



Comment sont choisis les salariés touchés par un licenciement économique ?

Vérfié le 16 décembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre), Ministère chargé du travail

L'employeur qui met en place une procédure de licenciement pour motif économique sans fermeture totale de l'entreprise doit désigner l'ensemble des salariés touchés par le licenciement. Ce choix est effectué en se basant sur des critères qui fixent l'ordre des licenciements.

Salariés concernés

Les critères fixant l'ordre des licenciements s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Toutefois, en cas de licenciement économique, l'employeur peut établir un [plan de sauvegarde de l'emploi \(PSE\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2811) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2811>). Le PSE peut prévoir que seuls les salariés d'une partie de l'entreprise seront concernés par les licenciements.

Licenciement économique sans PSE

Si l'employeur n'a pas l'obligation d'établir un PSE, un accord doit être conclu au niveau de l'entreprise (ou à un niveau plus élevé).

L'accord peut prévoir qu'une partie seulement des salariés de l'entreprise est concernée par la procédure de licenciement économique.

Il peut s'agir, par exemple, uniquement des salariés d'un ou plusieurs [établissements](#).

Licenciement économique avec PSE

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

PSE établi par accord collectif

L'accord collectif peut prévoir qu'une partie seulement des salariés de l'entreprise sont concernés par la procédure de licenciement économique.

Il peut s'agir, par exemple, uniquement des salariés d'un ou de plusieurs [établissements](#).

PSE établi sans accord collectif

En l'absence d'accord collectif, l'employeur établit un document dit *unilatéral*.

Ce document peut prévoir qu'une partie seulement des salariés de l'entreprise est concernée par la procédure de licenciement économique.

Dans ce cas, le choix des salariés licenciés s'effectue au sein de chaque [zone d'emploi](https://www.insee.fr/fr/information/4652957) (<https://www.insee.fr/fr/information/4652957>) définie par l'Insee (), à l'intérieur de laquelle des emplois sont susceptibles d'être supprimés.

Si plusieurs [établissements](#) de l'entreprise sont situés dans une même zone d'emploi, les salariés licenciés sont choisis au sein de l'ensemble des établissements.

Choix des critères

Critères définis par convention ou accord collectif

Si les critères permettant de déterminer l'ordre des licenciements sont fixés par convention ou accord collectif applicable à l'entreprise, ils s'imposent à l'employeur.

Critères définis par l'employeur

En l'absence de critères fixés par la convention ou l'accord collectif, l'employeur est chargé de les définir, après consultation du [comité social et économique \(CSE\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>), s'il en existe un.

L'employeur doit alors obligatoirement tenir compte de tous les éléments suivants :

- Charges de famille du salarié, en particulier celles des [parents isolés](#)
- Ancienneté du salarié dans l'établissement ou l'entreprise
- Toute situation rendant la réinsertion professionnelle spécialement difficile, en particulier celle des salariés âgés ou handicapés
- Qualités professionnelles appréciées par catégorie (rapidité et polyvalence dans la réalisation des tâches)

D'autres critères peuvent être ajoutés à cette liste.

L'employeur peut privilégier l'un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus.

Il doit tenir compte de tous ces critères, même s'il procède à un licenciement individuel pour motif économique.

Critères interdits

L'employeur ne peut pas licencier en se basant sur des critères d'ordre discriminatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>).

Il n'est pas possible non plus de licencier un salarié uniquement parce qu'il travaille à temps partiel,.

Information du salarié

Dans un délai de **10 jours** à compter de son départ de l'entreprise, le salarié licencié peut demander à l'employeur les critères retenus ayant justifié sa désignation.

Le salarié adresse à l'employeur une demande écrite :

- Soit par lettre remise en main propre contre décharge
- Soit par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR)

L'employeur doit lui répondre, dans les mêmes conditions, dans un délai de **10 jours** suivant la remise ou la présentation de la lettre.

Sanctions

Le non-respect des critères d'ordre des licenciements entraîne pour le salarié un préjudice lui ouvrant droit au bénéfice de dommages-intérêts.

Le salarié peut alors saisir le conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Dépôt de la demande

La demande est adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier (recommandé ou non).

Elle est adressée **uniquement par voie de requête**, c'est-à-dire une réclamation formulée auprès du juge dans le but de régler un différend avec l'employeur.

Où s'adresser ?

Précisez votre ville ou votre code postal. Le choix d'une commune dans la liste de suggestion déclenchera automatiquement une mise à jour du contenu

- Conseil de prud'hommes  (<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>)


La demande doit comporter les éléments suivants :


- Coordonnées du demandeur (nom, prénom, adresse...)
- Coordonnées du défendeur (contre qui la demande est réalisée)
- Objet de la demande
- Exposé sommaire des motifs de la demande, qui mentionne l'ensemble des prétentions (sommes réclamées) du demandeur


Pour effectuer sa demande, le salarié doit remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes.



- Ministère chargé de la justice

Accéder au
formulaire(pdf - 292.7 KB) 
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15586.do)

 Consulter la notice en ligne

- Notice d'aide à la saisine du conseil de prud'hommes (CPH) par un salarié  (<https://www.formulaires.service-public.fr/gf/getNotice.do?cerfaNotice=52117&cerfaFormulaire=15586>)

Coût

La saisine du conseil de prud'hommes est gratuite.

Liens utiles et références

- Code du travail : articles L1233-5 à L1233-7 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195609&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195609&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Critères d'ordre des licenciements
- Code du travail : article L1233-17 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901029&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901029&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Information du salarié
- Code du travail : articles R1233-1 à R1233-2-2 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537696&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018537696&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Information du salarié & zones d'emploi

Pour en savoir plus

- Atlas des zones d'emploi [↗](https://www.insee.fr/fr/information/4652957) (<https://www.insee.fr/fr/information/4652957>)
Institut national de la statistique et des études économiques (Insee)