

Thématique 2 : Nouvelles règles spécifiques au licenciement pour motif économique

Novembre 2017

Auteurs : [Alexandre Jaurett](#), [Valerie Menard](#), [Marine Hamon](#)

Les ordonnances relatives à la réforme du droit du travail annoncées dans notre précédente alerte du 19 septembre 2017 ont été publiées au journal officiel du 23 septembre 2017. Certaines mesures sont d'application immédiate, d'autres entreront en vigueur à la date de publication d'un décret et au plus tard le 1er janvier 2018.

Cette nouvelle alerte s'attache à présenter certaines des principales dispositions spécifiques aux licenciements pour motif économique contenues dans l'ordonnance n°2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (ci-après l'« Ordonnance »), soit les licenciements motivés par des difficultés économiques, des mutations technologiques ou par la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

1. Nouveau périmètre d'appréciation du motif économique

ANCIENNES REGLES	NOUVELLES REGLES Article 15 de l'Ordonnance
<ul style="list-style-type: none">• Lorsque l'entreprise appartenait à un groupe de dimension internationale, la validité du motif économique s'appréciait au niveau du secteur d'activité concerné à l'échelle du groupe (y compris dans les sociétés situées à l'étranger appartenant au secteur d'activité concerné), quand bien même la filiale française subissait des pertes par exemple.• Le code du travail ne définissait pas précisément les notions de « groupe » ou de « secteur d'activité ».	<ul style="list-style-type: none">• Le périmètre d'appréciation du motif économique au sein d'un groupe est désormais limité aux seules entreprises du groupe établies en France et appartenant au même secteur d'activité.• Désormais, le Code du travail renvoie à la définition légale du groupe qui prévaut à la mise en place d'un comité de groupe : ainsi lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé en France, le groupe est constitué de l'entreprise dominante et de l'ensemble des entreprises qu'elle contrôle. A défaut de répondre à la définition susvisée, le groupe doit s'entendre de l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.• Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique est caractérisé « <i>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</i> ».
<ul style="list-style-type: none">• Entrée en vigueur : à compter de la publication de l'Ordonnance, soit aux procédures de licenciement économique initiées depuis le 24 septembre 2017.	

2. Nouveau périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements

ANCIENNE REGLE	NOUVELLE REGLE Article 18 de l'Ordonnance
<ul style="list-style-type: none">• Les critères pour déterminer l'ordre des licenciements devaient par principe être mis en œuvre au niveau de l'entreprise et non dans les seuls établissements ou services concernés par les suppressions d'emplois, ce qui posait certaines difficultés notamment dans les entreprises à établissements multiples répartis sur le territoire français.• Ce n'était qu'en cas de licenciement requérant la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi qu'il était possible de réduire le périmètre d'application (donc seulement en cas de procédure de licenciement concernant au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, au sein d'une entreprise d'au moins 50 salariés). Cette réduction du périmètre d'application devait être expressément autorisée par accord collectif d'entreprise ou d'un niveau supérieur.	<ul style="list-style-type: none">• Désormais, le périmètre d'application des critères d'ordre est défini par accord collectif.• En l'absence d'un tel accord, le périmètre d'application des critères d'ordres pourra tout de même être réduit par l'employeur, à la condition qu'il ne soit pas inférieur à celui de chaque zone d'emploi (telle que définie par décret) dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi.
<ul style="list-style-type: none">• Entrée en vigueur : à compter de la publication de l'Ordonnance, soit aux procédures de licenciement initiées depuis le 24 septembre 2017.	

3. La nouvelle obligation de reclassement

ANCIENNE REGLE	NOUVELLE REGLE Article 16 de l'Ordonnance
<ul style="list-style-type: none">Le périmètre du reclassement d'une entreprise appartenant à un groupe de dimension internationale pouvait être étendu aux sociétés du groupe situées à l'étranger sur demande expresse du salarié.	<ul style="list-style-type: none">Le périmètre géographique du reclassement est désormais limité aux entreprises situées sur le territoire national. L'obligation de proposer des postes de reclassement à l'international sur demande des salariés est supprimée.
<ul style="list-style-type: none">En matière de reclassement la jurisprudence retenait une définition du groupe étendue à toutes les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, sans définir la notion même de groupe.	<ul style="list-style-type: none">L'ordonnance retient la même définition du groupe pour le reclassement que pour l'appréciation du motif économique : il s'agit de la notion de groupe au sens du comité de groupe (article L.2331-1 précité), qui requiert donc l'existence de liens capitalistiques. La jurisprudence existante est aussi codifiée puisqu'il faut que les entreprises concernées aient une organisation, des activités ou un lieu d'exploitation permettant d'assurer la permutation de tout ou partie du personnel (permettant d'offrir des conditions de travail et fonctions comparables).
<ul style="list-style-type: none">Les salariés devaient recevoir individuellement des offres de reclassement écrites et personnalisées	<ul style="list-style-type: none">Les offres de reclassement sont toujours adressées directement par écrit au salarié mais peuvent également être communiquées par tout moyen tel qu'une liste comprenant l'ensemble des postes (par exemple : sur l'intranet de la société). Cette mesure nécessite la mise en œuvre d'un décret pour préciser le contenu de ces offres.
<ul style="list-style-type: none">Entrée en vigueur : à compter de la publication de l'Ordonnance, soit aux procédures de licenciement économique initiées depuis le 24 septembre 2017, à l'exception des dispositions sur le contenu des offres de reclassement qui requiert l'adoption d'un décret, à paraître au plus tard le 1^{er} janvier 2018.	

4. Nouvelles règles d'information et de consultation adaptées au CSE

ANCIENNES REGLES	NOUVELLES REGLES Article 20 de l'Ordonnance
<ul style="list-style-type: none">En cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours, la loi n'imposait pas aux représentants du personnel de rendre leur avis dans un délai particulier.	<ul style="list-style-type: none">En cas de licenciement collectif de moins de 10 salariés sur 30 jours, le Comité social et économique (« CSE ») rend son avis dans un délai d'au maximum un mois à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté.
<ul style="list-style-type: none">Les employeurs disposant d'un comité d'entreprise et d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (« CHSCT ») doivent apprécier l'obligation d'informer et consulter le CHSCT selon les conséquences du projet de licenciement en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. Dans certains cas, l'information et la consultation du CHSCT ne semble pas s'imposer et peut faire débat.	<ul style="list-style-type: none">Avec la création du CSE regroupant les fonctions de comité d'entreprise et de CHSCT, l'employeur devra adresser tous renseignements utiles sur les conséquences du projet de licenciement en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.
<ul style="list-style-type: none">Le comité d'entreprise peut décider du recours à un expert-comptable en cas de licenciement économique dans les conditions prévues par la loi (plus de 10 salariés sur une période de 30 jours).	<ul style="list-style-type: none">Le CSE pourra nommer un expert de son choix dans les domaines économiques, comptables et des conditions de travail et un accord collectif pourra encadrer le recours à une telle expertise.
<ul style="list-style-type: none">Entrée en vigueur : à compter de la publication de l'Ordonnance, aux entreprises ayant mis en place un CSE à compter du 24 septembre 2017.	

5. Création des « ruptures conventionnelles collectives » (« RCC »)

ANCIENNES REGLES	NOUVELLES REGLES Article 10 de l'ordonnance
<ul style="list-style-type: none">Depuis un arrêt « Renault » de 2010, aux termes duquel la Cour de Cassation avait jugé qu'un plan qui envisage des réductions d'effectifs uniquement sur la base du volontariat n'est pas tenu de prévoir des mesures de reclassement internes, la jurisprudence autorisait la mise en place de plans de départs volontaires en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi.	<ul style="list-style-type: none">L'Ordonnance consacre la jurisprudence « Renault » en introduisant la possibilité de conclure des « ruptures conventionnelles collectives » par voie d'accord collectif majoritaire validé par l'administration. Il s'agit de plans de départs volontaires autonomes de tout plan de sauvegarde de l'emploi : ils reposent sur le volontariat et excluent tout recours au licenciement.
<ul style="list-style-type: none">Entrée en vigueur : à compter de la publication du décret d'application, au plus tard le 1er janvier 2018.	

White & Case LLP
19, Place Vendôme
75001 Paris
France

T +33 1 55 04 15 15

In this publication, White & Case means the international legal practice comprising White & Case LLP, a New York State registered limited liability partnership, White & Case LLP, a limited liability partnership incorporated under English law and all other affiliated partnerships, companies and entities.

This publication is prepared for the general information of our clients and other interested persons. It is not, and does not attempt to be, comprehensive in nature. Due to the general nature of its content, it should not be regarded as legal advice.