

REFORME DU LICENCIEMENT ECONOMIQUE :

DES ETRENNES « EN TOC » POUR LES EMPLOYEURS ?

Par Daniel MINGAUD
Avocat du Barreau de TOULOUSE
Spécialiste en Droit du travail



Annoncée comme une mesure phare de la Loi Travail du 8 août dernier, la redéfinition du licenciement pour motif économique est entrée en vigueur le 1^{er} décembre dernier.

Celle-ci, censée satisfaire une vieille revendication patronale, provoque l'ire des syndicats salariés et d'une partie de la classe politique en ces temps de campagne (et de surenchère) électorale(s).

Est-ce vraiment justifié ? Cette loi est-elle vraiment si novatrice ? Pas si sûr, surtout si l'on s'intéresse aux motifs économiques proprement dits.

En effet, outre les difficultés économiques et les mutations technologiques, la loi a ajouté deux autres motifs de licenciement économique à l'article 1233-3 du code du travail :

- la cessation d'activité de l'entreprise, considérée déjà par la Cour de cassation comme une cause autonome de licenciement économique depuis 2001,
- et la "réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité", cause admise également par la Haute Cour depuis 1995.

Ainsi, comme bien souvent en droit du travail, le législateur a transposé dans le code du travail certaines jurisprudences déjà bien établies, solution qui « alourdit » juste notre sacro-saint « livre rouge », mais qui ne change rien, en pratique, pour les entreprises.

La véritable nouveauté réside en fait dans les précisions apportées au motif le plus courant : les difficultés économiques.

Le code précise désormais que celles-ci peuvent résulter de « 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 ».

La notion « d'évolution significative » est définie pour deux de ces 4 indicateurs : la baisse des commandes et la baisse du chiffre d'affaires.

Celle-ci est "significative" si sa durée, en comparaison avec la même période de l'année précédente, est au moins égale à :

- 1 trimestre pour les TPE (moins de 11 salariés) ;
- 2 trimestres consécutifs pour les sociétés de 11 à 49 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour les entreprises de 50 à 299 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

L'insertion de ces indicateurs, objectifs et précis, dans le code du travail vise de façon évidente à éclairer les employeurs, qui sauront désormais s'ils se trouvent dans une situation économique justifiant ou non d'éventuelles suppressions d'emploi.

Le but de la réforme est double : une meilleure sécurisation des licenciements, et une limitation des contentieux.

Plusieurs zones d'ombre demeurent cependant.

Si la loi a fixé des critères de durée pour la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, aucune échelle d'intensité des difficultés subies par l'entreprise n'est définie.

Plus largement, sans avoir précisé les contours de la notion « d'évolution significative » des 4 indicateurs précités, il est impossible de savoir où se situe le curseur pour justifier la suppression d'un poste. Quel pourcentage de baisse de chiffre d'affaires ou de perte de dégradation de la trésorerie ou quel niveau de pertes d'exploitation peut justifier une éventuelle rupture du contrat de travail ?

Seul le juge, saisi d'un litige en la matière, pourra trancher. Retour à la case départ.

Rappelons qu'un licenciement économique n'est valable que si, au préalable, l'employeur a dûment et loyalement rempli son obligation de reclassement, ce qui est source, là aussi, de nombreux litiges, beaucoup plus d'ailleurs que la réalité des difficultés économiques.

La limitation du contentieux prud'homal, objectif affiché pourtant de la réforme, n'est donc pas pour demain !