

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Août 2016

RÉFORME DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE : LES APPORTS DE LA LOI TRAVAIL

Afin de clarifier la réglementation et d'encadrer l'appréciation du motif économique de licenciement par les tribunaux, la loi « Travail » modifie à compter du 1^{er} décembre 2016 la définition légale du licenciement pour motif économique.

■ NOUVELLES CAUSES DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Pour tenir compte de la jurisprudence, la loi « Travail » prévoit que la suppression / transformation d'emploi ou la modification d'un élément essentiel du contrat de travail conduisant au licenciement économique peuvent être consécutives à la « réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité » ou à « la cessation de l'activité de l'entreprise ».

Ces deux nouvelles causes de licenciement s'ajoutent à celles déjà prévues jusqu'alors : les difficultés économiques et les mutations technologiques.

La liste légale des causes économiques de licenciement reste en revanche non limitative, et pourra donc être complétée ultérieurement par la jurisprudence.

■ NOTION DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Alors que le code du travail ne définissait pas la notion de « difficultés économiques », la loi « Travail » fixe des indicateurs permettant d'apprécier la réalité de celles-ci.

Dorénavant les difficultés économiques sont caractérisées :

- 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,
- ou par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Des indicateurs de durée de baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires sont déterminés. Ces durées sont comprises entre 1 et 4 trimestres selon la taille de l'entreprise.

■ CADRE D'APPRÉCIATION

Si les difficultés économiques continuent de s'apprécier dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient 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 en revanche au niveau de l'entreprise.

La mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique est complexe. Le non-respect de la réglementation soumet l'employeur à un risque indemnitaire lourd.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !