



LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE A COMPTEUR DU 1^{ER} DECEMBRE 2016 **(Loi Travail – 2^{ème} partie)**

A compter du 1^{er} décembre 2016, la définition du motif économique du licenciement est modifiée comme suit :

« 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 :

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.

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. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article. »

Les motifs visés aux 3° et 4° sont issus de la jurisprudence et étaient déjà appliqués. Ils sont juste intégrés dans le Code du travail.

La nouveauté résulte dans une définition plus précise des difficultés économiques lorsqu'est visée une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. Pour autant, il convient de considérer que la « baisse » visée devra être « *significative* ».

Pour les autres critères (pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie...), l'appréciation est donc laissée à l'entreprise, puis au juge le cas échéant, étant précisé que le texte vise cependant une évolution qui doit être significative.

A noter que l'article précité indique toujours l'adverbe « notamment », ce qui laisse supposer que d'autres critères peuvent constituer un motif économique. En pratique, en cas de contentieux notamment, il sera néanmoins plus simple de se référer à un motif effectivement listé dans le Code du travail.

La réalité des suppressions ou transformations d'emplois ou des modifications du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Le cadre d'appréciation du motif économique reste quant à lui inchangé : l'entreprise ou le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise (y compris les entreprises étrangères le cas échéant).