

# Licenciement pour motif économique (individuel)

Le motif économique est défini comme un motif non inhérent 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, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise. Ce mode de rupture suppose le respect d'un préavis, le paiement de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et de l'indemnité compensatrice de congés payés. Il ouvre également droit au salarié au bénéfice des allocations chômage.

## Sommaire

- Champ d'application
- Motifs
- Délais
- Procédure
- Coûts
- Risques

### • Champ d'application •

Le licenciement pour motif économique ne peut pas être notifié :

- si le contrat de travail du salarié est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sauf à justifier de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (C. trav. art. L1226-9). Cette impossibilité peut être caractérisée en cas de fin de chantier (Cass. soc. 05.04.1990 n°87-45575) ou de cessation d'activité de l'entreprise (Cass. soc. 26.09.2007 n°06-43156) ;
- pendant la période d'état de grossesse médicalement constatée (à partir du moment où l'employeur en a connaissance), la durée du congé maternité ou d'adoption (même si ce congé n'est pas pris) et les congés payés pris immédiatement après le congé de maternité (C. trav. art. L1225-4) ;
- les 10 semaines suivant le retour de la mère dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, des congés payés qui y ont été accolés, et les 10 semaines suivant la naissance d'un enfant pour le père biologique (C. trav. art. L1225-4 et L1225-4-1) ;
- si l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'élections professionnelles lorsque la consultation du comité d'entreprise est obligatoire (licenciement d'un salarié élu ou assimilé), sauf s'il justifie de l'impossibilité d'organiser lesdites élections avant de saisir l'inspecteur du travail (Circ. DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2021).

### • Motifs •

Le motif économique est défini comme un motif non-inhérent 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 caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse

des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ; 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ; 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ; 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

Le motif économique peut également être constitué par à des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécie au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national.

Le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au point I de l'article L2331-1 du Code du travail, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

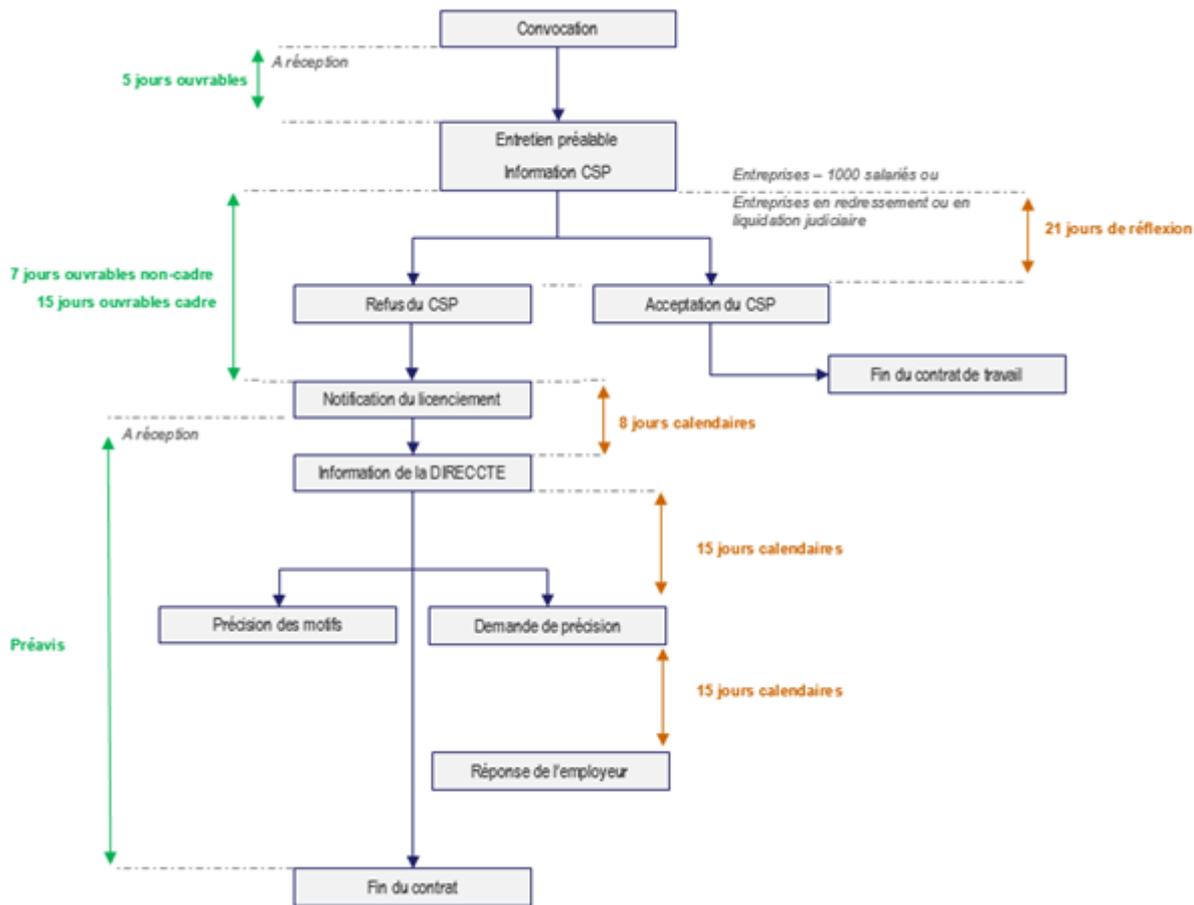
Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

## • Délais •

En dehors du temps nécessaire à la constitution du dossier, les délais de procédures varient entre 10 jours au minimum et 2 ou 3 semaines en fonction des dates choisies pour l'entretien préalable et ses reports éventuels. Il faut également tenir compte de la durée du préavis pendant lequel le salarié peut être, à la discrétion de l'employeur, dispensé de travail.

## • Procédure •

La procédure de licenciement économique se déroule en principe selon les étapes suivantes



\* hors salarié protégé

## • Coûts •

Coûts	Application
Respect du préavis ou paiement d'une indemnité compensatrice	oui
Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement	oui
Indemnité compensatrice de congés payés	oui
Rémunération de la clause de non-concurrence (si elle existe)	oui
Maintien des garanties complémentaires pendant 12 mois*	oui

\* pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail. Les dispositions du contrat de travail et/ou de la convention collective peuvent induire des coûts supplémentaires (clause parachute, indemnité de non-concurrence, etc.).

## • Risques •

	<b>Licenciement irrégulier</b> <i>C. trav. art. L1235-2</i>	<b>Licenciement sans cause réelle et sérieuse</b> <i>C. trav. art. L1235-3</i>	<b>Licenciement nul</b> <i>C. trav. art. L1235-3-1</i>
<b>Cas d'application</b>	Non-respect de la procédure	Défaut de motivation, motif imprécis, non suffisamment sérieux ou dont la réalité n'est pas établie	Violation d'une liberté fondamentale, à des faits de harcèlement moral ou sexuel, à un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en cas de dénonciation de crimes et délits, ou à l'exercice d'un mandat par un salarié protégé, ainsi qu'aux protections applicables en matière de maternité et de paternité et d'accident du travail et de maladie professionnelle.
<b>Possibilité pour le salarié de demander sa réintégration</b>	NON	NON	OUI
<b>Dommages-intérêts</b>	1 mois de salaire maximum	De 1 à 20 mois de salaire maximum en fonction de l'ancienneté du salarié Pour le détail du barème : C. trav. art. L1235-3	A défaut de réintégration : au moins égal au salaire des 6 derniers mois Pas de plafonnement