



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 31.

LES MOTIFS ÉCONOMIQUES



Fiche 31.

LES MOTIFS ÉCONOMIQUES

Les motifs économiques sont ceux fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

31.1. L'appréciation du motif économique

Le juge ne contrôle pas l'opportunité du motif économique car il considère qu'il s'agit d'une mesure prise par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction.¹

En revanche, l'employeur doit indiquer des faits précis dans la lettre de motivation permettant d'apprécier le sérieux et la réalité des mesures envisagées.

On distingue deux sortes de motifs économiques, à savoir les motifs liés à des difficultés économiques, et ceux liés à la volonté de restructurer l'entreprise afin d'en sauvegarder la compétitivité.

1) L'existence de difficultés économiques

Afin d'établir la réalité et le sérieux des difficultés économiques qui sont avancées pour justifier un licenciement, l'employeur est tenu de fournir des données chiffrées.

Les difficultés ne doivent pas résulter uniquement de prévisions, même si celles-ci se confirment ultérieurement après le licenciement.²

Il appartient au salarié licencié de démontrer le caractère fallacieux des chiffres et des documents avancés par l'employeur pour documenter la situation économique difficile.

2) L'existence d'une réorganisation de l'entreprise

Une réorganisation de l'entreprise peut justifier une suppression de poste sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise ne soit pas en cause.³

L'employeur est tenu d'établir que la restructuration invoquée à la base du licenciement a réellement eu lieu, et qu'elle a entraîné la suppression de poste du salarié licencié.

Il appartient au salarié licencié d'établir que son congédiement est sans lien avec la restructuration invoquée, et que ce motif n'est qu'un prétexte fallacieux pour se défaire de lui.

À noter, qu'en règle générale, l'employeur n'a pas l'obligation d'envisager un reclassement du salarié à un autre emploi comme alternative au licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

31.2. Les obligations particulières de l'employeur

1) L'information du Comité de conjoncture⁴

Tout employeur occupant plus de 15 salariés doit informer le Comité de conjoncture de tout licenciement pour motif économique au plus tard au moment de la notification du préavis de licenciement.

2) La priorité de réembauchage du salarié⁵

Le salarié a un droit de réembauchage prioritaire s'il formule une demande écrite.

Dans ce cas, l'employeur a :

- une obligation d'information du salarié licencié pendant une année à compter de son départ de l'entreprise de tout emploi devenu disponible dans sa qualification, et
- une obligation de réembaucher le salarié prioritaire sauf s'il établit l'incapacité du salarié prioritaire pour l'emploi disponible.

3) Un plan de maintien dans l'emploi⁶

Le Comité de conjoncture peut inviter à tout moment, et au plus tard lorsqu'il constate 5 licenciements économiques sur une période de 3 mois, ou 8 licenciements économiques sur une période de 6 mois les partenaires sociaux à entamer des discussions en vue de l'établissement d'un plan de maintien dans l'emploi.

4) Un plan social en cas de licenciement collectif⁷

Il y a licenciement collectif lorsque le nombre des licenciements envisagés par l'employeur est soit au moins égal à 7 salariés sur une même période de 30 jours, soit au moins égal à 15 salariés sur une même période de 90 jours.⁸

¹ « Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la

mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié. » (Cour d'Appel, 30 mars 2017, N°43303 du rôle).

² Cour d'Appel, 15 décembre 2011, N°35838 du rôle.

³ « Le terme de « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » n'est d'autre part pas non plus à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause. » (Cour d'Appel, 10 juillet 2014, N°40168 du rôle).

⁴ Article L.511-27.

⁵ Article L-125-9.

⁶ Articles L-513-1 et suivants.

⁷ Articles L.166-1 et suivants.

⁸ Pour atteindre le chiffre de 7 salariés, respectivement 15 salariés, il faut compter non seulement les licenciements, mais également les autres cessations du contrat de travail se fondant sur des motifs non liés à la personne du salarié et résultant de l'initiative de l'employeur. Sont pris compte les départs à la retraite ainsi que les départs négociés (Cour d'Appel, 27 avril 2006, N°30194 du rôle).