

FICHE N°15 : LA NOUVELLE DÉFINITION DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

SUITE À LA LOI DU 8 AOÛT 2016*

(Article L. 1233-3 du Code du travail)



CE QU'IL FAUT RETENIR

La loi El Khomri vient modifier la définition du licenciement économique et préciser la notion de difficultés économiques :

- La définition légale du licenciement économique intègre la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise comme des éléments justifiant la suppression de l'emploi.
- L'appréciation par le juge des difficultés économiques est encadrée par des critères prédéfinis par la loi et dépendants de la taille de l'entreprise.
- Le périmètre d'appréciation des difficultés demeure inchangé au regard de la jurisprudence actuelle.
- L'appréciation d'une attitude intentionnelle ou frauduleuse de l'employeur ou d'une situation artificiellement créée par celui-ci est maintenue.
- L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions est fixée au 1er décembre 2016.

* Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « loi El Khomri » ou « loi Travail »

QUELQUES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Cette réforme de dernière minute du licenciement économique a été annoncée sans concertation préalable avec les partenaires sociaux.

Cet article vient aménager la définition du licenciement économique en intégrant de nouveaux motifs et en encadrant la notion de difficultés économiques.

En qualifiant les difficultés économiques, la loi entend limiter le pouvoir d'appréciation du juge.

DÉFINITION DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Le licenciement économique est le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives, notamment à :

- Des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de l'entreprise.

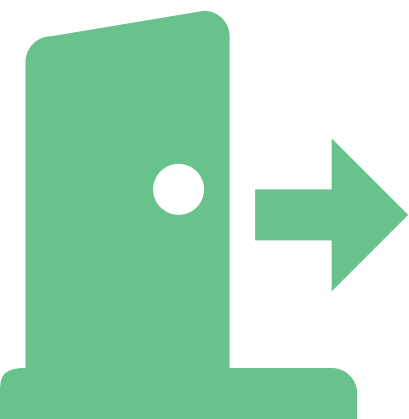
Par cet article, le législateur décide de compléter la définition du licenciement économique en consacrant la jurisprudence qui faisait de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et de la cessation d'activité de l'entreprise des éléments justifiant la suppression de l'emploi. Le législateur a aussi décidé d'aller plus loin en définissant précisément la notion de difficultés économiques.

PRÉCISION SUR LA NOTION DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Jusqu'à présent le juge avait une certaine liberté pour apprécier les difficultés économiques de l'entreprise. Mais la loi El Khomri remet en cause cette liberté en précisant les critères à prendre pour apprécier les difficultés économiques de l'entreprise.

Ainsi les difficultés économiques sont caractérisées :

- **Soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique** tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.
La durée pendant laquelle la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires doit être observée pour que la baisse significative soit constituée (par rapport à la même période de l'année précédente) varie en fonction de la taille de l'entreprise :
 - 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
 - 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
 - 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
 - 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.
- **Soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.**



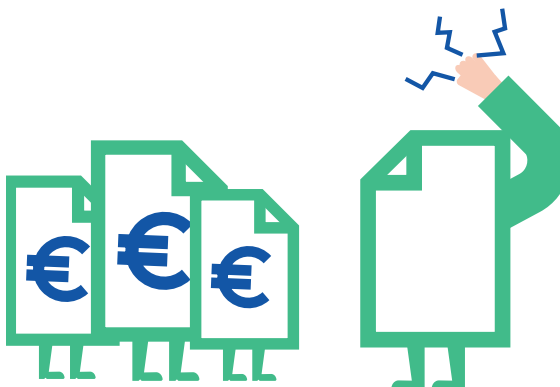
PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE

La question du périmètre d'appréciation du motif économique a été un grand sujet lors des débats parlementaires sur le projet de loi El Khomri. Ce périmètre devait-il être limité, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, au seul territoire national ou européen ?

In fine, le projet de loi ne dit rien sur ce sujet. **La jurisprudence actuelle continue donc à s'appliquer :**

- **Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, les difficultés s'apprécient au niveau du groupe dans la limite du secteur auquel appartient le groupe.** (Cass. soc. 5 avril 1995).
Les difficultés de l'entreprise ne peuvent donc suffire à justifier un licenciement économique si le secteur d'activité du groupe auquel elle appartient n'en connaît pas (Cass. soc. 2 décembre 1998). A l'inverse si le secteur d'activité connaît de réelles difficultés, la circonstance que la société qui procède au licenciement ait des résultats bénéficiaires n'empêche pas le licenciement d'avoir une cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 28 novembre 2007)
- **Le groupe ne se limite pas aux sociétés et aux entreprises se trouvant sur le territoire national (Cass. soc. 12 juin 2001).**

La notion de secteur d'activité du groupe est théoriquement celui qui correspond à la branche dont relève l'entreprise qui invoque des difficultés économiques.



QUELLES CONSÉQUENCES SI LES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES RÉSULTENT D'UN COMPORTEMENT INTENTIONNEL DE LA PART DE L'EMPLOYEUR ?

A défaut de précision de la loi, **la jurisprudence continue à s'appliquer.** Selon cette jurisprudence, les difficultés économiques ne doivent pas résulter d'une attitude intentionnelle ou frauduleuse de l'employeur (Cass. soc. 9 octobre 1991) ou d'une situation artificiellement créée par celui-ci (Cass. soc. 12 janvier 1994).

CES DISPOSITIONS ENTRERONT EN VIGUEUR AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2016