

[Trouver un document juridique](#)

[Obtenir des conseils juridiques](#)

[Trouver votre convention collective](#)

[Suivre l'actualité juridique](#)

Accueil » Droit des Employeurs - Droit Social » Droit du Travail & Droit Social » Licencier un Salarié ou choisir la Rupture Conventionnelle » Licencier pour motif économique » Prononcer un licenciement économique » Etablir un motif de licenciement économique » Actualités

ACTUALITÉ Etablir un motif de licenciement économique

## Comment annoncer une vague de licenciement économique à ses salariés ?

Par [Carole Anzil](#), Juriste Rédactrice web - Modifié le 17-06-2015

[Abonnez-vous 1€ pendant 15j](#)

Dossier spécial



**Un salarié est absent pour cause de congé maladie ?**

Voici comment signer un CDD pour le remplacer

[En savoir plus](#)



Juritravail

Lorsque votre entreprise connaît de **graves difficultés**, vous pouvez être amené à engager une procédure de **licenciement(s) pour motif économique**. Afin d'éviter d'envenimer les relations sociales et de créer un climat fortement délétère, **l'annonce d'un tel projet n'est pas à prendre à la légère et doit être préparée** car annoncer à vos salariés qu'ils vont perdre leur emploi a de **nombreux impacts** (vie professionnelle, vie familiale, ...). Voici nos recommandations en la matière.

>> Dossier conseillé : [Etablir un motif économique de licenciement \(baisse d'activité ou du chiffre d'affaires, suppression ou transformation de poste ...\)](#)

## Préparer le terrain en amont

Vous devez, avant toute annonce, être certain d'avoir épuisé toutes les alternatives car vous allez devoir assumer la responsabilité de votre décision.

Il est très important de ne pas prendre les salariés en traitre, ils ne doivent pas tomber des nues lors de l'annonce. Il ne faut pas laisser des rumeurs se propager. Il en va du climat social de l'entreprise.

Vous pouvez faire une ou plusieurs réunions au cours desquelles vous pouvez présenter la situation et notamment les résultats de l'entreprise. Le travail se prépare donc très en amont afin que l'alerte du salarié se fasse progressivement. Si le salarié s'attend à une telle fin, il peut anticiper et commencer à chercher un nouvel emploi.

## Mener l'entretien préalable

Lorsqu'advient l'inéluctable, vous devez convoquer le salarié à un entretien préalable.

Au cours de l'entretien avec le salarié, il est important de :

- présenter la situation,
- d'insister sur le fait que son travail n'est pas en cause, il faut lui permettre de ne pas perdre la confiance qu'il a en lui ;
- lui témoigner du respect,
- l'informer sur les dispositifs d'accompagnement (contrat de sécurisation professionnelle (1), droits au chômage, congé de reclassement (2)...) afin que celui-ci puisse se projeter dans une vie professionnelle future, ce qui peut lui permettre de dédramatiser la situation en envisageant l'avenir.

Annoncer aux salariés qu'ils vont être amenés à perdre leur travail, et par conséquent leur revenu, nécessite beaucoup de tact. Il est donc nécessaire de prendre la dimension humaine en considération tout en restant ferme sur ses positions.

Vous devez vous être préparé aux réactions de vos salariés (maîtrise de soi, colère, abattement, ...) afin de savoir comment réagir.

Dossier spécial



anciens licenciements économiques ne s'improvisent pas.



Actualité les plus lues

- 1 [Licenciement pour inaptitude : les droits du salarié \(indemnité, préavis, chômage\)](#)
- 2 [Bon à savoir : mariage, naissance, décès... les congés prévus par votre convention](#)



### Un salarié est absent pour cause de congé maladie ?

Voici comment signer un CDD pour le remplacer

En savoir plus

Également, maîtriser la procédure juridique est une des meilleures façons de se préparer.

La procédure à suivre n'est pas la même qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou d'une procédure collective, ou encore selon la taille de l'entreprise.

L'équipe de Juritravail a rédigé à cet effet un [dossier complet](#) comprenant des questions/réponses, des fiches pratiques mais également des modèles de lettres.

Même si vous avez fait de votre mieux et que vous avez respecté la législation, vous n'êtes pas à l'abri de tout litige. Dans un tel cas, vous pouvez consulter notre [plateforme d'avocats expérimentés](#) qui sauront vous orienter dans vos démarches.

## Que peuvent faire les représentants du personnel à l'annonce des licenciements ?

En tant que membre du comité d'entreprise, vous jouez un rôle important dans la procédure de licenciements économiques.

>> [Dossier conseillé : La consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique](#)

Lorsque vous êtes informé de la volonté de l'employeur de supprimer certains emplois vous pouvez, si vous estimez que vous n'avez pas accès aux informations nécessaires, ou si vous constatez que l'employeur ne respecte pas la procédure légale (ou conventionnelle) de licenciement, saisir l'administration en utilisant la procédure d'injonction (3). Si vous décidez de recourir à cette procédure, envoyez votre [courrier](#) à l'administration en recommandé avec accusé de réception, et détaillez les éléments que vous réclamez (votre demande doit être motivée : vous avez besoin de telle information, l'employeur n'a pas respecté telle procédure ...).

À l'annonce des licenciements par l'employeur, vous devez notamment surveiller :

- les motifs invoqués par l'employeur : l'entreprise connaît-elle de véritables difficultés économiques ? Ou ne serait-ce qu'une simple baisse du chiffre d'affaires ? L'employeur a-t-il épuisé toutes les voies de recours possible ? Une mise en activité partielle (dispositif remplaçant le chômage partiel) pourrait-elle éviter les licenciements ? ...
- l'ordre des licenciements (lorsque l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés d'une même catégorie professionnelle: les critères d'ordres de la convention collective ont-ils été respectés ? Si l'employeur a lui-même fixé les critères d'ordre, nous les a-t-il présentés en amont ? Avons-nous reçu les indications concernant l'ancienneté, les charges de famille, la qualification etc ... des salariés visés par la procédure de licenciement ? ...
- le respect de la procédure de licenciement : combien de salariés sont visés par le licenciement (moins de 10, au moins 10 ?) ? L'employeur respecte-t-il la procédure adéquate ? ...

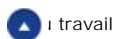
À la notification des licenciements, votre rôle ne s'arrête pas là ! Vous avez un rôle actif à jouer à l'égard des salariés licenciés (leur apporter une aide financière dans le cadre des activités sociales et culturelles du CE, les aider à prouver que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, suivre le plan de sauvegarde de l'emploi ...).

### Notre dossier

[Établir un motif de licenciement économique](#)

Références :

**Dossier spécial**



### Un salarié est absent pour cause de congé maladie ?

Voici comment signer un CDD pour le remplacer

[En savoir plus](#)

Facebook

Twitter

Google+

LinkedIn

**Article précédent** [La baisse du bénéfice ne justifie ...](#)

**Article suivant** [Licenciement économique : une ...](#)

## À propos de l'auteur



**Carole Anzil**

Juriste Rédactrice web



### Ses dernières publications

- [Embaucher un Directeur commercial : comment rédiger le contrat de travail ?](#)
- [Modèle de CDI du directeur commercial statut cadre dont la rémunération comporte une partie fixe et une partie variable](#)
- [Travail du dimanche : qu'est-ce qu'une zone touristique, une zone commerciale ?](#)

## Sur le même sujet



vidéo

### [Établir un motif économique de licenciement](#)

Par Agathe Quilbé le 23/09/2015



Brève

### [Accord de maintien dans l'emploi en cas de difficultés économiques: les apports de la loi Macron](#)

Par Carole Anzil le 04/09/2015

**Recevez chaque semaine l'essentiel de l'actualité du droit du travail**

Entrez votre adresse email

OK

Dossier spécial



### [Un salarié est absent pour cause de congé maladie ?](#)

*Voici comment signer un CDD pour le remplacer*

[En savoir plus](#)

## Vous avez besoin d'un conseil d'avocat pour Etablir un motif de licenciement économique ?


3 avocats vous proposent, sous 48h, un RDV en cabinet

**Envoyer votre demande**

### Commenter cet article

Rédigez votre commentaire

Documents  
Actualités  
Avocats  
Forum  
Conventions Collectives

30 000 professionnels 

disponibles sur :



[Qui sommes-nous](#) [Rejoignez-nous](#) [CGV / CGU](#) [Information légales](#) [Plan du site](#)

#### Contactez-nous

Appeler le  
01 75 75 90 90

Vous faire  
rappeler

Nous envoyer  
un email

#### Suivez-nous

Facebook

Twitter

Google+

LinkedIn

#### Personnalisez votre newsletter

Choisissez les thèmes qui vous intéressent et recevez gratuitement votre newsletter personnalisée

Entrez votre adresse email

OK

#### Posez vos questions

JuriForum

#### Compétences & Secteurs

Transport  
Immobilier  
Service à la personne  
HCR  
Ressources Humaines  
Finance et gestion  
Dirigeant d'entreprise

#### Outils & Services

Evaluer votre salaire  
Salaire Brut / Salaire Net  
Calculer votre allocation chômage  
Calculer votre indemnité de licenciement  
Calculer votre allocation retraite  
Calculer votre indemnité maladie  
Découvrir nos offres d'abonnement

#### Boutique

Conventions Collectives  
Modèles de contrats  
Modèles de lettres  
Affichages obligatoires  
Registres obligatoires  
Bilan de mise en conformité

#### Avocat

Avocat par téléphone  
Demande de RDV en cabinet

#### Vous êtes avocat ?

Gagnez en visibilité et développez votre clientèle  
» S'inscrire gratuitement

© 2003 - 2015 JuriTravail tous droits réservés

Dossier spécial



### Un salarié est absent pour cause de congé maladie ?

Voici comment signer un CDD pour le remplacer

**En savoir plus**