



Loi « Travail » : que devient le motif économique de licenciement ?

publié le **28/09/2016**, vu **2359 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi « Travail », fait évoluer le motif économique de licenciement, dans le but de sécuriser les solutions applicables. Si certaines précisions sont apportées, il est permis de penser que les litiges ne cesseront pas pour autant.

1/ La liste des motifs économiques de licenciement est étendue

Avant la réforme, l'article L. 1233-3 du Code du travail disposait 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**.

Outre ces deux notions légales, la jurisprudence avait admis que, lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation peut constituer un motif économique si elle est effectuée pour **sauvegarder la compétitivité de l'entreprise** (Cass. soc. 5 avril 1995, n° 93-42690) **ou du secteur d'activité du groupe** auquel elle appartient (Cass. soc. 10 décembre 2003, n° 02-40293).

Cette situation correspond au cas où l'entreprise ne rencontre pas de difficultés économiques à proprement parler, mais où celles-ci sont néanmoins imminentes et imposent une mesure de licenciement.

Cette construction prétorienne était rendue possible par l'emploi de l'adverbe « notamment » dans l'article L. 1233-3, qui autorisait un développement des motifs économiques.

Par ailleurs, la Cour de cassation jugeait que, l'énumération des motifs de licenciement économique n'étant pas limitative, la cessation d'activité de l'entreprise (non liée à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable) constituait un motif économique de licenciement (Cass. soc. 16 janvier 2001, n° 98-44647).

Désormais, le nouvel article L. 1233-3 liste précisément les motifs économiques, qui sont donc les suivants :

- Les difficultés économiques ;
- Les mutations technologiques ;
- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- La cessation d'activité de l'entreprise.

NB. Le nouvel article L. 1233-3 emploie toujours l'adverbe « notamment » et la jurisprudence pourra donc faire évoluer le motif économique au-delà des règles légales.

2/ La notion de difficultés économiques est précisée

Avant la loi « Travail », les contours de la notion de difficultés économiques avaient été dessinés par la Cour de cassation.

Ainsi, repose sur un motif économique réel et sérieux le licenciement opéré par une entreprise en raison de **difficultés économiques persistantes** (Cass. soc. 1^{er} février 2011, n° 09-68039).

En revanche, la seule baisse du résultat, au cours de l'année précédant le licenciement, n'est pas de nature à caractériser les difficultés économiques invoquées dans la lettre de rupture (Cass. soc. 8 novembre 2006, n° 05-40894).

De même, ne procède pas d'un motif économique, le licenciement prononcé par l'employeur dans le souci de réaliser des économies sans faire état de difficultés financières (Cass. soc. 29 avril 1998, n° 96-40520) ou la seule perte d'un marché (Cass. soc. 8 juin 2005, n° 03-41410).

NB. Rappelons que, dans les groupes de sociétés, les difficultés doivent exister au niveau du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée (Cass. soc. 23 juin 2009, n° 07-45668).

Avec la loi « Travail », les difficultés économiques sont désormais 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.

L'article L. 1233-3 précise qu'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 11 salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

NB. Selon le texte, 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. Il s'agit, ici encore, de la reprise d'une solution jurisprudentielle : contrairement au motif économique, la réalité de la suppression ou de la transformation s'apprécie au niveau de l'entreprise (Cass. soc. 16 janvier 2001 n° 98-44461) et non au niveau du groupe auquel elle appartient.

En conclusion

, signalons que les dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail entrent en vigueur au 1^{er} décembre 2016 (article 67 de la loi « Travail »).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com