



# Licenciement économique : comment déterminer l'ordre des licenciements ?

publié le **01/06/2018**, vu **1462 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Pour déterminer le ou les salariés qui seront licenciés, l'employeur doit appliquer les critères d'ordre des licenciements fixés par la convention collective ou un accord d'entreprise ou, à défaut, fixés unilatéralement après consultation des représentants du personnel et prise en compte des critères légaux.**

## 1/ Quels sont les critères d'ordre ?

Les critères d'ordre prennent notamment en compte (C. trav. art. L. 1233-5) :

- Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Cette liste n'est pas limitative et l'employeur peut y ajouter d'autres critères, qui doivent présenter un caractère objectif.

L'employeur peut privilégier l'un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères.

Il s'agit du système de la « pondération », qui permet d'attribuer une note à chacun des critères (ce qui les hiérarchise).

Ex.

- Charges de famille : 3
- Ancienneté : 2
- Situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile : 2
- qualités professionnelles : 1

Il est possible d'être plus précis dans cette pondération :

Ex. pour l'ancienneté :

- Entre 0 et 3 ans d'ancienneté : 1 point ;
- Entre 4 et 6 ans d'ancienneté : 2 points ;
- Entre 7 ans et 9 ans d'ancienneté : 3 points ;
- Etc.

*NB. Lorsque l'employeur procède à un licenciement **individuel** pour motif économique, il doit également prendre en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères d'ordre.*

## **2/ Quel est le périmètre d'appréciation des critères d'ordre ?**

L'article 18 de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit la possibilité de fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements au moyen d'un accord collectif (C. trav. art. L. 1233-5).

En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.

Ces zones d'emplois sont actuellement celles référencées dans l'atlas des zones d'emploi établi par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) et les services statistiques du ministre chargé de l'emploi (cf. [www.insee.fr/fr/statistiques/2534458](http://www.insee.fr/fr/statistiques/2534458)).

## **3/ Quel est le rôle des représentants du personnel en la matière ?**

En cas de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, les critères d'ordre doivent être adressés aux représentants du personnel avec la convocation à la première réunion.

C. trav. art. L. 1233-31 :

*« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.*

*Il indique :*

*(...)*

*3° Les catégories professionnelles concernées **et les critères** proposés pour l'ordre des licenciements (...) »*

Il en est de même en cas de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours (C. trav. art. L. 1233-8).

Le défaut de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement de moins de 10 salariés sur 30 jours est passible de sanctions civiles et pénales.

## **Sanctions civiles :**

En cas d'irrégularité de la procédure d'information/consultation des représentants du personnel, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi (C. trav. art. L 1235-12).

## **Sanctions pénales :**

L'employeur qui ne respecte pas les obligations d'information-consultation des représentants du personnel en cas de licenciement pour motif économique peut être poursuivi pour délit d'entrave.

## **4/ Le salarié doit-il être informé des critères d'ordre ?**

Le salarié peut, dans un délai de 10 jours à compter de la date de son départ de l'entreprise, demander à l'employeur la communication des critères retenus.

La demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

L'employeur doit répondre par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans les 10 jours suivant la présentation de la lettre du salarié ou la remise en main propre de celle-ci.

C. trav. art. R. 1233-1 :

*« Le salarié qui souhaite connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements adresse sa demande à l'employeur, en application des articles L. 1233-17 et L. 1233-43, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi.*

*L'employeur fait connaître les critères qu'il a retenus pour fixer l'ordre des licenciements, en application de l'article L. 1233-5, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans les dix jours suivant la présentation ou de la remise de la lettre du salarié.*

*Ces délais ne sont pas des délais francs. Ils expirent le dernier jour à vingt-quatre heures. »*

Xavier Berjot  
Avocat Associé  
OCEAN Avocats  
[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)