

SÉANCE 10 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Correction homologuée



Sujet de dissertation

« *Compétitivité et licenciement pour motif économique* » ?

Le monde actuel est très centré sur la mondialisation, la consommation rapide, les entreprises doivent être de plus en plus efficaces, se faire connaître, s'adapter constamment aux évolutions sociétares, juridiques. C'est un monde dans lequel les sociétés et entreprises doivent constamment travailler leur **compétitivité**, avoir

le maximum de rendements avec le moins de salariés possible à rémunérer, avoir le maximum de contacts, clients... Les employeurs ont appris à faire développer au maximum leur entreprise et leur compétitivité, néanmoins, le droit du travail a dû intervenir pour protéger le salarié qui était dans une réelle insécurité. Il n'aurait pas été normal de laisser un employeur licencier un salarié pour un motif de compétitivité. Le législateur a donc encadré ce type de situation dans l'article L. 1233-3 du Code du travail et suivants.

Le licenciement peut se définir comme la mesure par laquelle, agissant d'une manière unilatérale, un employeur met fin au contrat de travail qui le lie à un salarié¹.

De même un tel **licenciement** peut être réalisé **pour un motif économique**, dès lors il sera effectué par l'employeur pour des raisons qui ne sont pas liées au salarié lui-même².

La compétitivité se définit quant à elle comme l'aptitude à affronter la concurrence, en droit du travail la compétitivité d'une entreprise se définit comme sa capacité à maintenir ou à accroître ses parts de marchés tant sur le marché domestique que sur le marché extérieur³. Une telle notion reste dépendante des coûts et particulièrement des coûts du travail ou des charges sociales, elle peut également s'étendre au niveau d'une branche ou même d'un pays.

La notion de licenciement pour motif économique apparaît pour la première fois dans une jurisprudence du Conseil d'Etat qui considère concernant l'ordonnance du 24 mai 1945 relative au contrôle de l'emploi, que l'obligation d'une autorisation administrative préalable à un licenciement ne s'applique qu'aux licenciements pour motif économique. Par la suite, la loi du 18 juin 1966 a rendu obligatoire l'avis du comité d'entreprise en cas de projet de licenciement économique.

Puis un accord national interprofessionnel en 1969 prévoit en matière de licenciement pour motif économique un délai minimal entre la saisine du comité d'entreprise et la décision de licencier.

Un accord national interprofessionnel du 14 octobre 1974 est venu protéger les salariés licenciés pour motif économique en créant l'allocation spéciale d'attente garantissant pendant un an le versement de 90% du salaire brut.

Puis le régime du licenciement pour motif économique a été transformé à partir des années 1980 : par exemple, le régime d'indemnisation du chômage est devenu le même que le licenciement ait été fait pour un motif personnel ou économique.

¹ Définition de : www.dictionnaire-juridique.com

² Définition de : www.service-public.fr

³ Définition de : www.economie.gouv.fr

Le régime du licenciement pour motif économique a été complété par une loi du 2 août 1989 qui développe un « plan social » qui consiste en des mesures d'accompagnement soit en aidant à la reconversion, recherche d'emploi/ formation ou à rester dans l'entreprise malgré les difficultés économique qu'elle subit. Une loi du 2 août 1989 va habiliter l'inspection du travail à constater la carence d'un plan social.

La loi de modernisation du 17 janvier 2002 a institué un congé de reclassement et un plan de sauvegarde de l'emploi qui se substitue au plan social.

L'intérêt du sujet est qu'avec ce licenciement l'employeur se retrouve face à une impasse, il doit choisir entre le fait de pouvoir développer au maximum son entreprise en mettant en place une compétitivité mais il doit en même temps respecter les lois qui freinent, dans certaines hypothèses cette compétitivité. Il y a donc une discordance entre la liberté d'entreprendre, de développement et le respect des lois qui exige par exemple un motif réel et sérieux lors d'un licenciement. A l'encontre de la volonté de l'employeur, la baisse des effectifs afin d'augmenter au maximum la compétitivité de l'entreprise n'est pas considéré comme un motif réel et sérieux. La loi protège le salarié, c'est un choix au final qui a dû être fait être les besoins du salarié et les besoins de l'entreprise.

Dès lors, **une problématique se pose** : Est-il possible pour l'employeur de procéder à des licenciements pour motifs économiques fondés sur la compétitivité de l'entreprise ?

L'idée générale du sujet est que l'entreprise a des objectifs financiers qui se heurtent au droit du travail qui protège le salarié, l'employeur a des règles à respecter notamment pour le licenciement pour cause économique en l'espèce. S'il ne respecte pas le droit du travail il risque des poursuites en prud'hommes, le contrôle du juge est néanmoins limité car il ne peut pas s'immiscer dans les choix de gestion de l'employeur qui cherche à préserver et/ou accroître sa compétitivité. Le juge est compétent pour apprécier la réalité du motif mais il ne pourra pas donner son avis sur la décision finale que l'employeur a prise face aux différents choix qui se présentaient à lui.

L'entreprise peut donc licencier pour motif économique un salarié mais elle doit se fonder sur un motif réel et sérieux, mais il est possible de constater que la compétitivité est une notion qui revient parfois (I), cela est constaté par le juge qui vient effectuer un contrôle de ce licenciement, ce contrôle est néanmoins volontairement limité par ce dernier (II).

I- La compétitivité notion inhérente au licenciement pour motif économiques

La sauvegarde de la compétitivité trouve sa consécration au sein des motifs économiques historiques (A) et dans la construction jurisprudentielle de cette notion (B).

A) La consécration de la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise au sein des motifs économiques historiques

Afin de **préserver la compétitivité** de l'entreprise et lui permettre de faire face au marché concurrentiel, la notion de compétitivité a progressivement été consacrée au sein des motifs économiques. Cette notion vise le licenciement de salariés dans un contexte où l'entreprise ne fait pas forcément face à des difficultés économiques ce qui pourrait éveiller des critiques quant à la justification de ces licenciements, mais conforte toutefois le principe de la liberté d'entreprendre et permet justement d'éviter que l'entreprise n'entre en difficulté économique.

Ce besoin a été identifié et accordé une première fois dans l'arrêt **Thomson Vidéocolor** du 5 avril 1995 dans lequel une société a procédé à un licenciement collectif suite à la fermeture d'un établissement afin de « *maintenir sa production et demeurer concurrentielle* ». Mais il a fallu attendre la loi « **El Khomri** » du 8 août 2016 pour que cette notion soit véritablement consacrée dans le code du travail.

En effet jusque-là dans sa version antérieure du 27 juin 2008, l'article L1233-3 du code du travail relatif aux motifs économiques disposait que « *constitue un licenciement pour motif économique (...) consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ». Ainsi il ne faisait pas expressément référence à la notion de compétitivité sans toutefois dresser des motifs limitatifs grâce à l'usage de l'adverbe « *notamment* ». Le licenciement pouvait être alors opéré pour préserver la compétitivité d'une entreprise.

Étant donné que cette notion était employée et rendue effective par la jurisprudence grâce à l'arrêt **Vidéocolor**, la nécessité de sa consécration dans le code du travail peut être remise en cause. Par exemple, dans son ouvrage « Controverse : faut-il (encore) réformer le droit du travail ? » l'auteur Franck Morel évoque le doute de l'utilité des nombreuses réformes opérées en droit du travail qui « *ont plutôt le plus souvent concrétisé des changements en approfondissant les évolutions précédentes* » et donc n'ont pas en elles même opéré de réel revirement.

Pour autant, cette absence de consécration légale expresse laisse une certaine incertitude entraînant alors une insécurité juridique. Aussi, comme cette notion de compétitivité permet de véritablement préserver l'entreprise en amont, il paraît important tant pour la protection des entreprises, que pour l'économie, mais aussi

pour les salariés. En effet, si une entreprise fait faillite parce qu'elle n'a pas protégé sa compétitivité, entraînant alors des difficultés économiques, beaucoup plus de salariés devront être licenciés.

Dans son ouvrage de 2004 nommé « la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise », l'avocat Bernard Boubli fait déjà référence à cette absence de consécration et paraît favorable à « *l'avant-projet de loi sur les mutations économiques* » qui « *proposait une nouvelle rédaction de l'article L. 321-1 al. 1° du code du travail* » dans laquelle la sauvegarde de la compétitivité figurait, ce qui témoigne de ce besoin historique de codifier cette notion.

De ce fait, la consécration de la compétitivité au sein du code du travail permet d'officialiser son emploi et de renforcer la sécurité juridique, même si elle a pu être utilisée auparavant dans la jurisprudence.

B) La notion de sauvegarde de la compétitivité : le fruit de la jurisprudence

La notion de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise dans le secteur d'activité est une **construction jurisprudentielle** qui permet la réorganisation de l'entreprise comme motif économique légitime de licenciement que lorsqu'elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Son admission véritablement élargie le champ des motifs économiques permettant à l'employeur de prévenir des difficultés à venir. La réorganisation qui servira à réduire les coûts de l'entreprise, en supprimant des postes, modifiant le contrat de travail, ou à délocaliser une partie de l'activité pour maintenir la compétitivité de l'entreprise qui se dit menacer. Pour qu'elle soit considérée comme susceptible de justifier un licenciement économique, la réorganisation doit donc présenter certains caractères.

D'abord, la jurisprudence évoquait la notion **d'intérêt de l'entreprise**, ancêtre de la notion de sauvegarde de compétitivité. Avec l'arrêt du 2 avril 1991, la Chambre sociale de la Cour de cassation considérait que la réorganisation de l'entreprise ne pouvait être une cause du licenciement pour motif économique seulement si elle était faite dans l'intérêt de l'entreprise et non dans l'intérêt de l'employeur. Mais la notion d'intérêt de l'entreprise est difficile à cerner ce qui conduit les juges à délaissé cette notion.

Ensuite, depuis l'arrêt **Thomson Tube Vidécolor** du 5 avril 1995, vient s'ajouter aux causes justificatives de licenciement pour motif économique la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. Ce motif permet à l'employeur d'anticiper une détérioration de la situation économique, même si, le jour du licenciement pour motif économique, il n'existe pas encore de difficultés économiques. En effet, c'est l'arrêt **Page Jaunes** du 11 janvier 2006 qui vient énoncer que la menace peut être future dans la mesure où elle est suffisamment prévisible et sérieuse. Le juge accepte que l'employeur anticipe les difficultés à venir afin qu'il puisse se réorganiser plus tôt et ainsi réduire le mal en sauvant davantage d'emplois et sauvegarder sa compétitivité dans le secteur d'activité.

Ainsi, l'employeur est tenu de justifier la décision prise devant les représentants du personnel et le cas échéant s'il est saisi, devant le juge. Depuis l'arrêt Vidéocolor c'est à l'employeur de démontrer que la compétitivité de l'entreprise est en danger, il ne peut se contenter d'invoquer une réorganisation de l'entreprise pour justifier un licenciement, cette réorganisation qui doit être pour la sauvegarde de la compétitivité. La Chambre sociale de la Cour de cassation le 10 juillet 2019 vient dire qu'une simple réorganisation n'est pas suffisante. La menace de concurrents par exemple est donc essentielle et peut être une preuve de la nécessité au recours à la réorganisation pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. La preuve de l'employeur s'effectue notamment par un lien de causalité entre la menace réelle ou prévisible et la réorganisation invoquée. L'employeur devra donc par des éléments objectifs prouver l'existence d'une véritable menace pour son entreprise. Ainsi la seule volonté d'augmenter les profits et de remettre en cause une situation acquise trop favorable aux salariés ne justifie pas les licenciements, comme le dit la Chambre sociale du 30 septembre 1997, pas plus que le souci de rentabilité, évoquer par la chambre sociale du 5 mars 2014.

Alors lorsque le **licenciement est justifié** par la **nécessité de sauvegarder la compétitivité**, l'employeur devra prouver que la menace sur la compétitivité rend nécessaire une réorganisation et que cette dernière n'est pas seulement destinée à améliorer les performances économiques de l'entreprise. L'arrêt de la Chambre sociale du 21 novembre 2006 montre que sont des éléments tels que l'évolution du marché des produits en cause, la baisse des prix de ceux-ci, l'augmentation des matières, l'impossibilité d'investir pour concurrencer qui constitue des éléments objectifs d'atteinte potentielle de la compétitivité.

La **notion de compétitivité** implique que les juges du fond devront donc mener en droit du travail, une véritable enquête digne des services de la concurrence pour analyser et vérifier si la réorganisation de l'entreprise était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, ce qui implique qu'elle soit atteinte ou simplement menacer de manière certaine. C'est une véritable analyse économique qui sera faite au service de la bonne application juridique des règles du droit du travail. L'arrêt du 18 septembre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, est un parfait exemple du refus des juges de qualifier de réorganisation au motif de la sauvegarde de la compétitivité la délocalisation de la production d'une entreprise à Israël en raison « *d'incitation financière et fiscale attractive* ».

La **preuve de la menace certaine**, futur, et inéluctable est particulièrement difficile à rapporter et notamment les employeurs se demandent comment produire des prévisions sérieuses de difficultés économiques à venir. C'est le cas pour la crise de santé mondiale du covid qui n'était pas prévisible, mais qui a pu menacer l'économie de nombreuses entreprises. Dans le contexte politique de la guerre en Ukraine et des sanctions

européenne contre la Russie qui impacte l'économie mondiale, il se pourrait probablement que la compétitivité des entreprises soit menacée, sous réserve qu'elle arrive à le prouver, ces dernières qui ne pouvaient pas prévoir en amont de telles tensions politiques. L'employeur devra effectuer une argumentation bien étayée au regard des circonstances de fait.

Dès lors les situations nécessitant la sauvegarde de la compétitivité ne sont pas très fréquentes, ce qui dans le contexte d'inflation actuelle dû aux nombreuses crises pourrait bien évoluer. Le rôle du juge est donc très important dans l'appréciation de ce motif, ce dernier qui pourtant se limite dans son pouvoir d'appréciation à la simple mise en lumière de la nécessité de sauvegarde de la compétitivité.

II- Le refus du juge de s'immiscer dans le choix de gestion de l'employeur dans le but de préserver sa compétitivité

Le juge se trouvant dans une situation délicate refuse de s'atteler à un jugement du choix de gestion de l'employeur voulant préserver sa compétitivité et cela de manière catégorique se manifestant par un refus jurisprudentiel constant (A), malgré les nécessaires risques que les licenciements économiques font peser (B).

A) Un refus jurisprudentiel constant du contrôle du juge dans le choix de gestion de l'employeur

Les juges de la Cour de cassation limitent leur contrôle en ce qu'ils se refusent de contrôler les choix de gestion de l'employeur voulant préserver sa compétitivité. Ils sont ces garde-fous, qui n'ont pas de pouvoirs sur les choix de l'employeur ce que confirme une longue lignée jurisprudentielle.

Un employeur pour préserver sa compétitivité face à la concurrence, peut licencier pour motif économique s'il dispose d'un motif sérieux. Ce qui fait face, duel, au droit de chacun d'avoir un emploi que dispose la **Constitution de 1946** « *chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* », réaffirmé par la Constitution de 1958. Pour autant il convient de nuancer ce droit, et le paradoxe soulevé en ce que ce droit accordé aux salariés n'est pas soumis à une obligation de résultat mais bien et seulement de moyen. Ce qui n'en fait pas une base pour revendiquer une quelconque préservation de son emploi. Face à cette articulation les juges ont dû se positionner.

Dans l'arrêt **SAT** du 8 décembre 2000 le principe est posé, il en résulte qu'en matière de sauvegarde de compétitivité la Cour de cassation se contente d'interpréter le caractère sérieux du motif économique de licenciement en limitant son contrôle à ce point précis de motif économique et refuse *de facto* d'intégrer la prise en considération de l'emploi entre plusieurs projets possibles, soit depuis cet arrêt elle refuse de contrôler les

choix de gestion de l'employeur. En effet comme le précise à ce sujet l'enseignant chercheur Serge Frossard « la Cour régulatrice invite donc à ne pas confondre ce qui doit faire l'objet de l'analyse du juge, le motif économique de licenciement, et ce qui, en amont, est à l'origine de ce motif. Ce n'est que dans des hypothèses exceptionnelles, où la volonté et la mauvaise foi de l'employeur ont un rôle dans l'apparition du motif économique, que le juge pourra tenir compte de ces circonstances ». Cette analyse appuie la portée de l'arrêt en posant une limite aux juges. Malgré qu'en l'espèce il ait supprimé le maximum d'emploi possible suite à une cessation d'activité la Cour de cassation retient qu'il n'appartient pas aux juges du fond de contrôler la gestion et l'impact, puisque les motifs sont établis, donc le rôle du juge est limité au contrôle de motif et de procédure de licenciement ce qui peut sembler exhaustif et insuffisant.

Cette **position sera maintenue**, et en ce sens sera tout de même bénéfique à la tant recherchée et convoitée sécurité juridique par une confirmation du Conseil Constitutionnel dans sa décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 qui précise qu'il ne peut être interdit à l'entreprise « *d'anticiper des difficultés économiques à venir et de prendre des mesures de nature à éviter des licenciements ultérieurs plus importants* ». Ces diverses précisions, doctrinales, décisionnelles, se reflètent par une jurisprudence constante en la matière comme le démontre notamment les arrêts du 14 septembre 2010, du 4 mai 2017, ou encore de la Cour d'Appel de Paris du 24 février 2021 qui porte précision dans le sens de cet arrêt de principe en maintenant donc une certaine constance vient retenir expressément « *cependant, c'est la cessation de l'activité de la société qui est énoncée dans la lettre comme cause du licenciement, ce qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement économique distincte énoncée à l'article L. 1233-3 du code du travail* » pour lesquelles les juges n'ont pas contrôlé le choix de gestion de l'employeur.

Cette constance se manifeste expressément et également par des décisions quasiment identiques au principe posé en 2000, telles la décision n° 04-47.376 de la chambre sociale de la Cour de cassation rendue le 31 mai 2006, ou encore du 14 décembre 2005 par la chambre sociale au numéro de pourvoi n° 03-44.380 où est retenu que les juges du fond n'exercent pas un contrôle sur les choix de gestion de l'employeur. Ces décisions se sont multipliées pour ne citer que celle rendue le 8 juillet 2009 au pourvoi n° 08-40.046 retenant « *alors que si les juges du fond doivent vérifier si la réorganisation invoquée à l'appui d'un licenciement est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, ils ne peuvent pas porter une appréciation sur les choix opérés par l'employeur dans sa mise en œuvre ; qu'en l'espèce pourtant, la Cour d'appel a affirmé qu'il lui appartenait de vérifier la pertinence des mesures prises au regard des objectifs économiques poursuivis (...) la Cour d'Appel a violé l'article L.321-1 du Code du travail, devenu les articles L.1233-1 à L.1233-3 du même Code* », enfin celle du 24 mai 2018 aux pourvois n°16-18.307 et suivant à titre d'appui de cette illustration. Ce sont divers arrêts retenant un contrôle du juge aux seuls motifs économiques et non aux choix opérés par ce dernier.

Cependant un directeur des ressources humaines Pierre-Emmanuel Leclercq et Francine Blanche secrétaire de la CGT constatent « *qu'il existe un écart entre la notion de compétitivité employée par les juges et la réalité économique de l'entreprise* », et que la « *sauvegarde de la compétitivité est très subjective* », ainsi comme le dit si bien ce premier « *à partir de quel niveau considère-t-on qu'il s'agit de simple gestion ou d'une soif cupide de bénéfice ?* ». *De facto* il se déduit de ces propos que ce contrôle est particulièrement ardu. Alors que l'employeur est libre en « *bon père de famille* » de ces choix, le juge doit comme un quelconque tiers en contrôler uniquement les motifs, c'est-à-dire qu'il ne peut prendre la place de l'employeur seul décisionnaire, cette attribution semble illogique par sa disproportion.

Il est clair qu'une **liberté trop grande** est **laissée à l'employeur** face au droit concurrent du droit à l'emploi. Ce dernier semble de plus en plus favorisé au détriment des salariés par le duo de la jurisprudence SAT et du barème Macron alors qu'existe un duel de droit, celui d'entreprendre et celui de l'emploi ce qui laisse inévitablement présager d'innombrables risques suite aux licenciements

B) Le risque des licenciement d'économie ou boursier

Depuis de nombreuses années la **notion de licenciement d'économie ou boursier** tend à se généraliser et démontre une certaine opposition entre le social et l'économie de l'entreprise.

Selon les professeurs G. Capelle-Blancard et N. Couderc, le licenciement boursier peut se définir comme une « *réduction d'effectif subordonnée à une logique boursière ou financière, indépendante de toute nécessité économique ou industrielle* ⁴ ». De tels licenciements s'inscrivent alors dans une volonté d'accroissement de satisfaction et de rémunération des actionnaires, quand bien même ils sont effectués dans une entreprise qualifiée de prospère. Toutefois, même si la Cour de cassation considère qu'elle ne peut s'immiscer dans les choix de gestion de l'entreprise tant, pour des raisons pratiques que philosophiques, il existe tout de même de **nombreux garde-fous**. En effet le juge reste compétent pour apprécier les contentieux individuels relatifs la réalité du motif économique du licenciement. De même le Conseil social économique est consulté pour tout licenciement pour motif économique qui implique une réorganisation de sorte à ce que les représentants du personnel veillent à la bonne utilisation du motif économique précité. In fine, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) contrôlera la régularité de la procédure de licenciement, puisqu'en effet depuis 1987 la loi française exige pour certaines entreprises de plus de 50 salariés

⁴ Licenciement boursiers cher Michelin et Danone : beaucoup de bruit pour rien ?

d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimums sur une période de moins de 30 jours, qui sera donc par la suite soumis puis validé par la DREETS.

Toutefois, **ces limites restent trop faibles** et ne parviennent donc pas à pallier tous les licenciements d'économie. En effet, le professeur de droit Pascal Lokiec précise que de tel licenciement boursier demeure avantageux pour les entreprises, « *qui licencient pour réduire leurs couts mais également pour augmenter le cours de l'action (« licencier pour gagner plus » et donc ainsi améliorer leur position en bourse* ». ⁵Le terme de « licenciement boursier » fut pour la première fois utilisée en 2001, lors de l'affaire emblématique de **Lu-Danone**, à l'occasion de la suppression d'un grand nombre d'emplois justifiés par une nécessité d'augmenter la rentabilité du groupe jusqu'à 12%, alors même que ce dernier affichait d'excellents résultats. De même, **l'affaire Michelin** en 1999 a développé une idée selon laquelle « *les licenciements boursiers seraient profitables à la rentabilité de l'entreprise rendant alors la violation de l'article L.1233-3 du code du travail économiquement pertinente* ⁶ ». En effet, le groupe Michelin a annoncé la suppression de 7 500 emplois alors même que ses bénéfices semestriels étaient en hausse de 20%. De plus, le géant de l'industrie pharmaceutique SANOFI a profité de la pandémie mondiale pour annoncer en 2020 la suppression de 1700 poste alors même que les ventes de Dolipranes ont explosé avec la crise sanitaire. Dans ces divers cas évoqués les licenciements répondaient à une logique d'actionnariat et donc à une logique de sauvegarde de la compétitivité au détriment de l'effectif de l'entreprise.

En outre, le professeur de droit Jean PELISSIER affirme que « *la nécessité de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ne doit pas laisser une totale liberté d'action au chef d'entreprise* » ⁷ Ainsi, dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise le juge se devra d'avoir un contrôle sur les choix de gestions fait par l'employeur. En effet, si le licenciement de 40 salariés suffit, pourquoi l'employeur pourrait-il se permettre d'en licencier plus 60 ? Pourrions donc nous considérer dans ce cas précis, que ces 60 salariés seraient licenciés pour une cause réelle et sérieuse ? Dès lors, la jurisprudence SAT rendu par l'Assemblée plénière le 8 décembre 2000 ne serait-elle pas dépassée ? Cette jurisprudence demeure-t-elle cohérente à une époque de surconsommation, de mondialisation et au vu des évolutions de ces dernières années, dans un monde où la compétitivité est omniprésente ? S'il suffit de démontrer une nécessité de réorganisation de l'entreprise et de sauvegarder la compétitivité cela ne pourrait-il pas entraîner des situations de concurrence accrue où chaque acteur chercherait à devenir le plus compétitif sans aucun contrôle.

De même, de tels licenciements d'économie peuvent-être reliés au barème Macron récemment adopté suite aux ordonnances de 2017. L'employeur pourrait donc se permettre de licencier bien plus de salarié et ce

⁵ Droit social – Les licenciements boursiers – Pascal Lokiec – Droit social 2011.1229

⁶ Droit social – Les licenciements boursiers – Pascal Lokiec – Droit social 2011.1229

⁷ Recueil Dalloz

de manière prévisible puisqu'un tel barème permet d'envisager les futures sommes maximums à octroyer aux salariés licenciés.

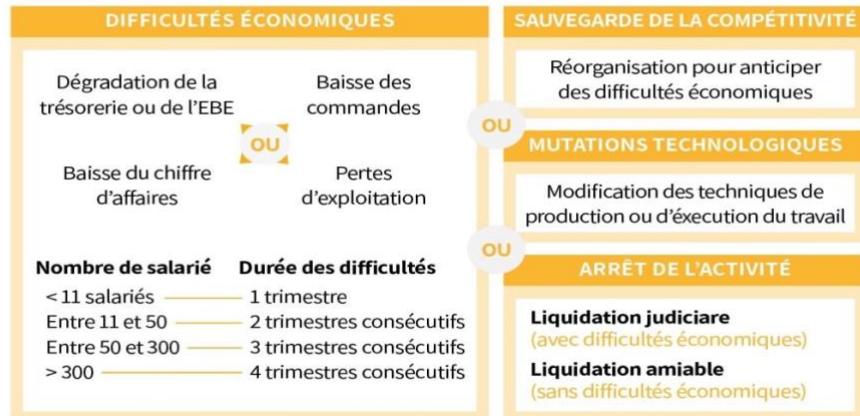
In fine, l'association de la **jurisprudence SAT** et du **barème Macron** demeure un élément favorable à l'employeur. Compte tenu d'une telle particularité, un contrôle d'opportunité des diverses décisions patronales aurait tout de même été la bienvenue. Dès lors, une telle prolifération de ces licenciements boursiers serait révélatrice pour certaines entreprises d'une maîtrise de leur marge et de leur compétitivité au détriment de certains salariés licenciés volontairement.

Quelques références schématisé au sujet :



LE MOTIF ÉCONOMIQUE DE LICENCIEMENT

1 MOTIF ÉCONOMIQUE



2 EFFETS SUR L'EMPLOI



3 IMPOSSIBILITÉ DE RECLASSEMENT



4 APPLICATION DES CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

- Âge
- Charges de famille
- Qualité professionnelles (ex = assiduité pendant le confinement)
- Handicap
- Ancienneté