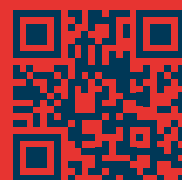


VOS DROITS

FIN DE CONTRAT :

licenciement pour motif économique



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

FIN DE CONTRAT

Licenciement pour motif économique

Le motif économique d'un licenciement ne peut être que le fait d'une transformation ou d'une suppression d'emploi, ou d'une modification du contrat de travail résultant notamment de difficultés économiques, de mutations technologiques, de la cessation d'activité définitive de l'entreprise ou de sa réorganisation, si elle est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

Ce licenciement ne doit avoir aucune relation directe ou indirecte avec la ou le salarié-e ou son comportement : par exemple, une faute ou une situation de mésentente avec le supérieur hiérarchique.

Les difficultés économiques

Les difficultés économiques invoquées par l'employeur-se peuvent être caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation), soit par tout autre élément justificatif de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- un trimestre, pour une entreprise de moins de 11 salarié-es ;
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salarié-es et de moins de 50 salarié-es ;
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salarié-es et de moins de 300 salarié-es ;
- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salarié-es et plus.

La lettre de licenciement doit comporter, d'une part, la cause du licenciement et, d'autre part, ses incidences sur l'emploi occupé par la ou le salarié-e licencié-e. À défaut, le licenciement est abusif.

Cadre d'appréciation

Si la ou le salarié-e travaille dans une entreprise comportant plusieurs établissements, c'est au niveau de l'entreprise que doivent exister les difficultés économiques. Si l'entreprise fait partie d'un groupe, c'est au niveau du groupe que ces difficultés doivent exister, plus précisément dans le secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient établies sur le territoire national, sauf fraude. Ainsi, les problèmes économiques constatés dans une entreprise ne peuvent justifier un licenciement si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient affiche une belle santé économique au niveau national.

Obligation de reclassement

L'absence ou l'insuffisance des propositions de reclassement, obligatoires en cas de licenciement économique, rend le licenciement abusif. Le cadre de l'obligation de reclassement est l'entreprise concernée et les autres entreprises du groupe situé sur le territoire national dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.