

6. Licenciement économique

Les principaux apports de la loi Travail en matière de licenciement économique sont les suivants :

- La **liste non-exhaustive des causes de licenciement** est complétée : la loi inscrit parmi ces causes la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité, transposant ainsi la jurisprudence existante de la Cour de cassation.
- La loi fixe les critères légaux non exhaustifs permettant de définir plus précisément les **difficultés économiques** pouvant justifier un licenciement.

Ces difficultés seront appréciées en fonction de l'**évolution significative d'au moins un des indicateurs économiques légaux** tels qu'une baisse de commande ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément permettant de justifier ces difficultés.

Pour caractériser les difficultés économiques, il suffira qu'au moins un des indicateurs ait évolué de manière significative sur une période donnée, appréciée en fonction des effectifs de l'entreprise.

- Le **licenciement économique avant transfert** d'entreprise (partiel ou total) est autorisé : la loi lève, sous certaines conditions, l'interdiction jurisprudentielle imposée au cédant de licencier avant transfert dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi prévoyant un transfert pour éviter la fermeture et favoriser une reprise de site.

Cette levée concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés, les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés et les entreprises de dimension communautaire ou appartenant à un groupe de dimension communautaire.

- La **liste des mesures pouvant figurer dans le plan de sauvegarde de l'emploi** est complétée : il peut ainsi désormais contenir des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou plusieurs établissements.

L'accord collectif déterminant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi peut en outre définir les conditions dans lesquelles les **modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise** peuvent être aménagées en cas de projet de transfert d'une ou plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois.

- Enfin, deux ajustements relativement mineurs s'agissant de la **revitalisation du bassin d'emploi** : la convention conclue entre l'entreprise et l'administration tiendra compte également des actions mises en œuvre par anticipation en faveur de l'emploi prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu avec l'Etat.

En outre, lorsque les suppressions d'emploi concernent au moins trois départements, une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise.