

ISSN 1769 - 4000

N° 105 - SOCIAL n° 39

Sur www.fntp.fr le 02 novembre 2017 – [Abonnez-vous](#)

ORDONNANCES « MACRON » : LES ASSOUPLISSEMENTS EN MATIÈRE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

L'essentiel

Après la loi « Macron » du 6 août 2015 ([n° 11 - SOCIAL n° 2 du 14 janvier 2016](#)) et la loi « Travail » du 8 août 2016 ([n° 116 - SOCIAL n° 57 du 20 octobre 2016](#)), les dispositions relatives au licenciement pour motif économique sont une nouvelle fois modifiées.

Les aménagements apportés par l'une des 5 ordonnances portant réforme du Code du travail vont dans le bon sens en ce qu'ils assouplissent les obligations des entreprises de toute taille : périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement et de l'obligation de reclassement, possibilité d'effectuer des licenciements économiques avant un transfert d'entreprise en vue d'éviter la fermeture d'un site, etc.

On notera enfin que l'ordonnance prend acte de la fusion des institutions représentatives du personnel existantes au sein du conseil social et économique ou « CSE » ([N°103 - SOCIAL n°37 du 2 novembre 2017](#)) et en répercute les conséquences sur les différentes procédures.

IMPORTANT : Les dispositions détaillées ci-après sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées **après le 23 septembre 2017**, à l'exception de celles relatives à l'offre de reclassement qui n'entreront en vigueur qu'à compter de la publication du décret d'application correspondant et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JO du 23 septembre 2017.

Contact : social@fntp.fr



LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Assouplissement du périmètre d'appréciation de la cause économique du licenciement

Limitation au périmètre France

Jusqu'à présent, les difficultés économiques invoquées à l'appui d'un licenciement pour motif économique devaient être appréciées au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartenait l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées en France (*Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.571 et n° 99-41.839*).

L'ordonnance **restreint le périmètre d'appréciation des causes économiques du licenciement** (*difficultés économiques, mutations technologiques, nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise*) **au niveau de l'entreprise** si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, **au niveau du secteur d'activité et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies en France.**

Précision de la notion de groupe

L'ordonnance donne une définition légale du « groupe » affinée en fonction du lieu l'implantation du siège social de l'entreprise dominante :

- **lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé en France**, le groupe est 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 est situé à l'étranger**, le groupe est constitué par l'ensemble des entreprises implantées en France.

Définition inédite du « secteur d'activité »

L'ordonnance définit pour la première fois la notion de « secteur d'activité » permettant d'apprécier la cause économique du licenciement. Il est **caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.**

En pratique, l'application de ces dispositions implique que :

- **si l'entreprise n'appartient pas à un groupe**, la cause économique s'apprécie au niveau de l'entreprise, ce qui n'emporte pas de modification du droit antérieurement applicable ;
- **si l'entreprise appartient à un groupe dont l'ensemble des établissements sont situés en France**, la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies en France ;
- **si l'entreprise appartient à un groupe dont les établissements sont implantés en France et à l'étranger**, la cause économique du licenciement s'apprécie au niveau des seules entreprises établies en France.

Assouplissement des contours de l'obligation de reclassement de l'employeur

Etendue de l'obligation de reclassement

L'ordonnance codifie la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur doit étendre ses recherches aux entreprises « *dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel* » (*Cass. soc., 13 janv. 2016, n° 14-21.672*).

L'obligation de reclassement doit donc s'opérer sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont elle fait partie **et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.**

Parallèlement, elle retient la même définition du groupe que celle prévue pour apprécier le motif économique du licenciement (*cf. supra*).

Le reclassement à l'étranger est donc supprimé.

Suppression de l'obligation de rechercher des postes de reclassement dans les établissements situés à l'étranger

Jusqu'à présent, les entreprises comportant des établissements à l'étranger devaient élargir leurs recherches de reclassement dans ces établissements après avoir demandé à chaque salarié concerné, via un questionnaire de mobilité internationale, s'il acceptait de recevoir les offres de reclassement correspondantes et, le cas échéant, sous quelles restrictions éventuelles, notamment en matière de rémunération et de localisation.

Ce dispositif avait été légèrement assoupli par la loi « *Macron* » : la recherche de reclassement n'était élargie à l'étranger que sur demande du salarié ; l'employeur devant, en amont, l'informer de la possibilité qu'il avait de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

Cette possibilité est désormais purement et simplement supprimée.

Modalités de proposition des offres de reclassement

Aujourd'hui, le Code du travail exige des offres de reclassement qu'elles soient écrites et précises. La jurisprudence ajoute deux conditions supplémentaires en précisant qu'elles doivent également être concrètes et personnalisées en prévoyant l'adaptation du salarié aux postes disponibles (*Cass. soc., 17 oct. 2001, n° 99-44.755 ; Cass. soc., 29 janv. 2003, n° 01-40.288*).

Si l'ordonnance maintient l'exigence d'un écrit précis, cette proposition n'aura plus forcément à être personnalisée dans la mesure où **l'employeur pourra également diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.**

IMPORTANT : Les conditions de diffusion de cette liste seront déterminées par décret à paraître.

Réduction du périmètre des critères d'ordre

Hier, le Code du travail permettait aux seules entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), c'est-à-dire les entreprises d'au moins 50 salariés projetant un licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, de moduler le périmètre d'application des critères d'ordre dans l'accord collectif relatif au PSE ou le document unilatéral élaboré par l'employeur. A noter que dans ce dernier cas, leur périmètre ne pouvait être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle étaient situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Parallèlement, la jurisprudence permettait aux entreprises de toute taille de définir un périmètre inférieur à l'entreprise mais uniquement par accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou à un niveau plus élevé (*Cass. soc., 15 mai 2003, n° 11-27.458*).

L'ordonnance unifie ces règles à tous les types de licenciement, qu'ils soient ou non soumis à l'élaboration d'un PSE. Ainsi, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par un accord collectif. A défaut, il ne peut être inférieur à celui de chaque zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.

Ces zones d'emploi sont actuellement définies par l'article D.1233-2 du Code du travail comme étant celles référencées dans l'atlas établi par l'INSEE et les services statistiques du ministère chargé de l'emploi et accessibles sur www.insee.fr et www.dares.travail-emploi.gouv.fr

FACILITER LES REPRISES DES ENTITÉS ÉCONOMIQUES AUTONOMES

La loi « *Travail* » a permis aux entreprises ou aux établissements d'au moins 1 000 salariés d'effectuer des licenciements pour motif économique avant le transfert des salariés en vue d'éviter la fermeture d'un site, ce qui était jusqu'alors interdit.

Concrètement, lorsque le PSE comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise, **les dispositions du Code du travail relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.**

L'ordonnance supprime le seuil de 1 000 salariés, élargissant ainsi le champ d'application de cette mesure dérogatoire à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés tenues d'élaborer un PSE.

CONSÉQUENCES DE LA MISE EN PLACE D'UN CSE SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

L'une des mesures phares des ordonnances portant réforme du Code du travail est la création d'une instance unique, le comité social et économique ou CSE qui supprime, en les fusionnant, les institutions représentatives du personnel existantes : comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégués du personnel, etc. [*N°103 - SOCIAL n°37 du 2 novembre 2017*](#)

L'ordonnance répercute ce changement dans les procédures de licenciement économique. Outre de simples changements rédactionnels, on note des modifications de fond qui sont fonction du type de licenciement.

Licenciement collectif non soumis à PSE

Deux dispositions supplémentaires sont ajoutées :

- le CSE rend son avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa 1^{ère} réunion au cours de laquelle il a été consulté, à **1 mois**. En l'absence d'avis dans ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté ;
- l'employeur doit désormais indiquer dans la convocation des représentants du personnel à la réunion relative au projet de licenciement, si cela est nécessaire, **les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.**

Licenciement collectif soumis à PSE

Le Code du travail est modifié pour prendre en compte :

- la compétence du CSE en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, ce qui induit les changements suivants :
 - l'accord portant sur le contenu du PSE peut, le cas échéant, porter sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ;

- dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés, l'employeur réunit et consulte désormais le CSE **sur les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail lorsque cela est nécessaire** ;
 - l'employeur doit désormais indiquer dans la convocation des représentants du personnel à la réunion relative au projet de licenciement, si cela est nécessaire, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.
- les nouveautés en matière d'expertises, ce qui induit les changements suivants :
- un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, en plus des modalités d'informations et de consultation du CSE, le cadre de recours à une expertise par ce dernier ;
 - le CSE peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider, lors de la 1^{ère} réunion relative au projet de licenciement, de recourir à une expertise pouvant porter **sur les domaines** économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. Dans ce cas, l'expert qui n'est plus seulement un expert-comptable peut être assisté ; étant précisé que son assistance ne relève plus uniquement du seul expert technique ;
 - le CSE peut mandater un expert, et non plus seulement un expert-comptable, pour qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales dans la négociation du contenu du PSE ;
 - toute contestation relative à l'expertise est adressée, avant transmission de la demande de validation ou d'homologation du PSE, à l'autorité administrative qui se prononce dans un délai de 5 jours. A noter que cette décision peut elle-même être contestée dans les conditions de droit commun conformément aux dispositions prévues à l'article L.1235-7-1 du Code du travail.

IMPORTANT : Les modalités et conditions de réalisation de l'expertise lorsqu'elle porte sur un ou plusieurs des domaines listés ci-dessus (*domaines économique et comptable, effets potentiels du projet sur les conditions de travail*) seront déterminées par décret.