

Les conditions de mise en œuvre du licenciement économique

Description

Les conditions de mise en œuvre du licenciement économique doivent être respectées pour que la procédure soit valide. Celle-ci n'est valable que dans certains cas précis notamment en cas de difficultés économiques, de mutations technologiques, de restructuration de l'entreprise ou encore de cessation d'activité.

Pour rappel, le [licenciement économique](#) est un mode de rupture du contrat de travail par l'employeur pour des raisons qui ne sont pas liées à la personne du salarié.

Quelles sont les conditions du licenciement économique ? Quelles démarches doit-on effectuer ?

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

[Modèle de lettre de licenciement](#)

Quelles sont les conditions du licenciement économique ?

L'employeur qui souhaite licencier un salarié pour motif économique doit respecter certaines **conditions**.

Tout d'abord, le licenciement économique est valable uniquement lorsque la cause de la rupture du contrat de travail n'est pas liée à la personne du salarié.

Autrement dit, l'employeur ne peut pas licencier un salarié pour motif économique en se fondant sur un élément personnel lié au salarié tel que le **comportement** ou une **insuffisance professionnelle**.

En outre, la rupture du contrat de travail pour motif économique doit être prévue par la loi et doit avoir une **conséquence sur l'activité** du salarié. Elle doit notamment avoir pour conséquence la suppression, la transformation ou la [modification du contrat de travail](#).

Bon à savoir : la modification des éléments essentiels du contrat de travail tels que la rémunération ou la nature du contrat nécessite l'accord du salarié.

Quels sont les motifs du licenciement économique ?

La loi prévoit plusieurs motifs permettant de recourir au licenciement économique :

- Des difficultés économiques ;
- Des mutations technologiques ;
- Une réorganisation de l'entreprise ;
- Une cessation d'activité.

Difficultés économiques

Pour recourir au licenciement économique, l'entreprise doit prouver qu'elle rencontre des **difficultés économiques** réelles et sérieuses. Ces difficultés économiques sont définies à l'article [L.1233-3](#) du Code du travail.

Les cas de difficultés économiques prévus par le Code du travail sont les suivants :

- La baisse de commande ;
- La baisse du chiffre d'affaire ;
- Les pertes d'exploitation ;
- La dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- Le [redressement judiciaire](#) en cas de cessation de paiement.

Mutations technologiques

Une mutation technologique peut être définie comme l'introduction de nouveaux procédés et outils informatiques ayant pour conséquence l'adoption de nouvelles méthodes de travail.

Les mutations technologiques peuvent ainsi entraîner une suppression ou une transformation de poste, une modification du contrat de travail voire un **licenciement économique**.

Dans le cadre de mutations technologiques, l'employeur a l'obligation de proposer une formation complémentaire à son salarié en vue de son adaptation à son nouveau poste en cas de transformation d'emploi dû à une mutation technologique.

Restructuration de l'entreprise

Une entreprise peut recourir au licenciement économique de ses salariés en cas de réorganisation de l'entreprise.

Cette réorganisation doit cependant être nécessaire à la **sauvegarde de la compétitivité** de l'entreprise.

Cessation d'activité

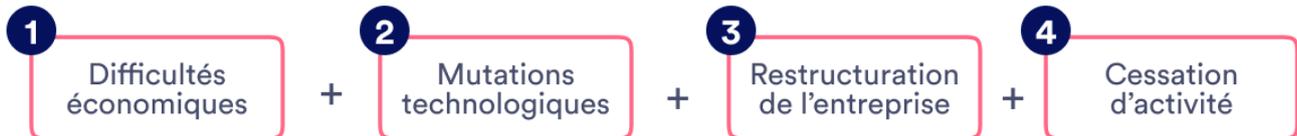
La cessation d'activité de l'entreprise peut également être à l'origine d'un licenciement économique.

Pour que le licenciement économique soit valide, la cessation d'activité doit remplir plusieurs conditions :

- La cessation doit être totale, c'est-à-dire qu'elle doit concerner l'entreprise dans son ensemble ;
- La cessation doit être définitive, c'est-à-dire que la reprise de l'activité ne peut être envisagée ;
- La cessation ne doit pas résulter d'une faute de l'employeur.

Zoom : dans le cadre d'un licenciement, il est impératif pour l'employeur de joindre une lettre de licenciement au salarié. Pour faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de lettre de licenciement](#). Il vous suffit de remplir un questionnaire pour obtenir une lettre rédigée.

Quelles sont les conditions de validité du licenciement économique ?



LegalPlace.

Quelles sont les procédures de licenciement économique ?

Le Code du travail prévoit des conditions obligatoires à respecter avant de licencier un salarié pour motif économique. Il s'agit notamment du respect de l'ordre des licenciements et de l'obligation de reclassement.

Le respect de l'ordre des licenciements

Avant de procéder à un licenciement économique, l'employeur est tenu d'établir des critères permettant de fixer l'ordre des licenciements, après consultation du [comité social et économique](#) (CSE).

Parmi les critères pris en compte pour déterminer l'ordre des licenciements, on distingue :

- Les charges de familles ;
- L'ancienneté du salarié ;
- La situation particulière du salarié rendant sa réinsertion professionnelle difficile (salarié handicapé ou âgé) ;
- Les compétences professionnelles du salarié.

Lorsque ces critères sont définis, l'employeur doit les appliquer à tous les salariés appartenant à la même **catégorie professionnelle** sans discrimination en respectant la zone d'emploi dans laquelle sont situés les établissements de l'entreprise concernés par le licenciement économique.

Bon à savoir : l'employeur peut privilégier certains de ces critères à condition de respecter les critères légaux. Toutefois, l'employeur ne peut pas faire de distinction, au sein d'une même catégorie, entre un salarié en [contrat de travail à temps partiel](#) et un salarié à temps plein.

L'obligation de reclassement

Le licenciement économique d'un salarié n'est possible que si l'employeur a mis tout en œuvre pour **reclasser le salarié** sur des postes disponibles dans l'ensemble de l'entreprise y compris dans d'autres entreprises du groupe.

L'obligation de reclassement doit porter sur tous les postes disponibles relevant de la même catégorie ou sur des postes équivalents ayant une rémunération équivalente.

Ainsi, l'employeur peut reclasser le salarié soit sur un poste :

- de même catégorie avec une rémunération équivalente ;
- équivalent avec une rémunération équivalente ;
- de catégorie inférieure sans assurance de rémunération équivalente.

Le salarié a la possibilité d'accepter ou de refuser l'**offre de reclassement**. En cas de refus de la part du salarié ou en cas d'impossibilité de reclassement, le licenciement pour motif économique est valable.

Bon à savoir : l'offre de reclassement adressée aux salariés doit être rédigée par écrit et doit comporter certaines informations relatives au poste telles que le nom de la nature du contrat de travail, la rémunération, la classification ou encore le lieu de travail.

La notification du licenciement

L'employeur a l'obligation d'informer le comité social et économique (CSE) de la procédure de licenciement des salariés concernés.

L'employeur a également l'obligation d'informer la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Licenciement individuel

Dans le cadre d'un licenciement individuel, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable dans les mêmes conditions que pour un licenciement personnel.

En outre, l'employeur doit envoyer au salarié une lettre de licenciement dans un délai de **7 jours** à l'issue de l'entretien préalable. La lettre de licenciement doit indiquer les motifs économiques ainsi que les conséquences de ceux-ci sur l'emploi ou le contrat de travail.

Le préavis de licenciement individuel débute le jour de la première présentation de la lettre de notification.

La **durée du préavis** est au moins égale à :

- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

A l'issue du préavis, le salarié perçoit son salaire ainsi que plusieurs [indemnités de licenciement](#) (indemnité compensatrice de préavis, de congés payés, etc.).

Bon à savoir : pour les entreprises de moins de 1 000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire, un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) doit être proposé aux salariés licenciés économiquement.

L'objectif du CSP est d'aider le salarié dans sa réinsertion professionnelle ou reconversion professionnelle.

Le CSP est ouvert aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise remplissant les conditions requises pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Licenciement collectif

Dans le cadre d'un licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un **plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** doit être mis en place. Celui-ci peut être établi soit par accord collectif soit unilatéralement par l'employeur après consultation du CSE.

Tableau récapitulatif sur les modalités d'information et de consultation

	Licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours	Licenciement de plus de 10 salariés sur 30 jours
Entreprise de moins de 50 salariés	Consultation obligatoire du CSE ; Envoi de la lettre de licenciement dans les 7 jours suivant l'entretien préalable ; Information obligatoire de la DREETS dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement	Consultation obligatoire du CSE ; Envoi de la lettre de licenciement dans les 7 jours suivant l'entretien préalable ; Information obligatoire de la DREETS au plus tôt le lendemain de la première réunion du CSE
Entreprise de plus de 50 salariés	Consultation obligatoire du CSE ; Envoi de la lettre de licenciement dans les 7 jours suivant l'entretien préalable ; Information obligatoire de la DREETS dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement	Consultation obligatoire du CSE ; PSE obligatoire ; Information obligatoire de la DREETS au plus tôt le lendemain de la première réunion du CSE

FAQ

Le salarié peut-il refuser une modification du contrat de travail ?

Le salarié peut refuser une modification du contrat si celle-ci porte sur un élément essentiel du contrat de travail telle que la rémunération ou la qualification

professionnelle. En revanche, la modification d'une condition de travail telle qu'un changement du lieu ou des horaires de travail ne peut être refusée

Quelles sont les étapes du licenciement individuel économique ?

L'employeur doit respecter les étapes suivantes :

- Convocation des membres du CSE ;
- Convocation à un entretien préalable ;
- Envoi de la lettre de licenciement économique ;
- Notification du licenciement à l'administration ;
- Respect du délai de préavis.

Qu'est-ce qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ?

Le plan de sauvegarde de l'emploi est un dispositif mis en place par l'employeur en cas de licenciement économique. Ce dispositif a pour objectif de réduire le nombre de licenciements.