

Droit du travail - Transcription vidéo -Le recours au licenciement économique

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Jean-Michel Dorlet

Avant de suivre cette procédure de licenciement économique, il faut tout d'abord s'assurer de l'existence d'un motif économique et avoir tenté de reclasser le ou les salariés concernés. Voyons tout d'abord ce que recouvre la notion de motif économique. Selon le Code du travail, il y a trois éléments constitutifs d'un licenciement économique. L'article L. 1233-1 du Code du travail précise que le licenciement économique est un motif tout d'abord non inhérent à la personne du salarié. Par ailleurs, il faut qu'il ait un effet soit sur l'emploi des salariés concernés, soit sur leur contrat de travail. Enfin, il faut qu'il y ait une cause de la suppression ou de la transformation des emplois concernés. Par ailleurs, le licenciement économique ne doit pas découler d'une faute de l'employeur.

L'effet sur l'emploi s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Ce peut être classiquement une suppression d'emplois, mais l'emploi peut être également transformé. Par ailleurs, il peut s'agir d'une modification du contrat de travail refusée.

Des précisions ont été apportées par la jurisprudence.

Si des emplois peuvent être supprimés, d'autres peuvent concomitamment être créés dans l'entreprise. Par ailleurs, lorsque les fonctions occupées font l'objet d'un recours à des prestataires extérieurs, on considérera qu'il y a suppressions de postes.

La répartition des tâches de l'emploi supprimé peut se faire sur d'autres emplois. Enfin, l'introduction de nouvelles technologies correspond bien à une transformation de l'emploi.

Ensuite, il faut voir quelle est la cause de la suppression de ces emplois.

L'article L. 1233-3 du code du travail liste différentes causes qui peuvent être invoquées. Mais cette liste n'est pas exclusive.

Certaines causes ont d'ailleurs été dégagées par la jurisprudence, puis reprises par le législateur. C'est le cas de la sauvegarde de compétitivité dans l'arrêt fameux Vidéocolor et qui date de 1995, ou encore de la cessation d'activité.

A ces deux causes s'ajoutent les mutations technologiques et, plus classiquement, les difficultés économiques. Toutes ces causes sont appréciées au niveau de l'entreprise.

Il y a une situation particulière : l'appartenance à un groupe avec une entreprise dominante.

L'appréciation de la cause de la suppression des emplois se fait sur l'ensemble des entreprises du groupe situées sur le territoire national et appartenant au même secteur d'activité. C'est la précision de l'article L. 1233-3 alinéas 4 et 5.

Voyons dans le détail ce qu'est cette cause justificative.

Les différentes causes, reprenons les, sont : les difficultés économiques, la mutation technologique, la cessation d'activité et la sauvegarde de compétitivité de l'entreprise.

Pour ce qui concerne les difficultés économiques, c'est une notion issue de la jurisprudence. Il y a eu une évolution depuis la loi Travail en 2016, puisque désormais le Code du travail précise que ces difficultés économiques consistent en une évolution significative d'au moins un indicateur économique et plusieurs indicateurs sont listés par le législateur. Mais ce peut être également tout autre élément justificatif.

Quels sont les indicateurs que le législateur a mentionné ?

Tout d'abord, la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. Ce peut être aussi des pertes d'exploitation ou enfin une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

Le législateur n'a pas précisé la période de référence pour l'appréciation de l'évolution significative de ces indicateurs.

La Cour de cassation a néanmoins précisé qu'en cas de baisse de chiffre d'affaires, il fallait se référer à une période contemporaine, à la notification de la rupture, donc la période juste avant le licenciement.

Pour la baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, le législateur a prévu que la comparaison devait s'opérer sur une même période de l'année précédente et que celle-ci devait être au moins égale à :

- 15 trimestres pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 pour une entreprise d'au moins 11 salariés et moins de 50 ;
- 3 trimestres pour une entreprise d'au moins 50 salariés et moins de 300 ;
- 4 trimestres pour les autres.

Les juges du fond vont souverainement apprécier la réalité des difficultés économiques invoquées par l'employeur. Il n'est pas nécessaire pour eux de faire référence au seul indicateur légal. Ils pourront apprécier l'évolution significative des indicateurs qui auront été retenus.

Relativement à la mutation technologique. Il faut préciser que l'employeur a, de par l'application de l'article L. 6321-1 du Code du travail, une obligation d'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi.

Les juges vont apprécier, en matière de mutation technologique, le sérieux de celle-ci et son impact sur l'emploi.

Pour la cessation d'activité, il faut que celle-ci soit totale et définitive et elle ne doit pas être due à une faute de l'employeur.

Enfin, la sauvegarde de compétitivité, c'est un motif qui sert à prévenir des difficultés économiques. C'est l'arrêt Pages Jaunes du 11 janvier 2006 qui l'a introduit en jurisprudence.

Il s'agissait en l'occurrence de tenir compte des évolutions technologiques et de leurs conséquences sur l'emploi, en l'occurrence le passage du bottin à des recherches Internet. D'une manière plus générale, la sauvegarde de compétitivité nécessite, selon la jurisprudence, qu'il y ait une menace sur la compétitivité de l'entreprise et partant, une nécessité de réorganisation de celle-ci.

Voyons quelques exemples de sauvegarde de compétitivité admise par les juges.

Lorsqu' apparaissent de nouveaux acteurs menaçants sur le marché, il y a une compétitivité menacée. Il en va de même lorsqu'il y a une réelle faiblesse de développement et de commerce de l'entreprise par rapport à ses concurrents, de telle sorte que ses marges sont réduites. Pareillement, il peut y avoir une dégradation continue du résultat d'exploitation et diminution des commandes. La compétitivité est affectée. De

même, la persistance de pertes d'exploitation dans l'entreprise et dans le groupe pourront justifier cette sauvegarde de compétitivité.

Enfin, la perte des exploitations et la dégradation des performances financières d'un secteur d'activité de l'entreprise peut suffire.

Il est temps maintenant d'aborder l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur avant tout licenciement économique.

Mais avant d'évoquer cette obligation de reclassement, il faut parler de l'arrêt Expovit, un arrêt du 25 février 1992 qui a dégagé l'existence d'une obligation contractuelle de l'employeur, celle d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.

Ensuite, lorsque l'employeur veut procéder à un licenciement économique, il faut qu'il remplisse certaines conditions préalables, que des efforts de formation et d'adaptation aient été réalisés. Et ensuite que l'employeur ait recherché à reclasser les salariés concernés sur des emplois disponibles et constaté qu'il était impossible de le faire.

Voyons comment s'opère cette recherche d'un reclassement.

Il s'agit d'une obligation de moyens renforcés, instaurée par l'article L.1233-4 du Code du travail. L'employeur doit tenter de reclasser les salariés concernés sur d'autres postes disponibles et dans un périmètre que l'on précisera dans un instant. Il ne s'agit pas de rechercher un reclassement externe, sauf s'il y a un plan de sauvegarde de l'entreprise, un PSE, ou que l'entreprise appartienne à un groupe.

Sur quel emploi l'employeur doit-il rechercher un reclassement ?

Ce sont des emplois relevant de la même catégorie que celui occupé par le ou les salariés, ou des emplois équivalents et assortis d'une rémunération équivalente. Ce n'est qu'avec l'accord du salarié que l'on peut envisager un reclassement dans une catégorie inférieure. Par ailleurs, il faut que l'emploi supprimé et l'emploi de reclassement soient comparables en termes de niveau de responsabilité, de mission et de salaire.

Le reclassement doit être recherché dans l'entreprise, mais le périmètre s'étend si l'entreprise appartient à un groupe avec une société dominante.

En ce cas, l'employeur doit rechercher des postes disponibles dans l'ensemble des sociétés du groupe, dont l'organisation, les activités et le lieu d'exploitation rendent la permutation du personnel possible. Cette règle jurisprudentielle est désormais inscrite dans le Code du travail.

Il importe de souligner que depuis les ordonnances Macron, le périmètre de recherche de reclassement est limité au territoire national, qu'il s'agisse des entreprises ou du groupe.

En cas d'appartenance à un groupe, comment procéder ?

Il faut que l'employeur interroge l'ensemble des sociétés du groupe sur l'existence de postes, qu'ils soient vacants ou créés, et en indiquant caractéristiques des emplois occupés par les salariés dont on envisage le licenciement économique, leur nom, leur classification, la nature de leur emploi.

Une demande de liste de postes vacants, sans autre précision, sera jugée insuffisante. En revanche, la jurisprudence a précisé que l'employeur n'était pas dans l'obligation d'indiquer aux entreprises du groupe le profil personnalisé des salariés concernés.

Il peut y avoir contestation soit sur l'existence d'un groupe, soit sur le périmètre de recherche.

Le juge formera sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Et si ces éléments sont inexistant, le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse.

Pour éviter cette conséquence, l'employeur doit donc rapporter des preuves sur la recherche de reclassement et l'impossibilité de reclasser le salarié. S'il manque à son

obligation, il y aura bien un licenciement injustifié, mais s'il n'y a pas de poste disponible, on ne va pas pouvoir lui reprocher l'absence de recherche, de reclassement.

Comment peut s'opérer l'offre de reclassement éventuel ?

Les offres de reclassement de l'employeur doivent être écrites et précises. Elles doivent comporter l'intitulé du poste de reclassement, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, sa localisation, le niveau de rémunération et la classification du poste. La jurisprudence a particulièrement insisté sur l'importance de la mention du salaire.

Comment mettre en œuvre l'offre ou les offres de reclassement ?

L'employeur peut, au choix, soit diffuser par tout moyen une liste de postes disponibles, soit indiquer des offres personnalisées. Il faut respecter pour les salariés un délai de sorte qu'ils puissent déposer leur candidature de manière écrite et ce délai est d'au moins 15 jours. En cas d'acceptation. Ce sera simple, il y aura un avenant au contrat de travail initial et en cas de changement d'employeur, il est possible de conclure une convention tripartite qui va emporter novation du contrat de travail.

En cas de refus, on procédera au licenciement économique.

Pour finir, l'employeur a une obligation de proposer une formation d'adaptation à l'emploi, de reclassement. Mais cette obligation ne l'oblige pas à dispenser la formation initiale ou la qualification qui manquerait aux salariés licenciés.

Que retenir ?

Que le motif économique est composé de trois éléments. C'est une cause non inhérente à la personne du salarié. Il doit y avoir des effets sur l'emploi ou le contrat de travail. Et enfin une cause justificative, parmi lesquelles la sauvegarde de compétitivité de l'entreprise et les difficultés économiques.

Concernant l'obligation de reclassement, c'est une tentative que doit préalablement faire l'employeur avant tout licenciement économique. Ce reclassement doit être recherché sur un périmètre spécifique si l'entreprise appartient à un groupe et les offres de reclassement doivent être reformulées d'une manière précise.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le recours au licenciement économique, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.