Image not found or type unknown

Licenciement économique : remplissez-vous les conditions ?

Conseils pratiques publié le **26/11/2020**, vu **1327 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Le licenciement économique n'est pas toujours possible, même quand l'entreprise fait face à une période de crise et souffre d'une baisse de son chiffre. Des conditions bien précises doivent être respectées.

Le licenciement économique semble être la solution pour redonner un souffle aux entreprises en difficulté.

La crise sanitaire et économique actuelle augmente le nombre d'entreprises qui ne peuvent plus assumer leurs charges, payer les salaires, etc.

Mais peuvent-elles toutes licencier pour ce motif ?

Non. La Loi encadre strictement les situations permettant à l'employeur d'envisager un licenciement économique. Et il doit remplir des conditions précises.

1/ Il faut prouver l'existence de difficultés économiques

Attention ! Les récents dispositifs gouvernementaux d'aide aux entreprises suggèrent que les difficultés économiques s'observent en comparant le chiffre d'affaires d'un mois, à celui du même mois l'année précédente. Mais ce ne sera pas si simple pour caractériser des difficultés économiques au sens de la Loi.

L'article L.1233-3 du Code du travail indique que les difficultés économiques sont caractérisées :

- soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes
- ou une baisse 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.

Cette baisse (des commandes ou du chiffre d'affaires par exemple) est constituée dès lors que sa durée 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 ;

Il n'est donc pas question de se comparer à un seul mois de travail, d'une année sur l'autre.

Sinon le licenciement qui s'en suivrait risquerait d'être considéré comme abusif. Voir les actions ouvertes aux salariés licenciés dans l'article dédié.

L'employeur qui ne remplit pas ces conditions pourra quand même envisager de licencier, s'il s'inscrit dans l'une des causes suivantes.

2/ Le licenciement économique peut être justifié par une cessation d'activité de l'entreprise

Si l'entreprise ferme totalement et définitivement, la cause économique est établie. alors l'employeur pourra envisager des licenciements économiques.

En revanche ce ne sera pas le cas si seulement un service ou un établissement ferme. Et ce ne le sera pas non plus si la fermeture est juste temporaire. Les Juges l'ont rappelé à de multiples reprises (Cass. soc. 11 avril 2018, n°16-27891; Cass. Soc. 20 mai 2015, n°14-11996).

3/ Le licenciement économique peut être justifié lorsque l'entreprise doit sauvegarder sa compétitivité

L'article L.1233-3 du Code du travail considère que la sauvegarde de la compétitivité est un motif économique valable. Il faut que l'entreprise prouve en quoi elle doit se réorganiser pour faire face au marché concurrentiel et éviter des difficultés économiques futures.

4/ Enfin les mutations technologiques peuvent justifier un licenciement économique

L'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises peut engendrer la suppression de postes devenus obsolètes. Il s'agit d'une cause économique admise. Elle autorise le licenciement, même si l'entreprise n'a pas de difficultés économiques.

NB : Même si la société remplit ces conditions et qu'une cause économique est caractérisée, il faudra encore qu'elle s'assure de remplir les autres conditions avant de licencier un salarié (suppression des postes, impossibilité de reclassement, application des critères d'ordre des licenciements etc.). Pour plus d'information sur ces autres conditions, vous pouvez consulter l'article dédié en cliquant ici.

*

Cet article est non exhaustif. Pour toute consultation personnalisée, contactez le cabinet FOUQUE-AUGIER.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés