



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

licenciement économique

Question écrite n° 11559

Texte de la question

M. Florent Boudié alerte M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la définition des critères autorisant le licenciement pour motif économique. Le licenciement économique défini aux articles L. 1233-1 et suivants du code du travail, doit être justifié par un motif réel et sérieux, consécutif notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. En janvier 2006, la chambre sociale de la Cour de cassation a étendu la définition du motif économique en autorisant, dans son célèbre arrêt « Pages jaunes », le licenciement « préventif » pour motif économique, aux fins de « sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ». Ainsi, la réorganisation d'une entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. La réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi n'est pas nécessairement subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement. Bien que le critère de « sauvegarde de la compétitivité » d'une entreprise soit très large et imprécisément défini, cette extension prétorienne du motif économique du licenciement n'a, depuis lors, fait l'objet d'aucune remise en cause par le législateur. Aussi, il lui demande s'il est envisagé d'encadrer plus strictement la définition des critères autorisant les licenciements pour motif économique en substituant, par exemple, au critère de « sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise » celui, plus précis, de « sauvegarde de l'entreprise », qui suppose que les difficultés économiques de celle-ci soit une réalité, et non plus seulement une hypothèse.

Texte de la réponse

La définition actuelle du licenciement économique, complétée par la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière, vise à un équilibre entre la nécessaire protection des salariés dans un contexte de restructuration et le principe constitutionnel de liberté d'entreprendre. Constituent un motif économique les difficultés économiques, les mutations technologiques, la sauvegarde de la compétitivité et la cessation d'activité. En revanche, la Cour de cassation interdit les licenciements dont le seul but est de faire des économies alors que l'entreprise réalise des profits. S'agissant plus spécifiquement de la sauvegarde de la compétitivité, la Cour de cassation encadre très strictement le recours à ce motif de licenciement. Elle se montre particulièrement exigeante à l'égard de l'employeur qui doit démontrer sans équivoque (éléments chiffrés à l'appui) que la restructuration qu'il met en œuvre répond à des impératifs structurels et/ou conjoncturels objectivement établis, et non à une simple volonté d'accroître ses profits. Il ne s'agit donc pas pour l'employeur d'accroître simplement sa rentabilité (Soc. , 22 septembre 2011, n° 10-11548). Le contrôle est d'autant plus strict que la démonstration de la nécessité de la sauvegarde de la compétitivité doit s'effectuer non pas simplement au niveau de l'entreprise à laquelle appartient le salarié licencié, mais de la branche d'activité du groupe concerné. Dans le cadre de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, le gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier au niveau national interprofessionnel les conditions d'une meilleure sécurisation de l'emploi et notamment de réfléchir à l'amélioration des procédures de licenciements collectifs. Cette négociation a abouti à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social. Le

projet de loi qui en émane, présenté en Conseil des Ministres le 6 mars 2013 a fait l'objet de longs débats au Parlement et a été définitivement voté le 14 mai 2013. Il permettra par la négociation de trouver un nouvel équilibre renforçant la sécurisation des parcours professionnels des salariés et la capacité d'adaptation des entreprises. La loi transforme les procédures applicables au licenciement économique collectifs. Auparavant, l'employeur décidait unilatéralement des mesures sociales. Demain, ce sera soit un accord majoritaire signé avec les OS, soit une décision d'homologation par l'administration.

Données clés

Auteur : [M. Florent Boudié](#)

Circonscription : Gironde (10^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 11559

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [20 novembre 2012](#), page 6693

Réponse publiée au JO le : [4 juin 2013](#), page 5925