



Philippe EIGENHEER
Associé, DGE Avocats
www.dgepartners.com

La notion de licenciement "pour raisons économiques" ne doit pas être interprétée de manière trop restrictive.

Admettre le contraire reviendrait à paralyser le droit de résiliation de l'employeur - liberté contractuelle - ce qui ne serait pas admissible.

En période de morosité économique, il est fréquent que les entreprises licencient « pour raisons économiques ». Ce type de congé peut-il être considéré comme abusif, dans la mesure où il intervient, par exemple, suite au refus de l'employé d'accepter une modification de son contrat de travail, par exemple une diminution de son salaire ?

Philippe EIGENHEER : Juridiquement, on parle de congé-modification. Selon la jurisprudence, un congé donné pour le motif que le travailleur n'accepte pas une modification du contrat doit être considéré comme abusif, si la résiliation est utilisée comme un moyen de pression sans que la modification demandée ne soit sérieusement justifiée, notamment par un changement dans la situation du marché ou dans la gestion de l'entreprise. Par exemple, lorsque l'employeur insiste auprès de

l'employé afin que ce dernier réduise son temps de travail, mais qu'il se heurte à un refus et qu'il est démontré que le licenciement intervenu suite audit refus était justifié par des motifs sérieux, à savoir l'impossibilité pour l'entreprise de continuer à payer les salaires convenus en raison de sa situation financière difficile, causée par un recul des commandes, le congé n'est pas abusif.

On comprend de votre réponse précédente que la notion de licenciement "pour raisons économiques" est sujette à interprétation. Existe-t-il toutefois un cadre légal qui définit les limites et contours de cette notion ?

Philippe EIGENHEER : Pas vraiment. A défaut d'indices qui permettraient de donner un sens particulier à la notion de "raisons économiques", il convient, juridiquement, d'interpréter ces termes



selon la théorie de la confiance, c'est-à-dire en tenant compte du sens ordinaire des mots et de l'ensemble des circonstances propres au cas d'espèce.

Concrètement, s'agissant de l'exemple que vous avez donné à la question précédente ?

Philippe EIGENHEER : Dans cet exemple, l'employé a été licencié suite à son refus d'accepter une réduction de son temps de travail dans un contexte économique défavorable, démontré, de l'entreprise (justes motifs). Le congé n'est pas lié à une mauvaise qualité ou à un comportement blâmable dans l'entreprise. En vertu de la liberté contractuelle, l'employé a le droit de refuser une

réduction de salaire, l'employeur pouvant, en cas de nécessité économique, donner le congé en respectant les dispositions contractuelles. En définitive, il convient de s'interroger sur les motifs qui conduisent l'employeur à licencier l'employé, alors que celui-ci exerçait son droit de ne pas accepter une diminution de son salaire. Dès lors que dans cet exemple, il est démontré que l'entreprise se trouvait dans une situation financière difficile, le congé "pour raisons économiques" ne saurait, on l'a vu, être considéré comme abusif. En effet, considérer, en pareilles circonstances et en application de la théorie de la confiance, que le congé a été donné pour des "raisons économiques" est conforme au sens des mots et à ce que l'employé doit comprendre de bonne foi.

En tout état de cause, dans le cadre d'un licenciement "pour raisons économiques", l'employeur doit-il démontrer une situation financière particulièrement grave et/ou des éléments factuels "obligatoires", par exemple un licenciement collectif ou une restructuration profonde ?

Philippe EIGENHEER : Une nouvelle fois, la situation doit être examinée au cas par cas. Par exemple, la situation d'un employé d'une PME ne sera certainement pas appréciée de la même manière que celle d'un travailleur de multinationale, etc. Par contre, il est constant que l'employeur devra démontrer sa situation économique difficile, qui motive le licenciement "pour raisons écono-

miques". Enfin et pour répondre à votre question de manière précise, l'existence d'éléments factuels tels qu'un licenciement collectif ou une restructuration profonde ne saurait être "impérative" ou "obligatoire" pour fonder un licenciement "pour raisons économiques". En effet, la notion de licenciement "pour raisons économiques" ne doit pas être interprétée de manière trop restrictive.

Admettre le contraire reviendrait à paralyser le droit de résiliation de l'employeur - liberté contractuelle - ce qui ne serait pas admissible. ■

*Interview réalisée par Thierry Dime,
Journaliste*

