

# Fiche n° 11

## Le licenciement économique

### Objectif

Le licenciement économique vise à rompre un contrat à durée indéterminée pour cause économique dans le but de sauvegarder l'entreprise et ses autres emplois.

### Personnes et situations concernées

Est un licenciement économique le licenciement prononcé par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents 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 :

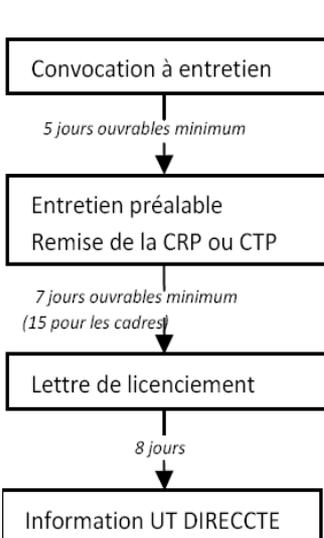
- ✓ des difficultés économiques,
- ✓ à des mutations technologiques (C. trav. art. L 1233-3),
- ✓ ou, selon la jurisprudence, à une réorganisation décidée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

### Procédure

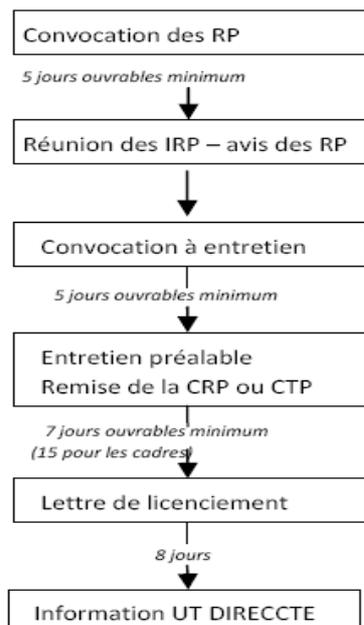
Il n'existe pas une procédure mais des procédures de licenciement économique et notamment :

- ✓ licenciement économique individuel.
- ✓ licenciement économique de moins de 2 à 10 salariés dans une entreprise de moins de 50 salariés en présence ou non de représentants du personnel.
- ✓ licenciement de plus de 10 salariés dans une entreprise de plus de 50 salariés en présence ou non de représentants du personnel.

#### Licenciement individuel



#### Licenciement 2 à 9 avec RP



### Coût

Exemple : salarié payé 1800 brut (1390€ net) et ayant 25 ans d'ancienneté, 120 heures de DIF et 28 jours de CP:

- ✓ indemnité de licenciement : 13420 €
- ✓ prévis (versé au pole emploi si CRP) : 4200 €
- ✓ Indemnité compensatrice de CP : 2400 €
- ✓ Indemnité DIF : 1400 €

SOIT UN COUT TOTAL DE 21420 €

### Avantages

Le licenciement permet à moyen terme de baisser les charges salariales.

Le salarié qui a 2 ans d'ancienneté bénéficie d'un congé de reclassement personnalisé (ou CTP) lui donnant droit à l'équivalent de 100% de son salaire net et aux mesures d'accompagnement du pole emploi.

### Points de vigilance

Les procédures doivent être scrupuleusement respectées.

Le licenciement économique suppose une trésorerie immédiate pour faire face au coût.

Les salariés en CDD ne peuvent pas faire l'objet de licenciement économique.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après avoir épuisé les possibilités d'adaptation et de reclassement.

Le choix du(des) salarié(s) licencié(s) n'est pas libre pour l'employeur mais répond à des règles légales : l'ordre des licenciements.

Le licenciement d'un salarié protégé requière l'autorisation de l'inspecteur du travail.

### Texte de référence

Art L 1233-1 et suivant du code du travail  
Lien email : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> (fiches pratiques)

### Interlocuteur

Cabinet de gestion  
Conseil, Avocat