

FICHE OUTIL



LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

DISCIPLINAIRE

MOTIF PERSONNEL

- **Faute sérieuse** (indémnité de licenciement possible 8 mois ancienneté + congé payé + préavis)
- **Faute grave** = Congés Payés
- **Faute lourde** = CP + intention de nuire

NON DISCIPLINAIRE

- Mésentente/ perte de confiance
- Inaptitude pro
- Absentéisme
- Insuffisance pro
- Faits vie privée

MOTIF ÉCO

Le licenciement est un motif non inhérent (extérieur) à la personne du salarié, mais lié à des motifs externes à celui-ci.

Il est souvent justifié par :

- Des difficultés économiques (chute du CA, pertes financières).
- Une réorganisation nécessaire pour rester compétitif.
- Une cessation d'activité de l'entreprise.
- Une transformation du poste de travail (ex. : automatisation, suppression du poste sans possibilité de reclassement).

L'employeur doit prouver que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

COLLECTIF

Concerne plusieurs salariés sur une période donnée.

- ❖ 2 à 9 salariés licenciés en 30 jours → **Petite ampleur**.
- ❖ 10 salariés et plus licenciés en 30 jours → **Grande ampleur** (PSE obligatoire).

Procédure collectif :

- Consultation du CSE.
- Information de la DREETS.
- Mise en place d'un PSE* (Plan de Sauvegarde de l'emploi) si nécessaire
Objectif du PSE: Limiter l'impact social et faciliter le retour à l'emploi.
- Mesures de reclassement et accompagnement (formations, aides...).

INDIVIDUEL

Concerne **un seul salarié**

Procédure individuel :

- Indemnité de licenciement (min. 8 mois d'ancienneté).
 - Indemnité compensatrice de préavis (sauf dispense).
 - Indemnité de congés payés si dus.
 - Accès au CSP (si < 1000 salariés).
- 💡 L'employeur doit justifier le choix du salarié licencié.

LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Le licenciement économique individuel concerne un seul salarié, même si d'autres licenciements économiques peuvent avoir lieu à d'autres moments.

CONDITIONS DE VALIDITÉ (OBLIGATOIRE)

CAUSE RÉELLE & SÉRIEUSE

(difficultés économiques, réorganisation, cessation d'activité...)

SUPPRESSION OU TRANSFORMATION DU POSTE

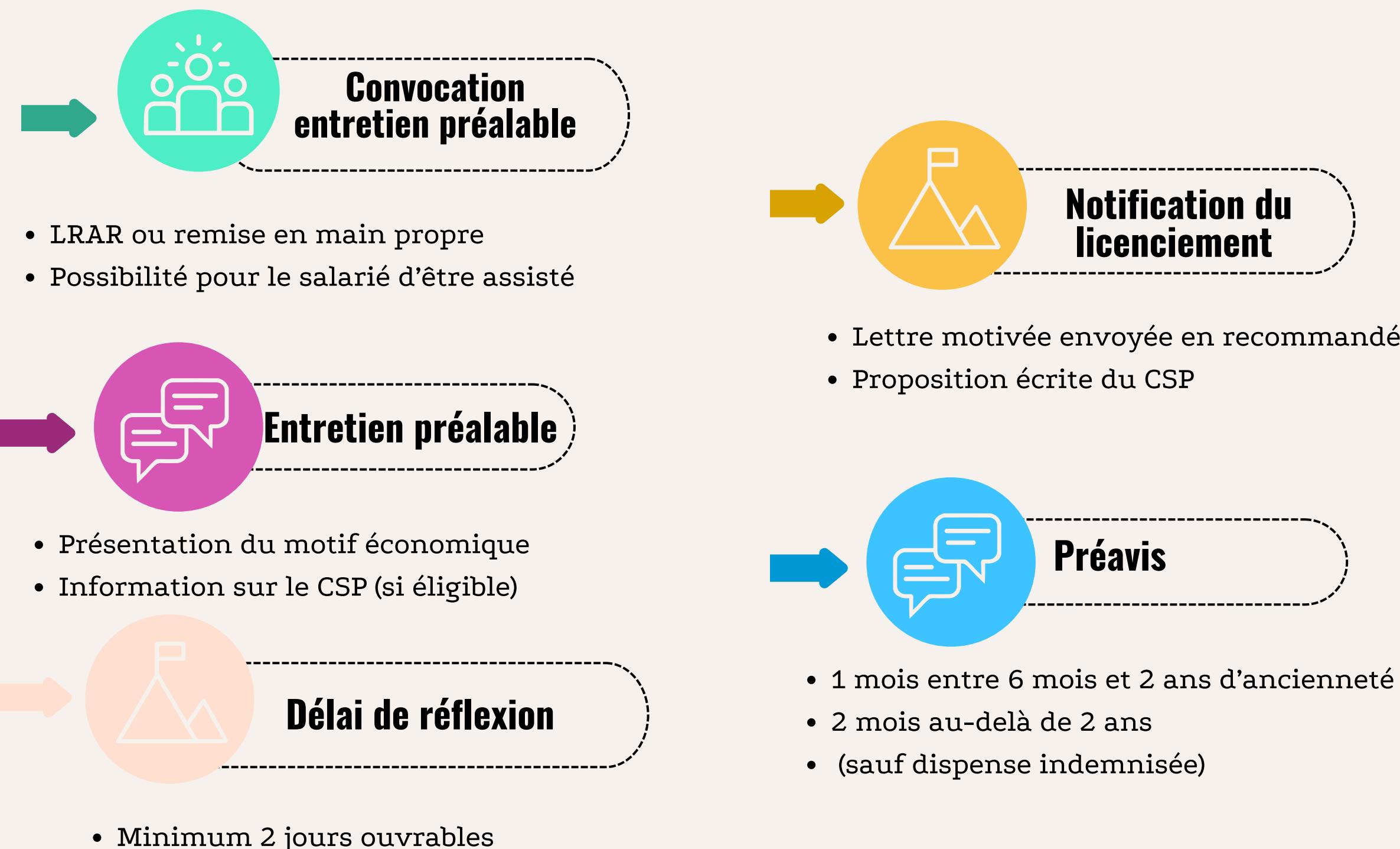
ou modification essentielle du contrat refusée par le salarié

IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT

dans l'entreprise ou le groupe (France)

⚠ Si une condition manque → licenciement sans cause réelle et sérieuse.

PROCÉDURE DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE



- ✓ Indemnité de licenciement (min. 8 mois ancienneté)
- ✓ Indemnité compensatrice de préavis
- ✓ Indemnité de congés payés
- ✓ Allocation chômage
- ✓ CSP si entreprise < 1 000 salariés

Spécificité : L'employeur doit justifier précisément le choix du salarié licencié.

LICENCIEMENT COLLECTIF

Il concerne plusieurs salariés sur une période de 30 jours.

On distingue 2 situations :

DE 2 À 9 SALARIÉS

Sur une période de 30 jours consécutifs

Pas de PSE obligatoire, mais :

- Consultation du CSE
- Information de la DREETS
- Recherche de reclassement
- Mesures d'accompagnement possibles

10 & + SALARIÉS

Sur 30 jours, dans une entreprise de 50 salariés et +
PSE OBLIGATOIRE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)

ORDRE DES LICENCIEMENTS (COLLECTIF)

Lorsque plusieurs salariés sont concernés, l'employeur applique des critères d'ordre :

Critères légaux :

- Charges de famille
- Ancienneté
- Difficultés de réinsertion
- Compétences professionnelles

 En cas de non-respect cela pourrait entraîner une contestation.

MOTIFS ÉCONOMIQUES LÉGITIMES

Lorsqu'un employeur invoque une baisse du chiffre d'affaires ou des commandes pour justifier un licenciement économique, il doit prouver cette baisse sur une durée définie, qui varie selon la taille de l'entreprise. Baisse des commandes ou du chiffre d'affaires (CA) :

Structure de moins de 11 salariés : baisse constatée sur 1 trimestre.

Exemple : Une petite association de quartier employant 6 salariés constate une baisse brutale de ses dons et subventions sur trois mois. L'association peut justifier un licenciement économique si elle ne parvient pas à maintenir certains emplois.

Structure de 11 à 49 salariés : baisse sur 2 trimestres consécutifs.

Exemple : Une association sportive départementale avec 30 salariés voit ses recettes issues des inscriptions annuelles diminuer deux années de suite sur 6 mois. Elle remplit les conditions pour invoquer une cause économique.

Structure de 50 à 200 salariés : baisse sur 3 trimestres consécutifs.

Exemple : Une structure associative nationale de soutien scolaire avec 120 salariés connaît une chute continue de ses prestations vendues aux établissements partenaires sur 9 mois. Elle est fondée à engager un licenciement économique.

Structure de 11 à 49 salariés : baisse sur 2 trimestres consécutifs.

Exemple : Une association sportive départementale avec 30 salariés voit ses recettes issues des inscriptions annuelles diminuer deux années de suite sur 6 mois. Elle remplit les conditions pour invoquer une cause économique.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Pour que le licenciement soit légal, trois conditions cumulatives doivent être remplies :

- Cause réelle et sérieuse, objectivement vérifiable (ex. : baisse d'activité, restructuration...) ;
- Suppression ou transformation du poste ;
- Impossibilité de reclassement sur un autre poste dans l'association ou son réseau.

EXEMPLES



Une association culturelle perd ses financements publics pour organiser des festivals.
Résultat : L'association licencie un chargé de projet culturel pour raison économique.

Une association sportive voit son nombre d'adhérents chuter fortement après la fermeture d'un gymnase municipal.

Résultat : Suppression du poste d'un éducateur sportif faute d'activité suffisante.

⚠ **Tout licenciement économique injustifié peut être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse devant le Conseil de Prud'hommes (dommages et intérêts pour le salarié.)**

Contrôle et contestation

Motifs de contestation : Le salarié peut remettre en cause son licenciement pour plusieurs raisons principales :

Motif économique flou, inexistant ou non justifié

- L'employeur doit **justifier** de manière **précise les raisons économiques** (ex : baisse du CA d'au moins 4 trimestres consécutifs, perte de marché, etc.).
- Si la lettre de licenciement **ne précise ni le contexte économique ni l'impact sur le poste**, le motif est considéré comme **insuffisamment motivé**.

Exemple : "Suppression de poste pour raison économique" ne suffit pas. Il faut expliquer les pertes, les difficultés, les tentatives de réorganisation...

Procédure non respectée

- Le **non-respect d'une étape de la procédure** (entretien préalable, délais, information du CSE, proposition du CSP...) peut entraîner une **irrégularité de forme**.
- Une procédure irrégulière **ne remet pas en cause le motif du licenciement** mais peut donner lieu à **dommages et intérêts**.
[\(article L1235-2 du Code du travail\)](#).

LE CSP (CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE)

Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé proposé aux salariés licenciés pour motif économique. Il vise à faciliter leur retour à l'emploi via un parcours individualisé (formations, aide à la reconversion, indemnisation spécifique...).

QUI EST CONCERNE ?

- Entreprises de moins de 1 000 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 1 000 salariés).
- Salariés en CDI, licenciés pour motif économique.
- Avoir travaillé au moins 88 jours ou 610 heures au cours des 28 derniers mois.
- Ne pas être en congé maladie, maternité ou proche de la retraite à taux plein.

LES ÉTAPES OBLIGATOIRES POUR L'EMPLOYEUR

ETAPE 1 : Lors de l'entretien préalable au licenciement

- Informer le salarié de son éligibilité au CSP.
- Remettre la notice d'information officielle (de France Travail).
- Expliquer les conséquences en cas d'acceptation/refus du CSP.

ETAPE 2 : Lors de la notification du licenciement

- Remettre par écrit la proposition officielle de CSP.
- Ce document remplace la lettre de licenciement si le salarié accepte.

ETAPE 3 : Délai de réponse du salarié

- Le salarié dispose de 21 jours calendaires pour accepter ou refuser le CSP.
- Sans réponse : cela équivaut à un refus.

Où trouver le document CSP à remettre ?

- [Fiche 1 - Information pour le salarié](#)
- [Fiche 2 - demande d'allocations](#)
- [Fiche 3 : Attestation employeur](#)

En cas de doute, contacter votre référent entreprise France Travail.

Documents à archiver

- Formulaire de CSP signé par le salarié (acceptation ou refus).
- Copie de la notice remise.
- Justificatif de remise (main propre avec décharge ou courrier recommandé).

En cas de refus : continuer la procédure de licenciement classique.

Bonnes pratiques internes

Créez un dossier “Licenciement économique” dans Teams contenant :

- Le modèle CSP à jour,
- Les modèles de convocation, notification, etc.
- Tenez à jour les documents dès qu'un salarié est concerné.

Prévoyez un responsable RH pour la mise à jour régulière.

LE PSE (PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI)

Le PSE est un ensemble de mesures obligatoires visant à limiter les licenciements économiques et favoriser le reclassement des salariés.

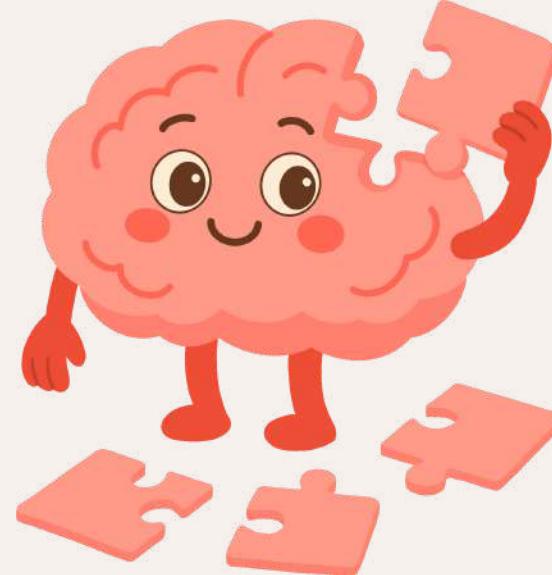
Entreprise de moins de 50 salariés

- PSE non obligatoire, mais des mesures d'accompagnement peuvent être mises en place (formations, aides...).
- L'employeur doit proposer un reclassement aux salariés concernés.

Entreprise de plus de 50 salariés

- PSE obligatoire si 10 licenciements en 30 jours.
- Doit inclure mesures de reclassement, formation, aide à la mobilité, accompagnement vers l'emploi.
- Consultation obligatoire du CSE.
- Validation ou homologation par la DREETS.

Objectif du PSE : Minimiser les licenciements et faciliter le retour à l'emploi.



LE RECLASSEMENT

Le reclassement est l'**obligation pour l'employeur de rechercher un autre emploi pour le salarié** avant de procéder à un licenciement économique.

C'est une obligation légale préalable au licenciement.

⚠ Sans reclassement réel et sérieux → licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CARACTÈRE OBLIGATOIRE DU RECLASSEMENT

Le reclassement est :

- Obligatoire
- Préalable au licenciement
- Individuel et personnalisé

Il s'impose :

- En licenciement économique individuel
- En licenciement économique collectif
- Avec ou sans PSE

PÉRIMÈTRE DU RECLASSEMENT

Où doit-on rechercher un reclassement ?

L'employeur doit rechercher des postes disponibles :

- Dans l'entreprise
- Dans le groupe (si groupe existant)
- Sur le territoire français

📌 Pas d'obligation à l'international (sauf accord collectif plus favorable).

NATURE DES POSTES PROPOSÉS

Les postes proposés doivent être :

En priorité :

- De même catégorie
- Ou équivalents (rémunération, qualification, responsabilités)

À défaut :

- Postes de catégorie inférieure
- Uniquement avec l'accord exprès du salarié

FORMATION ET ADAPTATION AU POSTE

L'employeur doit :

- Adapter le salarié à l'évolution de son emploi
 - Proposer une formation d'adaptation courte si nécessaire
- ⚠ Il n'est pas tenu de financer une reconversion lourde, sauf si prévue dans le PSE.

FORME DE LA PROPOSITION DE RECLASSEMENT

Les propositions doivent être :

- Écrites
- Précises
- Personnalisées

Elles doivent mentionner :

- Intitulé du poste
- Localisation
- Rémunération
- Qualification requise

⚠ Une proposition vague ou collective est insuffisante.

REFUS DU RECLASSEMENT

Refus du reclassement par le salarié

Si le salarié refuse :

- Un poste équivalent → l'employeur peut licencier
- Un poste inférieur → refus sans conséquence négative

📌 Le refus ne constitue ni faute ni motif disciplinaire.

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

Le congé de reclassement est un **dispositif d'accompagnement** proposé aux salariés licenciés pour motif économique, destiné à favoriser leur retour à l'emploi.

Il permet au salarié de :

- Bénéficier d'un accompagnement personnalisé
- Suivre des actions de formation
- Être aidé dans sa recherche d'emploi
- tout en restant salarié de l'entreprise pendant la durée du congé.

QUI EST CONCERNÉ ?

ENTREPRISE

Le congé de reclassement est obligatoire pour :

- Les entreprises de 1 000 salariés et plus
- En cas de licenciement économique collectif

⚠ Pour les entreprises de moins de 1 000 salariés, on parle du CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle), et non du congé de reclassement.

SALARIÉS

Peuvent bénéficier du congé de reclassement :

- Les salariés en CDI
 - Licenciés pour motif économique
 - Dont l'entreprise remplit la condition d'effectif ($\geq 1\ 000$ salariés)
- 📌 Le congé de reclassement ne concerne pas les CDD.

OBJECTIFS DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Objectifs principaux :

- Anticiper le retour à l'emploi
- Éviter une période de chômage prolongée
- Accompagner la reconversion professionnelle

Il peut également inclure :

- Bilans de compétences
- Accompagnement individuel
- Aide à la recherche d'emploi
- Formations qualifiantes ou certifiantes
- Aide à la création ou reprise d'entreprise

DURÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

📌 La durée est fixée par l'employeur, dans la limite légale :

- Minimum : 4 mois
- Maximum : 12 mois

(La durée peut être prévue ou aménagée par accord collectif.)

MISE EN PLACE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT

Proposition par l'employeur

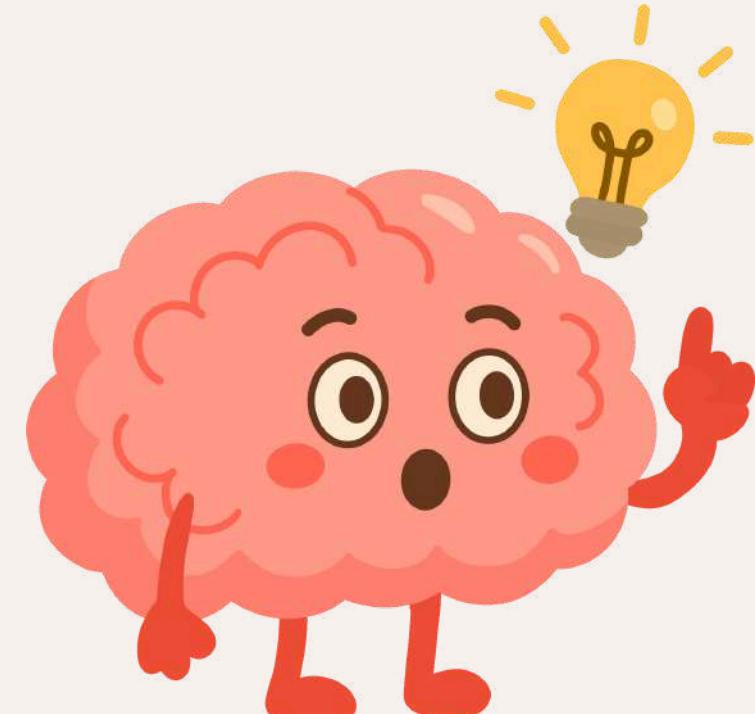
L'employeur doit :

- Informer le salarié de son droit au congé de reclassement
 - Le proposer dans la lettre de licenciement
 - En préciser la durée et le contenu
- ⚠ L'absence de proposition constitue une irrégularité de procédure.

Acceptation ou refus par le salarié

Le salarié est libre d'accepter ou de refuser.

- ✓ Acceptation : mise en place du congé
- ✗ Refus : poursuite de la procédure classique de licenciement



RECLASSEMENT ET PSE

Dans le cadre d'un PSE, le reclassement est renforcé :

Le PSE doit prévoir :

- Cellule de reclassement
- Actions de formation
- Aides à la mobilité
- Accompagnement individualisé

⚠ Un PSE sans mesures sérieuses de reclassement est contestable.

RECLASSEMENT ET CONGÉ DE RECLASSEMENT / CSP

- Congé de reclassement ($\geq 1\ 000$ salariés)
 - Reclassement anticipé, salarié toujours sous contrat
- CSP ($< 1\ 000$ salariés)
 - Reclassement après rupture rapide du contrat

Dans les deux cas :

✓ Objectif = retour rapide à l'emploi

CONTESTATION LIÉE AU RECLASSEMENT

Le licenciement est contestable si :

- Aucun poste n'a été recherché
- Les postes disponibles n'ont pas été proposés
- Les propositions sont imprécises
- Le périmètre de recherche est trop restreint

📌 La charge de la preuve repose sur l'employeur.

RÉMUNÉRATION PENDANT LE CONGÉ

Pendant le préavis

- Le salarié perçoit son salaire habituel
- Même s'il est dispensé de travailler

Après le préavis

- Le salarié perçoit une allocation de reclassement
- D'un montant au moins égal à 65 % du salaire brut moyen
- Et au minimum 85 % du SMIC

Cette allocation est financée par l'employeur.

STATUT DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

Pendant le congé de reclassement :

- Le salarié reste lié par son contrat de travail
- Il conserve sa protection sociale
- Il n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi
- Il ne perçoit pas d'allocations chômage

Le contrat de travail prend fin à l'issue du congé.



LES DÉLAIS LÉGAUX CLÉS DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

DÉLAIS OBLIGATOIRES À RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR

TYPES	Délai minimum
Convocation à l'entretien préalable	5 jours ouvrables Entre la présentation (ou remise en main propre) et l'entretien. Exemple : Convocation reçue le lundi → entretien possible à partir du lundi suivant.
Délai d'envoi de la lettre de licenciement	• Minimum 7 jours ouvrables après l'entretien (individuel) • 15 jours ouvrables pour un licenciement économique d'un cadre.
Délai légal de contestation	12 mois pour saisir le Conseil de prud'hommes. (Article L1235-7 du Code du travail)
Délai de réponse au CSP	21 jours calendaires → Sans réponse = refus.
Préavis	Selon ancienneté : <ul style="list-style-type: none">• 1 mois : de 6 mois à 2 ans• 2 mois : au-delà de 2 ans L'employeur peut dispenser le salarié mais doit l'indemniser.

TABLEAU CSP VS CONGÉ DE RECLASSEMENT

Éléments	CSP (< 1000 salariés)	Congé de reclassement (≥ 1000 salariés)
Nature	Rupture rapide du contrat	Salarié reste dans l'entreprise
Indemnisation	Allocation CSP (France Travail)	Allocation de reclassement (employeur)
Durée	12 mois	4 à 12 mois
Public	CDI licencié économique	Idem, mais entreprise ≥ 1000 salariés
Avantage	Retour rapide à l'emploi	Accompagnement renforcé
Effet immédiat	Contrat rompu	Contrat maintenu

SITUATIONS OÙ LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EST INTERDIT

PROTECTION ABSOLUE

- Salariée en congé maternité
- Accident du travail / maladie professionnelle
- Représentants du personnel → autorisation DREETS obligatoire

PROTECTION RENFORCÉE

- Salarié ayant lancé une alerte éthique
- Victime de discrimination précédemment reconnue
- Salarié protégé (mandat syndical)

RISQUES ENCOURUS POUR L'EMPLOYEUR

IRRÉGULIER

En cas d'erreur dans la procédure

L'employeur ne respecte pas la procédure légale, mais que le motif du licenciement reste valable. Cela signifie que l'employeur avait une raison légitime de licencier le salarié, mais a commis une erreur dans la manière de le faire.

Exemples d'irrégularités :

- ✗ Pas d'entretien préalable → Le salarié n'a pas eu l'occasion de s'expliquer avant la décision.
- ✗ Délai non respecté → La convocation ou la lettre de licenciement a été envoyée trop tard ou trop tôt.
- ✗ Lettre de licenciement incomplète → Les motifs du licenciement ne sont pas clairement expliqués.

Conséquences :

- Indemnité pour irrégularité de procédure : Jusqu'à 1 mois de salaire selon l'article **L.1235-2 du Code du travail**.
- Le licenciement reste valide, donc pas de réintégration ni d'indemnisation élevée, car le motif était justifié.

ABUSIF

En cas d'erreur dans le motif

INJUSTIFIÉ

En cas d'absence de recherche de reclassement

Pas de motif valable pour rompre le contrat de travail. Cela signifie que la rupture du contrat est abusive car elle ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse.

Exemples de licenciement injustifié :

- ✗ **Aucune preuve de faute ou d'insuffisance** → L'employeur ne peut pas prouver les reproches faits au salarié.
- ✗ **Motif économique infondé** → L'entreprise invoque un motif économique mais ne justifie pas ses difficultés.
- ✗ **Justifications floues ou contradictoires** → Les explications fournies dans la lettre de licenciement sont incohérentes.

Conséquences :

- **Dommages et intérêts** : Si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté et que l'entreprise a plus de 11 salariés, il peut recevoir une indemnité minimum de 6 mois de salaire (article L.1235-3 du Code du travail).
- Réintégration possible, mais rare en pratique, sauf si le salarié et l'employeur sont d'accord.

Lorsqu'il est **sans cause réelle et sérieuse**, c'est-à-dire **sans motif valable ou lorsque la procédure légale n'est pas respectée**.

Objectif : Protéger les salariés contre les licenciements arbitraires.

Exemples de licenciement abusif :

- ✗ Motif vague ou injustifié (ex. : licenciement pour incompatibilité d'humeur sans preuve).
- ✗ Discrimination (âge, sexe, religion, grossesse, etc.).
- ✗ Non-respect de la procédure (absence d'entretien préalable, lettre mal rédigée...).
- ✗ Sanction disproportionnée (licenciement pour un retard mineur).

Recours du salarié :

- Saisir le **Conseil de prud'hommes** dans un **délai de 12 mois**.
- Obtenir des **indemnités pour préjudice subi**.
- Réintégration possible (rare en pratique).

