



Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

SEANCE 4 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

I. Les conditions de fond du licenciement pour motif économique	3
A) Un motif non inhérent à la personne du salarié	3
B) Une cause économique (ou l'élément causal)	3
1) Les difficultés économiques	4
2) Les mutations technologiques	5
3) La réorganisation d'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité	6
4) La cessation d'activité de l'entreprise	6
C) Des conséquences sur l'emploi (ou l'élément matériel)	7
1) Une suppression d'emploi	7
2) Une transformation d'emploi	8
3) Une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail	8
D) Une obligation de reclassement	9
1) Date d'appréciation des possibilités de reclassement	10
2) Périmètre de reclassement	10
3) Offre de reclassement	10
II. Les conditions de forme du licenciement pour motif économique	11
A) Les critères d'ordre des licenciements	11
1) Détermination des critères	11
2) Mise en œuvre des critères	12
3) Sanction du non-respect des règles relatives à l'ordre des licenciements	13
B) Licenciement individuel	14

1)	<i>Consultation du comité social et économique (CSE)</i>	14
2)	<i>Entretien préalable</i>	14
3)	<i>Proposition d'adhésion aux dispositifs de reclassement</i>	14
4)	<i>Notification du licenciement</i>	14
5)	<i>Notification à l'administration</i>	15
C)	Licenciement collectif	15
1)	<i>Licenciement de 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours</i>	15
a)	Les règles identiques au licenciement pour motif économique individuel	15
b)	Consultation du CSE	16
c)	Entretien préalable et notification du licenciement	16
d)	Information de l'administration	16
2)	<i>Licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés</i>	17
a)	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	17
b)	Information consultation du CSE	17
c)	Rôle de la DIRECCTE	18
d)	Notification des licenciements	18

Cette fiche a vocation à traiter des conditions de fond (I) et de forme (II) du licenciement pour motif économique.

I. Les conditions de fond du licenciement pour motif économique



L'article L. 1233-2 du CT dispose que « tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. » L'article L. 1233-3 du CT énumère les causes économiques admises ainsi que les conséquences sur l'emploi qu'elles génèrent.

A) Un motif non inhérent à la personne du salarié

Le licenciement pour motif économique doit être un motif non lié à la personne du salarié (L. 1233-3 al1), c'est-à-dire que ce dernier n'a aucune prise sur le licenciement, **cela ne repose donc ni sur son comportement ni sur sa personnalité**. Par conséquent n'ont pas un caractère économique, un licenciement fondé sur l'insuffisance professionnelle (Soc. 19 décembre 1991 n° 90-40.856) et ce même si elle a contribué à la baisse d'activité de la société (Soc 5 mai 1999 n° 98-40.964). Également n'a pas de motif économique l'inaptitude physique du salarié (Soc. 6 avril 1994 n° 92-44.986).

B) Une cause économique (ou l'élément causal)



À retenir : Il convient de préciser dès à présent que ces éléments causals s'apprécient au niveau de l'entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

En vertu de **l'article L. 1233-3 du CT** il existe notamment 4 causes économiques (liste non limitative).

1) Les difficultés économiques



C'est **l'article L. 1233-3 du CT** qui prévoit ce qu'il faut entendre par des difficultés économiques, elles seront caractérisées « soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. »



L'article L. 1233-3 CT poursuit en encadrant plus spécifiquement la baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, en effet, une telle baisse sera constituée « *dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :*

- a) *Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*
- b) *Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*
- c) *Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*
- d) *Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;* »

Les difficultés économiques qu'invoquent l'employeur comme fondement du licenciement doivent être réelles et sérieuses, toutefois, il n'est **pas exigé que la situation financière de l'entreprise soit désastreuse** pour qu'une suppression d'emploi constitue un motif économique de licenciement (**Soc. 9 juillet 1997 n° 95-43.722**).



À retenir : il ne faut pas confondre, difficultés économiques avec la volonté de faire des économies ! Par conséquent, un licenciement n'est pas justifié par un motif économique si la seule motivation de l'entreprise est de réduire les rémunérations ou les charges sociales (**Soc. 3 novembre 2011 n° 10-21.337**), dans la même idée, il a été jugé que le licenciement qui répond à un simple objectif de gestion consistant à réduire la masse salariale ne repose pas sur un motif économique réel et sérieux (**Soc. 9 décembre 2003 n° 01-46.228**).

NB : Le licenciement pour motif économique sera sans cause réelle et sérieuse – et ce même si les difficultés économiques sont réelles – dans l'hypothèse où c'est l'employeur lui-même qui a provoqué les difficultés économiques du fait de ses agissements fautifs qui doivent être plus que de simples erreurs de gestion (**Soc. 9 octobre 1991 n° 89-41.705 ; Soc. 24 mai 2018 n° 17-12.560**).

Enfin, les difficultés économiques doivent exister et s'apprécier à la date de la rupture du contrat de travail c'est-à-dire la date de notification du licenciement (**Soc. 9 novembre 2009 n° 08-43.648**). En ce sens, si les difficultés économiques sont préexistantes à l'embauche du salarié, l'employeur ne peut pas valablement s'en prévaloir pour rompre le contrat du salarié peu de temps après son entrée dans les effectifs (**Soc. 1er mars 1994 n° 92-42.124**).

2) Les mutations technologiques

Elles correspondent à l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. La mutation technologique constitue une cause économique de licenciement, même si la compétitivité de l'entreprise n'est pas menacée (**Soc. 9 octobre 2002, n° 00-44.069**).



Attention : Il convient de rappeler que l'employeur en vertu de **l'article L. 6321-1 CT** a une obligation d'adaptation envers ses salariés, c'est-à-dire qu'il doit leur permettre de s'adapter aux évolutions prévisibles de leur emploi, de ce fait, il ne peut fonder son licenciement sur le fait qu'ils ne répondent pas aux nouvelles exigences de leur emploi (comme

l'inadaptation à une nouvelle technologie), s'il ne les a pas formés au préalable, à défaut le licenciement ne serait pas justifié.

3) La réorganisation d'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité

Lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, **une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise**, ou, si elle appartient à un groupe, si elle est nécessaire à la sauvegarde du secteur d'activité de ce groupe (**Soc. 5 avril. 1995, n° 93-42.690**). Il en résulte que la réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder la compétitivité est un motif économique « autonome ». En ce sens, a été jugé comme étant un motif économique :

- La réorganisation décidée pour **prévenir des difficultés économiques** liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi (**Soc. 11 janvier 2006 n° 04-46.201**) ;
- La réorganisation due à l'installation de nouveaux acteurs sur le marché, ce qui menaçait la compétitivité (**Soc. 2 février 2011 n° 09-69.520**).

A contrario n'a pas été considéré comme constituant un motif économique la réorganisation visant à réaliser des profits supplémentaires (**Soc. 29 mai 2001 n° 99-41.930**) ou celle visant à réduire les charges sociales (**Soc. 12 novembre 1997 n° 95-43.605**).

4) La cessation d'activité de l'entreprise

La cessation d'activité pour constituer un motif économique doit :

- **Être totale**, c'est-à-dire concerner toute l'entreprise et non un ou plusieurs établissements (**Soc. 16 mars 2004, n° 01-44.477**) ;
- **Être définitive** et non temporaire (**Soc. 15 octobre 2002 n° 01-46.240**)
- **Ne pas résulter d'une faute de l'employeur** c'est-à-dire que la cessation d'activité ne doit pas être la conséquence ni de ses agissements fautifs (**Soc. 10 juillet 2002 n° 00-41.491**) ni de sa légèreté blâmable (**Soc. 10 octobre 2006 n° 04-43.453**).

C) Des conséquences sur l'emploi (ou l'élément matériel)

Pour que le licenciement économique soit caractérisé, il faut, outre une cause économique, une répercussion sur l'emploi. Il convient de préciser dès à présent que **l'article L. 1233-3 al.6** prévoit que ces conséquences sur l'emploi s'apprécient au **niveau de l'entreprise** (et donc non au niveau d'un établissement).

1) Une suppression d'emploi

La suppression d'emploi peut se caractériser par une **suppression des tâches** que le/les salariés exerçaient. En pratique, c'est l'emploi qui disparaît, par exemple l'abandon d'un service de gardiennage (**Soc. 12 janvier 1994 n° 92-42.082**) ou encore la suppression du poste de directeur financier (**Soc. 29 juin 1994 n° 93-40.491**).

Il peut également exister une suppression d'emploi **sans suppression des tâches** et en pratique c'est souvent le poste qui disparaît.

Ainsi, a été jugé comme une suppression d'emploi :

- L'attribution des tâches d'un chef d'atelier dont le poste est supprimé à un contremaître déjà employé dans l'entreprise (**Soc. 21 juillet 1994 n° 92-44.870**) ;
- La reprise des tâches par un bénévole (**Soc. 7 octobre 1992 n° 88-645.522**) ;
- La répartition des tâches entre le reste du personnel des fonctions d'un serveur (**Soc. 23 octobre 2019 n° 18-10.032**) ;
- La réaffectation des tâches d'un emploi de responsable d'atelier à un directeur général (**Soc. 29 janvier 1992 n° 90-41.087**) ;

NB : La suppression d'emploi doit être effective. Il faut donc que la suppression porte sur un **poste identifié** (**Soc. 13 septembre 2006 n° 05-42.584**) et que le salarié ne soit pas remplacé dans le même emploi ou sur son poste après son licenciement (**Soc. 24 avril 1990 n° 88-44 .700**). Une exception à ce principe peut résulter de **l'application de l'ordre des licenciements**, en effet, s'il existe plusieurs postes de

même catégorie dont un seul doit être supprimé, un salarié peut être licencié pour suppression d'emploi sans que le poste supprimé soit nécessairement le sien (**Soc. 13 juin 1996 n° 93-43.298**).

2) Une transformation d'emploi

La transformation d'emploi peut se définir comme un **changement de nature** de l'emploi occupé par le salarié.

Une telle transformation peut nécessiter l'acquisition par le salarié de nouvelles qualifications. En ce sens, est un licenciement pour motif économique, le licenciement d'un salarié dont le poste a été transformé en raison d'un processus d'informatisation de l'entreprise et que ce dernier n'a pas pu s'adapter aux nouvelles exigences technologiques de son emploi (**Soc. 15 octobre 1992 n° 91-43.632**)

3) Une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail

« La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique » (**Soc. 11 juillet 2018 n° 17-12.747**). Il faut que la cause de cette proposition de modification du contrat de travail soit justifiée par des difficultés économiques, des mutations technologiques ou une réorganisation de l'entreprise.

NB : L'employeur doit respecter un certain formalisme lorsqu'il propose une modification du contrat de travail ayant un motif économique. Il doit tout d'abord proposer cette modification par **lettre recommandée avec avis de réception**. Cette lettre doit informer le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus (15 jours si l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire). Si le salarié ne donne pas de réponse dans ce délai, il est **réputé avoir accepté la modification proposée**. (**L. 1222-6 CT**).

NB : L'employeur qui ne respecte pas ce formalisme ne peut se prévaloir ni d'un refus ni d'une acceptation (**Soc. 27 mai 2009**). En outre, le délai d'un mois qui est institué est une période de réflexion pour le salarié qui doit lui permettre de prendre sa décision en mesurant les conséquences de son choix. De ce fait l'inobservation par l'employeur de ce délai rend le licenciement prononcé **sans cause réelle et sérieuse** (**Soc. 17 octobre 2007 n° 06-41.716 ; Soc. 4 juillet 2012 n° 11-19.205**).

D) Une obligation de reclassement



L'article L. 1233-4 institue une obligation de reclassement qui incombe à l'employeur. Ainsi l'article dispose « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.* »

L'obligation de reclassement s'applique aussi bien au licenciement **collectif** qu'au licenciement **individuel** pour motif économique (**Soc. 10 juillet 1995 n° 94-40.137**).



À retenir : En l'absence de disposition expresse en ce sens, et la nullité ne se présument pas, la méconnaissance de l'obligation de reclassement n'est pas sanctionnée par la nullité de la procédure de licenciement et l'obligation de réintégration qui en résulterait (**Soc., 26 févr. 2003, n° 01-41.030**). Si l'employeur ne remplit pas son obligation de reclassement, cela prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (**Soc. 21 mars 2001 n° 99-43.108**).

1) Date d'appréciation des possibilités de reclassement

L'employeur doit rechercher les postes de reclassement dès que le licenciement pour motif économique est envisagé (**Soc. 19 octobre 2010 n° 09-42.132 ; Soc. 4 mai 2017 n° 16-14.779**) c'est-à-dire au moment où le salarié est informé qu'un projet de licenciement est envisagé, lorsqu'il s'agit d'un licenciement individuel et à la date d'engagement de la procédure de consultation des représentants du personnel, lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif.

2) Périmètre de reclassement

La recherche de postes de reclassement doit s'effectuer sur « *les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.* »

NB : L'employeur peut prendre en considération la **volonté des salariés** quant au périmètre de reclassement. Toutefois l'employeur ne peut limiter ses offres en fonctions de la **volonté présumée** des salariés de refuser les offres (**Soc. 24 juin 2008**) également, il ne peut prendre en considération la volonté de ses salariés qui se sont exprimés à sa demande et par avance, **en dehors de toute proposition concrète** (**Soc. 4 mars 2009 n° 07-42.381**).

3) Offre de reclassement



L'article L. 1233-4 prévoit que : « *Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente.* » Ce n'est qu'à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié que « *le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.* ». Ensuite, l'employeur doit adresser « *de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des* »

postes disponibles à l'ensemble des salariés ». Attention, « Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises. »

NB : Les offres de reclassement ne portent pas obligatoirement sur des CDI (**Soc. 3 mars 2009 n° 07-42.434**) et peuvent porter sur des contrats précaires comme un CDD (**Soc. 29 janvier 2002 n° 00-41.885**).

II. Les conditions de forme du licenciement pour motif économique

A) Les critères d'ordre des licenciements

L'établissement d'un ordre des licenciements est une étape obligatoire que le licenciement soit collectif (**L. 1233-5**) ou individuel (**L. 1233-7**) dès lors que la suppression envisagée **ne concerne qu'une partie des postes de la catégorie professionnelle**.



À retenir : l'employeur n'a pas à respecter un critère d'ordre s'il n'y a pas de choix à effectuer parmi les salariés à licencier ! C'est notamment le cas, lorsque les licenciements économiques visent tous les salariés d'une catégorie professionnelle (**Soc. 27 mai 1997 n° 95-42.419 ; Soc. 18 décembre 2000 n° 98-44.577**) ou encore lorsque le salarié qui occupe le poste à supprimer est le seul dans sa catégorie professionnelle (**Soc. 15 janvier 2003 n° 00-44.930**), également en cas de cessation totale d'activité avec le licenciement de tout le personnel (**Soc 5 février 2014 n° 12-29.703**).

1) Détermination des critères

C'est en l'absence de dispositions conventionnelles que l'employeur doit définir les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements et ce **après consultation du comité social et économique**, les critères devront prendre notamment en compte :

- Les **charges de famille** et en particulier celles des parents isolés ;
- L'**ancienneté** de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- La **situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales** rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- Les **qualités professionnelles** appréciées par catégorie.



Attention : Concernant le critère des qualités professionnelles, le Conseil d'État dans deux décisions a précisé comment l'employeur devait les apprécier :

⇒ s'il existe un système d'évaluation dans l'entreprise, l'employeur ne peut pas prendre en compte uniquement le nombre d'absences injustifiées des salariés pour apprécier leurs qualités professionnelles (**CE, 22 mai 2019, n° 418090**).

⇒ S'il n'existe pas de système d'évaluation dans l'entreprise, le Conseil d'État admet qu'il y ait parmi les critères d'ordre un indicateur tiré du montant des primes d'assiduité versées par l'entreprise, corrigé des variations liées aux motifs légaux d'absence et que cela permettait de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés (**CE, 22 mai 2019, n° 413342**).



L'employeur doit prendre nécessairement en compte l'ensemble des critères fixés par la loi ou la convention collective, il peut néanmoins en **ajouter** d'autres ou en **subdiviser** certains (**Soc. 3 février 2004 n° 01-44.741**). En outre, l'employeur peut **privilégier** un ou plusieurs des critères à condition de tenir compte de l'ensemble des critères légaux (**L. 1233-5**).

2) Mise en œuvre des critères

Les critères d'ordre des licenciements s'appliquent à **l'ensemble des salariés relevant d'une même catégorie professionnelle**. Appartiennent à une même catégorie professionnelle les salariés qui exercent dans l'entreprise des activités de même nature supposant une formation professionnelle commune (**Soc. 28 septembre 2010**).



Selon **l'article L. 1233-5** « *Le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif. En l'absence d'un tel accord, ce périmètre ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emplois dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emplois.* »

3) Sanction du non-respect des règles relatives à l'ordre des licenciements

Le non-respect des règles relatives à l'ordre des licenciements n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (**Soc. 27 janvier 2009, n° 07-42.680**). Toutefois, le salarié peut demander l'allocation au juge de dommages-intérêts pour réparer son préjudice (**Soc., 30 mars 1999 n° 97-40.695**).

B) Licenciement individuel

C'est l'hypothèse où sur une même période de 30 jours, un seul licenciement est envisagé.

1) Consultation du comité social et économique (CSE)

La consultation du CSE ne s'impose à l'employeur que si l'on estime que **l'article L.2312-39 CT** s'applique à toute décision affectant le volume des effectifs (pour le moment, aucun contentieux n'a mis en évidence cette exigence).

2) Entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. « *La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation* » (**L. 1233-11 CT**).

Sur la possibilité d'assistance du salarié : lire **L. 1233-13**.

Pendant l'entretien, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié (**L. 1233-12**).

3) Proposition d'adhésion aux dispositifs de reclassement

L'employeur devra proposer au salarié un Contrat de Sécurisation Professionnelle ou un congé de reclassement selon l'effectif de son entreprise.

4) Notification du licenciement

La notification est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, elle ne peut être expédiée moins de 7 jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien (le délai passe à 15 jours lorsque le licenciement concerne un cadre) (**L. 1233-15**).

La lettre de licenciement doit mentionner **les raisons économiques** et leur **incidence sur l'emploi ou le contrat** de travail du salarié (**L. 1233-16** ; **Soc. 31 mars 2004 n° 02-41.221**). Par conséquent, n'est pas valable, une lettre de licenciement qui mentionne des motifs économiques sans énoncer leur nature. (**Soc. 6 avril 2011 n° 09-71.508**).

NB : Le motif économique énoncé dans la lettre de licenciement peut, après sa notification, être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié (**L 1235-2, al. 1**).

5) Notification à l'administration

L'employeur doit informer la DIRECCTE dans les 8 jours de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement. Depuis le 1^{er} janvier 2020, cette information est dématérialisée sur <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr> (**D. 1233-3** et **L. 1233-19**).

C) Licenciement collectif

1) Licenciement de 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours

- a) Les règles identiques au licenciement pour motif économique individuel

Les formalités à suivre sont identiques à celles du licenciement individuel : convocation à un entretien préalable ; délai à respecter entre la convocation et l'entretien ; entretien préalable ; etc.

Une exception existe cependant : le délai de réflexion qui doit séparer l'entretien et la notification du licenciement est de 7 jours (**L. 1233-15**). Ce délai est ici uniforme ; il n'est pas augmenté pour les cadres (**Circ. CDE/DRT n° 89-46, 1er octobre 1989**).

b) Consultation du CSE

L'employeur doit consulter le CSE sur le projet de licenciement collectif (**L. 1233-8 et L. 1233-10**).



L'article L. 1233-8 dispose que « *Le comité social et économique rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté, à un mois* », cela suggère la tenue d'au moins deux réunions.

c) Entretien préalable et notification du licenciement

Même procédure que pour le licenciement économique individuel. La notification du licenciement peut être effectuée au plus tôt 7 jours ouvrables à compter de la date de l'entretien préalable (**L. 1233-15**).

d) Information de l'administration

L'employeur doit informer la DIRECCTE par écrit des licenciements prononcés (**L. 1233-19**) et cela dans les 8 jours suivants l'envoi des lettres de licenciement aux salariés licenciés.

2) Licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés

a) Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Un PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le nombre de licenciements économiques est d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours (**L. 1233-61**).

Le PSE peut être établi soit par un **accord collectif majoritaire** validé par la DIRECCTE (**L.1233-24-1**), c'est-à-dire être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE quel que soit le nombre de votants (**L. 1233 -24-1**). Au minimum l'accord doit porter sur le contenu du PSE, mais peut à titre facultatif porter sur d'autres thèmes (**L. 1233 -24-2**).

NB : certains points ne sont pas susceptibles de négociation (**lire L. 1233 -24-3**).

Le PSE peut aussi être contenu dans un **document unilatéral** élaboré par l'employeur et homologué par la DIRECCTE. Le document est élaboré après la dernière réunion du CSE (**L. 1233 -24-1**).

Le PSE peut être contenu dans un **accord de méthode**. L'accord de méthode va fixer les modalités d'information et de consultation du CSE (**L. 1233-21**).

NB : l'accord de méthode ne peut pas déroger à plusieurs thèmes (voir **L. 1233-23**)

Le PSE doit comporter des mesures concrètes et précises pour faciliter le **reclassement** du personnel et **éviter des licenciements ou leur nombre** (**L. 1233-61 et L. 1233-62**).

b) Information consultation du CSE

Si le PSE est établi via un accord collectif, l'employeur n'a pas à consulter le CSE sur les points qui ont fait l'objet de l'accord (**L. 1233-30** ; **CE 7 décembre 2015, n° 383856**).

Le document unilatéral est soumis à la consultation du CSE sur l'ensemble de ses éléments, le CSE rend un avis.

Le CSE doit tenir au moins 2 réunions espacées d'au moins 15 jours et rendre 2 avis. Toutefois en l'absence d'avis dans les délais prévus à **l'article L. 1233-30**, le CSE est réputé avoir été consulté.

c) Rôle de la DIRECCTE

La DIRECCTE peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le PSE (**L. 1233-57**). Le PSE est transmis à la DIRECCTE (**L. 1233 -57-1**) pour validation de l'accord collectif (**L. 1233 -57-2**) ou homologation du document unilatéral (**L. 1233 -57-3**). La DIRECCTE notifie sa décision de validation à l'employeur dans les 15 jours à compter de la réception de l'accord et dans un délai de 21 jours pour l'homologation (**L. 1233 -57-4**).

d) Notification des licenciements

La notification ne peut être effectuée qu'après la validation ou l'homologation de la DIRECCTE, à défaut tout licenciement prononcé avant la décision de l'administration est considéré comme **nul** (**L. 1233-39**).



À retenir : S'il existe un CSE dans l'entreprise la procédure d'entretien préalable ne s'applique pas (**L. 1233-38**).

La notification du licenciement est faite par LRAR, et ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours à compter de la notification

du projet de licenciement à la DIRECCTE (**L. 1233-39**). La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques (**L. 1233-42**).