



Auteur : Didier Reuter  
[www.bookiner.com](http://www.bookiner.com)

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

## RESSOURCES HUMAINES

### Le licenciement pour motif économique

#### Sommaire

---

- . Uniquement pour des motifs valables
- . Les conditions pratiques
- . La notification
- . L'indemnité légale de licenciement
- . Le plan de sauvegarde de l'emploi
- . Le droit au reclassement
- . La priorité de réembauchage

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Depuis la loi du 13 juillet 1973, 2 principaux types de motifs de licenciement sont communément admis : le licenciement inhérent à la personne du salarié et celui d'ordre économique. A noter que dans ce dernier cas, un attendu du 11 janvier 2006 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation autorise le licenciement économique préventif. Il s'agit, en l'espèce, d'autoriser une entreprise à licencier pour prévenir d'évidentes difficultés économiques lorsque celle-ci adopte un plan de sauvegarde de l'emploi destiné à faciliter la transition entre ses activités en déclin et de nouveaux créneaux plus porteurs.

### UNIQUEMENT POUR DES MOTIFS VALABLES

De son côté, la loi de modernisation du 17 janvier 2002 a renforcé celle de 1973 en matière de protection du salarié dans le cadre du licenciement économique. Par principe de base, ce type de licenciement ne doit pas être inhérent à la personne du salarié. Il doit résulter d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail de manière consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques (art. L.321-1 du Code du travail). L'adverbe notamment est essentiel dans ce dispositif car il permet à l'entreprise d'invoquer toute sorte de cause économique réelle et sérieuse impliquant la suppression ou la transformation d'un emploi avec ou sans difficultés économiques ou de mutations technologiques. Par exemple, la cessation d'activité en raison de l'âge de l'employeur est considérée comme un motif valable de licenciement.

En cas d'irrégularité dans la procédure (par exemple dans le cas d'une dérogation à l'obligation de présenter un plan de sauvegarde de l'emploi aux représentants du personnel) le juge propose, le plus souvent, la réintégration du salarié. Si l'une des parties s'y oppose, l'indemnité à verser est alors au moins égale à 6 mois de salaire, voire à 12 mois (art. L 122-14-4 alinéa 1), et/ou pour le moins définit une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

#### Les causes admissibles en matière de licenciement économique :

- . Suppression de poste
- . Transformation de l'emploi
- . Difficultés économiques durables
- . Mutations technologiques
- . Réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder la compétitivité
- . Baisse de commandes dans une entreprise en difficulté
- . Cessation d'activité liée à l'âge de l'employeur
- . Procédure de redressement ou de liquidation judiciaire

#### Les raisons non admissibles :

- . Vouloir réaliser une meilleure gestion en réduisant son personnel
- . Souhaiter faire des économies ou un bénéfice plus important
- . Subir une perte de marché
- . Assister à un ralentissement des ventes
- . Faute ou légèreté blâmable de l'employeur dans sa gestion
- . Fermeture temporaire de l'établissement pour travaux

### LES CRITÈRES DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE

C'est la convention collective qui détermine l'ordre des licenciements ou l'employeur après consultation des représentants du personnel (2 salariés licenciés et plus). Dans ce dernier cas, les critères concernent en général :

- . les charges de famille
- . l'ancienneté
- . la difficulté d'insertion professionnelle (handicapés et salariés âgés)
- . les qualités professionnelles du salarié

## LES CONDITIONS PRATIQUES

Hormis le cas du licenciement économique individuel, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur tout projet de licenciement collectif concernant 2 salariés et plus. Ces derniers sont convoqués à une réunion dont le contenu de la convocation doit indiquer :

- . les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement
- . l'effectif de l'entreprise
- . le nombre de licenciements envisagés
- . les catégories professionnelles concernées
- . les critères proposés pour l'ordre des licenciements
- . le calendrier prévisionnel de ceux-ci

Le procès-verbal de la réunion est ensuite transmis à la DDTEPF. L'employeur convoque dans un délai suffisant, au minimum dans les 5 jours, chaque salarié à un entretien préalable dont les règles sont similaires à celles concernant le licenciement personnel avec, en plus, l'obligation d'informer sur le Pare (Plan d'aide au retour à l'emploi).

## LE CAS DES CDD

Le motif économique et la suppression du poste ne sont pas valables pour rompre un CDD. Toute rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée oblige l'employeur à verser des dommages et intérêts selon une indemnisation prévue par la loi. Celle-ci ne peut pas être inférieure aux rémunérations que le salarié aurait dû percevoir si le contrat était allé jusqu'à son terme. A l'inverse, si le salarié est à l'origine d'une rupture injustifiée, hormis le cas de retrouver ailleurs un CDI, celui-ci peut être mis en demeure de verser une indemnité à son employeur après que le juge en ait fixé le montant en fonction du préjudice subi.

## LA NOTIFICATION

L'employeur doit attendre un délai minimal de 4 jours (sal. -1 an d'ancienneté), 7 jours (+ 1 an d'ancienneté) et/ou de 12 à 15 jours (licenciement individuel d'un cadre) selon que l'entreprise possède des délégués du personnel ou non. Depuis la loi du 17 janvier 2002, la lettre de licenciement doit mentionner la possibilité d'une priorité de réembauchage et la proposition d'un Pare anticipé. Dans le cas des entreprises de plus de 1 000 salariés, il existe en plus l'obligation de proposer un congé de reclassement.

## L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

Celle-ci est due aux salariés bénéficiant d'un CDI et ayant au moins 2 ans d'ancienneté. La loi de modernisation sociale prévoit une distinction selon le motif de licenciement avec une indemnité légale en matière de licenciement économique portée au **double** de celle qui est versée pour cause de licenciement ayant un motif personnel. Le décret du 3 mai 2002 prévoit ainsi une indemnité égale à 2/10 (20%) du salaire mensuel brut habituel par année d'ancienneté dans l'entreprise. Par exemple, avec 10 ans d'ancienneté l'indemnité fondée sur un salaire brut mensuel de 1 500€ est de  $(1\ 500€ \times 20\% \times 10) = 3\ 000€$ . Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il faut ajouter 2/15 de ce salaire pour toutes les années effectuées au-delà de ces 10 ans. Par exemple, si un salarié à 14 ans d'ancienneté, il perçoit  $28/10$  ( $2 \times 14/10 = 2,8$  mois) +  $8/15$  ( $2 \times 4/15 = 0,533$  mois), soit 3,33 mois de salaire brut. En tout état de cause, l'indemnité légale est un minimum, faisant que le salarié peut tout à fait percevoir une indemnité contractuelle si celle-ci lui est plus favorable. A noter que les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ne peuvent prétendre à aucune indemnité légale, sauf convention collective ou disposition contractuelle plus favorable.

## LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Il s'applique uniquement dans le cas de licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans les entreprises de plus de 50 salariés. Après avoir informé le comité d'entreprise du projet de compression des effectifs, l'employeur doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (anciennement appelé «Plan social») dont l'objectif est de sauver des emplois.

Il s'agit de proposer au salarié une alternative afin de favoriser son reclassement externe (art. L.321-4-1 du Code du travail) laquelle peut se présenter sous la forme d'une cellule de reclassement, de préretraites FNE, de soutien aux autres entreprises de la région, etc.

## **LE DROIT AU RECLASSEMENT**

Tous les salariés licenciés d'une entreprise de moins de 1 000 salariés ont droit au Pare anticipé (plan d'aide au retour à l'emploi). Cette mesure permet d'offrir aux salariés, avant leur départ effectif de l'entreprise, une évaluation de leurs compétences professionnelles auprès de l'Anpe. Ainsi pendant le préavis chaque salarié perçoit un salaire intégral tout en ayant la possibilité de se rendre aux convocations de l'Anpe. Dans le cas où l'employeur omet de proposer le Pare dans la lettre de licenciement il s'expose à verser une contribution-amende à l'Assedic d'un montant égal à un mois de salaire brut moyen.

## **LA PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHAGE**

Tout salarié licencié pour motif économique peut bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un an. La seule condition imposée est qu'il en fasse volontairement la demande. L'employeur doit, de son côté, informer son ancien salarié des postes ouverts à l'embauche et correspondant à sa qualification. Cette obligation faite à l'employeur reste valable même dans le cas d'un précédent refus de poste ou encore si le salarié a déjà retrouvé un emploi. La priorité de réembauchage s'applique uniquement aux postes nécessitant une embauche, y compris en CDD, mais pas à ceux considérés comme vacants ou disponibles en interne.