

# Licenciement économique

## Définition légale

Constitue 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, d'une transformation ou d'une modification d'emploi, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ([article L1233-3 du Code du travail](#)).

Même si les éléments constitutifs du licenciement pour motif économique sont réunis, le licenciement n'est justifié que si l'employeur a réalisé des efforts de formation et d'adaptation et s'il a cherché sérieusement, au préalable, à reclasser le salarié ([L1233-4](#)).

Le licenciement économique qui ne répond pas aux critères sus-indiqués est un [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) au sens de l'[article L1235-3](#) du Code du travail. Il peut être sanctionné comme tel.

### **En clair :**

Le licenciement économique doit reposer sur un motif non inhérent à la personne du salarié, c'est-à-dire un motif qui ne repose pas sur la personnalité ou le comportement du salarié, du fait par exemple (non exhaustif) :

- de l'âge du salarié ([Cass. soc. 24 avr. 1990, n° 88-43555](#)) ;
- à l'inaptitude physique du salarié à assurer certaines tâches ([Cass. soc. 14 nov. 2000, n° 98-45371](#)).

Il ressort de la jurisprudence qu'il ne faut pas confondre difficultés économiques et volonté de l'entreprise de réaliser des économies. En effet, le motif « d'économie » n'est pas en lui-même un motif économique ([Cass. soc. 9 mars 2004, n° 02-41883](#)).

Ainsi, un licenciement économique n'est pas justifié si la société se borne à faire état de sa volonté de réduire les rémunérations ou les charges sociales ([Cass. soc. 7 oct. 1998, n° 96-43107](#)).

Exemple : la rémunération élevée d'un salarié ne constitue pas un motif économique de licenciement lorsque la situation financière de l'entreprise lui permet d'en assurer la charge ou que le chiffre d'affaires est en progression et que la société n'a connu aucune perte ([Cass. soc. 19 juil. 2000, n° 98-43679](#)).

## **Les difficultés économiques invoquées par l'employeur doivent être réelles et sérieuses pour constituer un motif économique légitime de licenciement**

## Réalité des difficultés économiques

### **Situations permettant d'établir des difficultés économiques :**

- Pertes financières de l'entreprise.
- Un endettement très important.

- De graves difficultés de trésorerie, un déficit budgétaire important et un déficit d'exploitation considérable.
- Une détérioration des résultats et du chiffre d'affaires.
- La perte de l'unique client de l'employeur.
- La baisse de rentabilité de l'entreprise malgré les mesures prises dans le cadre d'une restructuration.

### **Situations ne permettant pas d'établir la réalité des difficultés économiques :**

- La seule perte d'un marché ([Cass. soc. 27 mai 1998, n° 96-41327](#)).
- Une légère baisse de l'activité ([Cass. soc. 26 juin 1991, n° 89-44033](#)).
- Un simple ralentissement des ventes ([Cass. soc. 22 févr. 1994, n° 92-41891](#)).
- La réalisation d'un chiffre d'affaires ou de bénéfices moindres durant l'année précédant le licenciement ([Cass. soc. 6 juil. 1999, n° 97-41036](#)).
- Une situation financière de l'employeur déficitaire depuis des années, mais sans qu'aucune aggravation ne soit démontrée ([Cass. soc. 23 mai 2000, n° 97-42221](#)).
- Les résultats négatifs de l'entreprise dus aux prélèvements personnels de l'employeur, supérieurs au chiffre d'affaires ([Cass. soc. 5 oct. 1999, n° 97-42057](#)).

### **Les difficultés économiques doivent s'apprécier à la date de la notification du licenciement ([Cass. soc. 9 nov. 2009, n° 08-43648](#))**

### **Ce qu'il faut savoir :**

- **L'introduction de nouvelles technologies** dans l'entreprise peut constituer une cause économique de la suppression d'emploi, de la transformation d'emploi ou de la modification du contrat de travail ([Cass. soc. 2 juin 1993, n° 90-44956](#)).
- Il convient de préciser que pour qu'un licenciement soit justifié, il faut que l'employeur ait au préalable satisfait à son obligation d'adaptation et de formation. En effet l'employeur est tenu d'adapter les salariés aux évolutions prévisibles de leur emploi. Il ne peut donc les licencier au simple motif qu'ils ne répondent pas aux nouvelles exigences de leur emploi ([L6321-1](#)).
- La Cour de cassation admet que la cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause de licenciement dès lors qu'elle n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable (seule la fermeture de toute l'entreprise et non celle d'un seul établissement peut constituer la cessation d'activité de l'entreprise admise comme motif économique de licenciement) [Cass. soc., 21 avr. 2010, n° 08-70314](#).
- **La suppression de poste ne pourra pas être retenue lorsque des emplois à caractère précaire recouvrent l'intégralité des tâches du salarié licencié et présentent un caractère durable ou systématique.**
- Le licenciement économique peut être fondé sur « *une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié* » ([L1233-3](#)).

## **Reclassement**

### **Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés ([L1233-4](#)).**

Au cours du contrat de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ([L6321-1](#), [Cass. soc, 23 juin 2010, n° 09-41912](#)).

L'existence d'un motif économique tel que défini par le législateur et la jurisprudence ne suffit pas à justifier le licenciement.

### **L'employeur ne pourra procéder au licenciement économique du salarié concerné que si**

**son reclassement s'avère impossible :**

- **au sein de l'entreprise** et non dans le cadre du seul établissement où a lieu le projet de licenciement ; la recherche des possibilités de reclassement doit se faire dans le cadre des différents établissements de l'entreprise. Le licenciement ne procède pas d'un motif économique si les possibilités de reclassement de l'intéressé n'ont pas été recherchées au sein de la société, mais dans le cadre du seul établissement où il était affecté ([L1233-4](#))  
[Cass. soc. 16 mars 1994, n° 92-44917](#).

Il résulte de cette définition jurisprudentielle que les entreprises du groupe situées à l'étranger doivent être incluses dans les recherches de reclassement dès l'instant que la législation applicable localement n'empêche pas l'emploi de salariés étrangers ([Cass. soc. 27 avr. 2000, n° 98-42521](#)).

**L'employeur doit chercher à reclasser le salarié :**

- en priorité sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ;
- ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ;
- ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ([L1233-4](#)).

Par ailleurs, **une convention collective** peut prévoir un cadre d'appréciation autre que celui prévu par le Code du travail. En effet, il a été jugé qu'une disposition conventionnelle peut imposer à l'employeur de rechercher également des possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise ([Cass. soc. 28 mai 2008, n° 06-46009](#) : « la méconnaissance par l'employeur de dispositions conventionnelles qui étendent le périmètre de reclassement destiné à favoriser un reclassement à l'extérieur de l'entreprise, avant tout licenciement pour motif économique, constitue un manquement à l'obligation de reclassement préalable au licenciement et prive celui-ci de cause réelle et sérieuse ». La violation de cette obligation conventionnelle ouvre droit, pour les salariés licenciés, à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

## **L'ordre des licenciements**

Lorsque l'employeur procède à un licenciement pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce principe s'applique à tout licenciement, individuel ([L1233-7](#)) ou collectif ([L1233-5](#)) - [Cass. soc. 17 juin 1997, n° 95-43162](#).

Ces critères prennent notamment en compte ([L1233-5](#)) :

1. les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
2. l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
3. la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
4. les qualités professionnelles appréciées par catégorie ;
5. ...

**Attention :**

L'employeur est tenu de communiquer les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements sur la **demande écrite du salarié** effectuée dans un délai de 10 jours après sa cessation de fonction ([L1233-17](#) - [R1233-17](#)).

L'employeur doit faire connaître les critères qu'il a retenus, au plus tard dix jours après la présentation de la lettre du salarié ou de la remise en main propre de celle-ci ([R1233-17](#)).

La demande du salarié et la réponse de l'employeur doivent être faites par lettre

recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge (R1233-17).

Lettre type de demande **priorité de réembauche** et critères retenus dans l'**ordre des licenciements**.

## Les procédures de licenciement économique

Pour déterminer la procédure de licenciement économique applicable, l'employeur doit tenir compte :

- de l'effectif de l'entreprise, la procédure variant selon que les licenciements sont prononcés dans une entreprise employant habituellement plus ou moins de cinquante salariés ;
- du nombre de salariés concernés par le projet de licenciement, la procédure de licenciement variant selon que le licenciement envisagé concerne :
  - un seul salarié ;
  - entre 2 et 9 salariés sur une même période de 30 jours ;
  - au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours ;
- de l'existence ou non de représentants du personnel. Il convient de préciser que dans les entreprises où les instances représentatives du personnel n'ont pas été mises en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, tout licenciement économique prononcé sans que, de ce fait, les obligations vis-à-vis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel soient respectées est irrégulier.  
Le salarié licencié dans ces conditions a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues.

Se reporter aux pages suivantes :

**La procédure de licenciement économique individuel**

### Les procédures de licenciement économique collectif

1. **Les licenciements collectifs de moins de 10 salariés**
  - dans une entreprise de moins de 11 salariés
  - dans une entreprise de 11 à 49 salariés
  - dans une entreprise de 50 salariés et plus
2. **Les licenciements collectifs de 10 salariés et plus**

## Et après le licenciement

Les mesures de reclassement :

- CSP (remplace CRP et Contrat de transition professionnelle),
- Congé de mobilité,
- PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi),
- Réactivation des bassins d'emploi.

### **Contentieux judiciaires relatifs aux licenciements économiques :**

Le licenciement pour motif économique peut être contesté par le salarié licencié devant le **conseil des prud'hommes**. Cette contestation peut reposer sur plusieurs objets :

- la régularité de la procédure ([entretien préalable](#), assistance du salarié au cours de l'entretien, notification du licenciement, ordre des licenciements, consultation des représentants du personnel, priorité de réembauchage, etc.) ;
- le caractère réel et sérieux du motif économique ;
- la régularité du plan de sauvegarde de l'emploi.

Les actions tendant à faire reconnaître que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse sont soumises à une prescription de 12 mois ([L1235-7](#)). Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

Le conseil de prud'hommes doit non seulement apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement, mais aussi vérifier que le motif invoqué par l'employeur remplit les conditions des articles [L1233-3](#) et suivants du Code du travail.

Ainsi en cas de litige, le juge vérifie :

- la réalité de la cause économique, c'est-à-dire la réalité des difficultés économiques, de la mutation technologique ou de la réorganisation de l'entreprise ([Cass. soc. 26 nov. 1996, n°93-44811](#)) ;
- la réalité de la suppression ou de la transformation de l'emploi, ou de la modification du contrat de travail ;
- l'existence d'un lien de causalité entre le contexte économique de l'entreprise (difficultés économiques, mutation technologique, réorganisation de l'entreprise) et la mesure décidée par l'employeur (c'est-à-dire les conséquences sur le contrat du travail, suppression, transformation de l'emploi, ou modification du contrat de travail).
- Dans le cas d'un licenciement faisant suite à un refus de modification du contrat de travail, les juges saisis du litige recherchent si le motif de la modification lui-même constitue ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Les juges du fond ne peuvent donc pas décider que le licenciement du salarié après son refus d'une mutation était dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors qu'ils avaient relevé que la mutation s'inscrivait dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise et sans rechercher si celle-ci n'était pas nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et ne caractérisait pas, en conséquence, une cause économique de licenciement ([Cass. soc. 10 déc. 1996, n° 94-40300](#)).

### **Respect par l'employeur de l'obligation de reclassement.**

Lorsqu'il est appelé à se prononcer sur le caractère réel et sérieux d'un licenciement économique, le juge doit contrôler le respect par l'employeur de l'obligation de reclassement, même si cette question n'a pas été soulevée par les parties.

Ainsi, selon la Cour de cassation alors même qu'il résulte d'une suppression d'emploi procédant d'une cause économique, le licenciement pour motif économique n'a une cause réelle et sérieuse que si l'employeur s'est trouvé dans l'impossibilité de reclasser le salarié. Il appartient au juge saisi d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de rechercher si l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement ([Cass. soc. 17 mars 1999, n° 97-40515](#)).

### **La priorité de réembauchage**

La priorité de réembauchage est applicable à toutes les ruptures du contrat de travail pour motif économique (quels que soient leur nombre, la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié) :

- licenciement
- CSP (ex CRP) : [Cass. soc. 30 nov. 2011, n° 09-43183 & 09-43184](#)
- congé de reclassement

- départ volontaire (PSE ou accord collectif) : [Cass. soc. 13 sept. 2005, n° 04-40135](#).

« Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai » ([L1233-45](#)).

L'employeur doit mentionner cette possibilité dans la lettre de licenciement, ainsi que ses conditions de mise en œuvre ([L1233-42 - Cass. soc. 23 juin 2009, n° 08-42152](#)).

Le salarié doit, quant à lui, se manifester même si l'employeur s'engage, dans la lettre de licenciement, à l'informer spontanément de tout emploi disponible dans l'entreprise ([Cass. soc. 2 mars 1989, n° 86-42815 & 86-42816](#)). Cette demande doit être faite dans un délai de 12 mois à compter de la fin du préavis, exécuté ou non ([Cass. soc. 27 nov. 2001, n° 99-44240](#)).

Lettre type de demande **priorité de réembauche** et critères retenus dans l'**ordre des licenciements**.

---

## Références Code du travail

(extraits)

### Licenciement économique

#### **Article L1233-2**

*Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.*

#### **Article L1233-3**

*Constitue 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 à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.*

*Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.*

#### **Article L1233-4**

*Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.*

*Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.*

*Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.*

#### **Article L1233-4-1**

*Lorsque l'entreprise ou le groupe auquel elle appartient est implanté hors du territoire national, l'employeur demande au salarié, préalablement au licenciement, s'il accepte de recevoir des offres de reclassement hors de ce territoire, dans chacune des implantations en cause, et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts,*

*notamment en matière de rémunération et de localisation.*

*Le salarié manifeste son accord, assorti le cas échéant des restrictions susmentionnées, pour recevoir de telles offres dans un délai de six jours ouvrables à compter de la réception de la proposition de l'employeur. L'absence de réponse vaut refus.*

*Les offres de reclassement hors du territoire national, qui sont écrites et précises, ne sont adressées qu'au salarié ayant accepté d'en recevoir et compte tenu des restrictions qu'il a pu exprimer. Le salarié reste libre de refuser ces offres. Le salarié auquel aucune offre n'est adressée est informé de l'absence d'offres correspondant à celles qu'il a accepté de recevoir.*

## **Critères d'ordre des licenciements.**

### **Article L1233-5**

*Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.*

*Ces critères prennent notamment en compte :*

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

### **Article L1233-6**

*Les critères retenus par la convention et l'accord collectif de travail ou, à défaut, par la décision de l'employeur ne peuvent établir une priorité de licenciement à raison des seuls avantages à caractère viager dont bénéficie un salarié.*

### **Article L1233-7**

*Lorsque l'employeur procède à un licenciement individuel pour motif économique, il prend en compte, dans le choix du salarié concerné, les critères prévus à l'article L. 1233-5.*

[...]

## **Notification du licenciement.**

### **Article L1233-42**

*La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L1233-45 et ses conditions de mise en œuvre.*

### **Article L1233-43**

*Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.*

## **Priorité de réembauche**

### **Article L1233-45**

*Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.*

*Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes*

disponibles et affiche la liste de ces postes.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

## La rupture du contrat de travail

### **Article L1235-3**

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article [L1234-9](#).

## La formation professionnelle tout au long de la vie

### **Article L6321-1**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article [L2331-1](#) employant au moins cinquante salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article [L6312-1](#)



Le [régime de garantie des salaires](#) (AGS) intervient si votre entreprise se trouve en procédure collective (sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire) et n'a pas de fonds disponibles pour payer vos salaires, [préavis](#) ou [indemnités](#).

**Solidaires 54, syndicats SUD - 4, rue de Phalsbourg - 54000 Nancy - tél : 03.83.35.94.94**



Le contenu de cette page est mis à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons \(2.0 - France\)](#) : Paternité ; Pas d'Utilisation Commerciale ; Partage à l'Identique.

Nos informations sont fournies à titre indicatif et ne sauraient se substituer à une consultation

juridique personnalisée.

[Plan du site](#) - [Contact](#) - Hébergeur : **free** - service pages personnelles - 8 rue de la Ville l'Évêque - 75008 Paris ([service abuse](#)).

*« Le syndicat n'a pas le monopole de l'impulsion de l'action ni de sa représentation. Il n'est qu'un des éléments d'un collectif dont les décisions reposent avant tout sur les travailleurs. »*

---