

PAR DANIEL MINGAUD, avocat à la Cour, spécialiste en droit du travail

Licenciement économique : quand apprécier le début des difficultés économiques ?

A l'heure où la croissance économique marque sérieusement le pas, nombre d'employeurs risquent d'être contraints à court ou à moyen terme de supprimer des postes, et par là même, de procéder à des licenciements économiques.

La jurisprudence la plus récente nous rappelle qu'il s'agit d'une procédure complexe qui demande la plus grande attention.

La Cour de cassation vient en effet d'apporter des précisions sur l'appréciation de la baisse d'activité (commandes ou chiffre d'affaires) caractérisant les difficultés économiques.

Rappelons que la Loi Travail avait défini en 2016 des critères d'appréciation objectifs de nature à justifier un licenciement économique. L'article L 1233-3 du code du travail prévoit en effet que la baisse significative doit être constatée sur une durée bien précise, qui varie selon les effectifs de l'entreprise, en comparaison avec la même période de l'année précédente :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;

- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise dont les effectifs sont compris entre 11 salariés et 50 salariés ;

- Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins

de 300 salariés ;

- Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 300 salariés.

Si ces précisions étaient les bienvenues, demeurerait la question du curseur relatif à la date de démarrage des difficultés économiques.

L'employeur doit-il prendre en compte le(s) dernier(s) trimestre(s) précédant la rupture du contrat de travail, ou se rapporter au dernier exercice clos ?

C'est à cette question cruciale que vient de répondre la Cour de cassation (Cass. soc. 1-6-2022 n°20-19957 FS-B, Sté Children Worldwide Fashion c/D).

L'affaire concernait une entreprise qui avait engagé une procédure de licenciements collectifs pour motif économique au deuxième trimestre de l'année 2017 (le 5 juillet), en invoquant des difficultés économiques sur la base d'une baisse de chiffre d'affaires sur l'année 2016 (pendant quatre trimestres consécutifs).

Si cette motivation a été jugée suffisante par la Cour d'appel de Poitiers, il n'en était pas de même pour la Cour de cassation, saisie par le salarié qui arguait d'un rebond de... 0,50 % du chiffre d'affaires au premier trimestre 2017.

En rappelant le principe selon lequel il convient de se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif de celui-ci, la Haute Juridiction en a déduit que la durée de la



Daniel Mingaud, avocat à la cour, spécialiste en droit du travail.

baisse d'activité devait s'apprécier « en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période. »

Autrement dit, le curseur de la baisse du chiffre d'affaires ou des commandes doit être placé à la date de la notification de la rupture des contrats de travail.

Dans le cas d'espèce, et pour contrecarrer l'argument du salarié se prévalant de la très modeste augmentation du chiffre d'affaires de 0,5 % au 1er semestre 2017, l'employeur aurait dû comparer le niveau de chiffre d'affaires enregistré sur la période de juillet 2016 à juin 2017 avec celui enregistré sur la période de juillet 2015 à juin 2016... et se serait vu juger, à coup sûr, son licenciement économique, valable.

Au vu de cette décision de principe, l'employeur doit, par

sécurité, procéder à deux exercices de comparaison successifs :

- Un, avant l'engagement de la procédure de licenciement économique, afin de s'assurer que l'entreprise se trouve objectivement dans une situation de difficulté économique la justifiant ;

- Et un second, dans les jours précédant la notification éventuelle de la rupture des contrats de travail, puisqu'au regard des délais de la procédure qui peut durer plusieurs mois, la situation peut s'être améliorée entre-temps... pour, le cas échéant, renoncer aux licenciements envisagés, faute de pouvoir justifier des difficultés économiques.

Notons enfin que la sévérité est décidément de mise en matière de licenciement économique : la Cour de cassation vient aussi de juger que la fermeture d'un magasin ne justifiait pas en soi un licenciement économique, sanctionnant ainsi l'employeur qui n'avait pas pris le soin de mentionner clairement dans la lettre de licenciement les raisons économiques à l'origine de cette fermeture (Cass. soc. 15-6-2022 n°20-20244). Le diable se cache dans les détails !