

Licenciement pour motif économique

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique ?

Il doit remplir plusieurs critères cumulatifs (art. L. 1233-3, C. trav.) :

1. Il ne doit pas être lié à la personne du salarié (inaptitude, faute, insuffisance professionnelle...).

2. Il doit résulter :

- soit d'une suppression ou d'une transformation d'emploi,
- soit d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail ([voir la fiche n°41 sur la modification du contrat de travail](#)).

3. Il doit être fondé sur des difficultés économiques ou des mutations technologiques.

La Cour de cassation a ajouté d'autres causes telles que la **réorganisation** pour assurer, même en l'absence de difficultés économiques, la **sauvegarde de la compétitivité** de l'entreprise (ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient) et la **cessation définitive de l'activité de l'entreprise**. Cependant, l'intention de faire des économies ou la fermeture totale, mais temporaire pour effectuer des travaux dans l'entreprise, ne constitue pas des causes économiques.

Les difficultés économiques s'apprécient à la date de notification du licenciement et au niveau de l'entreprise dans son ensemble. Si celle-ci fait partie d'un groupe, les difficultés économiques s'apprécient au regard du secteur d'activité de ce groupe.

À noter ! Les licenciements pour fin d'un chantier qui revêtent un caractère normal, selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, sont assimilés à des licenciements

pour motif personnel (art. L. 1236-8 C. trav.). Ce type de contrat est particulièrement répandu dans le secteur du Bâtiment mais il peut être conclu dans toutes les branches d'activité.

Un motif économique doit-il reposer sur une cause réelle et sérieuse ?

Comme pour tout licenciement, le motif invoqué par l'employeur doit avoir un caractère réel et sérieux, c'est-à-dire que les faits allégués doivent être exacts, objectifs et suffisamment importants pour justifier un licenciement (art. L. 1233-2 C. trav.).

Quelles sont les obligations de l'employeur avant d'envisager un licenciement économique ?

Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que son reclassement dans l'entreprise ou, à défaut, dans le groupe auquel elle appartient, est impossible (art. L. 1233-4, alinéa 1, C. trav.).

Lorsque l'entreprise qui licencie est implantée à l'étranger, l'employeur informe les salariés qu'ils ont la possibilité de demander à recevoir des offres de reclassement hors du territoire national (art. L. 1233-4-1, C. trav.).

Le reclassement du salarié doit s'effectuer sur un emploi de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente (art. L. 1233-4, alinéa 2, C. trav.). Il ne peut se faire sur un poste d'une catégorie inférieure qu'avec l'accord exprès du salarié (même alinéa). L'employeur doit rechercher de bonne foi les possibilités de reclassement. Il ne doit proposer au salarié un emploi de catégorie inférieure que s'il n'existe aucun emploi disponible de la même catégorie (Cass. soc. 12/07/2006, n°04-44714).

Le poste doit être compatible avec les compétences du salarié et ne doit pas requérir la dispense d'une formation longue et qualifiante.

Les offres de reclassement doivent être précises, concrètes, personnalisées et transmises par écrit. L'employeur ne peut pas se contenter de diffuser ou d'adresser une liste de l'ensemble des emplois disponibles dans l'entreprise.

Le manquement à l'obligation de reclassement rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais il n'est pas sanctionné par la nullité, le salarié ne peut donc pas demander sa réintégration (Cass. soc. 26/02/2003, n°01-41030).

Le salarié peut-il refuser une offre de reclassement ?

Oui, son refus est de droit, y compris lorsque le poste de reclassement n'implique pas une modification de son contrat de travail. Aucune faute ne saurait donc être reprochée au salarié dont le licenciement conservera un caractère économique (Cass. soc. 29/01/03, n°00-46.322).

L'employeur peut-il choisir les salariés qu'il licencie ?

Non, l'employeur doit appliquer **des critères pour déterminer l'ordre des licenciements** ; l'application de ces critères permet de savoir qui précisément doit être licencié, au-delà de la suppression de tel ou tel emploi (entre plusieurs salariés exerçant les mêmes fonctions par exemple).

Les critères sont définis par la convention collective ou l'accord d'entreprise applicable. À défaut, ils sont définis par le chef d'entreprise après consultation du CE (comité d'entreprise) ou, à défaut, des DP (délégués du personnel).

La **détermination de ces critères est obligatoire** pour tout licenciement économique, qu'il soit individuel ou collectif (art. L. 1233-5 C. trav.).

Attention ! L'employeur n'est pas tenu d'établir un ordre des licenciements :

- en cas de fermeture de l'entreprise,
- lorsque tous les emplois d'une même catégorie professionnelle sont supprimés,
- lorsque les licenciements concernent des salariés ayant refusé une modification de leur contrat,
- lorsque la réduction d'effectifs se réalise par le biais de départs volontaires.

Les critères d'ordre de licenciement doivent, notamment, prendre en compte les charges de famille (en particulier celles des parents isolés), l'ancienneté de service dans l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile, notamment des salariés âgés ou handicapés, les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Cette liste légale n'est pas limitative, elle peut être complétée par d'autres critères.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, notamment les qualités professionnelles, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères légaux.

Ceux-ci doivent être appréciés au niveau de l'entreprise (et non des seuls établissements ou services concernés par les suppressions d'emplois) et par catégorie professionnelle.

Toutefois, un périmètre plus restreint que l'entreprise (établissement, agence, bureau...) peut être choisi en cas de PSE ([voir la fiche n° 43 sur le plan de sauvegarde de l'emploi](#)) (art. L. 1233-5, al.4, C. trav.).

Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements en fait la demande à l'employeur, par lettre recommandée, dans les 10 jours suivant la fin de son contrat (art. L. 1233-17 et L. 1233-43 C. trav.). L'employeur dispose alors de 10 jours pour répondre en précisant les éléments permettant au salarié de vérifier l'application des critères retenus à sa situation (art. R. 1233-1 C. trav.).

Important ! L'observation des critères de l'ordre des licenciements ouvre droit au versement de dommages et intérêts en fonction du préjudice subi par le salarié. Le non-respect de cet ordre est également sanctionné pénalement par une amende de 750 euros (art. R. 1238-1 C. trav.).

Existe-t-il différentes procédures de licenciements pour motif économique ?

Oui, les procédures de licenciements économiques diffèrent selon le nombre de licenciements envisagés, l'effectif de l'entreprise et la présence ou non d'institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Lorsqu'un seul licenciement est envisagé, il s'agit d'un **licenciement individuel**. Lorsque le nombre de licenciements envisagés est compris entre 2 et 9, il s'agit d'un « **petit** » **licenciement collectif**. En revanche, lorsqu'il est égal ou supérieur à 10, il s'agit d'un « **grand** » **licenciement collectif**.

LICENCIEMENT INDIVIDUEL POUR MOTIF ECONOMIQUE

La loi ne prévoit pas de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement individuel, peu importe l'effectif de l'entreprise.

Toutefois, cette consultation pourrait s'imposer dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise car ce dernier doit être consulté sur les projets de compression d'effectifs (art. L. 2323-31 C. trav.).

Après avoir établi l'ordre des licenciements, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement, au cours duquel l'employeur doit lui faire connaître le motif économique de la rupture envisagée. Il peut également discuter des possibilités de reclassement.

L'employeur doit également, lors de cet entretien, proposer

par écrit un contrat de sécurisation professionnelle ou, dans les entreprises de 1000 salariés et plus, l'informer du congé de reclassement (art. R. 1233-19 à 22 C. trav.). Le salarié dispose d'un délai de réponse de 21 jours à compter de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle (art. L. 1233-65 C. trav.), et de 8 jours à compter de la date de notification de la lettre de licenciement pour un congé de reclassement (art. R. 1233-21 C. trav.). L'absence de réponse à la fin de ces délais équivaut à un refus.

Que doit contenir la lettre de licenciement et dans quel délai doit-elle être envoyée ?

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de 7 jours après la date de l'entretien, 15 jours pour les cadres (art. L. 1233-15 C. trav.). Elle doit :

- énoncer la (ou les) cause(s) du licenciement et son (leurs) incidence(s) sur l'emploi du salarié (art. L. 1233-16 C. trav.) ; les motifs invoqués doivent être objectifs, précis et matériellement vérifiables ;
- dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, proposer au salarié un congé de reclassement ([voir détails plus loin](#)) et mentionner le délai de 8 jours pour l'accepter ou le refuser ;
- dans les entreprises de moins de 1000, rappeler la date d'expiration du délai (21 jours suivant la date de l'entretien préalable) dont le salarié dispose pour accepter le contrat de sécurisation professionnelle (et préciser qu'en cas de refus ou d'absence de réponse, cette lettre constitue la notification du licenciement) ([voir détails sur le CSP plus loin](#)) ;
- faire mention de la priorité de réembauchage (art. L. 1233-16 et L. 1233-45 C. trav., [voir plus loin](#)) ;
- mentionner les délais de prescription applicables aux actions en contestation du licenciement économique (entre 12 mois et 2 ans, sachant que le délai de 12 mois n'est opposable au salarié que s'il figure dans la lettre de notification du licenciement (art. L. 1235-7 C. trav.) ([voir fiche n°13 Contestation du licenciement](#)).

À noter ! Dans les 8 jours suivant l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur doit informer le DIRECCTE (Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), c'est-à-dire l'Administration (art. L. 1233-19 C. trav.).

Qu'est-ce que la priorité de réembauchage ?

Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la date de la rupture du contrat, dans tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification (y compris une nouvelle qui aurait été acquise après le départ, à condition d'en avoir informé l'employeur).

Pour en bénéficier, il doit en faire la demande dans le délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail (art. L. 1233-45 C. trav.).

Le défaut de mention de cette priorité dans la lettre de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié.

Pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise d'au moins 11 salariés, la non-proposition d'un poste disponible ou le défaut de réponse à une demande de réembauchage sont sanctionnés par une indemnité qui ne peut être inférieure à 2 mois de salaire (art. L. 1235-13 C. trav.).

Pour les autres salariés (ceux qui ont moins de 2 ans d'ancienneté et ceux qui travaillent dans une entreprise de moins de 11 salariés), des dommages et intérêts peuvent être accordés par le juge (s'il y a contentieux) en fonction du préjudice subi (art. L. 1235-14 C. trav.).

À noter ! La priorité de réembauchage est obligatoire même pour les salariés dont le contrat a été rompu dans le cadre d'un plan de départs volontaires pour motif économique (Cass. soc. 10/05/1999, n°96-19828).

Le salarié ne peut se prévaloir de l'inobservation par l'employeur de la priorité de réembauchage que s'il a manifesté le désir d'user de cette priorité. La demande du salarié de bénéficier de

la priorité de réembauche peut être présentée soit de manière spontanée, soit en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite (Cass. soc. 11/04/2012, n°11-11.037).

Lorsque plusieurs salariés entendent bénéficier de la priorité de réembauchage pour un même poste, l'employeur n'a pas à suivre un ordre déterminé. Toutefois, il incombe à l'employeur d'informer préalablement tous les salariés licenciés pour motif économique qui ont manifesté le désir d'user de cette priorité, de tous les postes disponibles et compatibles avec leur qualification (Cass. soc. 11/04/2012, n°11-11.037).

Qu'est-ce que le contrat de sécurisation professionnelle ?

Les entreprises de moins de 1000 salariés, et celles en redressement ou liquidation judiciaire quel que soit l'effectif, qui envisagent de licencier pour motif économique doivent proposer un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) aux salariés concernés. Ce dispositif offre un accompagnement renforcé de 12 mois aux salariés pour accélérer leur retour à l'emploi.

Le salarié est informé lors de l'entretien préalable, par écrit, du contenu du CSP et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

Il dispose de 21 jours pour accepter ou refuser. L'absence de réponse vaut refus de la proposition.

Dès l'acceptation du CSP, le contrat est rompu d'un commun accord des parties. La rupture ne comporte pas de préavis et n'ouvre pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis. En revanche, l'indemnité de licenciement est due.

Le salarié qui adhère à un contrat de sécurisation professionnelle conserve son droit à priorité de réembauchage. La durée du CSP est de 12 mois (15 mois en cas de période d'activité professionnelle). Durant ce temps, le salarié est stagiaire de la formation professionnelle. Au cours du CSP, le bénéficiaire du dispositif peut réaliser des périodes d'activité professionnelle rémunérée en entreprise sous forme de contrat à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire. Ces périodes d'activité doivent avoir une durée minimale de 3 jours sans pouvoir excéder 6 mois, durée totale cumulée.

Dès lors qu'il justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, le bénéficiaire du CSP perçoit une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à 75% du salaire journalier brut. Les autres ont droit à l'ARE (allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi), égale à 57% du salaire journalier de référence.

Qu'est ce qu'un congé de reclassement ?

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, l'employeur qui envisage de prononcer un ou des licenciement(s) économique(s) doit proposer un congé de reclassement (art. L. 1233-71 à 76 C. trav.). Ce congé permet au salarié de **bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi** (accueil, information, aide du salarié, suivi...), **d'un entretien annuel d'évaluation et d'orientation, d'un bilan de compétences le cas échéant, et d'actions de formation ou de VAE**. L'employeur doit informer les salariés sur les conditions de mise en œuvre du congé lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel (licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés).

La proposition du congé doit figurer dans la lettre de notification du licenciement. L'absence de réponse dans un délai de 8 jours est assimilée à un refus.

La durée du congé est, en principe, de 4 à 12 mois.

Le congé est effectué pendant le préavis qui n'est pas exécuté. S'il dépasse la durée du préavis, le terme de celui-ci est reporté jusqu'à la fin du congé (art. L. 1233-72 C. trav.).

Pendant le congé, la rémunération du salarié est maintenue par l'employeur.

Pour la période excédant le préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle au moins égale à 65% de sa rémunération mensuelle brute moyenne au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieure à 85 % du SMIC (art. R. 1233-32 C. trav.).

Le salarié qui a accepté ce congé doit suivre les actions et s'il retrouve un emploi durant le congé, il doit en informer l'employeur (art. R. 1233-34 et 36 C. trav.).

LICENCIEMENT COLLECTIF DE 2 A 9 SALARIES SUR UNE PERIODE DE 30 JOURS

S'il n'existe aucun représentant du personnel dans l'entreprise, la procédure est identique à celle du licenciement économique individuel. Un PV de carence est nécessaire pour justifier l'absence de représentants du personnel. À défaut, la procédure de licenciement économique est irrégulière (art. L. 1235-15, C. trav.).

En revanche, **s'il existe des délégués du personnel ou un comité d'entreprise**, les représentants du personnel (RP) doivent être consultés pour avis (art. L. 1233-8 C. trav.). Il n'existe qu'une seule consultation qui porte à la fois sur le projet de restructuration et sur le projet de licenciement (mais en pratique, en général, deux réunions sont nécessaires).

1^{ère} étape : consultation des représentants du personnel

Les informations à communiquer aux représentants du personnel sont mentionnées à l'article L. 1233-10 du Code du travail :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques ayant conduit à présenter le projet de licenciement ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- les catégories professionnelles concernées ;
- les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

Une réunion suffit mais il est possible d'organiser deux réunions, notamment si l'entreprise est dotée d'un CE. La première réunion permet alors de discuter du projet de licenciement et la seconde de recueillir l'avis du comité d'entreprise.

Durant la réunion, l'employeur fournit aux représentants du personnel les informations demandées. Si un CE existe dans l'entreprise, l'employeur est tenu de lui répondre de manière motivée (art. L. 2323-3 et L. 2323-4). Au terme de la réunion, l'employeur recueille l'avis du CE ou des DP sur le projet de licenciement.

Le CE peut faire appel, à ses frais, à un expert libre pour l'aider à examiner le projet de licenciement collectif (art. L. 2325-41 C. trav.).

2^{ème} étape : recherche des possibilités de reclassement (voir détails dans question p.257)

3^{ème} étape : entretiens préalables avec information sur les dispositifs d'accompagnement (CSP ou congé de reclassement) (voir détails dans question pp. 263 et 264)

4^{ème} étape : notification des licenciements pas moins de 7 jours ouvrables après l'entretien préalable (voir détails dans question p. 261)

5^{ème} étape : information de l'administration dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement.

LICENCIEMENT COLLECTIF D'AU MOINS 10 SALARIES SUR UNE PERIODE DE 30 JOURS DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES AVEC DP

1^{ère} étape : consultation des DP

L'employeur doit consulter les DP au cours de deux réunions espacées par un délai de 14 jours maximum (art. L. 1233-29 C. trav.) et leur indiquer tous les renseignements utiles (art. L. 1233-31 et 32 C. trav.) :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 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 ;
- les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

2^{ème} étape : information de l'administration

L'employeur doit adresser au DIRECCTE tous les documents communiqués aux DP, les PV des réunions et le projet de licenciement économique. Le DIRECCTE dispose d'un délai de 21 jours pour procéder à un certain nombre de vérifications (art. L. 1233-32 et L. 1233-53, C. trav.).

3^{ème} étape : mesures de reclassement

À l'issue de la consultation des DP, l'employeur adresse aux salariés concernés une ou des propositions de reclassement s'il existe des postes disponibles.

Il doit également remettre à chaque salarié concerné un document lui proposant d'adhérer au CSP.

4^{ème} étape : notification des licenciements après un délai minimal de 30 jours à compter de la notification du projet de licenciement au DIRECCTE (art. L. 1233-39, C. trav.).

Il n'y a pas d'entretien préalable pour les salariés licenciés (sauf pour les salariés protégés).

LICENCIEMENT COLLECTIF D'AU MOINS 10 SALARIES SUR UNE PERIODE DE 30 JOURS DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIES SANS DP

C'est la même procédure que celle applicable aux licenciements collectifs d'au moins 10 salariés dans une entreprise de moins de 50 salariés avec DP mais avec les aménagements suivants :

- l'employeur notifie le projet de licenciement au DIRECCTE en y joignant les éléments transmis habituellement aux DP ;
- il doit fournir à l'administration le PV de carence justifiant l'absence de DP dans l'entreprise ;
- il doit convoquer les salariés à un entretien préalable à licenciement.

LICENCIEMENT COLLECTIF D'AU MOINS 10 SALARIES SUR UNE PERIODE DE 30 JOURS DANS UNE ENTREPRISE DE 50 SALARIES ET PLUS

L'employeur a-t-il l'obligation d'établir un PSE ?

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus, pourvues ou non de représentants du personnel, **un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire** dès lors que le projet de licenciement porte sur 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours (art. L. 1233-21 à 57 et L. 1233-61 à 64 C. trav.).

Voir la fiche n° 43 consacrée au PSE pour plus d'informations.

L'obligation d'établir un PSE s'applique également, notamment, lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour motif économique et que leur licenciement est envisagé (art. L. 1233-25 C. trav.) ; ainsi qu'aux entreprises qui ont procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements de plus de 10 salariés en tout, sans atteindre 10 personnes sur une même période de 30 jours, et qui envisagent un nouveau licenciement économique au cours des 3 mois suivants (art. L. 1233-26 C. trav.).

Le comité d'entreprise est-il consulté ?

L'employeur doit consulter le CE au cours de 2 réunions espacées d'au moins 15 jours (art. 1233-30 C. trav.).

La consultation du CE est encadrée par des délais maximaux à l'expiration desquels le CE est réputé avoir été consulté même s'il ne rend pas d'avis :

- 2 mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100 ;
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 4 mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 250.

La consultation porte sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application (volet économique), conformément à l'article L. 2323-15 du code du travail, c'est-à-dire au titre de la consultation du CE sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs ;
- le projet de licenciement collectif (volet social) : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Le CE doit donc rendre deux avis.

Toutefois, si un accord collectif majoritaire est conclu ([voir la fiche n°43 sur le PSE](#)), le CE n'est pas consulté sur les points que cet accord traite (art. L. 1233-30, C. trav.). Ainsi, si l'accord est consacré au contenu du PSE (mesures d'accompagnement et de reclassement), l'employeur ne doit plus consulter le CE que sur les points qui n'ont pas été abordés par l'accord et qui touchent à la mise en œuvre du licenciement (calendrier, critère d'ordres, etc.).

Si l'accord porte à la fois sur le contenu du PSE et sur la mise en œuvre du licenciement, le CE n'est plus consulté que sur le volet économique.

La première réunion du CE marque le début de la procédure d'information-consultation et l'application des délais de 2, 3 ou 4 mois dans lesquels le CE doit rendre son avis. L'employeur communique l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion (art. L. 2325-16 C. trav.).

L'employeur communique aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (art. L. 1233-31 et L. 1233-32 C. trav.). Il indique :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 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 ;
- le projet de PSE.

L'employeur doit donner une réponse motivée aux suggestions et aux propositions du CE (art. L. 1233-33 C. trav.).

Le CE peut-il se faire aider d'un expert-comptable ?

Lors de la première réunion de consultation, le CE peut désigner un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise. L'expert-comptable peut se faire assister par un expert technique rémunéré par le CE.

L'expert-comptable rend son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai laissé au comité pour rendre son avis.

L'employeur transmet le rapport de l'expert-comptable au DIRECCTE (art. L. 1233-50 C. trav.).

Il doit par ailleurs transmettre au DIRECCTE les informations relatives à ces réunions (art. L. 1233-48 C. trav.).

Quelles sont les obligations de l'employeur en l'absence de CE ?

L'employeur consulte les délégués du personnel. Il doit alors adresser au DIRECCTE un procès-verbal de carence.

S'il n'y a ni DP ni CE, la procédure se limite à l'information de l'administration : l'employeur doit ainsi notifier le projet de licenciement au DIRECCTE, en y joignant tous les éléments habituellement transmis aux représentants du personnel : nature des difficultés économiques, nombre de licenciements envisagés, etc. (art. L. 1233-49 et R. 1233-9 C. trav.).

L'employeur doit également porter le projet de PSE à la connaissance des salariés (art. L. 1233-49 C. trav.).

Le CHSCT doit-il être consulté ?

Si le projet de licenciement constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ce qui est le cas le plus souvent, l'employeur doit consulter le CHSCT (art. L. 4612-8 C. trav.).

Le CHSCT peut aussi être sollicité par le CE (art. L. 2323-27 C. trav.). Le CHSCT doit donc rendre son avis avant la fin du délai de consultation du CE. Une fois le délai écoulé, le CHSCT est censé avoir été consulté (art. L. 4614-12-1 C. trav.).

Lorsqu'il est consulté sur un projet de restructuration et de compression des effectifs, le CHSCT peut recourir à un expert agréé, payé par l'employeur, lors de sa première réunion de consultation.

Quelles sont les obligations de l'entreprise vis-à-vis de l'administration ?

L'employeur doit notifier le projet de licenciement au DIRECCTE, fournir tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour, la tenue, les PV des réunions (art. L. 1233-46, L. 1233-48 et art. D. 1233-4 C. trav.), la négociation ou la conclusion d'un éventuel accord PSE.

Lorsque la procédure de consultation du CE est achevée, l'employeur doit soumettre le projet de licenciement au DIRECCTE :

- pour validation si le projet prend la forme d'un accord PSE ;
- pour homologation s'il prend la forme d'un document unilatéral (voir la fiche n° 43 sur le PSE).

Quand l'employeur doit-il faire des propositions de reclassement aux salariés et d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ou au congé de reclassement ?

À l'issue de la consultation du CE, l'employeur adresse aux salariés concernés par le licenciement une ou plusieurs propositions de reclassement, s'il existe des postes disponibles susceptibles de convenir aux intéressés.

L'employeur propose le CSP au salarié après la notification de la décision du DIRECCTE de validation ou d'homologation du projet de licenciement.

Dans les entreprises de 1000 salariés ou plus, à l'issue de la dernière réunion du CE, l'employeur informe les salariés concernés par le projet de licenciement qu'ils pourront bénéficier du congé de reclassement (art. R. 1233-19 C. trav.).

Quand les licenciements sont-ils notifiés ?

L'employeur n'a pas à organiser d'entretien préalable. Il peut directement notifier leur licenciement aux salariés (art. L. 1233-38 C. trav.).

Il doit toutefois attendre au moins 30 jours, à compter de la notification du projet de licenciement au DIRECCTE, avant de pouvoir notifier les ruptures du contrat de travail et il ne peut y procéder que lorsque le DIRECCTE a validé ou homologué le projet de licenciement. Toute rupture notifiée avant la décision de l'administration est nulle (art. L. 1233-39 et L. 1235-10 C. trav.).

Le projet de loi travail, actuellement débattu au Parlement, modifie profondément la définition du licenciement économique.

Les difficultés économiques seraient caractérisées selon le projet :

- soit par l' **évolution significative** d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une **dégradation de la trésorerie** ou de l'**excédent brut d'exploitation** ;
- soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Le projet de texte opère par ailleurs une distinction entre les entreprises selon leur taille : la **baisse des commandes** ou du **chiffre d'affaires** par rapport à la même période de l'année précédente serait considérée significative si elle a duré au moins :

- **un trimestre** pour une entreprise de **moins de 11 salariés** ;
- **deux trimestres** consécutifs pour une entreprise **d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés** ;
- **trois trimestres** consécutifs pour une entreprise **d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés** ;
- **quatre trimestres** consécutifs pour une **entreprise de 300 salariés et plus**.