



Le licenciement économique : comprendre la procédure et ses implications

Fiche pratique publié le 16/07/2024, vu 68 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Tout sur le licenciement économique : les étapes légales, les droits des salariés, les avantages et inconvénients, et comment gérer ses implications.

Le licenciement économique constitue une forme de rupture du contrat de travail initiée par l'employeur pour des motifs non inhérents à la personne du salarié. Ce type de licenciement survient souvent dans un contexte de difficultés économiques, de réorganisation ou de mutations technologiques au sein de l'entreprise. Alors que cette mesure peut parfois s'avérer nécessaire pour la survie d'une entreprise, elle comporte des enjeux importants tant pour l'employeur que pour le salarié concerné.

La procédure de licenciement économique

La procédure de licenciement économique suit des étapes bien définies pour assurer une certaine équité et légalité dans ce processus sensible. Il est souvent crucial de [faire appel à un avocat spécialisé en droit du travail dans les yvelines](#) afin de garantir que toutes les démarches sont correctement suivies.

Identification du motif économique

L'employeur doit démontrer que le licenciement est motivé par l'un des quatre motifs principaux suivants :

- Difficultés économiques : Baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation importante de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.
- Mutations technologiques : Remplacement des méthodes traditionnelles par des technologies nouvelles entraînant une diminution du besoin en main-d'œuvre.
- Réorganisation de l'entreprise : Nécessaire pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.
- Cessation d'activité de l'entreprise : Fermeture définitive conduisant à la suppression d'emplois.

Consultation des instances représentatives du personnel (IRP)

Avant de procéder au licenciement économique, l'employeur doit consulter les représentants du personnel

, tels que le comité social et économique (CSE) dans les entreprises de plus de 50 employés.

Information aux autorités administratives

Dans certaines situations, notamment lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est requis, l'employeur doit informer la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Notification du licenciement

L'employeur notifie ensuite, par lettre recommandée avec accusé de réception, le licenciement économique au salarié concerné. Cette notification inclut les raisons économiques justifiant la décision.

Avantages et inconvénients du licenciement économique

Pour l'employeur

Le recours au licenciement économique présente certains avantages :

- Rationalisation des ressources humaines : Permet de redimensionner l'effectif selon les besoins réels de l'entreprise.
- Amélioration de la compétitivité : Maintenir la survie de l'entreprise face à des défis financiers ou technologiques importants.

Néanmoins, il existe également des inconvénients :

- Coût élevé : Indemnités de licenciement, accompagnement social des salariés, procédures judiciaires potentielles.
- Impact sur l'image de l'entreprise : Peut nuire à la réputation et générer un climat social tendu en interne.

Pour le salarié

Les conséquences du licenciement économique pour le salarié incluent quelques avantages :

- Droit à des indemnités : Le salarié perçoit une compensation financière liée à son ancienneté et à sa rémunération.
- Accompagnement par les services de l'emploi : Soutien dans la recherche de nouveaux emplois grâce aux dispositifs comme Pôle Emploi.

Les inconvénients sont cependant nombreux :

- Perte de revenus : Mise en péril de la stabilité financière du salarié et de sa famille.
- Difficultés de reclassement : Reprendre pied sur le marché du travail peut être complexe, surtout dans un secteur en crise.

Indemnités de licenciement

Calcul des indemnités

Le salarié licencié pour motif économique a droit à des indemnités pouvant varier selon son ancienneté. La loi prévoit leur calcul comme suit :

- Moins de 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel brut par année d'ancienneté.
- Plus de 10 ans d'ancienneté : À partir de la onzième année, cette indemnité augmente à 33 % du salaire mensuel brut par année supplémentaire.

Les autres compensations possibles

Outre les indemnités légales, certaines conventions collectives prévoient des indemnités supplémentaires. Par ailleurs, lors d'une rupture conventionnelle, le salarié peut négocier un départ plus avantageux.

Droits du salarié

Priorité de réembauche

Le salarié dispose d'une priorité de réembauche pendant une durée d'un an après son départ, si l'entreprise retrouve une dynamique lui permettant de recruter à nouveau.

Accès à la formation professionnelle

Le salarié peut bénéficier d'actions de formation professionnelle financées par divers organismes afin de faciliter son retour à l'emploi.

Conséquences du licenciement économique

Conséquences pour l'entreprise

Pour l'entreprise, tout acte de licenciement peut fragiliser ses relations internes et externes :

- Affectation du climat social : Possible démotivation et méfiance des collaborateurs restants.
-

Atteinte à la marque employeur : Une réduction drastique du nombre de salariés peut nuire à l'attractivité de l'entreprise auprès des talents et des partenaires commerciaux.

Conséquences pour le salarié

Les impacts psychologiques et matériels pour le salarié ne peuvent être négligés :

- Anxiété et stress : Incertitudes liées à un avenir professionnel inattendu.
- Décrochage du marché du travail : Risques d'obsolescence des compétences et difficulté à se repositionner.

Contestation de licenciement

Recours amiable

Le salarié peut entamer une démarche de conciliation avec l'employeur pour trouver une solution amiable avant toute action en justice.

Avis juridique et judiciaire

En cas d'échec de la conciliation, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes. Il s'agit d'une juridiction spécialisée dans les litiges liés au travail. Les motifs contestables sont souvent :

- Absence ou insuffisance de justification économique.
- Non-respect de la procédure obligatoire telle que la consultation des IRP.

Sanctions et réparations

Si le licenciement économique est jugé injustifié, le salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour compenser le préjudice subi, en plus de retrouver ses droits initiaux de réinstallation dans l'entreprise ou d'indemnités complémentaires.