

Loi Travail : précisions autour de la définition du motif économique

1er decembre 2016

Les dispositions de la loi Travail relatives au motif économique de licenciement sont entrées en vigueur le 1er décembre 2016.

Premier apport du texte, la loi Travail modifie **la liste des causes possibles de licenciement économique** (*C. trav., art. L. 1233-3*) en y ajoutant deux nouvelles causes, déjà reconnues par la jurisprudence, à savoir la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité (*Cass. soc., 20 mars 2007, n°05-40.629*) et la cessation d'activité (*Cass. soc., 10 mai 2012, n°11-14.463*).

Second apport, le texte **définit** la notion de difficultés économiques (*C. trav., art. L. 1233-3*).

Ces difficultés seront dorénavant 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 ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier ces difficultés

Un **critère de durée** est également introduit. Ainsi, la baisse du chiffre d'affaire sera considérée comme constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale, à (*C., trav., art. L. 1233-3*) :

- 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.

Cette nouvelle définition offre aux employeurs et aux partenaires sociaux des **critères communs** permettant d'apprécier plus facilement l'existence ou non de difficultés économiques.

Toutefois, le texte n'indiquant pas l'ampleur de la dégradation susceptible de justifier un licenciement, il reviendra, *in fine*, au juge d'apprécier si les difficultés économiques présentent ou non un caractère « *significatif* » justifiant le licenciement (Y. Tarasewicz, E. Coulombel et T. Sachs, *Les juges doivent-ils plier devant la définition comptable du motif économique de licenciement*, RDT 2016, p.662).

Dernier apport de la loi Travail, le législateur a ajouté à l'article L. 1233-3 du Code du travail un nouvel alinéa afin de préciser que « *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*** ». Cette règle était déjà retenue par la jurisprudence (Cass. soc., 8 juill. 2008, n°06-45.564)

A noter, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques dans les entreprises appartenant à un groupe n'a pas évolué. Il s'apprécie toujours au niveau du groupe, dans la limite du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise (Cass. soc., 5 avr. 1995, n°93-43.866).

Récemment, la Cour de Cassation est venue préciser le périmètre du groupe devant être pris en compte afin d'apprécier la cause économique d'un licenciement : il s'agit du groupe au sens du comité de groupe prévu à l'article L. 2331-1 du Code du travail qui renvoie lui-même aux articles du Code de commerce (Cass. soc., 16 nov. 2016, n°14-30.063).

Un périmètre identique est également retenu pour apprécier la pertinence des mesures d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi au regard des moyens du groupe (Cass. soc., 16 nov. 2016, n°15-15.190).

Le périmètre du groupe pour le reclassement est quant à lui différent, seules les entités dont l'organisation et les activités permettent la permutation de tout ou partie du personnel devant être prises en compte (Cass. soc., 16 nov. 2016, *précit.*).