

## **Les apports de la loi « Travail » en matière de licenciement économique**

Afin de clarifier la réglementation et d'encadrer l'appréciation du motif économique de licenciement par les tribunaux, la loi « Travail » modifie la définition légale du licenciement pour motif économique, en y intégrant notamment les causes de licenciement reconnues par la jurisprudence.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

### **1/ Élargissement des causes légales de licenciement**

Les causes économiques pouvant justifier un licenciement seront désormais les suivantes.

#### **a/ Difficultés économiques**

Alors que le code du travail ne définissait pas la notion de « difficultés économiques », la loi « Travail » précise cette notion.

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016, les difficultés économiques sont caractérisées :

- 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 ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation,
- ou par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Des indicateurs de durée de baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sont également déterminés. Ces durées varient selon la taille de l'entreprise. Elles doivent, en comparaison avec la même période de l'année précédente, être au moins égales à :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

#### **b/ Mutations technologiques**

Des mutations technologiques (remplacement d'un procédé de fabrication par un autre, informatisation d'un service, par exemple) peuvent justifier un licenciement économique. Cette cause économique est inchangée dans la loi "Travail".

### **c/ Réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité**

Ce motif, issu de la jurisprudence, est intégré au code du travail par la loi "Travail". Il ne s'agit pas d'invoquer une simple réorganisation de l'entreprise, encore faut-il qu'elle soit effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise.

### **d/ Cessation d'activité**

Ce motif, issu de la jurisprudence, est également légalisé par la loi "Travail". La Cour de cassation admet en effet depuis 2001 que la cessation d'activité constitue un motif de licenciement économique, dès lors qu'elle totale et définitive et qu'elle ne résulte pas de l'attitude fautive de l'employeur.

## **2/ Périmètres d'application**

Les difficultés économiques s'apprécient au moment du licenciement. Si les difficultés économiques continuent de s'apprécier dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient 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'apprécient en revanche au niveau de l'entreprise.

Il convient également de rappeler que la cause économique doit avoir un impact ou une incidence sur l'emploi du salarié : suppression de poste, transformation d'emploi du salarié ou modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

## **3/ Pouvoirs du juge**

La nouvelle définition des causes économiques de licenciement se veut plus précise et sécurisante pour l'employeur. Toutefois, le pouvoir d'appréciation du juge reste important.

En premier lieu, la liste légale des causes économiques de licenciement reste non limitative, et pourra donc être complétée ultérieurement par la jurisprudence. D'autre part, en matière de difficultés économiques, il appartiendra au juge d'apprécier le caractère "significatif" de l'évolution des indicateurs.

**Nicolas GALLISSOT, responsable social Infodoc-experts**