



explication

De nouvelles règles pour le licenciement économique

— Une partie de la loi travail est entrée en vigueur hier.

— Le gouvernement espère que la diminution de l'insécurité juridique des entreprises permettra de lever les freins à l'embauche en CDI.

Quelles sont les nouvelles règles en matière de licenciement économique ?

Jusqu'à présent, la loi prévoyait qu'un employeur ne pouvait recourir à un licenciement économique que si l'entreprise rencontrait des difficultés économiques ou devait s'adapter à des mutations technologiques. Les nouvelles dispositions de la loi travail entrées en vigueur hier intègrent deux nouveaux motifs : la cessation d'activité et la « *nécessité de se réorganiser en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise* ».

Cet aspect de la réforme « *ne change rien sur le fond, car ces deux dispositions sont déjà reconnues par les juges prudhomaux* », souligne Mehdi Chaal, spécialiste du droit social chez *Exco*, réseau d'expertise comptable et d'audit.

En revanche, la loi précédente ne donnait pas de définition précise des « *difficultés économiques* » qui pouvaient justifier un licenciement économique et les juges pouvaient donc les interpréter au cas par cas.

Désormais, leur marge d'appréciation est limitée. Le texte précise en effet quelles durées sont recevables pour considérer que l'entreprise est vraiment en difficulté : par exemple, pour les PME de moins de 11 salariés, il suffira d'enregistrer trois mois de baisse significative du chiffre d'affaires ou des commandes pour justifier un licenciement économique.

Quel impact en attendre ?

Le gouvernement souhaitait répondre à la crainte des entreprises, et surtout des PME, de ne pas pouvoir licencier en cas de retournement de conjoncture. Ou en tout cas d'être attaquées devant les prud'hommes et de devoir payer des indemnités si le juge ne trouvait pas justifié le licenciement économique. Réduire cette insécurité juridique permettrait donc, selon le gouvernement, de lever les freins à l'embauche en CDI, les CDD étant aujourd'hui le principal mode d'embauche.

Les licenciements économiques, qui sont très minoritaires aujourd'hui dans les motifs de fin de CDI, seront facilités. Mais Mehdi Chaal ne prévoit pas une forte augmentation – ce que craint, en revanche, le numéro un de Force ouvrière, Jean-Claude Mailly. « *C'est une machine lourde à mettre en œuvre, qui prévoit dans certains cas des reclas-*

sements et des priorités à l'embauche des personnes licenciées », souligne-t-il.

Reste que les salariés eux-mêmes peuvent trouver un intérêt au licenciement économique, dont le régime d'indemnisation est plus favorable que celui de la rupture conventionnelle, qui est, elle, de plus en plus utilisée.

Emmanuelle Réju