

Date: 17/07/2015

Social
Projets

Le licenciement économique après la loi Macron

Définitivement adoptée par le 10 juillet 2015 après mise en œuvre du « 49-3 », la loi pour la croissance et l'activité doit maintenant passer devant le Conseil constitutionnel avant sa publication au Journal officiel. Plusieurs mesures portent sur le licenciement économique et visent notamment à clarifier certains aspects de la vaste de réforme intervenue en 2013 avec la loi de sécurisation de l'emploi. Nous présentons ici les dispositions les plus importantes.

Définition du champ d'application des critères d'ordre. – En principe, les critères d'ordre des licenciements s'apprécient au niveau de l'entreprise. La loi Macron réaffirme que, en cas de licenciement avec plan de sauvegarde de l'emploi (au moins 10 salariés en 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés), l'accord relatif au PSE ou le document unilatéral peuvent fixer un cadre différent et faire jouer les critères d'ordre au niveau de l'établissement, par exemple (loi, art. 288 ; c. trav. [art. L. 1233-5](#) modifié).

Cette mesure vise à mettre fin à l'opposition de certaines juridictions, qui estiment que seul un accord collectif (et non un document unilatéral) peut définir librement le champ d'application des critères d'ordre. Une fois en vigueur, la nouvelle rédaction interdira cette interprétation.

La loi prévoit toutefois un verrou pour les entreprises qui ont plusieurs établissements dans une même zone d'emploi. Dans ce cas, par exception, il sera impossible de restreindre le périmètre des critères d'ordre à un établissement. Il faudra appliquer ces critères à l'échelle de la zone d'emploi. Un décret devrait préciser comment s'appliquera cette restriction et, plus précisément, comment seront définies les zones d'emploi.

Simplification de l'obligation de reclassement à l'étranger. – Les entreprises implantées à l'étranger qui envisagent un ou plusieurs licenciements économiques n'auront plus à adresser à chaque salarié un questionnaire pour savoir s'il est prêt à accepter un reclassement en dehors de la France et à quelles conditions.

À l'avenir, l'employeur devra simplement informer les salariés qu'ils ont la possibilité de demander à recevoir des offres de reclassement à l'étranger (selon des modalités à préciser par décret). Une fois cette démarche effectuée, ce sera aux salariés de prendre l'initiative et d'indiquer à l'employeur qu'ils souhaitent recevoir de telles offres (loi art. 290-II ; c. trav. [art. L. 1233-4-1](#) modifié).

Annulation de la décision du DIRECCTE pour insuffisance de motivation. - Depuis le 1^{er} juillet 2013, l'employeur doit soumettre le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) au DIRECCTE pour validation (PSE par accord collectif) ou pour homologation (PSE par décision unilatérale) (c. trav. [art. L. 1233-57-1](#)).

Le juge administratif peut annuler la décision du DIRECCTE, essentiellement en raison de l'insuffisance du PSE ou d'irrégularités dans la procédure de consultation. Cette annulation peut aussi avoir pour origine une insuffisance de motivation dans la décision du DIRECCTE.

La loi Macron a cherché à atténuer les conséquences de l'annulation d'une décision de validation ou d'homologation pour une simple insuffisance de motivation : à la suite du jugement, si le DIRECCTE prend dans les 15 jours une nouvelle décision, cette fois suffisamment motivée, les salariés qui ont été licenciés en application de la première décision de validation ou d'homologation ne pourront pas réclamer leur réintégration ni leur indemnisation (loi art. 292 ; c. trav. [art. L. 1235-16](#) modifié).

Articulation entre la procédure administrative de contrôle et la proposition du CSP. – Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'employeur doit proposer aux salariés visés par un licenciement économique d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). En cas de « grand » licenciement collectif pour motif économique avec PSE, cette proposition intervient à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel. Chaque salarié a 21 jours pour adhérer au CSP

La difficulté provient du fait que, en pratique, certains salariés peuvent adhérer au CSP (ce qui entraîne la rupture de leur contrat de travail) alors que le DIRECCTE n'a pas encore validé ou homologué le PSE.

Afin de résoudre cette contradiction, la loi prévoit que, en cas de licenciement avec PSE, l'employeur propose aux salariés d'adhérer au CSP après la notification de la décision de validation ou d'homologation, et non plus à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel (loi art. 293 ; c. trav. [art. L. 1233-66](#) modifié).

[Retour à la page précédente](#)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la licence de droits d'usage, en accepter et en respecter les dispositions.