

Licenciement économique ou personnel : quelles différences et quels recours ?

Repères DS - qualifier le motif, contrôler la procédure et construire la défense

Finalité du guide	Donner aux délégués syndicaux une méthode opérationnelle pour distinguer les deux régimes de licenciement, identifier les garanties applicables et accompagner le salarié dans le choix des recours.	
Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
DS, RS, RSS, élus CSE et salariés accompagnés	Annonce d'une rupture, entretien préalable, restructuration, contestation	Qualification sécurisée, droits mobilisés, dossier documenté et stratégie de recours

Sommaire

1. Identifier la nature réelle du licenciement
2. Comprendre le licenciement pour motif personnel
3. Comprendre le licenciement pour motif économique
4. Comparer les procédures et garanties
5. Contrôler les motifs et les preuves
6. Agir avant et après la notification
7. Construire les recours
8. Checklists, KPI et modèles

Réflexe essentiel	
	Ne pas se fier au seul intitulé donné par l'employeur. La qualification dépend de la cause réelle de la rupture, des faits invoqués et du contexte de l'entreprise.

Introduction

Deux régimes juridiques, des garanties différentes

Le licenciement pour motif personnel repose sur une cause liée à la personne ou au comportement du salarié. Le licenciement économique repose sur un motif non inhérent à sa personne, résultant notamment d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification refusée d'un élément essentiel du contrat, consécutive à une cause économique légalement admise.

1. Identifier la nature réelle du licenciement

Question	Motif personnel	Motif économique
Quelle est la cause principale ?	Comportement, aptitude, compétences ou situation propre au salarié	Difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation nécessaire à la compétitivité ou cessation d'activité
Le poste subsiste-t-il ?	Souvent oui, même si un remplacement n'est pas systématique	Suppression, transformation ou modification essentielle du poste
La faute est-elle nécessaire ?	Non : insuffisance professionnelle, inaptitude ou trouble objectif peuvent être invoqués selon les cas	Non : le motif est étranger à la personne du salarié
Obligation de reclassement ?	Spécifique notamment en cas d'inaptitude	Obligation préalable de recherche de reclassement, sauf exceptions légales
Garanties collectives ?	Procédure principalement individuelle	Information-consultation du CSE, ordre des licenciements et dispositifs d'accompagnement selon le projet

Signaux d'une qualification discutable

- Un motif personnel apparaît peu après l'annonce d'une réorganisation ou de suppressions de postes.
- Plusieurs salariés occupant des fonctions similaires sont écartés pour des motifs individualisés identiques.
- Le poste disparaît après le départ alors que la lettre invoque uniquement une insuffisance.
- L'employeur propose une modification importante du contrat sans expliciter son contexte économique.

2. Le licenciement pour motif personnel

Une cause réelle et sérieuse liée au salarié

Catégorie	Exemples	Points de contrôle DS
Disciplinaire	Faute simple, grave ou lourde	Matérialité, prescription, proportionnalité, règlement intérieur et absence de double sanction
Non disciplinaire	Insuffisance professionnelle, insuffisance de résultats sous conditions	Objectifs réalistes, moyens, formation, alertes antérieures et éléments objectifs
Inaptitude	Origine professionnelle ou non professionnelle	Avis médical, recherche de reclassement, consultation du CSE et indemnités spécifiques
Absences / trouble objectif	Perturbation durable et nécessité d'un remplacement définitif, selon les conditions jurisprudentielles	Ne jamais confondre état de santé et motif autorisé ; rechercher une discrimination

Procédure de référence

- Convocation écrite à un entretien préalable indiquant l'objet, la date, l'heure, le lieu et la possibilité d'assistance.
- Pour un licenciement, délai minimal de cinq jours ouvrables entre la présentation ou remise de la convocation et l'entretien.
- Exposé des motifs envisagés et recueil des explications du salarié pendant l'entretien.
- Notification écrite et motivée après le délai légal applicable. La lettre fixe les limites du litige, sous réserve des règles de précision des motifs.

Vigilance	Une procédure régulière ne suffit pas : l'employeur doit aussi établir des faits exacts, objectifs et suffisamment sérieux pour justifier la rupture.
------------------	---

3. Le licenciement pour motif économique

Un motif non inhérent à la personne du salarié

Étape / garantie	Contenu	Contrôle DS
Cause économique	Difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ou cessation d'activité	Demander les données économiques, le périmètre d'appréciation et la chronologie des décisions
Conséquence sur l'emploi	Suppression ou transformation d'emploi, ou modification refusée d'un élément essentiel du contrat	Vérifier la réalité de la suppression et l'évolution du poste après le départ
Reclassement	Recherche préalable sur les emplois disponibles compatibles, avec adaptation si nécessaire	Contrôler le périmètre, la personnalisation et la traçabilité des offres
Ordre des licenciements	Critères légaux ou conventionnels : charges de famille, ancienneté, difficultés de réinsertion, qualités professionnelles	Contrôler les critères, leur pondération et la catégorie professionnelle retenue
Accompagnement	CSP ou congé de reclassement selon la situation de l'entreprise et du projet	Comparer indemnités, préavis, accompagnement et calendrier de décision
Priorité de réembauche	Peut être demandée par le salarié dans le délai légal	Formaliser la demande et suivre les postes ouverts

Dimension collective

Selon le nombre de suppressions envisagées, l'effectif et la période concernée, des procédures renforcées peuvent s'appliquer : information-consultation du CSE, intervention de l'administration, expertise, plan de sauvegarde de l'emploi et négociation d'un accord collectif.

4. Comparer les droits et les conséquences

Point comparé	Personnel	Économique
Préavis	Selon ancienneté, convention et nature du licenciement ; faute grave ou lourde en principe sans préavis	Selon règles applicables ; articulation particulière avec le CSP ou le congé de reclassement
Indemnité de licenciement	Légale ou conventionnelle si conditions remplies ; exclusion possible notamment en faute grave ou lourde	Légale ou conventionnelle, avec mesures supra-légales possibles dans un PSE ou un accord
Reclassement	Pas d'obligation générale, sauf régimes spécifiques comme l'inaptitude	Obligation centrale avant la rupture
Sélection des salariés	Le motif concerne individuellement le salarié	Application de critères d'ordre lorsque plusieurs salariés d'une même catégorie sont concernés
Accompagnement	France Travail, transaction éventuelle, accompagnement négocié	CSP, congé de reclassement, PSE, aides à la mobilité ou à la formation selon le cas
Contestations principales	Faits, cause réelle et sérieuse, discrimination, procédure, proportionnalité	Cause économique, reclassement, ordre, procédure collective, contenu ou mise en œuvre du PSE

Évaluer le préjudice global

- Perte de revenu et délai de retour à l'emploi.
- Variable, avantages, retraite, couverture santé et prévoyance.
- Préjudice de carrière ou de réputation.
- Préjudices distincts éventuels : discrimination, harcèlement, atteinte à la santé, irrégularité spécifique.

5. Construire la défense et les recours

Agir dès les premiers signaux

Moment	Action DS	Livrable
Avant l'entretien	Qualifier le motif, recueillir les pièces, reconstituer la chronologie et vérifier les alternatives	Note de situation et checklist de procédure
Pendant l'entretien	Faire préciser les faits, données économiques, recherches de reclassement et critères utilisés	Compte rendu factuel daté
Après l'entretien	Adresser si utile des observations écrites et conserver les preuves	Courrier de contestation ou demande de précisions
Après notification	Analyser la lettre, calculer les droits, saisir ALINEA et arrêter la stratégie	Diagnostic juridique et chiffrage
Négociation / contentieux	Comparer accord amiable, médiation et saisine du conseil de prud'hommes	Scénarios plancher, cible et contentieux

Recours à distinguer

- Contestation du licenciement devant le conseil de prud'hommes dans le délai légal applicable.
- Contestations relatives au PSE ou à certaines décisions administratives devant la juridiction administrative.
- Demandes portant sur le reclassement, l'ordre des licenciements, les indemnités ou les documents de fin de contrat.
- Signalement ou action spécifique en présence de discrimination, harcèlement, atteinte à la santé ou violation d'un statut protecteur.

Règle de prudence	Les délais et la juridiction compétente varient selon la demande. Saisir rapidement ALINEA ou un conseil afin de ne pas perdre un recours.
--------------------------	--

6. Outils et pilotage

Checklist DS

Question	Oui / Non	Action si non
La cause réelle de la rupture est-elle identifiée et documentée ?		Reconstituer le contexte et demander les motifs précis
La convocation et les délais sont-ils conformes ?		Tracer l'irrégularité et préparer l'entretien
Les faits ou données économiques sont-ils vérifiables ?		Demander les pièces et croiser avec la BDESE
Le reclassement a-t-il été examiné lorsque requis ?		Lister les postes disponibles et les recherches manquantes
Les indemnités et dispositifs d'accompagnement sont-ils chiffrés ?		Produire une simulation comparative
Le dossier a-t-il été transmis à ALINEA dans les délais ?		Saisir rapidement avec une chronologie et les pièces clés

KPI utiles pour la section

Indicateur	Définition	Fréquence
Dossiers qualifiés	Part des situations avec motif, procédure et risque identifiés	Trimestrielle
Dossiers complets	Part avec chronologie, convocation, pièces et calcul des droits	Trimestrielle
Reclassements examinés	Situations économiques ou d'inaptitude avec contrôle documenté	Trimestrielle
Issues favorables	Retraits, reclassements, accords améliorés ou décisions favorables	Semestrielle
Délai de saisine juridique	Temps entre l'alerte et la transmission à ALINEA	Trimestrielle

Synthèse exécutive

- Le motif personnel est lié au salarié ; le motif économique est étranger à sa personne.
- La qualification dépend de la cause réelle et non de l'étiquette choisie par l'employeur.
- Le licenciement économique ouvre des garanties spécifiques : reclassement, ordre des licenciements, consultation collective et accompagnement.
- Dans les deux cas, la lettre, les preuves, la procédure et le chiffrage des conséquences doivent être contrôlés.
- Message clé : bien identifier le régime applicable est la première étape d'une défense efficace.