

# Licenciement individuel pour motif économique

Mise à jour : janvier 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

## Le motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique celui qui est effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié (C. du trav., art. L1233-3) :

⇒ Résultant d'une **suppression** ou d'une **transformation d'emploi**, ou bien d'une **modification refusée** par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail ;

⇒ Consécutifs notamment à :

- des **difficultés économiques** suffisamment sérieuses ;
- des **mutations technologiques** ;
- une **réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- une **cessation d'activité** de l'entreprise non liée à une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur.

**Ces conditions sont cumulatives et doivent correspondre à la cause réelle de rupture du contrat de travail.**

## Obligations préalable au licenciement

Un licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si :

**1/** tous les efforts de formation et d'adaptation nécessaires à l'évolution de l'emploi du salarié ont été fait ;

**2/** aucune solution de reclassement du salarié n'a pu être trouvée sur un emploi de même catégorie ou un emploi équivalent, ou même à défaut sur un emploi de catégorie inférieure.

L'employeur doit être en mesure de démontrer à partir d'éléments objectifs la réalité de cette situation.

L'employeur doit être également en mesure de justifier le choix qu'il a fait de licencier un salarié en particulier.

Cette justification s'opère sur la base de **critères d'ordre de licenciement, définis par catégorie**

**professionnelle visée par le licenciement**, et prenant en compte notamment :

- les charges de famille du salarié ;
- l'ancienneté du salarié ;
- ses qualités professionnelles ;
- les difficultés de réinsertion professionnelle tenant à une situation sociale particulière (âge, handicap...).

Aucun ordre de priorité entre ces critères n'est imposé à l'employeur, qui peut également tenir compte d'autres critères, à condition qu'ils ne soient pas discriminatoires.

NB : Le salarié licencié pourra, dans un délai de 10 jours à compter de la date de son départ de l'entreprise, exiger de connaître ces critères, qui devront alors lui être communiqués sous dix jours.

Le recours à de tels **critères ne s'impose toutefois que lorsqu'un choix doit être opéré** entre plusieurs salariés.

Tel n'est pas notamment :

- lorsque l'entreprise ne compte qu'un seul salarié
- ou en cas de refus par le salarié licencié d'une proposition de modification qui ne concernait que lui seul.

## Procédure de licenciement individuel pour motif économique

**La procédure varie selon qu'il s'agit d'un licenciement individuel ou collectif. S'agissant du licenciement économique individuel, les étapes sont les suivantes :**

### **1/ convocation du salarié à un entretien préalable :**

Par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge.

### **2/ tenue de l'entretien préalable :**

L'entretien sert à informer le salarié des motifs de la décision envisagée.

L'employeur doit également proposer au salarié le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), un délai de réflexion de 21 jours étant laissé à l'intéressé pour faire part de sa décision.

# Licenciement individuel pour motif économique

Mise à jour : janvier 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

## 3/ notification du licenciement :

La lettre de notification est envoyée par LRAR dans le délai minimum de 7 jours ouvrables à compter de la date de convocation à l'entretien préalable (ou 15 jours ouvrables s'agissant des cadres).

Elle doit indiquer en particulier avec soin le(s) motif(s) du licenciement (seul le contenu de la lettre de licenciement sera pris en compte en cas de litige).

## 4/ information du directeur départemental du travail :

Dans les 8 jours qui suivent la notification du licenciement au salarié, l'employeur est tenu d'informer la DIRECCTE du licenciement par LRAR.

## 5/ remise des documents de fin de contrat :

L'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition le dernier jour de son contrat de travail : le certificat de travail, l'attestation pôle emploi et le reçu pour solde de tout compte.

NB : Une notice d'information sur la portabilité de la prévoyance santé établie par l'organisme assureur est également remise aux salariés susceptibles d'en bénéficier.

## Date de la rupture du contrat

### Deux hypothèses sont envisageables :

- Le salarié refuse le bénéfice du CSP :

La date de première présentation de la lettre de licenciement a pour effet de notifier le licenciement et déclenche le début du préavis du salarié.

Le refus du CSP peut être expresse, ou tacite en cas de silence gardé par le salarié jusqu'au terme du délai de réflexion dont il disposait.

- Le salarié accepte le bénéfice de la CSP :

Le contrat prend fin à l'expiration du délai de réflexion laissé au salarié pour accepter ou refuser la CSP.

## Indemnité de licenciement

**Le salarié licencié pour motif économique a droit à l'indemnité légale de licenciement ([art L1234-9 du Code du travail](#))**, au même titre que les salariés licenciés pour motif personnel.

Cette indemnité correspond à **1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par années d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans** (article [R. 1234-2](#)). Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité correspond à la moyenne des 12 dernières rémunérations mensuelles brutes, ou des 3 dernières si cela est plus avantageux ([article R1234-4](#)).

L'indemnité de licenciement est **exonérée de cotisations de sécurité sociale** et de l'impôt sur le revenu si elle ne dépasse pas certains plafonds.

NB : les conventions collectives peuvent prévoir une indemnité plus favorable que la loi, il conviendra alors d'en faire application.

## Contentieux

L'action portant sur la régularité du licenciement se prescrit par 12 mois à compter de la notification du licenciement (à condition que la lettre de licenciement fasse état de ce délai).

# Licenciement collectif pour motif économique

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes

## Le motif économique

Constitue un licenciement pour motif économique celui qui est effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié (C. du trav., art. L1233-3) :

⇒ Résultant d'une **suppression** ou d'une **transformation d'emploi**, ou bien d'une **modification refusée** par le salarié d'un élément essentiel de son contrat de travail ;

⇒ Consécutifs notamment à :

- des **difficultés économiques** suffisamment sérieuses ;
- des **mutations technologiques** ;
- une **réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- une **cessation d'activité** de l'entreprise non liée à une faute ou une légèreté blâmable de l'employeur.

**Ces conditions sont cumulatives et doivent correspondre à la cause réelle de rupture du contrat de travail.**

## Obligations préalable au licenciement

Un licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si :

**1/** tous les efforts de formation et d'adaptation nécessaires à l'évolution de l'emploi du salarié ont été fait ;

**2/** aucune solution de reclassement du salarié n'a pu être trouvée sur un emploi de même catégorie ou un emploi équivalent, ou même à défaut sur un emploi de catégorie inférieure.

L'employeur doit être en mesure de démontrer à partir d'éléments objectifs la réalité de cette situation.

L'employeur doit être également en mesure de justifier le choix qu'il a fait de licencier un salarié en particulier.

Cette justification s'opère sur la base de **critères d'ordre de licenciement, définis par catégorie**

**professionnelle visée par le licenciement**, et prenant en compte notamment :

- les charges de famille du salarié ;
- l'ancienneté du salarié ;
- ses qualités professionnelles ;
- les difficultés de réinsertion professionnelle tenant à une situation sociale particulière (âge, handicap...).

Aucun ordre de priorité entre ces critères n'est imposé à l'employeur, qui peut également tenir compte d'autres critères, à condition qu'ils ne soient pas discriminatoires.

NB : Le salarié licencié pourra, dans un délai de 10 jours à compter de la date de son départ de l'entreprise, exiger de connaître ces critères, qui devront alors lui être communiqués sous dix jours.

Le recours à de tels **critères ne s'impose toutefois que lorsqu'un choix doit être opéré** entre plusieurs salariés.

Tel n'est pas notamment :

- lorsque l'entreprise ne compte qu'un seul salarié
- ou en cas de refus par le salarié licencié d'une proposition de modification qui ne concernait que lui seul.

## Procédure de licenciement collectif pour motif économique

La procédure de licenciement collectif pour motif économique est **applicable dès lors qu'au moins deux salariés sont concernés** (si seul un salarié est concerné, il convient d'appliquer la procédure individuelle).

Il s'agit de la même procédure que pour le licenciement individuel pour motif économique :

- 1/** convocation du salarié à un entretien préalable de licenciement
- 2/** entretien préalable de licenciement ;
- 3/** notification du licenciement
- 4/** remise des documents de fin de contrat

Toutefois, les **obligations de l'employeur sont renforcées en matière de consultation des représentants du personnel et d'information de l'administration.**

(voir schéma récapitulatif).

# Licenciement collectif pour motif économique

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



## CSP

L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable de licenciement, le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) à chaque salarié dont il envisage le licenciement.

un délai de réflexion de 21 jours étant laissé à l'intéressé pour faire part de sa décision.

## Date de la rupture du contrat

Deux hypothèses sont envisageables :

- Le salarié refuse le bénéfice du CSP :

La date de première présentation de la lettre de licenciement a pour effet de notifier le licenciement et déclenche le début du préavis du salarié.

Le refus du CSP peut être expresse, ou tacite en cas de silence gardé par le salarié jusqu'au terme du délai de réflexion dont il disposait.

- Le salarié accepte le bénéfice de la CSP :

Le contrat prend fin à l'expiration du délai de réflexion laissé au salarié pour accepter ou refuser la CSP.

## Indemnité de licenciement

Le salarié licencié pour motif économique a droit à l'indemnité légale de licenciement ([art L1234-9 du Code du travail](#)), au même titre que les salariés licenciés pour motif personnel.

Cette indemnité correspond à **1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par années d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans** (article [R. 1234-2](#)). Le **salaires de référence** pris en compte pour le calcul de l'indemnité correspond à la moyenne des 12 dernières rémunérations mensuelles brutes, ou des 3 dernières si cela est plus avantageux ([article R1234-4](#)).

L'indemnité de licenciement est **exonérée de cotisations de sécurité sociale** et de l'impôt sur le revenu si elle ne dépasse pas certains plafonds.

NB : les conventions collectives peuvent prévoir une indemnité plus favorable que la loi, il conviendra alors d'en faire application.

## Plan de sauvegarde de l'emploi

Lorsqu'il existe un **projet de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus**, l'employeur doit obligatoirement mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le PSE contient des mesures ayant pour objectif d'éviter des licenciements ou, à défaut, d'en limiter le nombre.

## Contentieux

L'action portant sur la régularité du licenciement se **prescrit par 12 mois** à compter de la notification du licenciement (à condition que la lettre de licenciement fasse état de ce délai).

## Schéma récapitulatif : licenciement collectif de deux à neuf salariés sur 30 jours dans une entreprise de moins de 50 salariés

**Convocation des représentants du personnel pour information et consultation sur le projet de licenciement** (délégués du personnel, ou comité d'entreprise s'il en existe un).

Remise par l'employeur d'un document précisant :

- la ou les raisons du projet de licenciement ;
- Le nombre de licenciement envisagés ;
- Les catégories professionnelles concernées et les critères pour l'ordre des licenciements ;
- Le nombre de salariés employés dans l'établissement ;
  - Le calendrier prévisionnel de licenciement
- Les mesures de nature économiques envisagés

↓ 3 jours calendaires minimum

**Réunion des représentants du personnel qui rendent un avis sur le licenciement**

↓ Aucun délai

**Convocation des salariés aux entretiens préalables de licenciement par LRAR**

↓ 5 jours ouvrables au minimum à compter de la réception de la lettre

**Entretiens préalables de licenciement**

↓ 7 jours ouvrables au minimum (15 pour les cadres)

**Envoi de la lettre de licenciement par LRAR**

↓ Dans les 8 jours calendaires

**Information de la DIRECCTE par LRAR**