



Les nouvelles règles pour les licenciements économiques, c'est maintenant

Jean-Christophe Chanut, LA TRIBUNE, le 01.12.2016

La ministre du Travail Myriam El Khomri avait porté la fameuse loi Travail dont les dispositions réformant le licenciement économique entrent en vigueur ce 1er décembre.

Elles sont censées "rassurer" les entreprises, notamment les PME. Les dispositions de la fameuse loi Travail relatives au licenciement économique entrent en vigueur aujourd'hui.

Elles tendent à "sécuriser" les motifs de licenciement afin de "rassurer" les entreprises d'embaucher en CDI.

"L'objectivation des motifs de licenciement économique qui entre aujourd'hui en vigueur permettra de mieux prendre en compte les difficultés liées à une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires des entreprises". Ainsi débute un communiqué de l'organisation patronale CGPME qui salue l'entrée en vigueur, ce 1er décembre, des dispositions de la loi travail du 8 août dernier, relatives aux licenciements économiques.

Comme quoi, quand au printemps dernier, Medef, CGPME et UPA critiquaient le gouvernement pour avoir vider la loi travail de sa substance, elles étaient bien dans une certaine posture.

Car, même « allégée » de certaines dispositions - comme le plafonnement des indemnités prud'homales -, la loi travail contient toujours certaines dispositions importantes...

Contrairement à ce que prétendaient ces mêmes organisations. La preuve avec cette « réforme » des licenciements économiques.

Un licenciement économique justifié par la baisse du chiffre d'affaires

En fait, la loi reprend à son compte des notions jusqu'ici déterminées par la jurisprudence. Ainsi, de longue date, dès lors que l'employeur pouvait étayer ses motifs, un licenciement économique justifié par « la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité » est considéré comme valable.

De même, la loi admet désormais que des difficultés liées à la baisse « significative » des « commandes ou du chiffre d'affaires » peuvent justifier des licenciements. Là aussi, la jurisprudence l'admettait peu ou prou déjà.

Mais la loi travail précise comment apprécier l'aspect « significatif » de la baisse d'activité ou du chiffre d'affaires.

Ainsi les entreprises de moins de 11 salariés pourront procéder à un licenciement économique si elles connaissent au moins un trimestre de difficultés (par rapport au même trimestre de l'année précédente) tandis que les entreprises de moins de 50 salariés auront cette faculté au bout de deux trimestres.

Les PME entre 50 et 300 salariés devront, elles, traverser une période difficile pendant trois trimestres contre quatre trimestres pour celles dépassant les 300 salariés. Concrètement, cela signifie que les entreprises qui procéderaient à de tels licenciements économiques, n'auront aucune autre preuve à fournir que cette baisse d'activité en cas de recours d'un salarié devant les prud'hommes.

Une mesure saluée par la CGPME :

"Ce texte clarifiera les choses en prenant en compte des éléments objectifs caractérisant la réalité de la mauvaise passe économique traversée par l'entreprise. Les chefs d'entreprise seront ainsi prémunis contre une requalification d'un licenciement économique en licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit à des dommages et intérêts. Ils redouteront donc moins un éventuel retournement d'activité, ce qui devrait les inciter à embaucher en CDI".

De fait, pour le gouvernement, « sécuriser » ainsi les motifs de licenciement devait permettre de lutter contre la « peur » d'embaucher et donc favoriser l'emploi en CDI... On verra.

Mais on notera que les licenciements économiques restent très minoritaires en France parmi les causes de rupture d'un contrat.

Ainsi, d'après les données de la Dares (services statistiques du ministère du travail), sur trois mois, entre août et octobre 2016, les ruptures de contrat dues à un licenciement économique ont représenté... 2,5% des motifs d'inscription à Pôle emploi, contre 19% pour les fins de CDD, 6,9% pour les « autres licenciements » et... 37% pour les « autres cas » qui sont très souvent des ruptures conventionnelles.

Au passage, la rupture conventionnelle, voulue par le patronat et acceptée par les syndicats dans un accord national interprofessionnel de 2008, avait été créée pour résoudre la majorité des problèmes de rupture. Et ça a marché, avec plus de 350.000 ruptures conventionnelles enregistrées en 2015.

Un licenciement vraiment sécurisé?

Par ailleurs, il n'est pas totalement certain que les nouvelles dispositions légales « sécurisent » autant que cela les entreprises. Les juges gardant tout de même un pouvoir d'appréciation.

Ainsi, si une entreprise a connu deux années de suite des résultats exceptionnels et que la troisième année le chiffre d'affaire régresse tout en se situant à un niveau très convenable, le licenciement économique éventuel d'un salarié sera-t-il justifié ? On verra...

Un autre point est susceptible de choquer, si cette fois, on se met à la place du salarié. Plus son entreprise sera petite, « moins » il sera « protégé », la période d'appréciation de la baisse d'activité ou du chiffre d'affaires étant réduite en fonction de la taille de l'entreprise.

Ce a quoi la CPME répond :

« Quant à ceux qui imaginent que ces nouveaux critères entraîneront une vague de licenciements massive, ils méconnaissent tout simplement la réalité des TPE/PME. Dans ces entreprises, les salariés ne sont pas une variable d'ajustement. Pour un patron de PME, embaucher est un succès, licencier un échec. ».

L'avenir dira s'il y aura ou non un « boum » des licenciements économiques... et des embauches en CDI puisque les entreprises vont être « rassurées ». Mais on peut avoir la faiblesse de croire que ce sont davantage les perspectives pour les carnets de commandes et la force de la croissance qui favoriseront les recrutements. □
