

N° 17 - SOCIAL n° 13

Sur www.fntp.fr le 25 janvier 2018 – [Abonnez-vous](#)

ORDONNANCES « MACRON » : PRÉCISIONS ET MODIFICATIONS EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

L'essentiel

Parmi les assouplissements apportés par les ordonnances « *Macron* » en matière de licenciement pour motif économique, figure la possibilité pour l'employeur de satisfaire à son obligation de reclassement via la diffusion, par tout moyen, d'une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés ([Bulletin d'Information N°105 - SOCIAL n°39 du 2 novembre 2017](#)).

Il s'agissait de la seule disposition non encore applicable car soumise à la parution d'un décret d'application.

C'est chose faite avec le décret du 21 décembre 2017 qui précise notamment les conditions dans lesquelles l'employeur remplit son obligation. Les dispositions qu'il contient s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagées depuis le **23 décembre 2017**.

Parallèlement, certaines dispositions issues des cinq ordonnances originelles ont été complétées, modifiées voire supprimées par une sixième ordonnance, dite ordonnance « balai » ou « rectificative ». Les aménagements qu'elle apporte au licenciement pour motif économique sont détaillés dans le présent bulletin d'informations.

IMPORTANT : pour notifier un licenciement pour motif économique, l'employeur peut utiliser un des **3 modèles types** qui ont été fixés par décret. Ils sont fonction du type de licenciement, individuel ou collectif ; étant précisé que dans ce dernier cas, est également prise en compte l'ampleur du licenciement, c'est-à-dire selon qu'il soit soumis ou non à un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).
Ces documents sont présentés dans le [Bulletin d'Informations n° 25 – SOCIAL n° 17 du 14 février 2018](#).

Contact : social@fntp.fr



COMMENT L'EMPLOYEUR SATISFAIT-IL À SON OBLIGATION DE RECLASSEMENT ?

Deux options au choix de l'employeur

L'employeur dispose de **2 options** pour adresser des offres de reclassement :

- soit **de manière individuelle**, c'est-à-dire personnalisées à chaque salarié ;
- soit **de manière collective en communiquant la liste des offres à l'ensemble des salariés concernés** et, le cas échéant, l'actualisation de celle-ci, **par tout moyen permettant de conférer date certaine**.

Des offres écrites et précises

Dans les 2 cas, **ces offres doivent être écrites et préciser** :

- **l'intitulé du poste et son descriptif** ;
- **le nom de l'employeur** ;
- **la nature du contrat de travail** ;
- **la localisation du poste** ;
- **le niveau de rémunération** ;
- **la classification du poste**.

Des conditions supplémentaires à respecter en cas de diffusion d'une liste à l'ensemble des salariés

Si l'employeur diffuse une liste des offres de reclassement interne, celle-ci :

- comprend **les postes disponibles situés sur le territoire national dans l'entreprise et les autres entreprises du groupe** dont l'entreprise fait partie ;
- précise **les critères de départage** entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste ;
- indique **le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite** ; étant précisé qu'il ne peut être inférieur, à compter de la publication de la liste, à :
 - **15 jours francs** dans le cas général ;
 - **4 jours francs** lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

IMPORTANT : l'absence de candidature écrite du salarié à l'issue de ce délai vaut refus des offres.

QUELLES SONT LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR L'ORDONNANCE « BALAI » ?

La notion de « groupe » est affinée

Le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré que sur les emplois disponibles, **situés sur le territoire national** dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

L'ordonnance originelle du 22 septembre 2017 affinait la définition légale du « groupe » en fonction du lieu d'implantation du siège social de l'entreprise dominante :

- lorsque le siège social de l'entreprise dominante était situé en France, le groupe était constitué d'une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle, conformément au I de l'article L.2331-1 du Code du travail relatif au comité de groupe ;
- lorsque le siège social de l'entreprise dominante était situé à l'étranger, le groupe était constitué par l'ensemble des entreprises implantées en France.

La sixième ordonnance supprime cette distinction qui était faite en fonction de l'implantation du siège social.

Désormais, **un groupe est formé par une entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle** dans les conditions posées par le Code du commerce, c'est-à-dire :

- lorsqu'elle possède plus de la moitié du capital d'une autre société (*C. com., art. L.233-1*) ;
- lorsqu'elle détient directement ou indirectement une fraction du capital lui conférant la majorité des droits de vote dans les assemblées générales d'une autre société (*C. com., art. L.233-1, I 1°*) ;
- lorsqu'elle dispose seule de la majorité des droits de vote d'une autre société en vertu d'un accord conclu avec d'autres associés ou actionnaires et qui n'est pas contraire à l'intérêt de la société (*C. com., art. L.233-1, I 2°*) ;
- lorsqu'elle détermine en fait, par les droits de vote dont elle dispose, les décisions dans les assemblées générales d'une autre société (*C. com., art. L.233-1, I 3°*) ;
- lorsqu'elle est associée ou actionnaire d'une autre société et dispose du pouvoir de nommer ou de révoquer la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance de cette société (*C. com., art. L.233-1, I 4°*) ;

IMPORTANT : dans les 4 hypothèses issues de l'article L. 233-1 I, la société est présumée exercer ce contrôle lorsqu'elle dispose directement ou indirectement, d'une fraction des droits de vote supérieure à 40 % et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détient directement ou indirectement une fraction supérieure à la sienne.

- lorsqu'elle contrôle de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises dans les conditions fixées à l'article L.233-16 du Code de commerce relatif à l'obligation d'établir des comptes consolidés ainsi qu'un rapport sur la gestion du groupe.

L'opposabilité des délais de contestation n'est plus conditionnée à leur mention dans la lettre de licenciement

Jusqu'à présent, pour pouvoir être opposable au salarié, le délai de contestation du licenciement économique de 12 mois, courant à compter de la notification de la rupture, devait être mentionné dans la lettre de licenciement.

Cette condition est supprimée.

Le conseil d'entreprise peut désormais conclure un accord portant sur le contenu du PSE

Initialement, la capacité de négociation (de conclusion et de révision) du conseil d'entreprise était limitée aux accords non soumis à des règles spécifiques de validité. En d'autres termes, il ne pouvait pas négocier, conclure ou réviser d'accord définissant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), du protocole d'accord préélectoral (PAP), etc.

Cette limitation est supprimée. Désormais, le **conseil d'entreprise peut négocier sur tous les sujets**.

Pour plus d'informations en ce sens, se référer au [Bulletin d'Informations n° 32 – SOCIAL n° 22 du 1^{er} mars 2018](#).

Le contenu facultatif de l'accord portant sur le PSE est aménagé

L'ordonnance originelle ajoutait à la liste des clauses sur lesquelles le PSE pouvait porter, les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

L'ordonnance « balai » la supprime.

IMPORTANT : à défaut de précision en ce sens dans l'ordonnance « balai », ces nouvelles dispositions s'appliquent aux procédures de licenciement engagées depuis le **22 décembre 2017**, soit le lendemain du jour de sa publication au Journal Officiel.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 21 décembre.

Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017 relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national en cas de licenciements pour motif, JO du 22 décembre.

Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement, JO du 30 décembre.