CASSIUS

EBOOK

TOUT SAVOIR SUR LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

CASSIUS.FR

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

03
LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN CHIFFRES

04-05
QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES CAUSES VALABLES?

06
QUELLES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI ?

07
YA T-IL DES MESURES PRÉALABLES AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ?

08
QUELLE EST LA PROCÉDURE POUR UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE INDIVIDUEL ?

09
QUELLE EST LA PROCÉDURE POUR UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF ?

10
FAUT-IL INCLURE LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LE LICENCIEMENT COLLECTIF ?

11
QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR LE SALARIÉ LICENCIÉ ?

12
LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE ("CSP")

13 - 14
LES MODALITÉS DU "CSP"

15-16
LE CONGÉ DE RECLASSEMENT

17
COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF EN L'ABSENCE DE PSE ?

18
COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF DANS LE CADRE D'UN PSE ?

19
LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN VIDEO - 1 MINUTE POUR COMPRENDRE

Copyright Cassius Avocats

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le licenciement économique est souvent mal perçu et mal compris. Bien souvent, il répond à des besoins de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et de survie face à un environnement très concurrentiel. Mais il peut y avoir d'autres motifs.

En résumé, le licenciement économique doit remplir deux conditions :

- une **cause économique** (difficultés économiques, mutations technologiques réorganisation de l'entreprise, cessation de l'activité)
- qui a une **incidence sur l'emploi** (modification du contrat, transformation ou suppression de l'emploi).

Cet ebook traite des différents motifs de licenciement pour motif économique, de la procédure à suivre, de l'accompagnement du salarié licencié pour motif économique et enfin de la contestation éventuelle du licenciement économique.

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EN 4 CHIFFRES :

565

plan de sauvegarde en de l'emploi (PSE) validés ou homologués sur les 3 premiers trimestres 2024 (+41% vs 2023)

156

PSE au 3e trimestre 2025 concernant 12 300 ruptures de contrats

76 700

indemnisés en CSP au 2e trimestre 2025

91 000

au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sur l'année 2024 (+14% vs 2023)

QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES CAUSES ECONOMIQUES VALABLES ?

Quand on parle de « licenciement économique », cela signifie que le licenciement n'est pas lié à la personnalité ou au comportement du salarié, mais à une cause économique. Voici les 4 principales causes économiques :

1. **Difficultés économiques** :

Il est important de ne pas confondre difficultés économiques et volonté de réaliser des **économies** : le seul souci de faire des économies n'est pas en soi un motif économique valable.

Les difficultés économiques sont caractérisées par exemple par une baisse du chiffre d'affaires ou par une dégradation de la trésorerie.

2. **Introduction d'une nouvelle technologie** :

Si l'employeur souhaite intégrer une nouvelle technologie dans son entreprise (par exemple des **nouvelles machines ou un nouveau logiciel d'automatisation de tâches**), que cela entraîne la modification des méthodes de travail et que cela a un impact sur le poste d'un salarié, il peut envisager un licenciement économique.

3. **Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité** :

La réorganisation mise en place pour sauvegarder la compétitivité de votre entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient peut être la cause d'un licenciement économique.

Mais pour cela, la **survie** de l'entreprise doit être en cause. C'est le cas par exemple quand de nouveaux concurrents arrivent sur le marché massivement et de manière menaçante pour la compétitivité de l'entreprise.

4. **Cessation de l'activité de l'entreprise** :

Pour constituer en elle-même une cause économique de licenciement, la cessation d'activité de l'entreprise :

- doit être totale, cela signifie qu'elle ne doit pas concerner qu'un établissement ou un service ;

- doit être **définitive** et ne doit pas être la conséquence d'une faute de l'employeur (fermeture administrative pour fraude par exemple).

QUELLES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI?

Le licenciement économique n’est valable que si la cause économique a un impact sur l’emploi. Mais, quel genre d’impact sur l’emploi ?

- **En cas de suppression de poste** :

Il peut s’agir d’une suppression de poste pure et simple mais aussi de la répartition des tâches réalisées par le salarié licencié entre les autres salariés de l’entreprise. Cela signifie que l’effectif de l’entreprise ne diminue pas forcément, ce qui compte c’est que le poste du salarié licencié disparaisse.

Qu’en est-il alors des délocalisations ?

Les juges pourront considérer qu’un emploi supprimé d’un site et recréé ailleurs peut justifier un licenciement économique si l’employeur démontre que cette délocalisation repose sur une des quatre causes économiques citées précédemment.

- **En cas de transformation d’emploi** :

La transformation de l’emploi c’est quand la nature du poste change, par exemple, si l’employeur lui attribue de nouvelles tâches, qu’il l’informatise, etc.

- **En cas de proposition de modification du contrat de travail refusée** :

Quand, par nécessité économique, l’employeur propose au salarié une modification d’un élément essentiel de son contrat de travail et que celui-ci refuse, un licenciement économique peut être justifié.

Y A-T-IL DES MESURES PRÉALABLES AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ?

Il y a 3 types de mesures avant un licenciement économique :

Appliquer des critères d'ordre de licenciement:
L'employeur doit tout d'abord identifier (au sein de la catégorie professionnelle concerné par la suppression de poste) le salarié qui sera effectivement licencié. Pour cela, il doit appliquer les **critères d'ordre des licenciements** fixés par la convention ou l'accord collectif (c. trav. art. L. 1233-5 et L. 1233-7).
S'il n'existe pas de critères fixés par la convention ou l'accord collectif, l'employeur fixe lui-même l'ordre des licenciements économiques, en fonction des critères légaux (charges de famille, ancienneté, etc.) et après consultation du comité social et économique (CSE)**.**

Faire des propositions de reclassement :
L'employeur doit proposer au salarié désigné par les critères d'ordre des licenciements les **postes disponibles** en France dans l'entreprise ou dans le groupe. Ce n'est que si le reclassement est impossible, parce qu'il n'y a pas de postes disponibles ou parce que le salarié a décliné les propositions qui lui ont été faites, que l'employeur peut licencier le salarié.

Respecter une procédure de licenciement :
La procédure de licenciement varie selon le nombre de salariés licenciés. Avant de voir cela en détail, précisons que pour licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique, l'employeur doit :
·**consulter le comité social et économique** ou s'il n'est pas encore mis en place le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ;
·**informer la DREETS** (la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) de son intention de licencier ;
·tenter d'**adapter** et de **former** le salarié et en cas d'échec, de le reclasser dans l'entreprise ;
- respecter la **procédure de licenciement** (entretien préalable dans certains cas, lettre de licenciement, préavis dans certains cas)

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE INDIVIDUEL ?

Pour licencier un seul salarié pour motif économique, l'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien préalable** au licenciement par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'entretien de licenciement économique est obligatoire en cas de licenciement individuel, ainsi qu'en cas de « petit » licenciement collectif (moins de 10 salariés en 30 jours). Seul le « grand » licenciement (10 salariés ou plus en 30 jours) permet de ne pas faire d'entretien préalable.

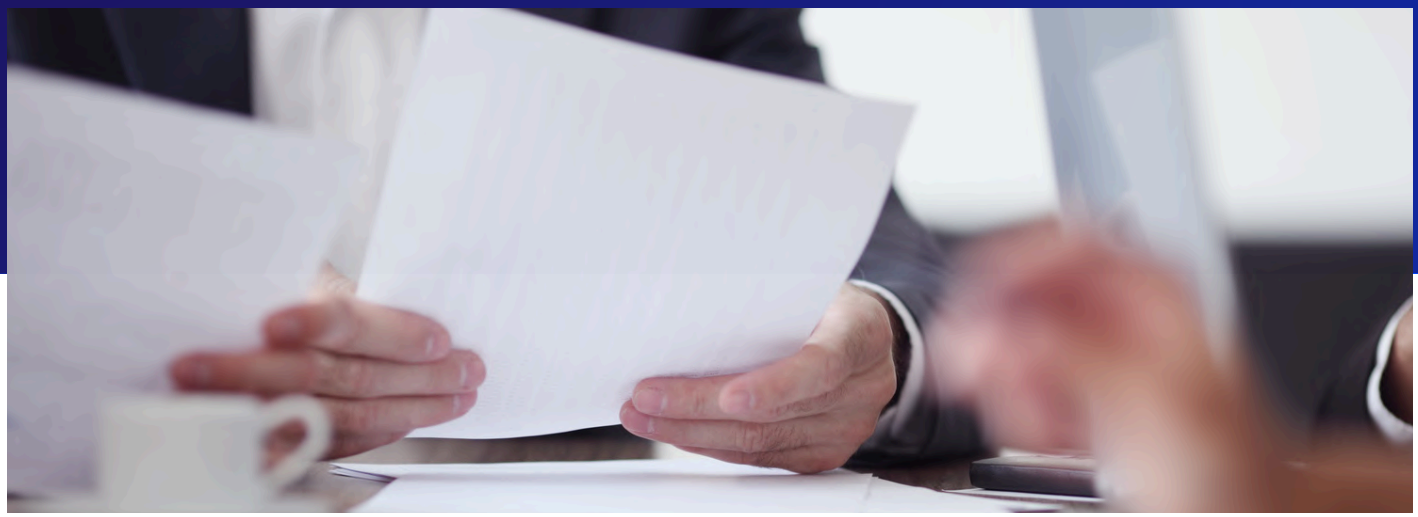
Entretien préalable :

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision de licenciement économique envisagée et recueille les explications du salarié. Lorsque l'entreprise compte moins de 1 000 salariés, l'employeur est tenu de proposer au salarié un **contrat de sécurisation professionnelle**, sachant que le salarié bénéficie, à compter de l'entretien, d'un délai de réflexion de 21 jours pour prendre sa décision. Lorsque l'entreprise compte plus de 1 000 salariés, l'employeur informe le salarié sur les conditions de mise en œuvre du **congé de reclassement**.

Notification du licenciement :

L'employeur adresse la lettre de licenciement pour motif économique au salarié concerné en respectant un délai minimal de 7 jours ouvrables à compter de l'entretien préalable (ou 15 jours ouvrables si le salarié fait partie du personnel d'encadrement). Cette lettre LRAR doit indiquer le ou les **motifs du licenciement**. L'employeur peut, à son initiative ou à la demande du salarié, préciser le(s) motif(s) de licenciement contenu(s) dans une lettre de licenciement qu'il a déjà adressée au salarié. En cas de contentieux, les juges tiennent compte de la lettre de licenciement mais aussi des précisions apportées dans le courrier par l'employeur salarié.

QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE POUR UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF ?



Le licenciement collectif pour motif économique s'organise en deux grandes catégories :

- Le licenciement de **2 à 9 salariés sur une période de 30 jours**,
- qui obéit à une procédure simplifiée ;
- Le licenciement de **10 salariés ou plus sur une période de 30 jours**, qui fait l'objet d'une procédure plus encadrée.

Pour le licenciement de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours, il faut de distinguer :

- Les entreprises de moins de 50 salariés, où l'employeur consulte le comité social et économique (CSE) sur son projet de licenciement;
- Les entreprises de plus de 50 salariés, où l'employeur consulte le comité social et économique (CSE) et élabore un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), sous le contrôle de l'administration.

Il faut donc évaluer dès l'origine le nombre de ruptures envisagées pour déterminer la procédure applicable. La question du nombre de licenciements a une importance toute particulière dans les entreprises de plus de 50 salariés, car il s'agit alors de savoir si l'entreprise doit ou non élaborer un **plan de sauvegarde de l'emploi**.

FAUT-IL INCLURE LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DANS LE LICENCIEMENT COLLECTIF ?

Dès lors que les ruptures conventionnelles ont une **cause économique** et qu'elles s'inscrivent dans le processus de réduction des effectifs, l'employeur doit les comptabiliser, au même titre que les licenciements économiques, pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable et vérifier s'il faut mettre en place un **plan de sauvegarde de l'emploi**.

Seules les conventions homologuées entrent en considération.
Les employeurs doivent donc faire preuve de prudence, notamment en raison des mécanismes qui visent à éviter les licenciements fractionnés.
En effet, si une entreprise de plus de 50 salariés a par exemple conclu une dizaine de ruptures conventionnelles, réparties sur 3 mois, dans un contexte de difficultés économiques, toute nouvelle rupture
pour motif économique (rupture conventionnelle, licenciement ou autre) risque d'entraîner l'obligation de mettre en place un **PSE**.
Attention : à partir du moment où l'employeur s'est engagé dans une procédure de licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi, il est alors impossible de conclure des ruptures conventionnelles fondées sur un motif économique.

QUEL ACCOMPAGNEMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL PROPOSER AU SALARIÉ LICENCIÉ POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ?

En cas de **licenciement pour motif économique**, la loi impose à l'employeur la mise en place de mesures pour aider le salarié vers un retour à l'emploi.

Selon la taille de l'entreprise, l'employeur est tenu de proposer aux salariés dont le licenciement économique est envisagé :

- Le bénéfice du **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** (entreprise de moins de 1.000 salariés) ;
- Le bénéfice du **congé de reclassement (CR)** (entreprise d'au moins 1.000 salariés).

LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP), QU’EST-CE QUE C’EST ?

Le **CSP** est un dispositif d’accompagnement de **12 mois** destiné aux salariés licenciés économiques dans les entreprises de **moins de 1 000 salariés** (et dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaires).

Le CSP comprend plusieurs mesures visant à **accélérer le retour vers l’emploi** (accompagnement personnalisé et renforcé, droit d’accès à la formation, indemnisation) et des mesures d’incitation à la reprise d’emploi, éventuellement grâce à une reconversion ou une création ou reprise d’entreprise.

PROLONGATION DU CSP EN 2026

Par arrêté du 24 décembre 2025, le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) a été prolongé jusqu'au **31 décembre 2026.**

Le CSP continue donc de s'appliquer en 2026 dans les mêmes conditions, permettant aux salariés concernés par un licenciement économique de bénéficier d'un accompagnement renforcé et d'une indemnisation spécifique.

QUELS SONT LES SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE CSP ?

Les salariés auxquels l'employeur doit proposer un CSP sont ceux qu'il envisage de licencier pour un motif économique. Pour bénéficier du CSP, le salarié doit être lié à son employeur par un **contrat de travail.**
Attention : le CSP ne peut pas être proposé aux salariés en contrat à durée déterminée.

Les salariés privés d'emploi qui ont la faculté de bénéficier d'un CSP doivent :

- Justifier des périodes d'affiliation nécessaires pour bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ;
- Ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite ;
- Être physiquement apte à l'exercice d'un emploi ;
- Résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage.

LES MODALITES DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Faut-il respecter un délai de réflexion ?

Le salarié dispose d'un **délai de réflexion de 21 jours** pour accepter ou refuser à partir de la date de la remise du document proposant le CSP.
Le document remis par l'employeur au salarié porte mention du délai de 21 jours imparti au salarié pour donner sa réponse et de la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation, son contrat de travail est rompu. Au cours du délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par France Travail, destiné à l'éclairer dans son choix.

Quelle rémunération perçoit le salarié pendant le CSP ?

Pendant la durée du CSP, les bénéficiaires justifiant au moment de leur licenciement de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) égale à **75 % de leur salaire journalier brut de référence**

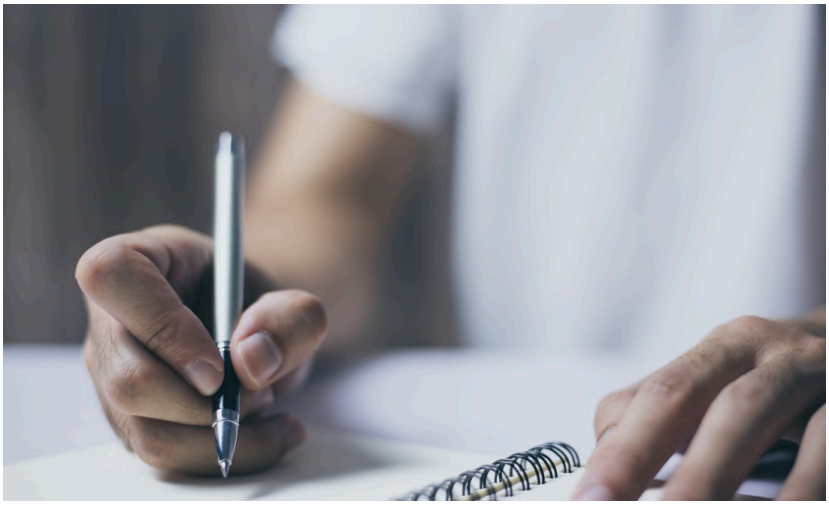
Le salarié peut-il travailler pendant le CSP ?

Au cours de son CSP, le bénéficiaire peut réaliser autant de périodes de travail rémunérées qu'il le souhaite, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimum de 3 jours, sans que leur durée totale cumulée ne puisse excéder **6 mois**. Ces périodes de travail sont validées préalablement par le conseiller référent du bénéficiaire.
Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié de l'entreprise où il exerce et son CSP est suspendu

LES MODALITES DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)

Que se passe-t-il en cas de refus du salarié ?

En cas de refus du salarié, il y a **licenciement pour motif économique**. Dans l'hypothèse où il n'a toujours pas fait part de son intention d'accepter ou de refuser le CSP à la date à laquelle l'employeur est tenu de notifier le licenciement, le salarié recevra une lettre lui indiquant la fin du délai de 21 jours et lui précisant que cette lettre constituera la notification de son licenciement en cas de refus ou d'absence de réponse.



Que se passe-t-il à la fin du CSP ?

Le versement de l'allocation de sécurisation professionnelle s'interrompt si le bénéficiaire retrouve un emploi ou au terme de son CSP.
S'il s'inscrit à la fin du CSP comme demandeur d'emploi, l'**allocation de retour à l'emploi** prend le relais, sans délai d'attente ni différé d'indemnisation, soit au titre d'une reprise de droits, soit au titre du droit auquel il aurait pu prétendre s'il n'avait pas accepté le CSP, pour une durée de prise en charge au titre de l'assurance chômage réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'ASP

Le salarié qui a accepté le CSP peut-il contester son licenciement pour motif économique ?

Oui, le salarié a **12 mois**, à partir de son adhésion au CSP, pour contester la procédure de licenciement préalable à l'acceptation du CSP, la rupture de son contrat de travail ou son motif.

LE CONGÉ DE RECLASSEMENT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Dans les entreprises de **plus de 1 000 salariés**, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement. Le congé de reclassement a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'**actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience** ainsi que des prestations d'une **cellule d'accompagnement** des démarches de recherche d'emploi.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

L'employeur est tenu d'**informer et de consulter le comité social et économique** sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement (durée, nature des prestations) lors des réunions de consultation relatives au projet de licenciement.
L'employeur doit **informer les salariés** sur les conditions de mise en œuvre du congé soit lors de l'entretien préalable au licenciement, soit à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel (licenciement économique collectif d'au moins 10 personnes).
Par ailleurs, la proposition du congé doit figurer dans la lettre de licenciement.
L'absence de réponse, dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cette lettre, est assimilée à un refus

QUELLE EST LA DURÉE DU CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

La durée du congé de reclassement est fixée par l'employeur après consultation des représentants du personnel et au vu des résultats de l'entretien d'évaluation et d'orientation et, le cas échéant, du bilan de compétences. Cette durée doit être comprise dans une fourchette **entre 4 et 12 mois**.
Lorsque le salarié suit une action de formation, la durée du congé de reclassement ne peut être inférieure à la durée de ces actions dans la limite de 12 mois.
Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter

LE SALARIÉ PEUT-IL TRAVAILLER PENDANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Le salarié en congé de reclassement a la possibilité de travailler ponctuellement pour d'autres employeurs (à l'exception d'un particulier), dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée (CDD) renouvelables une fois ou de contrats de travail temporaire. Pendant ces périodes d'activité professionnelle, le congé de reclassement est suspendu. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend.

QUELLE RÉMUNÉRATION EST VERSÉE AU SALARIÉ DURANT LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Pendant la période de congé correspondant au préavis, le salarié bénéficie de sa rémunération habituelle. Pour la période de congé excédant la durée normale de préavis, l'employeur doit verser au salarié une rémunération mensuelle égale à **65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne des 12 derniers mois** et sur laquelle ont été assises les cotisations d'assurance chômage. Cette rémunération (allocation de reclassement) ne peut pas être inférieure à 85 % du SMIC

QUAND PREND FIN LE CONGÉ DE RECLASSEMENT ?

Le congé de reclassement prend fin :
- Soit à la date initialement prévue ;
- Soit à la date de la fin de l'action de formation (dans la limite de douze mois) ;
- Soit de manière anticipée si le salarié s'abstient, malgré une mise en demeure de l'employeur, de suivre les actions prévues ou si l'intéressé retrouve un emploi.

Si le salarié ne respecte pas ses engagements, l'employeur ne peut pas cesser brutalement de lui verser son allocation. L'employeur doit respecter, au préalable, la procédure de rupture du congé de reclassement.

Le code du travail prévoit une procédure bien spécifique, articulée en deux temps :
- Notification d'une mise en demeure de suivre les actions de formation ou de donner suite aux convocations, avec indication dans ce courrier que le congé sera rompu en l'absence de suite donnée à la mise en en demeure au-delà du délai qu'elle précise ;
- En l'absence de suite donnée à la mise en demeure au terme de ce délai, notification de la fin du congé de reclassement par LRAR.

COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF EN L'ABSENCE DE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ?

Toute procédure de licenciement collectif nécessite d'informer et de consulter le **comité social et économique**.

Hormis en cas de licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (voir ci-après), toute **irrégularité dans cette procédure d'information-consultation** peut être portée devant le Tribunal judiciaire par les représentants du personnel.

Le Tribunal judiciaire est en effet la juridiction compétente pour les litiges collectifs. Cette action peut être intentée par les représentants du personnel ou par les syndicats, notamment sur le fondement de l'intérêt collectif de la profession.

COMMENT CONTESTER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF DANS LE CADRE D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ?

L'essentiel du contentieux relatif au licenciement avec **PSE** est du ressort du **tribunal administratif.** Il convient de rappeler que le licenciement avec PSE concerne les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de licencier au moins 10 salariés en 30 jours.

Le juge judiciaire ne peut en aucun cas se prononcer sur le PSE, même au travers d'une action individuelle invoquant, par exemple, l'insuffisance des mesures de reclassement prévues par le plan.
Une action en justice, intentée alors qu'un PSE a été mis en place, peut être exercée par :

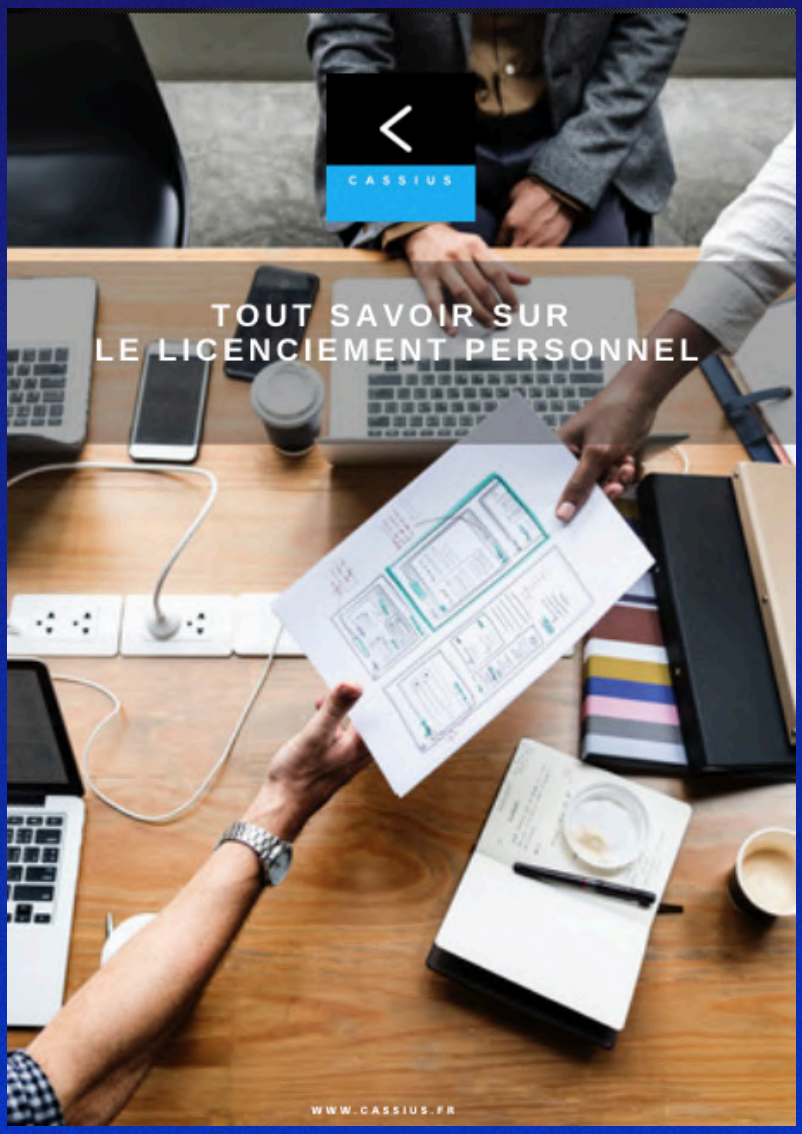
- L'employeur ou le salarié ;
- Les syndicats présents dans l'entreprise.
- Le CSE.

Le tribunal administratif est appelé à trancher tout litige relatif :

- A la décision de validation ou d'homologation elle-même (ex. : formalisme) ;
- A l'accord PSE ;
- Au document unilatéral élaboré par l'employeur ;
- Au contenu du PSE ;
- Aux éventuelles injonctions du DREETS ;
- A la régularité de la procédure de licenciement collectif.

Ces différents points de contentieux sont obligatoirement rassemblés en une action en justice unique, qui consiste à attaquer la décision de validation ou d'homologation de la **DREETS**. Si l'action en justice invoque, entre autres motifs, l'insuffisance du PSE, le juge administratif examine en premier lieu ce motif de contestation pour annuler, le cas échéant, la décision de la DREETS.

ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE LICENCIEMENT PERSONNEL



Retrouvez d'autres ebook sur www.cassius.fr

Cassius Avocats
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. cassius@cassius.fr
www.cassius.fr

Suivez-nous