



UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

ATTENTION

Le présent document est une présentation synthétique de l'ensemble des licenciements économique.
En aucun cas il ne peut dispenser le lecteur de se référer au code du travail et autres textes
fondamentaux.

Accanto Thomas MONTPELLIER
Avocats Avocat

Le motif économique

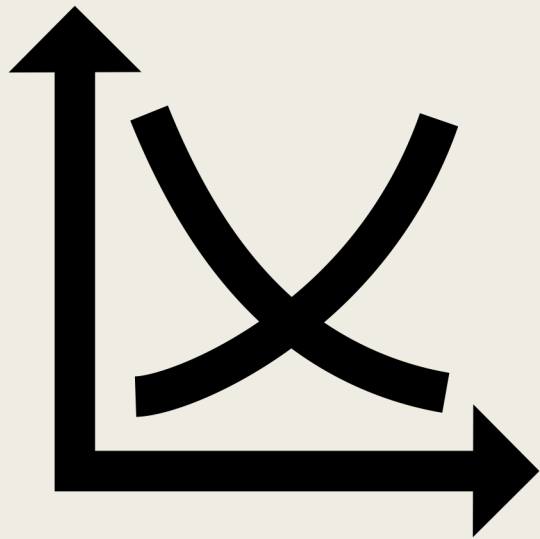
- Licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux
- Article L.1233-3 du Code du travail énumère les motifs
- « motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives *notamment* »
- Procédure spécifique par rapport au licenciement personnel
- Obligation de reclassement
- Distinction entre licenciement individuel, de moins de 10 personnes sur une période 30 jours et de plus de 10 personnes sur une période de 30 jours

LE MOTIF ECONOMIQUE

Les différents motifs

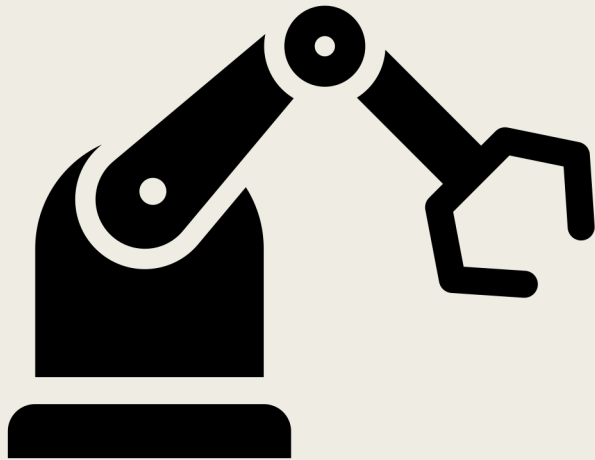
- Difficultés économiques
- Mutation technologiques
- Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde et à sa compétitivité
- Cessation d'activité de l'entreprise

Difficultés économiques



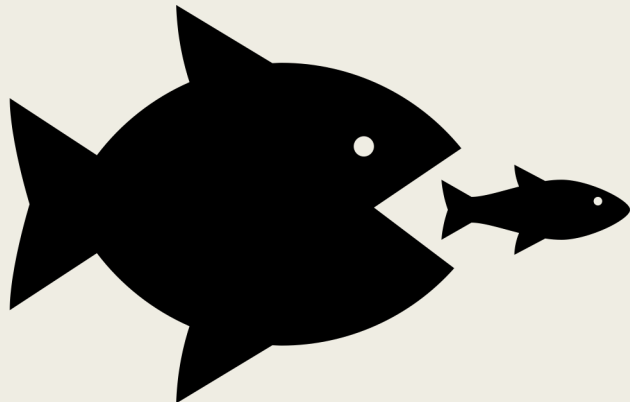
- Notion encadrée par le code du travail (sécurisation)
- « évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. »

Mutations technologiques



- Introduction d'une technologie informatique (Cass. Soc. 9 oct 2002)
- Parfois en lien avec la sauvegarde de la compétitivité (adaptation au marché)

Sauvegarde compétitivité



- Ne doit pas avoir pour objet d'améliorer la rentabilité (difficile à distinguer)
- Le seul intérêt général de l'entreprise n'est pas suffisant
- Le fait qu'un salarié coûte trop cher n'est pas suffisant si l'entreprise est *in bonis* (Cass. Soc., 24 avr. 1990)

Cessation d'entreprise



- Limite: la légèreté blâmable de l'employeur (si la cessation d'activité est une faute)
- La seule vente du fonds de commerce n'est pas un motif éco en soi

Les périmètres d'appréciation

- Niveau de l'entreprise
 - *Suppression*
 - *Transformation*
- Niveau du groupe (s'il existe)
 - *Difficultés économiques*
 - *Mutation technologiques*
 - *Nécessité de sauvegarder la compétitivité*



« au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude »



LES PROCÉDURES

LES DIFFERENTES PROCEDURES

1

Licenciement
individuel sur une
période de 30
jours

2

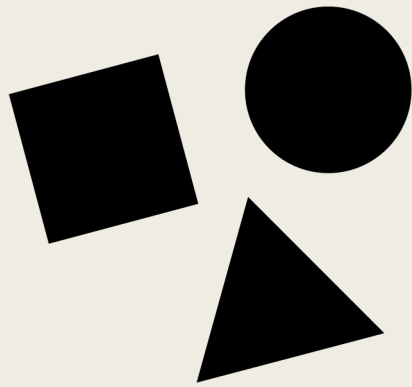
2 à 9 salariés sur
une période de 30
jours

3

10 salariés ou plus
sur une période de
30 jours

4

Distinction entre
entreprises ou
établissement de
plus ou de moins
de 50 salariés



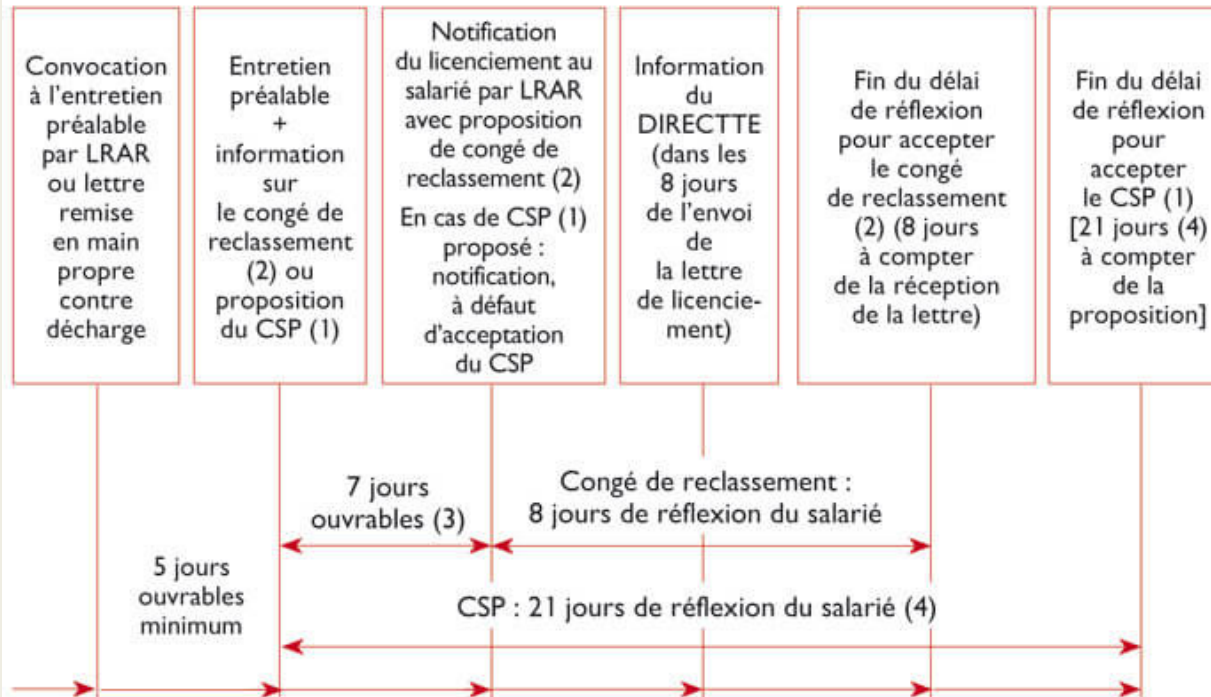
PRINCIPES COMMUNS

- Le motif de licenciement (C. trav., art. L.1233-3)
- L'obligation de chercher à adapter ou reclasser le salarié (et de lui notifier individuellement les propositions de reclassement) (C. trav., art. L.1233-4)

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

- Procédure qui suppose un entretien préalable (droit à être assisté)
- Dans les entreprises de moins de 1000 salariés obligation de proposer un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) qui peut être accepté par le salarié dans un délai de 21 jours à compter de la remise des documents acceptation vaut rupture du contrat
 - *Le CSP permet d'obtenir une Allocation chômage meilleure*
 - *Le CSP suppose un engagement du salarié vis-à-vis de pole emploi (exigeant)*
- Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, obligation de proposer le congé de reclassement. Cette proposition n'a pas à être faite en cas de procédure collective ou de congés mobilité du salarié.

Schéma de la procédure de licenciement économique individuel
(en l'absence de reclassement possible ou accepté par le salarié)



- (1) CSP : contrat de sécurisation professionnelle (dans les entreprises de moins de 1 000 salariés).
 (2) Congé de reclassement : dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.
 (3) 15 jours ouvrables si le salarié est cadre ; en cas de redressement ou de liquidation judiciaires : 2 jours ouvrables.
 (4) Le délai de réflexion pour accepter ou refuser le CSP est de 21 jours (convention du 19 juillet 2011 relative au CSP, art. 6).

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

- Nécessité de donner le motif du licenciement AVANT l'acceptation du CSP. En pratique il faut donc remettre la documentation avec une lettre lui indiquant les motifs de son licenciement (qui peuvent aussi figurer déjà succinctement dans la lettre de convocation à l'entretien préalable)
- Pratique de la lettre de licenciement conservatoire (délai de 7 jours minimum après l'entretien préalable; 15 jours pour les cadres)
- Le Dirrecte n'est informé qu'au moment de la notification du licenciement (8 jours max)

LICENCIEMENTS COLLECTIF

Dispositions communes

L'employeur doit

- consulter le CSE

La consultation du CSE permet notamment d'apporter tous renseignements utiles relatives au projet de licenciement collectif (raisons économiques, nombre de licenciements envisagés, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre des licenciements, calendrier prévisionnel...);

- prévoir un ordre des licenciements (accord collectif à défaut unilatéral) (C. Trav., art. L.1233-5)

LICENCIEMENT < 10 salariés sur 30 jours

- Préalablement à la tenue de la réunion l'employeur communique au CSE les informations suivantes (C. trav., art. L. 1233-10) :
 - *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 cas échéant, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.*

LICENCIEMENT < 10 salariés sur 30 jours

- Par ailleurs, le CSE devra aussi être consulté sur :
 - *les critères d'ordre de licenciement que l'employeur projette de retenir à défaut d'accord collectif (C. trav., art. L. 1233-5)*
 - *les projets de convention FNE (C. trav., art. R. 5111-3) ;*
 - *les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (C. trav., art. R.1233-17).*



- Le CSE a un mois pour rendre l'avis **suivant la date de sa première réunion**
Absence d'avis dans le délai = consultation valable
- L'ordre du jour doit être adressé (entreprises d'au moins 50 salariés) au minimum **3 jours avant la réunion** (si complexe le délai doit être allongé pour laisser un temps suffisant)

LICENCIEMENT < 10 salariés sur 30 jours

- Même procédure vis-à-vis du salarié que dans le cadre d'un licenciement économique individuel (C. Trav., art. L.1233-11)

LICENCIEMENT \geq 10 salariés sur 30 jours (L1233-21 à L1233-57-8)

- Un accord collectif (y compris CCN) peut prévoir des dispositions spécifiques donc avoir réflexe de le consulter (C. trav., art. L.1233-21 et s.)
- Le CSE tient deux réunions
- L'employeur doit prévoir des mesures destinées à éviter les licenciements
- L'autorité administrative est consultée en amont
- La procédure à l'égard des salariés ne suppose pas d'entretien préalable s'il existe bien un CSE (L1233-38); le licenciement est notifié par lettre RAR
- S'il n'y a pas de CSE il faut un entretien préalable

Dans les entreprise ou établissements < 50 salariés

- Les deux réunions du CSE sont espacées de 14 jours max (L.1233-29)
- Le CSE rend donc deux avis
- L'employeur adresse aux élus les mesures qu'il envisage de prendre pour limiter les licenciements
- Le licenciement est notifié par lettre RAR 30 jours minimum après la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative

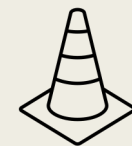
Dans les entreprise ou établissements > 50 salariés

- Les deux réunions du CSE sont espacées de 15 jours min (L.1233-30)
- L'employeur adresse aux élus le projet de PSE
- L'employeur met à l'étude entre les deux réunions les suggestions du CSE et leur donne une réponse motivée

- Les deux avis sont rendus dans des délais différents selon le nombre de licenciement:
 - 2 mois si nombre des licenciements < 100 ;
 - 3 mois si nombre des licenciements $\geq 100 < 250$;
 - 4 mois si nombre des licenciements ≥ 250 .

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.

Absence d'avis dans le délai = consultation valable



Dans les entreprise ou établissements > 50 salariés

- Le CSE peut décider lors de la première réunion de se faire assister d'un expert (C. trav., art. L.1233-34)
- L'expert doit rendre son rapport au moins 15 jours avant que le CSE rende son avis définitif
- L'expert a 10 jours au plus pour demander à l'employeur les renseignements et l'employeur a 8 jours pour les lui donner

Information et intervention de l'autorité administrative

- L'employeur notifie à l'administration le projet de licenciement au plus tôt le lendemain de la première réunion du CSE
- Tout ce qui est communiqué aux représentants du personnel l'est aussi à l'autorité administrative ainsi que les PV
- Si pas de CSE mais qu'un PSE devait être effectué, l'employeur adresse le document unilatéral en même temps que le projet de licenciement et il est porté à la connaissance des salariés (C. Trav., art. L.1233-49)
- Si un expert est consulté par le CSE l'employeur en informe l'autorité administrative et lui communique le rapport et les modifications éventuelles du projet de licenciement

Information autorité administrative

- Dans les entreprises < 50 salariés
 - *l'autorité administrative a 21 jours pour rendre un avis sur une éventuelle irrégularité (avec copie au CSE) ou formuler des observations*
 - *L'employeur doit répondre (cela suspend les délais d'envoi des lettres de licenciement)*
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés et PSE négocié
 - *L'autorité administrative peut proposer des modifs du PSE avant la dernière réunion du CSE*
 - *L'autorité administrative valide le PSE en vérifiant qu'il y a recours au CSP ou au congé de reclassement (21 jours)*



ZOOM SUR LE PSE OU
DOCUMENT UNILATERAL

LE PSE

QUI EST CONCERNÉ ?

Toute entreprise d'**au moins 50 salariés** qui procède au licenciement pour motif économique d'**au moins 10 salariés sur 30 jours** doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

- si, au cours d'une année civile, une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé au licenciement pour motif économique de plus de 18 personnes sans avoir eu à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi, elle doit soumettre le prochain licenciement envisagé au cours des 3 mois suivant la fin de l'année civile à la réglementation sur ces plans ;
- si une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, elle doit soumettre tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants à la réglementation sur les plans de sauvegarde de l'emploi.

LE PSE

CONTENU

Le plan de sauvegarde de l'emploi est un document qui :

regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;

est obligatoirement communiqué à la Dreets.

Peuvent être prévues :

des actions de reclassement interne sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de leur accord exprès, sur des emplois de catégorie inférieure ;

des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ;

des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée



Le PSE doit comporter des mesures propres à protéger les salariés (qui restent dans l'entreprise) des conséquences sur leur santé physique ou mentale du plan envisagé (Conseil d'Etat, 4e et 1re chambres réunies, 21 mars 2023, n° 460660, n° 460924 et n° 450012)

LE PSE NEGOCIE

- **Ouverture des négociations avec les syndicats ou le Conseil d'entreprise. -**
 - *l'employeur engage les discussions avant même l'ouverture de la procédure de consultation du comité d'entreprise, sachant que, dans ce cas précis, le fait que le comité ne soit pas le premier informé ne constitue pas un délit d'entrave (c. trav. art. L. 1233-46) ;*
 - *l'employeur peut aussi annoncer son intention d'ouvrir des négociations lors de la première réunion de consultation du CSE ou Conseil d'entreprise ;*
 - *enfin, la négociation peut s'engager à tout moment, en cours de consultation du CSE, par exemple à la demande d'un syndicat.*

Quelle que soit l'option retenue, l'employeur doit immédiatement informer le Dcrets de l'ouverture des négociations (c. trav. art. L. 1233-24-1 et L. 1233-46).

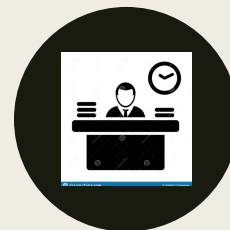
LE PSE NEGOCIE

- **Assistance d'un expert-comptable.** - Pour négocier l'accord, les syndicats peuvent recevoir le soutien de l'expert-comptable habituellement désigné par le CSE pour l'assister dans la procédure de consultation. En pratique, si la négociation s'engage avant la procédure de consultation du CSE, il faut organiser une « réunion 0 », afin de désigner l'expert-comptable (instr. DGEFP/DGT du 19 juillet 2013, fiche 1).
- **Accord majoritaire.** - Pour être valable, l'accord PSE doit être signé par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles. **Seules les voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs entrent en considération** (c. trav. art. L. 1233-24-1) ou par le Conseil d'Entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2321-9.

LE PSE NEGOCIE



Accord PSE partiel. - Possibilité de négocier un « accord PSE » (c. trav. art. L. 1233-24-1). L'administration qualifie l'accord de « partiel » lorsqu'il se cantonne au contenu du PSE, c'est-à-dire aux mesures destinées à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre



Dans ce cas, l'employeur définit par ailleurs dans un document unilatéral les modalités de mise en œuvre du licenciement collectif



Accord PSE total. - L'administration parle « d'accord total » lorsque le texte négocié aborde non seulement le PSE, mais aussi les conditions de mise en œuvre du licenciement : modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, nombre de suppressions d'emploi envisagées, critères d'ordre des licenciements, calendrier des licenciements, etc. (c. trav. [art. L. 1233-24-2](#)).



Clauses interdites. - L'accord collectif ne peut pas remettre en cause les principes du licenciement collectif pour motif économique, comme l'obligation de reclassement, celle de fournir au CSE des informations précises et écrites ou encore le droit des salariés au contrat de sécurisation professionnelle ou au congé de reclassement (c. trav. [art. L. 1233-24-3](#)).

DOCUMENT UNILATERAL

portant sur le projet de licenciement

Le document unilatéral est arrêté par l'employeur au terme de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise ou du CSE qui est consulté dans un délai tenant compte de l'ampleur du projet de licenciement. Il est consulté sur le projet de restructuration et ses conséquences, ainsi que sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

À la fin du délai de procédure, le document est adressé à la Dreets qui dispose de 21 jours pour homologuer le document unilatéral.

La Dreets vérifie :

- la régularité de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise / comité social et économique ;
- la proportionnalité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, de l'importance du projet de licenciement (nombre et situation des salariés, bassin d'emploi concerné...) et des mesures de formation-adaptation préalablement mises en œuvre au profit des salariés concernés ;
- la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles.
- Dans le cadre de la validation comme dans le cadre de l'homologation, la Dreets s'assure également que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle lorsqu'il est tenu de proposer aux salariés d'y adhérer.
- En cas de refus de validation ou d'homologation, l'employeur peut présenter une nouvelle demande qui devra, dès lors, tenir compte des motifs de refus mentionnés dans cette décision (possibilité de recours contre le refus)

Le délai de consultation du CSE en matière de licenciement économique

Chaque délai commence à partir de la première réunion de consultation du CSE.

De 2 à 9 licenciements, dans une entreprise employant au moins 11 salariés

Pas de PSE

Délai de consultation : **1 mois**

Au moins 10 licenciements pendant 30 jours, dans une entreprise employant de 11 à 49 salariés

Pas de PSE

Délai de consultation : **14 jours**

Au moins 10 licenciements pendant 30 jours, dans une entreprise employant au moins 50 salariés

Avec PSE

Délai de consultation : **2 mois, pour un projet de 10 à 99 licenciements**

Délai de consultation : **3 mois, pour un projet de 100 à 249 licenciements**

Délai de consultation : **4 mois, pour un projet d'au moins 250 licenciements**

SYNTHESE SUR LES
DELAIS DE
CONSULTATIONS DU CSE

POSTERIEUREMENT AU
LICENCIEMENT ECO

CONTENTIEUX

- Tout salarié peut contester son licenciement (motif ou régularité de la procédure) dans un délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement
- L'acceptation du CSP n'empêche pas de contester le motif du licenciement (en revanche la régularité du licenciement est sans objet)
- 10 jours pour demander l'ordre des licenciements
- Contentieux nourri contre le PSE et sa validité par les syndicats ou le CSE = en cas d'annulation du PSE = les licenciements notifiés sont dépourvus de cause réelle et sérieuse

PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

- Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.
- Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles.
- Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.
- La priorité de réembauchage doit être rappelée dans la lettre de licenciement éco

INTERDICTION D'EMBAUCHE

- On peut réembaucher en CDI (mais attention à la priorité)
- Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.
- Cette interdiction **porte sur les postes concernés** par le licenciement dans l'établissement.
- L'interdiction ne s'applique pas (mais attention à la priorité qui s'applique)
 - *Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;*
 - *Lorsque le contrat est lié à une commande exceptionnelle à l'exportation (information et à la consultation préalables du comité social et économique, s'il existe)*