05/13 n°11-28831).

Dès lors, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis (art. L.1235-15 du code du travail).

La **convocation à la réunion** s'accompagne de la transmission de tout renseignement utile sur le projet de licenciement collectif. Le document écrit doit comporter des précisions sur :

- La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement
- Le nombre de licenciements envisagé
- Le nombre de licenciements envisagé
- Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements
- Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement
- Le calendrier prévisionnel des licenciements
- Les mesures de nature économique envisagées.

L'**objet de la réunion** est de présenter et de donner des **explications sur le projet de licenciement économique** et de **répondre aux questions et observations** du CSE avant de recueillir son **avis sur le projet**. Le **procès verbal** de la réunion **est adressé à l'administration du CSE..**

Il convient d'appliquer des règles identiques à celles de la procédure de licenciement individuelle à savoir : un entretien préalable et la notification des licenciements selon les mêmes modalités (cf : étapes détaillées ci-dessus).

Cependant, concernant la notification des licenciements aux salariés, il n'est pas prévu pour les licenciements collectifs de délai spécifique pour les cadres. Le délai entre l'entretien préalable et le licenciement est uniformément de 7 jours ouvrables, contrairement à la procédure de licenciement économique individuel.

L'autorité administrative est également informée dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Une consultation du Comité Social et Economique doit être organisée.

La convocation à la réunion et l'ordre du jour, transmis au moins 3 jours avant la réunion, sont accompagnés de tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Le recours à un expert n'est pas de droit. Néanmoins, le CSE peut, à sa charge, se faire assister par un expert technique.

Cette réunion a pour objet de présenter et de donner des explications sur le projet de licenciement économique et de répondre aux questions et observations des membres du CSE avant de recueillir leur avis sur le projet. Cet avis est transmis à l'administration par l'employeur.

A cette consultation préalable, s'ajoute celle sur un éventuel projet de compression des effectifs. Ces deux consultations peuvent avoir lieu de façon simultanée.

Il convient d'appliquer des règles identiques à celles de la procédure de licenciement individuelle à savoir : un entretien préalable et la notification des licenciements selon les mêmes modalités (cf : étapes détaillées ci-dessus).

L'autorité administrative est également informée dans les huit jours de l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

A savoir

Lorsque le licenciement touche un salarié protégé, l'employeur doit obtenir une **autorisation de l'inspecteur du travail** pour pouvoir le licencier dans les deux cas ; de même que pour le licenciement économique individuel.

Le licenciement intervenu dans une entreprise dépourvue de CSE alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi est irrégulier. Les salariés peuvent dans ce cas prétendre, en plus des indemnités de licenciement et de préavis, à une indemnité spécifique au moins égale à un mois de salaire.

**Nos
conseils**

N'hésitez pas à nous solliciter afin d'obtenir des détails sur la mise en place de cette procédure dans une entreprise qui licencie au moins 10 salariés.



Nous n'aborderons pas dans la présente fiche les licenciements collectifs de 10 personnes et plus qui sont soumis à des obligations et à une procédure spécifique plus contraignante.

Si vous êtes dans ce cas de figure, n'hésitez pas à nous consulter.

06

Quelles sont les sanctions encourues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Le juge apprécie le caractère réel et sérieux du motif de licenciement et forme sa conviction d'après la lettre de licenciement, les éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La charge de la preuve incombe principalement à l'employeur. Si un doute subsiste, il profite au salarié. Si le licenciement est jugé sans motif réel et sérieux, l'employeur sera condamné à verser des dommages et intérêts dont le montant sera déterminé en fonction du barème mis en place par les ordonnances MACRON du 22/09/2017.

Montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
	< 11 salariés (sans objet)	> 11 salariés (sans objet)	
0	0,5	1	1
1	0,5	3	2
2	1	3	3,5
3	1	3	4
4	1,5	3	5
5	1,5	3	6
6	2	3	7
7	2	3	8
8	2,5	3	8
9	2,5	3	9
10	2,5	3	10
11	3	3	10,5
12	3	3	11
13	3	3	11,5
14	3	3	12
15	3	3	13
16	3	3	13,5
17	3	3	14
18	3	3	14,5
19	3	3	15
20	3	3	15,5
21	3	3	16
22	3	3	16,5
23	3	3	17
24	3	3	17,5
25	3	3	18
26	3	3	18,5
27	3	3	19
28	3	3	19,5
29	3	3	20
30 et au delà	3	3	20

Cas d'exclusion du barème

Ces barèmes d'indemnités ne s'appliquent pas en cas de licenciement nul.

Dans ce cas, le salarié, s'il ne demande pas réintégrer l'entreprise ou si la réintégration est impossible, a droit à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire (C. Trav. Art. L.1235-3-1) Aucun plafond n'est prévu.

Les cas de nullité visés sont ceux liés à (C. Trav. Art. L.1235-3-1) :



- ▶ La violation d'une liberté fondamentale, entendue comme une atteinte au droit de grève, au droit d'ester en justice ou à la liberté syndicale selon le rapport joint à l'ordonnance,
- ▶ Des faits de harcèlement moral ou sexuel,
- ▶ Un licenciement discriminatoire,
- ▶ Un licenciement faisant suite à l'action en justice du salarié en matière d'égalité professionnelle,
- ▶ Un licenciement faisant suite à la dénonciation par le salarié de crimes et délits,
- ▶ L'exercice d'un mandat par un salarié protégé,
- ▶ La protection attachée au congé de maternité ou de paternité et au statut de victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Modulation de l'indemnité prud'homale en fonction de l'indemnité de licenciement.

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte des indemnités de licenciement versées par l'employeur (C. Trav. Art. L.1235-3)

En synthèse...

Vous devez rester prudent...

Chaque étape de la procédure est cruciale et peut, par la suite, se révéler lourde de conséquences financières si le formalisme n'est pas respecté.

Par ailleurs, vous ne devez jamais agir avec précipitation.

Il convient de vous poser les bonnes questions :

- Disposez-vous de preuves objectives et concrètes pour justifier le licenciement ?
- Ce salarié ne bénéficie-t-il pas d'une protection particulière ?
- Les difficultés économiques et financières rencontrées par votre entreprise sont-elles en mesure de justifier la mise en place de la procédure de licenciement ?
- Les difficultés économiques et financières nécessitent-elles la suppression d'un ou plusieurs emplois ?

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.