



Le licenciement pour motif économique : ce que change la loi El Khomri

Fiche pratique publié le 11/05/2017, vu 3247 fois, Auteur : [Maître ARBEZ-NICOLAS](#)

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » donne une nouvelle définition du « motif économique » du licenciement. En effet, depuis le 1er décembre 2016, le Code du Travail intègre deux nouvelles causes de licenciement économique jusqu'ici reconnues par la Jurisprudence et précise la notion de « difficultés économiques ».

I. Définition du motif économique

La définition légale du licenciement pour motif économique est donnée par l'article L.1233-3 du Code du travail.

A/ Avant la loi El Khomri

Le licenciement pour motif économique pouvait intervenir en cas de suppression d'un poste, ou de transformation d'un emploi, ou de modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, **notamment** causée par :

- Des difficultés économiques
- Ou des mutations technologiques

En outre, la Jurisprudence avait ajouté deux autres causes de licenciement économique :

- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- Et la cessation d'activité de l'entreprise

Il est établi que seul **un motif non lié à la personne du salarié** peut revêtir un caractère économique.

A titre d'exemple, ne constituent pas une cause de licenciement économique : l'inaptitude physique du salarié, son âge, son insuffisance professionnelle etc. En d'autres termes, le motif économique ne doit pas cacher un motif personnel. Il convient donc toujours de rechercher la cause première et déterminante du licenciement.

B/ Après la loi El Khomri

Depuis le 1^{er} décembre 2016, la définition du motif économique **est complétée**. La loi EL Khomri transpose la Jurisprudence de la Cour de cassation. Le Code du travail prévoit désormais 4 motifs de licenciement économique :

- Les difficultés économiques

- Les mutations technologiques
- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- La cessation d'activité de l'entreprise

Il est à noter que **cette liste n'est pas exhaustive** ; les Juges pouvant être amenés à reconnaître d'autres causes.

II. La notion de « difficultés économiques » est désormais partiellement encadrée par le Code du travail

A/ Les critères prévus par le Code du travail

Depuis le 1^{er} décembre 2016, les difficultés économiques **peuvent** être caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique : **baisse significative** des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, **dégradation** de la trésorerie, ou de l'excédent brut d'exploitation.

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 :

- 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 ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus

Article L 1233-3 - al. 3 à 7 du Code du travail

B/ Portée de la loi El Khomri

Avant la loi El Khomri, la jurisprudence n'exigeait pas que la situation de l'entreprise soit irréversible/catastrophique, mais que les difficultés rencontrées soient réelles et sérieuses. Ainsi, le seul souci d'augmenter les profits ou la rentabilité de l'entreprise ne suffisent pas à constituer un motif économique valable.

L'on peut se demander si la loi Travail n'instaure pas un mécanisme de qualification automatique des difficultés économiques.

En premier lieu, on observera que **cette liste** (indicateurs économiques) **n'est pas limitative**. En effet, selon la loi « **tout autre élément** » de nature à justifier l'existence de ces difficultés économiques pourra être retenu par le Juge.

En second lieu, on soulignera que la loi reste silencieuse **sur l'ampleur de la baisse ou de la dégradation à démontrer** par l'employeur. La loi se réfère simplement au caractère « **significatif de l'évolution** » **d'au moins un indicateur économique**. Cette question sera donc soumise à l'appréciation des Juges du fond.

En revanche, s'agissant de **la durée des difficultés** tenant à la baisse du chiffre d'affaires ou des

commandes, la loi a clairement entendu limiter le pouvoir d'appréciation du Juge. En effet, pour apprécier les difficultés économiques, le Juge devra en principe retenir les périodes de référence telles que prévues par la loi (périodes de référence trimestrielle).

En cas de contentieux, l'employeur devra vraisemblablement continuer à démontrer la réalité des difficultés subies par l'entreprise ainsi que l'impact de ces difficultés sur la santé de l'entreprise. En conclusion, il est peu probable que la seule énonciation de la baisse du chiffre d'affaires durant une période de référence donnée, suffise automatiquement à justifier un licenciement économique.

III. Périmètre d'appréciation des difficultés économiques

L'avant-projet de loi prévoyait que les difficultés économiques devaient s'apprécier au niveau de l'entreprise et non du groupe. In fine, le périmètre d'appréciation du motif économique n'a pas été modifié. Il convient donc d'appliquer les règles dégagées en la matière par la Jurisprudence.

Lorsque l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe, les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise dans son ensemble. L'appréciation ne s'effectue ni au niveau d'un établissement (Cass. Soc. 26-10-2005 n°03-41.972), ni au niveau d'un secteur (Cass. Soc. 26-062012 n°11-13.736).

En revanche, dans les groupes de sociétés, les difficultés doivent s'apprécier au niveau du secteur d'activité de ce groupe (Cass. 14-10-2015 n°14-10.145).

A cet égard, le groupe s'entend de l'ensemble des entreprises unies par le contrôle ou l'influence d'une entreprise dominante dans les conditions définies à [l'article L 2331-1 du Code du travail](#) sur le comité de groupe.

Marie-Laure ARBEZ-NICOLAS

Avocat au Barreau de Paris

www.avocat-mlan.fr