



Qu'est-ce-que le licenciement économique ?

Commentaire article publié le **18/03/2021**, vu **994 fois**, Auteur : [JURISOFIA - Contentieux - Responsabilité, Bancaire, Travail, Immo.](#)

Le code du travail donne la possibilité à l'employeur de licencier ses salariés pour un motif économique. Afin d'apprécier les motifs qui pourront justifier le licenciement, le code du travail donne les premiers contours de ce motif.

Le licenciement pour motif économique se définit comme un licenciement prononcé pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Est considéré comme un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs 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 (C. trav., art. L. 1233-3) :

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

Il s'agit des 4 cas de licenciement pour motif économique énumérées par la loi, cependant, cette liste n'est pas exhaustive.

Par ailleurs, pour avoir une cause réelle et sérieuse, un licenciement économique doit non seulement être motivé par un motif non inhérent à la personne du salarié, mais également être justifié par l'une des causes économiques précitées ayant eu une incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié (suppression ou transformation d'emploi ou modification du contrat de travail).

En outre, l'employeur doit avoir satisfait à son obligation de reclassement.

Enfin, quels que soient le nombre de salariés et la taille de l'entreprise doit appliquer les critères d'ordre énumérés soit par le code du travail soit par la convention collective.

Après avoir déterminé le motif de licenciement et appliqué les critères d'ordres, l'employeur doit suivre la procédure prescrite par le code du travail.

Il devra soit suivre la procédure applicable au licenciement individuelle ou celle prévue en cas de licenciement économique collectif.