Image not found or type unknown

La loi travail : nouveau cadre au licenciement pour motif économique

Actualité législative publié le **29/08/2016**, vu **2959 fois**, Auteur : Dalila MADJID Avocat

La loi "relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" a été promulguée le 8 août 2016, publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et s'applique à partir du 10 août 2016. Le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel du texte le 4 août 2016.

La loi "relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels" a été promulguée le 8 août 2016, publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et s'applique à partir du 10 août 2016.

Le Conseil constitutionnel a validé l'essentiel du texte le 4 août 2016.

La loi travail comporte des mesures importantes portant sur la durée du travail et les congés. Elle modifie les règles en matière de négociation collective; elle donne un nouveau cadre au licenciement pour motif économique; elle crée le compte personnel d'activité (CPA) et aménage le compte personnel de formation (CPF). En matière de santé au travail, elle supprime la visite médicale d'embauche et modifie les règles de constatation de l'inaptitude.

La nouvelle loi prévoit la réécriture du code du travail en deux ans, avec de nouvelles subdivisions du code en trois niveaux: ce qui relève de l'ordre public, c'est-à-dire des dispositions auxquelles on ne peut pas déroger. Ce qui est ouvert à la négociation collective, à savoir des dispositions mises en place par le biais d'accord d'entreprise ou de branche. Et enfin, les dispositions supplétives, qui sont des dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche.

Concernant plus précisément, les nouvelles dispositions du code du travail sur le licenciement économique, à l'instar de la réforme sur le droit des contrats, il ne s'agit qu'une codification d'une jurisprudence bien établie.

Sur la définition du licenciement pour motif économique: article 67 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016

Il est précisé dans l'actuel article L. 1233-3 du Code du travail, qu'un licenciement économique pouvait être prononcé en cas de suppression ou transformation d'un emploi ou de modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, **causée par des difficultés économiques ou des mutations technologiques.**

En effet, l'article L. 1233-3 du Code du travail, tel que modifié par la loi n°2008-596 du 25 juin

2008, dispose que :

"Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou 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 ou à des mutations technologiques.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa".
Toutefois, à partir du 1er décembre 2016, deux nouvelles causes de licenciement économique, qui sont déjà consacrées par les juges, seront intégrées dans le Code du travail, à savoir :

- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité,
- Et la cessation d'activité de l'entreprise.

Il est à noter que les juges peuvent retenir d'autres causes de licenciement qui ne sont pas prévues dans le code du travail.

- Par ailleurs, la loi précise que la matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les juges considèrent déjà que l'existence des difficultés économiques s'apprécie au niveau de l'entreprise et non d'un établissement ou d'une activité.

Ainsi, si une entreprise fait partie d'un groupe, les difficultés économiques s'apprécient au niveau du secteur d'activité du groupe et s'il s'agit d'un groupe international, doivent également être prises en compte les sociétés du secteur d'activité situées à l'étranger.

- Aussi, la loi encadre la notion de "difficultés économiques ". Ainsi, l'alinéa 2 du nouvel article L. 1233-3 du Code du travail est ainsi rédigé :

"2° *A* ***des difficultés économiques 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 de ces difficultés.***

*"**Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :***
« 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".

En somme, tel qu'il ressort des dispositions de l'article 67 de la loi n°2016-1088, le nouvel article L.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

1233-3 du Code du travail, relatif au licenciement pour motif économique, est ainsi rédigé :

"*I.-L'article L. 1233-3 du même code est ainsi modifié :*

1° Après le mot : « consécutives », la fin du premier alinéa est ainsi rédigée : « notamment : » ;
2° Après le premier alinéa, sont insérés dix alinéas ainsi rédigés :
« 1° A des difficultés économiques 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 de ces difficultés.
« Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :
« 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. » ;
3° A la fin du second alinéa, la référence : « premier alinéa » est remplacée par la référence : « présent article ».
II.-Le présent article entre en vigueur le 1er décembre 2016"

(Loi n°2016-1088 du 8 août 2016, art. 67)
Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris,
Blog: https://dalilamadjid.blog

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés