

# LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

## SOMMAIRE

- L'entreprise de 11 salariés et plus*
- L'entreprise de moins de 11 salariés*
- Les critères à retenir*
- La notification du licenciement*
- La déclaration de licenciement et la demande d'attestation*
- Schémas récapitulatifs avec ou sans représentants du personnel*

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, transformation d'emploi ou modification du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques sérieuses, des mutations technologiques ou à des nécessités de réorganisation en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou à la cessation d'activité de l'entreprise (C. trav., art. Lp. 1222-11).

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise et du groupe. Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie ou sur un emploi équivalent ou à défaut et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi relevant d'une catégorie inférieure (C. trav., art. Lp. 1222-12).

### ▪ L'ENTREPRISE DE 11 SALARIÉS ET PLUS

#### ➤ Licenciement collectif en présence de représentants du personnel

Lorsqu'une entreprise de 11 salariés et plus envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique ou à plusieurs licenciements individuels pour le même motif dans un délai de 2 mois, l'employeur réunit et consulte au préalable, le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel.

Lors de cette réunion, il **informe** et **consulte les représentants du personnel** sur :

1. La **nature** précise de la raison économique structurelle ou conjoncturelle du licenciement ;
2. Le **nombre** et la **qualification** des **emplois supprimés**, le nombre de **licenciements envisagés** ;
3. Le **calendrier prévisionnel** des licenciements ;
4. Les **mesures envisagées** pour limiter le nombre de licenciements ou faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable (plan social).

Le **plan social** prévoit notamment (C. trav., art. Lp. 1222-15) :

- Les **départs à la retraite** après étude des droits à pension des salariés ;
- Les **mesures de réduction du temps de travail** en dessous de la durée légale de 39h, appliquées soit de manière individuelle impliquant une modification négociée du contrat de travail, soit collectivement dans le cadre de mesures temporaires d'aides au maintien de l'emploi ;
- La mise en œuvre d'**actions de formation professionnelle** ;
- La recherche de solutions de **reclassement interne ou externe** à l'entreprise.

Ensuite, l'employeur reçoit les propositions formulées par les représentants du personnel relatives au plan social et leur donne une réponse motivée. En l'absence de réponse motivée et après une mise en demeure adressée à l'employeur, les représentants du personnel peuvent demander par voie de référé la suspension de la procédure de licenciement économique (C. trav., art. Lp. 1222-16).

Après consultation des représentants du personnel, l'employeur convoque à un entretien préalable chaque salarié concerné par le licenciement (C. trav., art. Lp. 1222-17).

#### ➤ Licenciement d'un seul salarié en présence de représentants du personnel (C. trav., art. Lp. 1222-18)

Lorsque la mesure de licenciement pour motif économique ne concerne qu'un seul salarié dans un délai de 2 mois, la procédure est celle prévue à l'article Lp. 1222-4 et suivants du code du travail relatifs à l'entretien préalable.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pour le licenciement pour faute ou autre et le licenciement de représentant du personnel ou du délégué syndical, voir procédure appropriée.

<sup>2</sup> cf. fiche pratique « La procédure de licenciement » disponible en téléchargement sur notre site internet.

➤ Lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel

Lorsqu'il n'existe pas de représentant du personnel, la procédure est celle prévue à l'article Lp. 1222-4 et suivants du code du travail relatifs à l'entretien préalable.

▪ **L'ENTREPRISE DE MOINS DE 11 SALARIÉS**

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise et du groupe (C. trav., art. Lp. 1222-12) et la procédure de licenciement à suivre est celle prévue aux articles Lp. 1222-4 et suivants du code du travail relatifs à l'entretien préalable.

▪ **LES CRITÈRES À RETENIR**

Pour l'établissement de la liste des salariés concernés par la mesure de licenciement, le chef d'entreprise doit tenir compte des critères suivants, sans ordre préférentiel (C. trav., art. Lp. 1222-13) : qualités professionnelles, ancienneté dans l'entreprise et/ou situation familiale.

▪ **LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT**

**Quand :** Le licenciement est notifié aux salariés concernés au plus tôt 7 jours francs et au plus tard 15 jours francs, dimanche et jour férié exclus, après le déroulement de l'entretien préalable (C. trav., art. Lp. 1222-19).

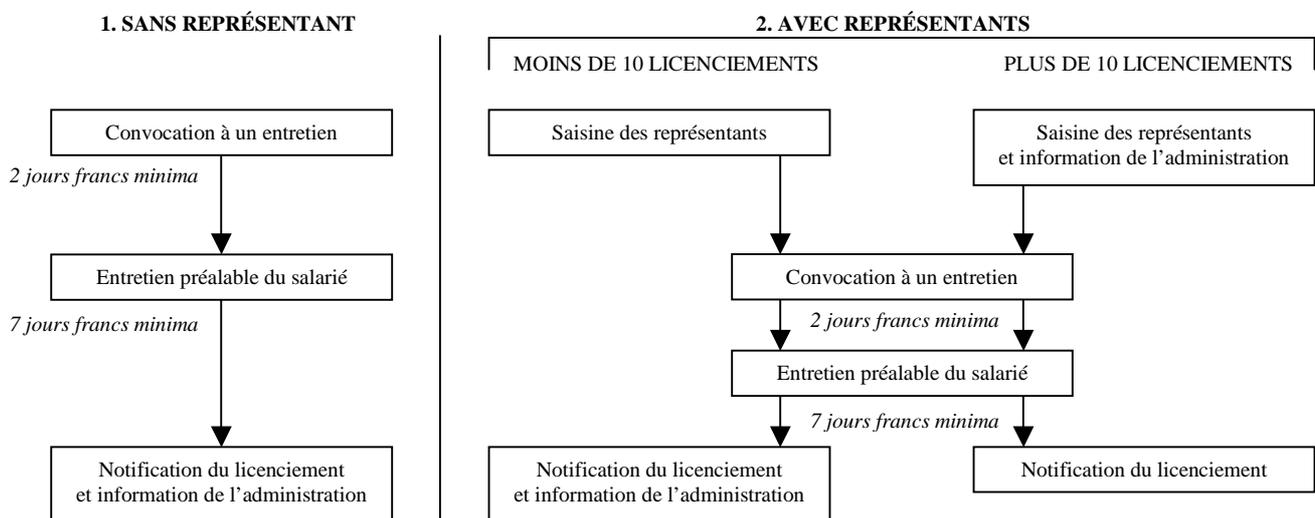
**Contenu :** La lettre de licenciement adressée au salarié énonce les motifs économiques invoqués par l'employeur (C. trav., art. Lp. 1222-19).

**Comment :** La convocation est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ou devant témoin (C. trav., art. Lp. 1222-5).

▪ **LA DÉCLARATION DE LICENCIEMENT ET LA DEMANDE D'ATTESTATION**

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur est tenu de procéder à l'information de l'autorité, pour tout licenciement économique. Pour ce faire, des formulaires de [déclaration](#) (ou de [projet](#)) de licenciement sont disponibles. De même, un formulaire de [demande d'attestation](#) doit être rempli par les salariés concernés pour la prorogation de leur couverture sociale.

▪ **SCHÉMAS RÉCAPITULATIFS AVEC OU SANS RÉPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**



**Textes de références :**

Articles Lp. 1222-3 à 1222-22 du code du travail

