Image not found or type unknown

Les 4 motifs de licenciement économique que tout bon employeur doit connaître

publié le **12/05/2017**, vu **2123 fois**, Auteur : La Boutique Mar&Law

Mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, cessation d'activité de l'entreprise ou difficultés économiques sous la nouvelle Loi Travail, retour sur le nouvel article L. 1233-3 du Code du travail applicable depuis le 1er décembre 2016.

1/ Des mutations technologiques

Les mutations technologiques ne sont autre que des introductions de nouvelles technologies au sein de l'entreprise. Dès lors que l'introduction de cette innovation au sein de l'entreprise à une incidence sur l'emploi, elle justifie à elle seule, de manière parfaitement autonome le licenciement. L'employeur ayant introduit des technologies nouvelles dans son entreprise n'a plus à invoquer de difficultés économiques ni à prouver la nécessité d'une sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise[1].

A retenir : Reste à l'employeur deux obligations faute pour son licenciement d'être qualifié d' ***abusif*** :

- Prouver qu'il s'agit bien d'une mutation et non simplement d'un changement de logiciel par exemple
- Adapter ses salariés aux évolutions prévisibles de leur emploi avec une période de formation

2/ Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

Il s'agit en d'autres termes d'adapter ses effectifs pour maintenir sa compétitivité plutôt que d'attendre d'être confronté à des difficultés économiques qui nécessiteront une réorganisation de plus grande ampleur. Il ne s'agit plus de comptabiliser la baisse du chiffre d'affaires ou les pertes réalisées par l'entreprise mais d'apprécier l'évolution du marché.

A retenir : La sauvegarde de la compétitivité implique l'existence d'une menace concrète qui pourrait entraîner des difficultés économiques en l'absence de réorganisation.

3/ La cessation d'activité de l'entreprise

Elle implique pour que le licenciement collectif ait une cause réelle et sérieuse que la fermeture de l'entreprise (et non pas d'un établissement ou d'un service) ne résulte pas d'une faute ou d'une légèreté blâmable. Elle doit donc être en relation avec des évènements précis tels qu'un incendie, une inondation, des travaux excessivement couteux etc[2].

A retenir : La cessation d'activité ne peut être invoquée en tant que cause économique autonome de licenciement.

4/ Des difficultés économiques sous la nouvelle Loi Travail

Ces difficultés sont « *caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique telle 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*« [3].

A retenir : La baisse de cet indicateur doit durer un certain temps, en fonction de la taille de la société

- Entreprise de moins de 11 salariés : un (1) trimestre
- Entreprise d'au moins onze salariés et de moins de 50 salariés : deux (2) trimestres consécutifs
- Entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés : trois (3) trimestres consécutifs
- Entreprise de 300 salariés et plus : quatre (4) trimestres consécutifs
- Grand groupe : le calcul de la baisse du chiffre d'affaires, du carnet de commande doit se faire au niveau du groupe.

MAR&LAW reste bien évidemment à votre disposition pour toute question à contact@mar-law.fr

[1] Cass. Soc., 9 octobre 2002, n°00-44069

[2] Cass. Soc., 28 octobre 2008

[3] Article L. 1233-3 al. 2

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés