

# Le droit du travail

## Le recours au licenciement économique

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

### Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>L'existence d'un motif économique</b> .....	<b>2</b>
<b>Les éléments constitutifs du licenciement économique</b> .....	<b>2</b>
Les effets sur l'emploi ou le contrat de travail .....	2
La cause de la suppression d'emploi(s) .....	3
<b>La cause justificative</b> .....	<b>3</b>
Les difficultés économiques .....	3
La mutation technologique .....	4
La cessation d'activité .....	4
La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.....	4
<b>L'obligation de reclassement</b> .....	<b>5</b>
<b>La recherche d'un reclassement</b> .....	<b>5</b>
La tentative de reclassement .....	5
L'emploi de reclassement .....	6
Le périmètre de l'obligation.....	6
La preuve.....	6
<b>Le reclassement éventuel</b> .....	<b>7</b>
Les offres de reclassement .....	7
La formation d'adaptation .....	7
<b>Références</b> .....	<b>8</b>

## Préambule

Le licenciement économique est l'une des causes de rupture du contrat de travail. Dans cette leçon nous étudierons les exigences de justification du licenciement économique ainsi que l'obligation préalable de rechercher un reclassement.

## L'existence d'un motif économique

Le licenciement économique individuel ou collectif suppose un motif approprié et une tentative de reclassement préalable.

## Les éléments constitutifs du licenciement économique

La définition du motif économique, inspirée d'une directive européenne, comporte trois éléments cumulatifs :

- Le motif économique n'est pas inhérent à la personne du salarié ;
- Il a un effet sur l'emploi ou le contrat de travail, lequel est énuméré par la loi ;
- Il constitue la cause de la suppression ou de la transformation d'emploi(s).

*C. trav., art. L. 1233-3*

La cause justificative doit ne pas être due à une faute de l'employeur.

*Soc., 8 juil. 2020, n°18-26140 ; Soc., 4 nov.2020, n°18-23029*

## Les effets sur l'emploi ou le contrat de travail

Trois effets sur l'emploi sont envisagés :

- La suppression d'emploi ;
- La transformation d'emploi ;
- La modification du contrat du travail refusée.

Ils s'apprécient matériellement au niveau de l'entreprise.

*C. trav., art. L. 1233-3 al.1*

Des emplois peuvent être supprimés et d'autres créés.

*Soc., 1er juin 1983, n°81-40503*

Le recours à des prestataires extérieurs, pour exercer les fonctions occupées constitue une suppression de poste.

*Soc., 16 fév. 2022, n°20-20796*

La répartition des tâches de l'emploi supprimé sur d'autres emplois est admise.

*Soc., 2 juin 1993, n°90-44956*

L'introduction de nouvelles technologies correspond à une transformation de l'emploi.

*Soc., 2 juin 1993, n°90-4495*

La cause de la modification du contrat doit avoir été économique et la procédure spécifique de soumission au salarié faite.

*C. trav., art. L. 1222-6*

## La cause de la suppression d'emploi(s)

Le code relève, de manière non exclusive, plusieurs causes. La réorganisation de l'entreprise pour sauvegarde de sa compétitivité ou du secteur d'activité du groupe et la cessation d'activité ont été retenues par la jurisprudence, puis légalisées.

*C. trav., art. L. 1233-3 ; Soc., 5 avr. 1995, n°93-42690 ; Soc., 16 janv. 2001, n°98-44647*

Les causes citées par le code sont notamment les suivantes :

- Les difficultés économiques ;
- Les mutations technologiques ;
- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- La cessation d'activité.

Les trois premières causes s'apprécient au niveau de l'entreprise.

*Soc., 26 juin 2012, n°11-13736*

Si l'entreprise appartient à un groupe contrôlé par une entreprise dominante, l'appréciation se fait sur les entreprises du groupe situées sur le territoire national et appartenant au même secteur d'activité (caractérisé par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché, etc.).

*C. trav., art. L. 1233-3, al. 4 et 5*

## La cause justificative

### Les difficultés économiques

La notion de difficultés économiques a longtemps été définie par la jurisprudence. Depuis 2016, les difficultés économiques sont caractérisées par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique ou de tout autre élément justificatif apprécié par les juges du fond. La réunion de plusieurs indicateurs économiques n'est plus nécessaire pour caractériser les difficultés économiques.

*C. trav., art. L. 1233 al. 2*

Certains indicateurs économiques sont proposés : 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.

La période de référence à prendre en compte n'est pas précisée. Mais la baisse de chiffre d'affaires s'apprécie au cours de la période contemporaine à la notification de la rupture, soit la période précédant directement le licenciement.

*Soc., 1er juin 2022, n° 20-19957*

La baisse des commandes ou du chiffre d'affaires doit être comparée avec la même période de l'année précédente et est au moins égale à :

- Un trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 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 de 300 salariés et plus.

Les juges du fond apprécient souverainement la réalité des difficultés économiques dans l'entreprise. Ils ne sont pas tenus de se référer aux seuls indicateurs économiques légaux. Il leur revient d'apprécier l'évolution significative du ou des indicateurs économiques retenus.

## **La mutation technologique**

L'obligation générale d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi doit avoir été préalablement respectée.

*C. trav., art. L. 6321-1.*

Le juge apprécie son importance, son sérieux et son impact sur l'emploi.

*Soc., 17 mai 2006, n°04-43.022 ; Soc., 13 mai 2003, n°00-46766*

## **La cessation d'activité**

La cessation d'activités doit être totale et définitive et ne pas être due à une faute de l'employeur.

*Soc., 8 juil. 2009, n°08-41644*

## **La sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise**

La sauvegarde de la compétitivité peut être envisagée pour prévenir la survenance de difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et de leurs conséquences sur l'emploi.

*Soc., 11 janv. 2006, n°05-40977 (Pages jaunes)*

Il faut une menace sur la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe et la nécessité d'une réorganisation pour y faire face.

*Soc., 31 mai 2006, n°04-47376*

C'est le cas, par exemple :

- De l'apparition de nouveaux acteurs menaçants sur le marché ;  
*Soc., 2 fév. 2011, n°09-69520*
- De la faiblesse de développement et de commerce par rapport aux concurrents réduisant les marges ;  
*Soc., 20 juin 2007, n°06-40853*
- D'une dégradation continue du résultat d'exploitation et d'une diminution des commandes ;  
*Soc., 17 déc. 2008, n°07-41499*
- De la persistance de pertes d'exploitation dans l'entreprise et le groupe ;  
*Soc., 28 mai 2008, n°07-41064*
- De pertes d'exploitation et d'une dégradation des performances financières du secteur d'activité.  
*Soc., 28 janv. 2008, n°06-44131*

## L'obligation de reclassement

« L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution des leurs emplois ».

*Soc., 25 fév. 1992, n°89-41634 – sur l'arrêt Expovit et les dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail*

Le licenciement économique n'est possible qu'après que tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement sur des emplois disponibles soit impossible.

*Soc. 1<sup>er</sup> avr. 1993, n°89-43494, C. trav., art. L. 1233-4 al. 1*

Si, pour favoriser le reclassement, les partenaires sociaux ont constitué une commission paritaire territoriale de l'emploi, sa saisine est une formalité substantielle, si elle est obligatoire.

*Soc., 11 juil. 2016, n°15-12752 ; Soc., 23 oct. 2019, n° 18-15498 ; Soc. 8 sept. 2021, n°19-18959*

## La recherche d'un reclassement

### La tentative de reclassement

L'employeur doit tenter de reclasser le salarié en recherchant s'il existe d'autres postes disponibles dans l'entreprise.

*C. trav., art. L 1233-4*

C'est une obligation de moyens renforcés, existant même en cas de PSE. S'il n'y parvient pas, il pourra procéder au licenciement économique.

Il n'y a pas de reclassement externe à rechercher, sauf élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou si l'entreprise appartient à un groupe.

## **L'emploi de reclassement**

L'employeur doit rechercher un reclassement dans :

- Un emploi relevant même catégorie que celui occupé ;
- Ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ;
- Ou, s'il n'y en a pas, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, un emploi de catégorie inférieure.

L'emploi équivalent peut se comprendre comme celui comparable en termes de niveau de responsabilité, de missions, et de salaire, donc sans modification du contrat de travail.

## **Le périmètre de l'obligation**

La recherche s'opère dans l'entreprise et, si celle-ci appartient à un groupe contrôlé par une entreprise dominante, dans toutes les sociétés du groupe dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation rendent la permutation du personnel possible. Cette précision des juges a été transposée dans le code du travail.

*Soc., 5 avr. 1995, n°93-42690, C. trav., art. L 1233-4*

L'employeur doit interroger l'ensemble des sociétés du groupe sur l'existence de postes vacants ou créés en leur indiquant les caractéristiques des emplois occupés, le nom des salariés, leur classification et la nature de leur emploi, et, si elles ne répondent pas, les relancer. Une demande de liste de postes vacants, sans autres précisions est insuffisante. L'employeur n'est pas tenu d'assortir sa demande du profil personnalisé des salariés.

*Soc., 22 oct. 2014, n°13-20403 ; Soc., 13 janv. 2010, n°08-41446 ; Soc., 17 mars 2021, n°19-11114*

En cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, le juge forme sa conviction au vu de l'ensemble des éléments soumis par les parties. Faute d'éléments, le licenciement est injustifié.

*Soc., 31 mars 2021, n°19-17300*

## **La preuve**

L'employeur doit rapporter la preuve de sa recherche et de l'impossibilité de reclassement. Le manquement à l'obligation n'est pas la nullité de la procédure. Le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

*Soc., 17 juin 2009, n°07-44429 ; Soc., 19 nov. 2008, n°07-44416*

L'insuffisance des recherches ne peut être reprochée s'il est prouvé qu'il n'y a pas de postes disponibles.

*Soc., 2 juil. 2014, n°13-13876*

## Le reclassement éventuel

### Les offres de reclassement

Les offres de reclassement doivent être écrites et précises avec l'intitulé du poste, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation, le niveau de rémunération, la classification du poste, etc. Le montant de la rémunération prévue doit être indiqué. Les offres peuvent faire l'objet d'une réactualisation.

*C. trav., art. L. 1233-4 al. 5 et D. 1233-2-1 ; Soc., 15 juin 2022, n°21-10676*

L'employeur va choisir : il peut adresser les offres de manière personnalisée ou diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés. Un tableau récapitulatif, par département de l'entreprise, l'emploi occupé par les salariés à reclasser et le nombre de salariés concernés pour chacun est suffisamment personnalisée.

*C. trav., art. L. 1233-4, al. 3 ; Soc. 1er juil. 2020, n°18-24608*

Pour présenter sa candidature écrite, le salarié dispose d'un délai ne peut être inférieur à 15 jours (4 jours francs, en cas redressement ou liquidation judiciaire). Ce délai ainsi que les critères de départage entre salariés doivent avoir été mentionnés dans la liste diffusée.

L'acceptation du reclassement implique la conclusion d'un avenant au contrat de travail et en cas de changement d'employeur, il peut être conclu une convention tripartite portant novation du contrat de travail. En cas de refus et d'impossibilité de reclassement, le licenciement économique s'impose.

### La formation d'adaptation

L'employeur a l'obligation de proposer une formation pour adapter le salarié à l'emploi de reclassement, sans avoir cependant à lui dispenser une formation initiale ou qualifiante.

*Soc., 6 juil. 1999, n°96-45665 ; Soc., 2 juil. 2014, n°13-13876 ; Soc., 17 mai 2006, n°04-43022*

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le recours au licenciement économique, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, 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.