

- 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 ;
- 2° A des mutations technologiques ;
- 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette 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.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'[article L. 233-1](#), aux I et II de l'[article L. 233-3](#) et à l'[article L. 233-16](#) du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux [articles L. 1237-11](#) et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux [articles L. 1237-17](#) et suivants.

Conseil d'Etat

- > Conseil d'Etat, 4ème et 1ère chambres réunies, 2023-04-04, 449276 [[ECLI:FR:CECHR:2023:449276.20230404](#)]
- > Conseil d'Etat, 4ème et 1ère chambres réunies, 2023-03-21, 459626 [[ECLI:FR:CECHR:2023:459626.20230321](#)]
- > Conseil d'Etat, 4ème et 1ère chambres réunies, 2022-11-15, 449317 [[ECLI:FR:CECHR:2022:449317.20221115](#)]

service-public.fr

- > Licenciement pour motif économique : adaptation et reclassement des salariés : Définition du motif économique
- > Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique ? : Définition du motif économique

Dictionnaire du Droit privé

- > Licenciement

Sous-section 3 : Obligations d'adaptation et de reclassement.

L. 1233-4

Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

[Legif](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

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.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'[article L. 233-1](#), aux I et II de l'[article L. 233-3](#) et à l'[article L. 233-16](#) du code de commerce.

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. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

L'employeur adresse 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, dans des conditions précisées par décret.