

## Etude Avosial – Microeconomix

### Le taux d'échec des entreprises dans le contentieux du licenciement économique : les groupes souffrent-ils d'une « sur-condamnation » ?

L'étude menée vise à établir le taux d'échec des employeurs dans le domaine du contentieux des licenciements économiques, en identifiant les statistiques respectives des entreprises indépendantes et des entreprises appartenant à un groupe.

Cette note présente la méthodologie de l'étude et ses premiers enseignements.

### Synthèse

- ✓ **Sur les 838 arrêts étudiés sur la période 2004-2013**, il apparaît que les contentieux relatifs au licenciement pour motif économique se soldent par une **victoire du salarié dans près de deux tiers des cas (65,3%)**.
- ✓ L'étude fait en outre apparaître une **sur-condamnation des entreprises appartenant à un groupe** : ces dernières subissent un taux de condamnation de 71,7 %, contre 57 % pour les entreprises indépendantes.
- ✓ Sur les deux griefs étudiés en particulier, **l'écart en défaveur des groupes** est de **12 points pour ce qui concerne le motif économique** (66% contre 53,9%) et de **21 points pour ce qui concerne l'obligation de reclassement** (66,3 % contre 45 %).

# 1 | Méthodologie utilisée pour la constitution de la base d'arrêts

## | Source des arrêts étudiés

La base a été constituée à partir des arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la période janvier 2004 – décembre 2013, issus du site Légifrance. Le lot d'arrêts à étudier a été constitué en utilisant les mots-clés licenciement ET motif économique.

A partir de ce lot de 2599 arrêts, ont été conservées les décisions faisant apparaître une décision sur l'un et/ou l'autre des deux objets de l'étude (motif économique ou reclassement interne), soit un total de 838 arrêts.

## | Traitement de l'information contenue dans les arrêts

L'étude a consisté à établir **trois taux** :

- ✓ Le taux de succès du grief visant **le motif économique**, entendu comme l'élément originel du motif<sup>1</sup> ;
- ✓ Le taux de succès du grief visant **le respect de l'obligation de reclassement interne** ;
- ✓ Le taux global résultant du **succès de l'un ou l'autre de ces deux moyens**.

Sont laissés de côté les griefs de nullité du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), les griefs visant la mauvaise exécution du PSE ou des engagements de reclassements externes<sup>2</sup>, le grief de violation des critères d'ordre, et les griefs périphériques au débat sur la cause réelle et sérieuse tels que violation de la procédure ou violation de la priorité de réembauche.

L'étude se concentre donc sur le motif économique en tant que tel, et sur l'obligation de reclassement interne.

La décision (débouté ou gain de cause) est retenue quel que soit le stade auquel elle est intervenue (première instance, appel ou cassation), et peu important que le sujet étudié soit discuté ou non devant la Cour de cassation. Il ne s'agit donc pas d'une étude sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, mais d'une étude sur la jurisprudence sociale, réalisée à partir des affaires examinées par la Cour de cassation.

Compte tenu de l'importance du concept de groupe dans le contentieux du licenciement économique, l'étude a cherché à distinguer le taux relatif aux entreprises indépendantes de celui des entreprises appartenant à un groupe. En

---

<sup>1</sup> L'élément originel s'entendant de l'un des quatre motifs actuellement admis en jurisprudence (cessation d'activité, difficultés économiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, mutations technologiques), par opposition à l'élément dit matériel (c'est-à-dire essentiellement la réalité de la suppression ou transformation d'emploi).

<sup>2</sup> A moins que ces derniers n'aient été considérés comme relevant de l'obligation de reclassement.

effet, il est soutenu que la jurisprudence rend la tâche particulièrement difficile aux entreprises appartenant à des groupes, que ce soit en raison du champ de l'obligation de reclassement ou du périmètre d'appréciation du motif économique. Il s'agit de vérifier si cette affirmation se retrouve dans les statistiques du contentieux.

L'appartenance au groupe a été retenue lorsqu'elle résultait de l'arrêt étudié ou des informations accessibles au public (site Internet de l'entreprise notamment). Les entreprises pour lesquelles l'appartenance ou non à un groupe n'a pas pu être établie ont été exclues du lot pour l'analyse propre à cette question (74 entreprises au total).

## 2 | Présentation des arrêts analysés

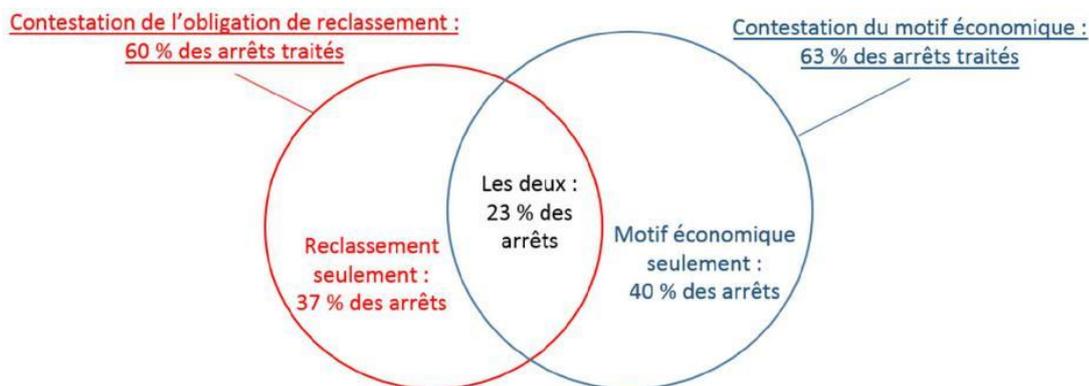
Le tableau ci-dessous présente le nombre d'arrêts examinés sur la période 2004-2013, ainsi que le nombre d'arrêts faisant état d'une contestation au titre de l'absence de motif économique ou de la violation de l'obligation de reclassement.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Non concernés par l'étude	112	168	202	150	125	226	198	217	167	196	1761
Concernés par l'étude	51	63	77	11	114	107	84	94	79	58	838
Total	163	231	279	261	239	333	282	311	246	254	2599

**2599 arrêts** ont donc été répertoriés et analysés. 838 de ces arrêts, soit 32 % du total, ont été retenus pour analyser plus en détail l'issue de la contestation du motif économique (et 764 pour l'analyse propre à la question du groupe).

Le graphique ci-dessous présente la répartition entre les motifs de contestation identifiés dans l'arrêt.

- **Les arrêts font état d'une contestation au titre de l'obligation de reclassement dans 60 % des cas, contre 63 % pour la contestation du motif économique, 23 % des arrêts présentant des motifs de contestations sur les deux fondements.**



Par ailleurs, 53 de ces 838 arrêts contestant le motif économique, soit 6 % du total des arrêts analysés, concernent une situation de procédure collective (redressement ou liquidation judiciaire). Ces arrêts sont conservés dans l'analyse, mais leur spécificité a été prise en compte au moment de l'analyse des taux de succès.

### 3 | Analyse des taux de succès des salariés toutes entreprises confondues

Les salariés peuvent avoir gain de cause sur l'un ou l'autre des griefs considérés, étant rappelé qu'il suffit que l'un des deux soit établi pour que le licenciement soit jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse. Ces deux points peuvent être analysés séparément, puis de manière combinée, pour estimer la proportion de cas dans lequel le salarié a gain de cause, quel que soit le moyen.

#### | Taux de succès au titre de l'absence de motif économique

Pour le taux relatif au motif économique, les licenciements réalisés dans le cadre d'une procédure collective ont été écartés puisque dans cette hypothèse, les contestations relatives au motif ne sont accueillies qu'en cas de fraude, point qui ne porte pas sur le motif économique en tant que tel. Cette neutralisation a été maintenue pour la constitution du taux de succès global.

Le tableau ci-dessous présente le taux de succès global des salariés au titre de l'absence de motif économique au licenciement, en dehors des cas de procédures collectives.

	Période 2004-2013
Nombre d'arrêts faisant apparaître une contestation du motif économique (hors procédures collectives)	519
Nombre d'arrêts dans lequel le salarié a gain de cause	320
Taux de succès du salarié	61,7 %

- **Le taux de succès des salariés est donc de près de 62 % au titre de l'absence de motif.**

#### | Taux de succès au titre de l'obligation de reclassement

L'analyse menée inclut les cas de procédures collectives, puisque contrairement au cas du motif économique, la question de l'obligation de reclassement est fréquemment débattue en pareil cas.

Le tableau ci-dessous présente le taux de succès global des salariés au titre de l'obligation de reclassement.

	Période 2004-2013
Nombre d'arrêts faisant apparaître une contestation au titre de l'obligation de reclassement	504
Nombre d'arrêts dans lequel le salarié a gain de cause	297
Taux de succès du salarié	58,9 %

- **Le taux de succès des salariés est donc de près de 59 % au titre de l'obligation de reclassement.**

## **Taux de succès des salariés quel que soit le moyen de contestation du licenciement économique**

Le tableau ci-dessous présente le taux de succès global des salariés, qui indique le pourcentage de cas dans lequel le salarié aura finalement gain de cause et dans lequel le motif économique de licenciement sera invalidé, pour l'un ou l'autre des motifs de contestation étudiés.

	Période 2004-2013
Nombre d'arrêts	838
Nombre d'arrêts dans lequel le salarié a gain de cause	554
Taux de succès du salarié	65,3 %

- **Ainsi, dans plus de 65 % des arrêts étudiés, le salarié a gain de cause.**

## **4 | Analyse des taux de succès en fonction de l'appartenance de l'entreprise concernée à un groupe**

Les trois tableaux ci-dessous présentent les résultats judiciaires selon que l'entreprise appartient ou non à un groupe, en examinant successivement :

- ✓ le succès ou non du salarié sur le motif économique
- ✓ le succès ou non du salarié sur le reclassement
- ✓ le succès ou non du salarié sur l'un des deux points

Les entreprises dont l'appartenance à un groupe n'a pas pu être déterminée, soit 74 cas sur 838 (8,3 % de l'échantillon), sont exclues de l'analyse à ce stade.

## Taux de succès sur le motif économique hors procédures collectives, par statut d'entreprise

Groupe	Indépendant	Total
66,0 %	53,9 %	61,7 %

- Les salariés ont gain de cause sur le motif économique dans 66 % des cas s'ils appartiennent à un groupe, contre 54 % lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe.

## Le salarié a gain de cause sur le reclassement, par statut d'entreprise

Groupe	Indépendant	Total
66,3 %	45 %	59,5 %

- Les salariés ont gain de cause sur le reclassement dans 66 % des cas s'ils appartiennent à un groupe, contre 45 % lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe.

## Le salarié a gain de cause sur l'un ou l'autre point, par statut d'entreprise

Groupe	Indépendant	Total
71,7 %	57 %	61 %

- Les salariés ont gain de cause sur l'un ou l'autre motif dans 72 % des cas s'ils appartiennent à un groupe, contre 57 % lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe.

---

### Contacts

Avosial  
[www.avosial.fr](http://www.avosial.fr)  
Jean Martinez  
[jean.martinez@cwassocies.com](mailto:jean.martinez@cwassocies.com)  
04 96 11 42 50

Microeconomix  
[www.microeconomix.fr](http://www.microeconomix.fr)  
Olivier Sautel  
[olivier.sautel@microeconomix.com](mailto:olivier.sautel@microeconomix.com)  
01 75 57 89 86