



Critères d'ordres du licenciement économique : Pourquoi moi ?

Conseils pratiques publié le 04/02/2021, vu 5627 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Même si votre poste est supprimé, vous n'êtes pas forcément le salarié à licencier. Les critères d'ordre vont s'appliquer au projet de licenciement de l'entreprise. Cet article vous aide à les vérifier.

1/ Il est obligatoire d'appliquer des critères d'ordre au projet de licenciement économique

Lorsqu'un employeur envisage de supprimer ne serait-ce qu'un poste, de faire même un seul licenciement économique, il doit quand même appliquer des critères d'ordre pour déterminer quel salarié sera concerné ([Article L.1233-17 du Code du travail](#)).

Le salarié qui occupe le poste supprimé ne sera pas forcément le salarié licencié au bout du compte.

Ces critères d'ordre des licenciements ne s'appliquent pas quand :

- Toute l'entreprise ferme ([Cass. Soc. 5 février 2014, n°12-29703](#)),
- Tous les emplois d'une même catégorie professionnelle sont supprimés ([Cass. Soc. 14 janvier 2003, n°00-45700](#)).

2/ Comment s'appliquent ces critères d'ordre ?

« Dernier arrivé, premier sorti », mythe ou réalité ?

Quand on pense au projet de licenciement économique en cours dans l'entreprise, le premier réflexe est de se demander si on fait partie des salariés potentiellement concernés par le projet, surtout si on a été recruté en dernier.

Mais avoir été embauché plus récemment que les autres salariés (l'ancienneté donc) n'est pas le seul critère qui est pris en compte par l'employeur pour déterminer quel salarié sera licencié.

La liste des critères est fixée par convention ou accord collectif, ou à défaut par l'employeur. La Loi prévoit aussi une liste de critères, que l'employeur doit nécessairement intégrer à sa propre liste si elle diffère ([Article L.1233-5 du Code du travail](#)). Parmi ces critères, on retrouve :

- Les charges de famille,
- Les parents isolés,
- L'ancienneté,

- La situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile,
- Les qualités professionnelles.

Cette liste est non exhaustive.

NB : L'employeur peut privilégier certains critères, par un système de pondération.

Une fois ces critères établis, il convient de les appliquer à tous les salariés appartenant à la catégorie professionnelle dont relève l'emploi supprimé dans l'entreprise ([Cass. Soc. 28 septembre 2010, n°09-65118](#)).

3/ Et si l'employeur n'applique pas les critères d'ordre ?

Le salarié licencié a tout intérêt à demander à l'employeur des précisions sur les critères d'ordre qui ont été retenus pour le licencier.

Cette demande se fait dans les 10 jours de la fin de l'emploi ([Article L.1233-17 du Code du travail](#)). L'employeur dispose du même délai pour apporter toutes les précisions au salarié ([Cass. Soc. 26 octobre 2010, n°09-42401](#)).

Si ce dernier est insatisfait de la réponse apportée, ou estime que les critères d'ordre ont mal été appliqués, il peut les contester.

La contestation peut prendre la forme d'une négociation amiable dans un premier temps. Et en cas d'échec, le salarié pourra saisir le Conseil de prud'hommes compétent pour tenter d'obtenir des dommages et intérêts réparant le préjudice subi ([Cass. Soc. 23 novembre 2011, n°10-30768](#)).

*

Le [cabinet FOUQUE-AUGIER](#) vous accompagne dans ces démarches d'application, de vérification et éventuellement de contestation de l'application des critères d'ordre des licenciements économiques.

N'hésitez pas à [prendre RDV](#) pour une analyse personnalisée de votre situation.