



LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 31

LICENCIEMENT POUR
MOTIFS ÉCONOMIQUES

Fiche 31 - Licenciement pour motifs économiques

Mise à jour : 22.01.2024

Les motifs économiques sont ceux fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement sera lancée avec préavis sans mention d'aucun motif.

Dans la lettre de motivation, dans la mesure où une telle lettre doit être communiquée au salarié, l'employeur doit indiquer des faits précis permettant d'apprécier le sérieux et la réalité des mesures envisagées.

On distingue deux sortes de motifs économiques, à savoir les motifs liés à des difficultés économiques, et ceux liés à la volonté de restructurer l'entreprise afin d'en sauvegarder la compétitivité.

Le juge ne contrôle pas l'opportunité du motif économique car il considère qu'il s'agit d'une mesure prise par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction.

A noter que des obligations spécifiques sont prévues en cas de licenciement pour motifs économiques.

1. Des difficultés et/ou une réorganisation

1.1. Le motif lié à des difficultés économiques

Afin d'établir la réalité et le sérieux des difficultés économiques qui sont avancées pour justifier un licenciement, l'employeur est tenu de fournir des données chiffrées.

Les difficultés ne doivent pas résulter uniquement de prévisions, même si celles-ci se confirment ultérieurement après le licenciement.

Jurisprudence : « Le terme de "nécessités du fonctionnement de l'entreprise" n'est d'autre part pas non plus à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause. » (Cour d'Appel, 10 juillet 2014, N°40168 du rôle).

Il appartient au salarié licencié de démontrer le caractère fallacieux des chiffres et des documents avancés par l'employeur pour documenter la situation économique difficile.

1.2. Le motif lié à une réorganisation de l'entreprise

Une réorganisation de l'entreprise peut justifier une suppression de poste sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise ne soit pas en cause.^[1]

L'employeur est tenu d'établir que la restructuration invoquée à la base du licenciement a réellement eu lieu, et qu'elle a entraîné la suppression de poste du salarié licencié.

Il appartient au salarié licencié d'établir que son congédiement est sans lien avec la restructuration invoquée, et que ce motif n'est qu'un prétexte fallacieux pour se défaire de lui.

À noter, qu'en règle générale, l'employeur n'a pas l'obligation d'envisager un reclassement du salarié à un autre emploi comme alternative au licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

1.3. Un pouvoir discrétionnaire

1.3.1. Le principe est le suivant

Jurisprudence : « Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par

l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction.

Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré.

Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.» (Cour d'Appel, 30 mars 2017, N°43303 du rôle).

1.3.2. La question du choix du salarié licencié

L'employeur n'a pas l'obligation de justifier le choix du salarié licencié parmi les emplois de même nature.

Ainsi l'employeur ne doit pas obligatoirement choisir de licencier un salarié ayant une ancienneté moins élevée : le choix de l'employeur est discrétionnaire car il assume le risque de l'entreprise.

La limite à ceci est que le choix de tel ou tel salarié ne doit pas être « arbitraire », c'est-à-dire un prétexte de se débarrasser d'un salarié.

Jurisprudence : « Le chef d'entreprise est dès lors encore admis à faire le choix des personnes touchées par les mesures de restructuration, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit. » (C.S.J. 24 juin 2010, n°32919 du rôle).

2. Obligations particulières

2.1. Information du Comité de conjoncture [2]

Tout employeur occupant plus de 15 salariés doit informer le Comité de conjoncture de tout licenciement pour motif économique au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement.

Cette notification doit être effectuée au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement.

Lien utile :

Ministère de l'Économie - Comité de conjoncture, 19-21, boulevard Royal
L-2914 Luxembourg, Adresse email : emploi@eco.etat.lu

2.2. Priorité de réembauchage du salarié [3]

Le salarié a un droit de réembauchage prioritaire s'il formule une demande écrite.

Dans ce cas, deux obligations reposent sur l'employeur

- L'obligation d'information du salarié licencié pendant une année à compter de son départ de l'entreprise de tout emploi devenu disponible dans sa qualification
- L'obligation de réembaucher le salarié prioritaire sauf si l'employeur établit l'inaptitude du salarié prioritaire pour l'emploi disponible

2.3. Plan de maintien dans l'emploi [4]

Le Comité de conjoncture peut inviter à tout moment les partenaires sociaux à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

Cette invitation doit avoir lieu si le Comité de Conjoncture constate :

- 5 licenciements économiques sur une période de 3 mois, ou
- 8 licenciements économiques sur une période de 6 mois.

2.4. Plan social [5]

En cas de « licenciements collectifs » un Plan social doit être négocié.

Pour qu'il y ait des « licenciements collectifs », le nombre des licenciements/cessation de contrats de travail envisagés par l'employeur est :

- soit au moins égal à 7 salariés sur une période de 30 jours
- soit au moins égal à 15 salariés sur période de 90 jours[6]

Jurisprudence :

Pour atteindre le chiffre de 7 salariés, respectivement 15 salariés, il faut compter non seulement les licenciements, mais également les autres cessations du contrat de travail se fondant sur des motifs non liés à la personne du salarié et résultant de l'initiative de l'employeur. Sont pris compte les départs à la retraite ainsi que les départs négociés.

Cour d'Appel, 27 avril 2006, N°30194 du rôle.

[1]--

[2] 4 Article L.511-27.

[3] Article L-125-9.

[4] Articles L-513-1 et suivants.

[5] Articles L.166-1 et suivants.

[6] Pour atteindre le chiffre de 7 salariés, respectivement 15 salariés, il faut compter non seulement les licenciements, mais également les autres cessations du contrat de travail se fondant sur des motifs non liés à la personne du salarié et résultant de l'initiative de l'employeur. Sont pris compte les départs à la retraite ainsi que les départs négociés (Cour d'Appel, 27 avril 2006, N°30194 du rôle).