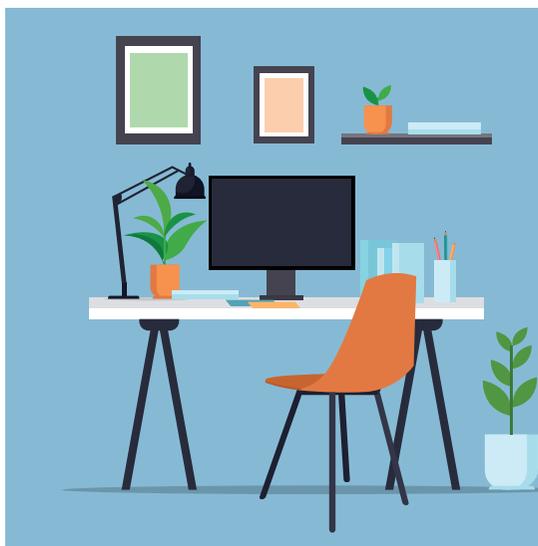


SCHÉMAS

Licenciement économique : toutes les procédures résumées en étapes clés



Novembre 2020

Le licenciement pour motif économique peut se définir par trois éléments :

- 1) il n'est pas inhérent à la personne du salarié ;
- 2) il est motivé par des raisons économiques :
 - des difficultés économiques : il s'agit d'une baisse importante et durable d'un indicateur économique (commandes, chiffre d'affaires, perte d'exploitation, trésorerie, rentabilité, etc.),
 - des mutations technologiques : par exemple l'introduction de nouvelles technologies,
 - une réorganisation de l'entreprise, si elle est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,
 - la cessation de l'activité de l'entreprise : cette cessation doit être totale, définitive et non reprochable à l'employeur ;
- 3) ces raisons économiques ont des conséquences sur l'emploi :
 - une suppression d'emploi,
 - une transformation d'emploi,
 - la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, refusée par le salarié.

La mise en place d'un licenciement économique répond à une procédure spécifique qui varie, notamment, selon l'effectif de l'entreprise et le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé.

Dans tous les cas, les critères permettant d'établir un ordre des licenciements doivent être fixés, même lorsque le licenciement économique ne concerne qu'un seul salarié.

L'employeur doit également toujours procéder à une recherche de postes de reclassement pour le ou les salariés dont le licenciement est envisagé. Cette recherche doit être effective et sérieuse. Elle doit débiter au moment où l'employeur envisage le licenciement pour motif économique, et se poursuivre jusqu'à la notification du licenciement aux salariés.

La procédure de licenciement pour motif économique étant complexe, voici 5 schémas pour vous aider à comprendre la procédure :

1. La procédure de licenciement individuel pour motif économique

04

2. La procédure de licenciement économique collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours

05

3. La procédure de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours (entreprises de moins de 50 salariés)

06

4. La procédure de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours (entreprises de 50 salariés et plus)

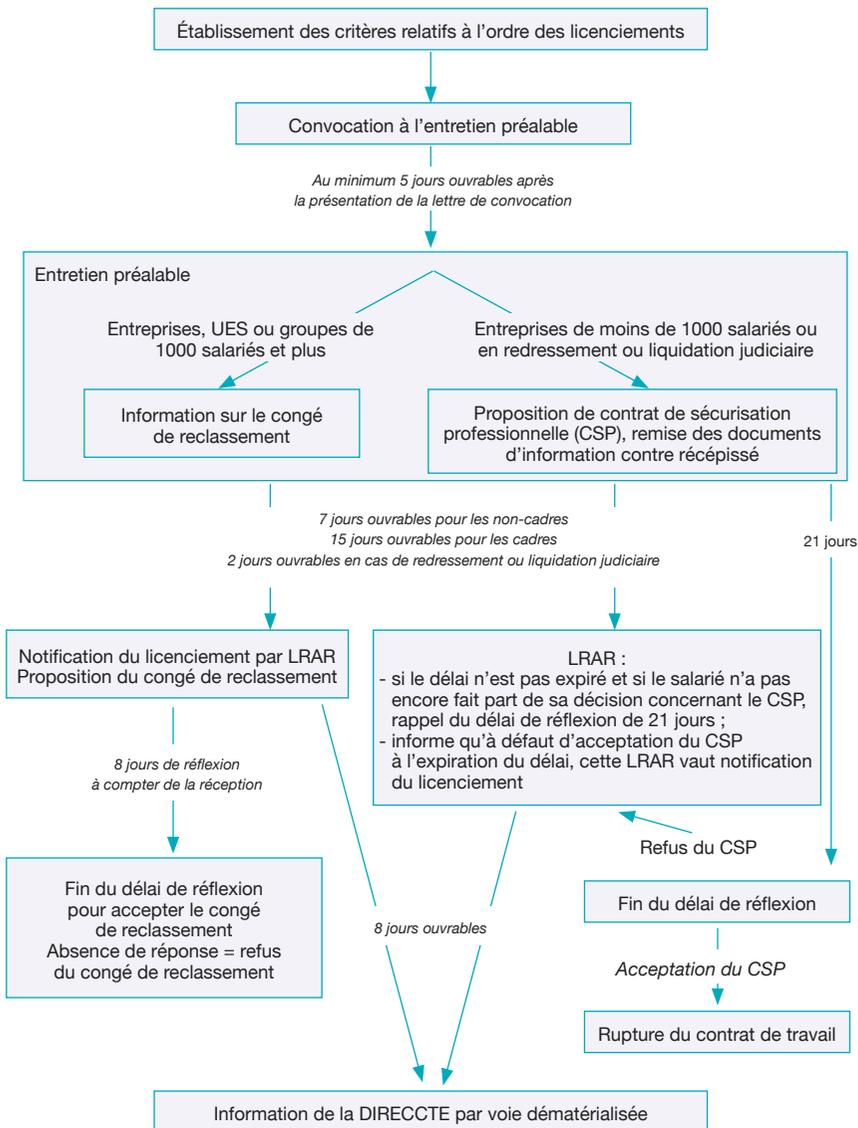
07

5. La procédure de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours en l'absence de représentants du personnel

08

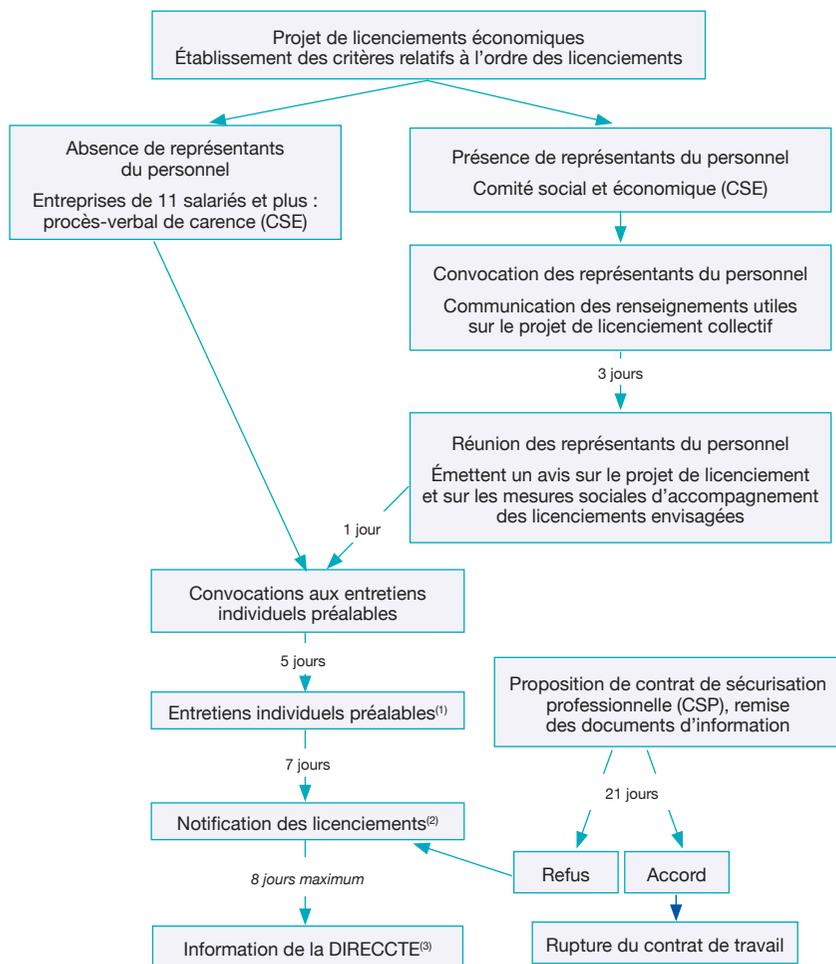
1. La procédure de licenciement individuel pour motif économique

Le licenciement économique est qualifié d'individuel lorsqu'il concerne la suppression d'un seul poste de travail.



2. La procédure de licenciement économique collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours

Le licenciement économique est qualifié de collectif dès lors qu'il concerne au minimum 2 salariés sur une même période de 30 jours. Lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 10, la procédure est moins contraignante.



(1) Entreprises de plus de 1000 salariés, information sur la mise en œuvre de congé de reclassement.

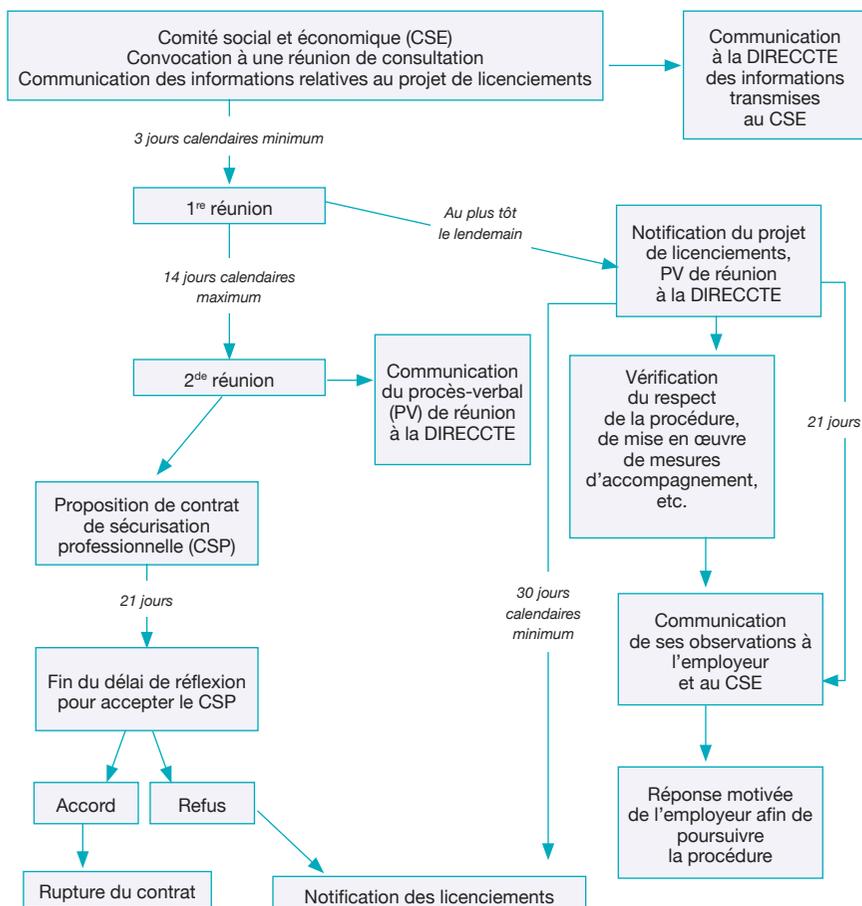
(2) Lors de l'envoi de la notification du licenciement, il doit être proposé au salarié un congé de reclassement. Le salarié a 8 jours pour indiquer s'il accepte ce congé à compter de la réception de la lettre.

(3) À compter du 1^{er} janvier 2020, par voie dématérialisée sur le site ruptures-collectives.emploi.gouv.fr

3. La procédure de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours (entreprises de moins de 50 salariés)

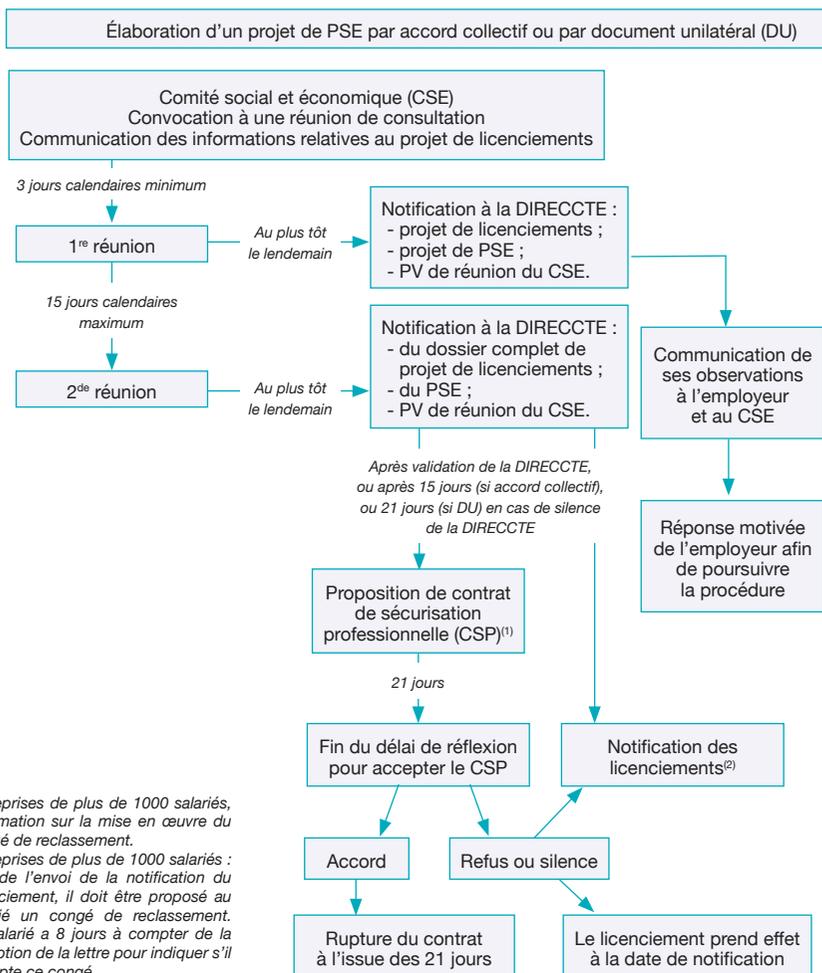
Le licenciement économique est qualifié de collectif dès lors qu'il concerne au minimum 2 salariés sur une même période de 30 jours. Lorsque le nombre de licenciements envisagés concerne au moins 10 salariés, la procédure est plus complexe et contraignante.

L'employeur doit notamment procéder à au moins deux consultations du comité social et économique (CSE), espacées par un délai maximum de 14 jours. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'entreprise n'a pas à établir de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).



4. La procédure de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours (entreprises de 50 salariés et plus)

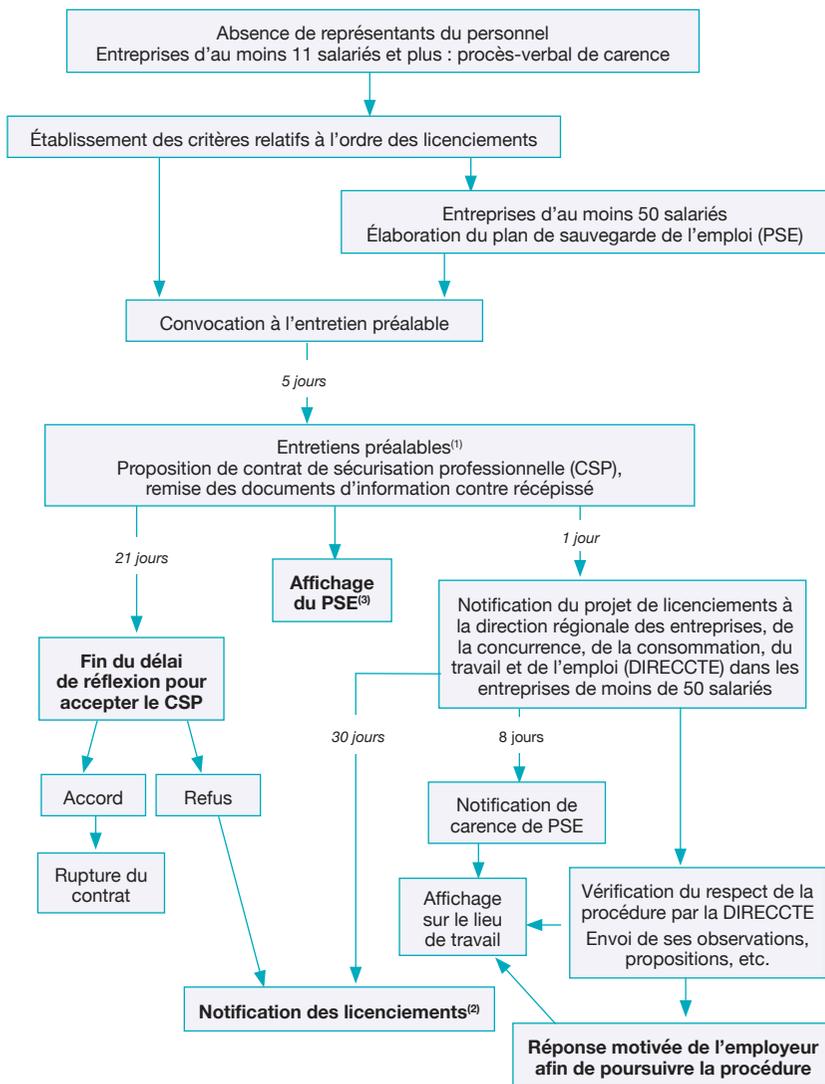
Lorsque le nombre de licenciements envisagés concerne au moins 10 salariés, la procédure est plus complexe et contraignante. L'employeur doit notamment procéder à au moins deux consultations du comité social et économique (CSE), espacées par un délai maximum de 14 jours. Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être établi.



(1) Entreprises de plus de 1000 salariés, information sur la mise en œuvre du congé de reclassement.

(2) Entreprises de plus de 1000 salariés : lors de l'envoi de la notification du licenciement, il doit être proposé au salarié un congé de reclassement. Le salarié a 8 jours à compter de la réception de la lettre pour indiquer s'il accepte ce congé.

5. La procédure de licenciement économique collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours en l'absence de représentants du personnel



(1) Entreprises de plus de 1000 salariés, information sur la mise en œuvre du congé de reclassement.

(2) Entreprises de plus de 1000 salariés : lors de l'envoi de la notification du licenciement, il doit être proposé au salarié un congé de reclassement. Le salarié a 8 jours à compter de la réception de la lettre pour indiquer s'il accepte ce congé.

(3) L'affichage peut être remplacé par un autre moyen d'information conférant date certaine (par exemple, un courriel).

Les Éditions Tissot, le partenaire indispensable des RH



Les dossiers
traitant d'un sujet précis.



Les supports
de communication
à distribuer ou à afficher.



Tissot Information
Juridique par téléphone.



Les conventions
collectives les plus
à jour du marché.



Les affiches et
registres obligatoires.

lumis

L'assistant RH dont
vous avez toujours rêvé !