

Le licenciement pour motif économique après la Loi El Khomri			
	Avant	Après	Date d'entrée en vigueur
<p><b>Motif économique</b></p> <p><b>Une définition complétée</b></p>	<p><b>Article L. 1233-3 du Code du travail</b></p> <p>Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à des difficultés économiques ;</li> <li>• ou à des mutations technologiques.</li> </ul> <p>La jurisprudence avait ajouté deux motifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise,</li> <li>• la cessation d'activité de l'entreprise</li> </ul>	<p><b>Article L. 1233-3 modifié du Code du travail</b></p> <p>Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à des difficultés économiques ;</li> <li>• ou à des mutations technologiques</li> <li>• à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ;</li> <li>• à la cessation d'activité de l'entreprise</li> </ul>	<p><b>1<sup>er</sup> décembre 2016</b></p>
<p><b>Motif économique</b></p> <p><b>La notion de difficultés économiques précisée</b></p>		<p><b>Article L. 1233-3 modifié du Code du travail</b></p> <p><b>Les difficultés économiques sont</b> caractérisées soit par l'évolution significative d'<u>au moins un indicateur économique</u> tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent</p>	<p>1<sup>er</sup> décembre 2016</p>

		<p>brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. <u>Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;</li> <li>• 2 trimestres consécutifs pour une entreprise employant 11 salariés à 49 salariés ;</li> <li>• 3 trimestres consécutifs pour une entreprise employant 50 à 299 salariés ;</li> <li>• 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus</li> </ul>	
<p><b><u>Motif économique</u></b></p> <p><b>Cadre d'appréciation de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail</b></p>		<p><b><u>Article L. 1233-3 modifié du Code du travail</u></b></p> <p>La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise</p>	<p>1<sup>er</sup> décembre 2016</p>

<p><b>Motif économique</b></p> <p><b>Cadre d'appréciation des difficultés économiques</b></p>	<p><u>Précision jurisprudentielle</u></p> <p>Les difficultés économiques s'apprécient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• au niveau de l'entreprise si celle-ci n'appartient pas à un groupe,</li> <li>• au niveau du secteur d'activité du groupe lorsque l'entreprise appartient à un groupe.</li> </ul>		
<p><b>Obligation de revitalisation</b></p> <p><b>Prise en compte des actions déjà réalisées</b></p>	<p><b><u>Article L. 1233-85 du Code du travail</u></b></p> <p><u>Contenu de la convention conclue entre l'entreprise et l'administration déterminé au regard des actions de même nature éventuellement mise en œuvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• par anticipation dans le cadre d'un accord de GPEC ;</li> <li>• ou dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.</li> </ul>	<p><b><u>Article L. 1233-85 modifié du Code du travail</u></b></p> <p><u>Contenu de la convention conclue entre l'entreprise et l'administration déterminé au regard des actions de même nature éventuellement mise en œuvre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• par anticipation dans le cadre d'un accord de GPEC ;</li> <li>• ou dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;</li> <li>• <b><u>ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise (contenu et modalités d'adoption prévus par décret).</u></b></li> </ul> <p>(A priori, selon le projet de décret, ne seraient prises en compte que les actions mises en œuvre au cours des deux années précédant la décision d'assujettissement à la revitalisation, et sur le ou les bassins d'emploi affectés par le licenciement économique).</p>	<p>Dès l'entrée en vigueur du décret d'application prévu au mois d'octobre 2016</p>

<p><b><u>Obligation de revitalisation</u></b></p> <p><b>Convention cadre nationale de revitalisation</b></p>		<p><b><u>Article L. 1233-90-1 du Code du travail</u></b></p> <p>Lorsque les suppressions d'emploi concernent 3 départements au moins, une convention cadre nationale de revitalisation devra être conclue entre l'employeur et le ministre chargé de l'emploi. La convention devra :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• tenir compte de l'ensemble des emplois supprimés ;</li><li>• être signée dans les 6 mois suivant la notification du projet de licenciement à l'administration ;</li><li>• être suivie, dans un délai de 4 mois courant à compter de la signature de la convention-cadre, des conventions locales reprenant le contenu de la convention-cadre.</li></ul>	<p>En vigueur depuis le 10 août 2016</p>
--	--	--	--