



T° STMG - Le contrat de travail : le licenciement économique

Fiche pratique publié le 15/04/2020, vu 3969 fois, Auteur : [Christophe GEORGES-ALBERT](#)

Présentation des règles relatives au licenciement économique

Séquence n° 13 – Le licenciement économique

Notions : Le licenciement économique

Toute entreprise peut licencier, sous conditions, un salarié pour motif économique.

Il doit donc exister en amont une prévention **dite à froid des licenciements économiques**.

Il appartient donc aux entreprises dans le cadre de la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) de s'assurer de prendre les mesures nécessaires en matière de formation notamment afin de garantir l'employabilité de leurs salariés.

Enfin, pour que le licenciement économique soit possible, il faut que le reclassement soit impossible pour le salarié.

I – La définition du licenciement économique

Un licenciement pour motif économique est un licenciement effectué par un employeur pour des raisons qui ne sont pas liées au salarié lui-même.

Ce licenciement est motivé par des raisons économiques ayant pour origine :

- Soit une suppression ou une transformation de l'emploi du salarié concerné,
- Soit une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

Les raisons économiques que l'employeur peut invoquer sont les suivantes :

- Difficultés économiques
- Mutations technologiques (**par exemple, introduction dans l'entreprise d'une technologie informatique nouvelle comportant une incidence sur l'emploi**) ;
- Nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise
- Cessation d'activité de l'entreprise (**sauf si elle est due à une faute de l'employeur**) ;

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée lorsque, en comparaison avec la même période de l'année précédente, la baisse atteint une durée qui varie en fonction de la taille de l'entreprise, dans les conditions suivantes :

-

Nombre de trimestres de baisse des commandes ou du chiffre d'affaires dans l'entreprise co

Moins de 11 salariés	1
Au moins 11 salariés et moins de 50 salariés	2 consécutifs
Au moins 50 salariés et moins de 300 salariés	3 consécutifs
Au moins 300 salariés	4 consécutifs

-

II – Les mesures de prévention des licenciements actualisées

-

Suite à la crise épidémique liée au coronavirus (COVID-19) , le décret 2020-325 du 25 mars 2020 modifie le dispositif activité partielle.

L'activité partielle est un dispositif qui permet de réduire ou suspendre temporairement l'activité des salariés.

Durant cette période, l'employeur verse une indemnisation au salarié placé en position d'activité partielle.

L'État garantit à l'employeur une prise en charge partielle de l'indemnisation des heures chômées.

Le salarié est placé en position d'activité partielle s'il subit une perte de rémunération causée :

- Soit par la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement
- Soit par la réduction de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail

L'employeur doit avoir accompli les démarches l'autorisant à instaurer l'activité partielle.

Depuis Mars 2020, une autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois renouvelables.

Avant Mars 2020, une autorisation d'activité partielle pouvait être accordée pour une durée maximum de 6 mois renouvelables

- **A – Indemnisation**

Pour les périodes non travaillées, le salarié perçoit une indemnité d'activité partielle pour *chômage partiel* versée par l'employeur.

L'employeur doit verser au salarié une indemnité correspondant à 70 % **de son salaire brut** par heure chômée soit environ à 84 % du salaire net horaire.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 8,03 € par heure chômée.

L'indemnité est versée par l'employeur **à la date habituelle de versement du salaire**.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié ou dans un document annexé, le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

De façon exceptionnelle, en cas de difficultés financières de l'employeur (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire), le préfet du département peut faire procéder au paiement direct de l'allocation aux salariés.

À savoir : Une convention ou un accord collectif ainsi qu'une décision unilatérale de l'employeur peuvent prévoir une indemnisation complémentaire.

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

-

B - Conséquences sur le contrat de travail

Pendant les périodes où le salarié n'est pas en activité, le contrat de travail est suspendu.

La mise en position d'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par conséquent, le salarié placé dans cette position n'est pas en droit de refuser une telle mesure.

Toutes les heures chômées sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à une retraite complémentaire.

-

II – La procédure

Avant tout licenciement économique collectif, l'employeur doit consulter le comité social et économique (**CSE**) sur les raisons et les conditions des licenciements.

Il doit également informer la Direccte des licenciements envisagés et prononcés, dans des conditions qui varient en fonction du nombre de licenciements envisagés.

Le non-respect de ces obligations ouvre droit à indemnisation.

- **A – Différence en fonction du nombre de salariés**

Entreprise de moins de 50 salariés

- **Consultation du comité social et économique (CSE)**

- Lorsque l'employeur envisage le licenciement pour motif économique de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, il est tenu de consulter le CSE.

- La consultation du CSE permet 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...**).

- Le CSE rend son avis dans un délai d'un mois.

- **Information de la Direccte**

- L'employeur est tenu d'informer par écrit la Direccte du ou des licenciements prononcés dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

- **Conséquences du non-respect des procédures de consultation et d'information**

- Le non-respect des procédures de consultation des représentants du personnel et d'information de la Direccte peut entraîner un préjudice pour le salarié.

Si c'est le cas, le salarié peut [saisir le conseil de prud'hommes](#) pour demander le versement d'une indemnité. Son montant est calculé en fonction du préjudice subi.

Entreprise de 50 salariés ou plus

- Consultation du comité social et économique (**CSE**)

Lorsque l'employeur envisage le [licenciement pour motif économique](#) de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, il est tenu de consulter le [CSE](#).

La consultation du CSE permet 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...).

Le CSE rend son avis dans un délai d'un mois.

- **Information de la Direccte**

L'employeur est tenu d'informer par écrit la Direccte du ou des licenciements prononcés dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

Conséquences du non-respect des procédures de consultation et d'information

Le non-respect des procédures de consultation des représentants du personnel et d'information de la Direccte peut entraîner un préjudice pour le salarié.

Si c'est le cas, le salarié peut [saisir le conseil de prud'hommes](#) pour demander le versement d'une indemnité. Son montant est calculé en fonction du préjudice subi.

- **III – Obligation de reclassement et d'adaptation des salariés**

- **A- Obligation d'adaptation**

Avant d'envisager une procédure de licenciement économique d'un ou plusieurs salariés, l'employeur doit réaliser tous les efforts de formation et d'adaptation nécessaires à l'évolution de leur emploi.

L'employeur n'est cependant pas tenu de proposer une formation initiale au salarié. Il doit seulement proposer une formation complémentaire, de courte durée et permettant une adaptation rapide du salarié à un autre poste dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont

l'entreprise fait partie.

Le non-respect de l'obligation d'adaptation ouvre droit pour le salarié, dans le cadre d'une procédure judiciaire, au paiement d'une indemnisation spécifique pour ce préjudice.

B- Obligation de reclassement du salarié

Avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur doit s'efforcer de reclasser le ou les salariés susceptibles d'être licenciés.

Si l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, la cause économique du licenciement est appréciée au niveau de cette entreprise.

Si l'entreprise fait partie d'un groupe, le motif économique du licenciement est apprécié au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe, mais uniquement parmi celles situées en France.

Le non-respect de l'obligation de reclassement ouvre droit pour le salarié, dans le cadre d'une procédure judiciaire, au paiement d'une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Périmètre du reclassement

Le reclassement du salarié s'effectue sur les postes disponibles, en France, dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.

- Types de postes proposés

L'employeur doit proposer au salarié tout emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe (ou un emploi équivalent), assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, l'employeur propose tout emploi d'une catégorie inférieure.

Tout poste proposé peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD, à temps plein ou à temps partiel.

Si le poste disponible nécessite une formation permettant une adaptation rapide du salarié à cet emploi, l'employeur doit la lui proposer.

C – L'offre de reclassement

-

- Procédure-

L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

La liste indique le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature.

Ce délai doit être d'au moins **15 jours francs** à compter de la diffusion de la liste (**ou d'au moins 4**

jours francs dans les entreprises faisant l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire).

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précisent :

- l'intitulé du poste et son descriptif ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail ;
- la localisation du poste ;
- le niveau de rémunération ;
- la classification du poste.

- **Réponse du salarié**

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai vaut refus de l'offre.

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser de donner suite aux propositions de reclassement qui lui sont faites. S'il les refuse, l'entreprise est en droit de le licencier pour motif économique.

IV – L'entretien préalable

L'employeur est obligé de convoquer à un entretien préalable le salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

La consultation du comité social et économique (CSE) n'est pas obligatoire pour un licenciement individuel.

Si le licenciement concerne un représentant du personnel, le CSE doit être consulté.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit indiquer les éléments suivants :

- Objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- Possibilité pour le salarié de bénéficier durant l'entretien de l'assistance soit d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit d'un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise (**s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise**)
- Coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail où l'on peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié

Un certain délai doit être respecté entre l'envoi de la lettre de convocation et la date de l'entretien : celle-ci doit être fixée au moins 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre de convocation.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

Le salarié doit être informé sur les conditions permettant de bénéficier :

- d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- ou, si l'effectif de l'entreprise est d'au moins 1 000 salariés, du congé de reclassement.

V – Préavis de licenciement et fin du contrat de travail

Après la notification d'un licenciement économique, le contrat de travail ne prend fin qu'après une période de préavis (**sauf dans certains cas**).

A l'achèvement de son contrat, le salarié perçoit, s'il en remplit les conditions, diverses indemnités en complément de son dernier salaire.

- **Préavis de licenciement**

Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement économique. Le salarié reste tenu d'exécuter un préavis, sauf :

- Si l'employeur le dispense de l'effectuer
- Ou si le salarié a accepté un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), un congé de reclassement ou un congé de mobilité

- **Indemnisation du salarié**

À l'issue du préavis, le contrat de travail prend fin. À la date de fin du contrat, le salarié perçoit son dernier salaire, accompagné, lorsqu'il en remplit les droits, des sommes suivantes :

- Indemnité de licenciement
- Indemnité compensatrice de préavis
- Indemnité compensatrice de congés payés,
- Indemnité supplémentaire dite dite *supra légale* (**notamment en cas de plan de sauvegarde de l'emploi ou de plan de départ volontaire**)
- Contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence

- **Remise des documents de fin de contrat**

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées.

VI – Priorité de réembauche

La priorité de réembauche permet à un salarié licencié pour motif économique d'être prioritaire en cas de poste disponible dans l'entreprise, à condition d'en faire la demande.

Cette priorité est valable pendant une durée limitée à 1 an à compter de la date de la rupture du contrat de travail, sauf mesures conventionnelles plus favorables.

Le non-respect par l'employeur des conditions relatives à la priorité de réembauche entraîne un droit à indemnisation.

L'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de licenciement pour motif économique du salarié que celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauche.

La lettre précise également les conditions de mise en œuvre (**délai pour informer l'employeur de son souhait d'en bénéficier, droit de refuser la priorité**).

Si le salarié souhaite bénéficier de la priorité de réembauche, il doit prévenir l'employeur dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

Aucune condition de forme n'est imposée au salarié pour prévenir l'employeur.

La demande peut être présentée de manière spontanée ou en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite. Pour des raisons de preuve en cas de litige, il est préférable de pouvoir justifier de la date de la demande (**envoi par lettre recommandée avec accusé de réception, par exemple**).

L'employeur doit informer le salarié de tous les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification. Il peut s'agir d'un CDI ou d'un CDD.

Si le salarié acquiert une nouvelle qualification, l'employeur lui propose les postes disponibles et compatibles avec cette nouvelle qualification, à condition que le salarié en informe l'employeur.

L'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles

Si le salarié n'est pas réintégré, il a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à **1 mois de salaire**.

VII – Conséquences d'un licenciement nul ou irrégulier

Lorsqu'un juge remet en cause un licenciement pour motif économique ou la régularité de la procédure de licenciement, les conséquences de sa décision varient selon que le licenciement a été déclaré nul, injustifié ou irrégulier.

A - Licenciement nul

Le licenciement économique est nul dans les cas suivants :

- Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) validé ou homologué par la Direccte est annulé par le juge.
- Le licenciement a été notifié en l'absence de validation ou d'homologation du PSE.
- Le salarié a été licencié en violation d'une liberté fondamentale.
- Le salarié a été victime de faits de harcèlement moral ou sexuel.

- Le licenciement est intervenu en application d'une mesure discriminatoire ou à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur la base des dispositions réprimant les discriminations.
- Le licenciement est intervenu à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur la base des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.
- Le salarié a été licencié suite à la dénonciation d'un crime ou d'un délit.
- Le licenciement est intervenu en violation des dispositions relatives aux salariés protégés.
- Le licenciement est intervenu en cas de violation des dispositions relatives à la protection des salariées enceintes, à la protection des salarié(e)s durant les congés liés à la naissance ou l'adoption d'un enfant et à la protection des salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Le salarié peut demander sa réintégration.

L'employeur ne peut pas s'y opposer, sauf dans l'un des cas suivants :

- La réintégration est devenue impossible (**notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible**),
- Suite à l'annulation du PSE par le juge, en raison d'une insuffisance de motivation du licenciement, la Direccte prend une nouvelle décision dans un délai de 15 jours à compter de cette annulation.
- Le seul motif d'insuffisance de motivation est dès lors sans incidence sur la validité du licenciement et ne donne pas lieu à la réintégration du salarié dans l'entreprise.

Le salarié peut être tenu de rembourser les sommes qu'il a perçues lors de son licenciement.

Si le salarié n'est pas réintégré dans l'entreprise, il perçoit une indemnité.

Son montant est déterminé par le juge. I

Il varie selon le motif d'annulation du licenciement, pour insuffisance des mesures prises dans le PSE ou pour irrégularité de procédure.

B – Licenciement injustifié

Le licenciement pour motif économique est injustifié (**ou sans cause réelle et sérieuse**) I orsque le motif économique à l'origine du licenciement est invalidé par le juge.

La réintégration dans l'entreprise est possible, sur proposition du juge, uniquement dans les conditions cumulatives suivantes :

- Le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.
- L'entreprise emploie au moins 11 salariés.
- Ni l'employeur, ni le salarié ne s'oppose à la réintégration.

Le salarié réintégré conserve les avantages acquis avant son licenciement.

Si le salarié n'est pas réintégré, il a droit aux indemnités suivantes :

-

Indemnités de fin de contrat (**indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés**), s'il remplit les conditions y ouvrant droit.

- Indemnité à la charge de l'employeur dont le montant, déterminé par le juge, est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans les conditions suivantes :

C – Licenciement irrégulier

Le licenciement pour motif économique est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée. Toutefois, ce manquement ne suffit pas à annuler ou à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La loi ne prévoit pas la possibilité de réintégrer le salarié en cas de simple irrégularité de la procédure de licenciement économique.

Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis.