



LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

EN BREF



Le licenciement pour motif économique repose sur un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.



Avant de procéder à un licenciement économique, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour former, adapter et reclasser son ou ses salariés.



Le salarié licencié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant un an. Il peut également bénéficier d'un congé de reclassement.



Cette fiche traite du licenciement visant moins de 10 salariés.

LES CRITÈRES ÉCONOMIQUES

➔ L'employeur peut invoquer les causes suivantes pour licencier économiquement son salarié :



- des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde et la compétitivité ;
- une cessation d'activité.

➔ Il peut également licencier si les circonstances économiques entraînent un changement important sur l'emploi du salarié. Il peut notamment s'agir :

- d'une suppression de poste ;
- d'une transformation d'emploi ;
- d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail.

LE RECLASSEMENT

➔ Avant de notifier le licenciement économique, l'employeur est tenu de tout mettre en œuvre afin de vous reclasser sur un poste de travail de même catégorie que le précédent, un autre métier équivalent avec le même salaire ou, à défaut et avec votre accord exprès, vers un poste d'une catégorie inférieure.

➔ L'employeur doit prendre en compte l'ensemble de vos capacités professionnelles et pas seulement la qualification de votre poste actuel. Il ne peut se contenter de vous consulter et de limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction de vos souhaits.

➔ Vous pouvez refuser une offre, cela ne dispense pas l'employeur de continuer ses recherches de reclassement, le licenciement ne sera prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement.



CONSULTATION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Avant tout **licenciement collectif**, l'employeur doit consulter le **Comité social et économique** sur les raisons et les conditions des licenciements. Il est tenu d'adresser aux représentants du personnel tous renseignements utiles sur le projet : **raisons économiques**, **nombre de licenciements** envisagés, **catégories professionnelles** concernées, critères proposés pour l'**ordre des licenciements**, **calendrier prévisionnel**...



➔ L'employeur définit ces critères, après consultation des représentants du personnel. Ils doivent **notamment** prendre en compte :

- les **charges de famille** ;
- l'**ancienneté de service** dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficiles ;
- les **qualités professionnelles** appréciées par catégorie (Art. [L1233-5](#) C. trav.).

ENTRETIEN PRÉALABLE

➔ Le licenciement économique entraîne la mise en place d'un **entretien préalable**.

- La convocation à l'entretien doit être effectuée par lettre recommandée ou remise en main propre.
- L'entretien ne peut avoir lieu moins de **5 jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou remise en main propre (Art. [L1233-11](#) C. trav.).



➔ La lettre de convocation doit **obligatoirement** indiquer :

- L'**objet** de la convocation ;
- La **date**, l'**heure** et le **lieu** de l'entretien ;
- La possibilité de vous faire **assister** par une personne de l'entreprise.

➔ **Au cours de l'entretien, l'employeur a l'obligation d'indiquer au salarié :**

- le ou les **motifs de la décision envisagée** et recueillir ses explications ;
- les conditions de mise en œuvre du **congé de reclassement**.

LA LETTRE DE LICENCIEMENT

➔ Le licenciement doit être notifié par **lettre recommandée avec avis de réception** et doit mentionner :

- les **motifs économiques** ;
- la possibilité de bénéficier d'un **congé de reclassement** ;
- la **priorité de réembauchage** dont peut bénéficier le salarié pendant 1 an, à compter de la date de rupture, avec les conditions de mise en œuvre (Art. [L1233-16](#) C. trav.);
- le solde au titre du **Compte personnel de formation** (CPF).





Les délais de notification :



- L'employeur **notifie le licenciement économique** à chaque salarié concerné par LRAR dans un **déla minimum de 15 jours ouvrables** (7 jours pour les non-cadres) suivant l'entretien (Art. [L1233-15](#) C. trav.).
- L'entreprise a une **obligation d'information auprès de la DIRECCTE** dans les **8 jours suivants l'envoi des lettres de licenciement** et comporter certaines mentions obligatoires (Art. [D1233-3](#) C. trav.).
- À compter de la **notification du licenciement**, le salarié licencié doit exécuter un **préavis** variable selon son ancienneté (Art. [L1234-1](#) C. trav.). Il peut néanmoins être **dispensé d'effectuer ce préavis**.

- ➔ Dans les **15 jours suivants la notification du licenciement**, l'employeur peut **préciser les motifs du licenciement**. Dans ce même délai, le salarié peut lui demander ces précisions. **L'employeur a alors 15 jours pour répondre** s'il le souhaite. Les courriers échangés sur la question entre l'employeur et le salarié doivent prendre la forme d'une LRAR ou d'une lettre remise en mains propres (Art. [R1233-2-2](#) C. trav.).
- ➔ Dans les **10 jours suivant la date effective du licenciement**, le salarié peut demander communication des **critères retenus pour l'ordre des licenciements** : l'employeur dispose de **10 jours à réception de la demande** pour lui répondre par LRAR ou lettre remise en mains propres (Art. [R1233-1](#) C. trav.).

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

➔ Ce congé vous permet :

- de bénéficier d'**actions de formation** et des prestations d'une **cellule d'accompagnement** dans les démarches de recherche d'emploi ;
- de faire **valider les acquis de son expérience** (VAE) ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation ;
- de demander un **bilan de compétences**.

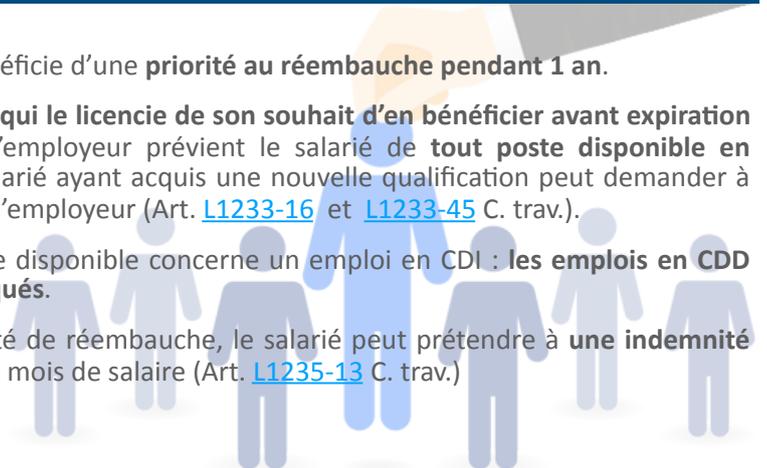


- ➔ La durée du **congé de reclassement ne peut excéder 12 mois**. L'employeur finance l'ensemble de ces actions (Art. [L1233-71](#) et [R1233-23](#) C. trav.).
- ➔ Il doit vous proposer le **bénéfice du congé de reclassement dans la lettre de licenciement**. Vous avez **8 jours** pour indiquer votre acceptation. L'absence de réponse dans ce délai est assimilée à un refus (Art. [R1233-17](#) à [R1233-21](#) C. trav.).

LA PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE

➔ Le salarié licencié économiquement bénéficie d'une **priorité au réembauche pendant 1 an**.

- Le salarié doit avertir l'employeur qui le licencie de son souhait d'en bénéficier avant expiration du délai d'un an**. Dans ce cas, l'employeur prévient le salarié de **tout poste disponible en fonction de sa qualification**. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification peut demander à ce qu'elle soit prise en compte par l'employeur (Art. [L1233-16](#) et [L1233-45](#) C. trav.).
- Il n'est pas nécessaire que le poste disponible concerne un emploi en CDI : **les emplois en CDD doivent également être communiqués**.
- En cas de non-respect de la priorité de réembauche, le salarié peut prétendre à une **indemnité** qui ne peut pas être inférieure à un mois de salaire (Art. [L1235-13](#) C. trav.).



INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

PERSONNELS TECHNIQUE OU ADMINISTRATIF (PTA)

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Entre 1 et 12 ans	1 mois par année d'ancienneté
Entre 12 et 20 ans	3/4 mois par année d'ancienneté
Entre 20 et 30 ans	1/2 mois par année d'ancienneté
Au-delà de 30 ans	1/4 mois par année d'ancienneté



N.B. Pour les salariés **journalistes**, lorsque l'ancienneté entreprise **excède 15 années**, une **commission arbitrale** est saisie pour déterminer l'indemnité due (art. [L7112-4](#) CT)

JOURNALISTES

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Jusqu'à 15 ans	1 mois par année d'ancienneté
Au-delà de 15 ans	Selon commission arbitrale

- ➔ La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, **selon le calcul le plus avantageux pour le salarié**, la **moyenne des rémunérations brutes** (tout élément variable de paie compris) perçues au cours des **3 ou 12 mois précédant le mois de départ**.
- ➔ Les **fractions d'année** donnent lieu à l'attribution d'une **fraction d'indemnité** calculée pour l'année considérée, réduite au **prorata du nombre de mois entiers travaillés**.
- ➔ Lorsque la rupture du contrat de travail a un motif économique, **l'indemnité n'est pas plafonnée**.



À SAVOIR

- Le **licenciement économique** ne peut intervenir que si l'employeur justifie **d'efforts d'adaptation** des employés à leur poste de travail. Il a le devoir de **maintenir leur capacité d'emploi**, compte tenu de **l'évolution des métiers**, des **technologies** et des **organisations** (Art. [L6321-1](#) C. trav., Cass. soc. 23/06/2010, n°[09-41912](#)).
- L'employeur ne satisfait pas son obligation de reclassement lorsqu'il se borne à solliciter de ses salariés leurs vœux de mobilité géographique sans qu'ils aient été **préalablement instruits des possibilités concrètes de reclassement** susceptibles de leur être proposées. (CA Bourges, 16/03/2007 n°[07-42381](#)).
- Vous pouvez **refuser les propositions de reclassement** sans être considéré comme fautif du fait de ce refus. En revanche, vous pourrez être **licencié pour motif économique** (Cass. soc. 29/01/2013, n°[00-46322](#)).
- En cas de litige, **l'employeur doit prouver qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement** ou qu'un **reclassement était impossible** (Cass. soc. 5/07/2011 n°[10-14625](#)). La preuve se fait par **écrit** (Cass. soc. 20/09/2006, n°[04-45703](#)). À défaut, le licenciement sera considéré comme **dépourvu de cause réelle et sérieuse** (Cass. soc. 04/03/1998 n°[95-45395](#)).
- Une **offre incomplète n'est pas considérée comme une offre sérieuse** de reclassement (Cass. soc. 5/12/2006, n°[05-44032](#)).
- La volonté de **faire des économies n'est pas une difficulté économique** (Cass. soc. 9/03/2004, n°[02-41883](#)).