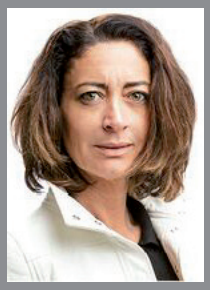
ORDONNANCES MACRON ET LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Les ordonnances Macron ont entendu alléger les obligations de forme et de fond qui s'imposent actuellement à l'employeur en cas de licenciement économique.



LmtAvocats

Valérie Tromas
avocat associé

Rydian Dieyi
avocat

Crédit Photo | DR

ORDONNANCES MACRON

SALARIÉS

LICENCIEMENT

LE PÉRIMÈTRE D'APPRÉCIATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE

Un licenciement pour motif économique peut résulter d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment « *à des difficultés économiques* », (ii) « *à des mutations technologiques* », (iii) « *à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité* », (iv) « *à la cessation d'activité de l'entreprise* »[1]. Désormais, le périmètre pertinent au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise se situe « *au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national* ».

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

La loi désormais[2] circonscrit le groupe au sens capitalistique du terme et l'obligation de reclassement à la France et ouvre la possibilité pour l'employeur de remplir son obligation de reclassement en diffusant une simple liste des postes disponibles dans des conditions précisées par les nouvelles dispositions de l'article D1233-2-1 du Code du travail.

CRITÈRES D'ORDRE DE LICENCIEMENTS

La règle posée par la loi du 4 août 2016, dite aussi Loi Travail 1, est généralisée à toutes les entreprises procédant à un licenciement collectif : le périmètre d'application des critères d'ordre peut être fixé unilatéralement par l'employeur, après consultation des élus, sans pouvoir être inférieur à la zone d'emploi.

DÉLAI DE CONSULTATION DES ÉLUS

Jusqu'à présent, en cas de petit licenciement collectif (moins de 10 salariés), aucun délai n'était légalement imposé aux élus pour rendre leur avis. Désormais, le Comité Social et Economique (CSE) doit rendre son avis dans un délai qui ne peut être supérieur à un mois, à compter de la date de sa première réunion. En l'absence d'avis dans ce délai, le CSE est réputé avoir été consulté.[3]

LETTRE DE LICENCIEMENT

Pour procéder à la notification d'un licenciement, l'employeur peut désormais utiliser un modèle type de lettre. Il peut également compléter la motivation de cette lettre, à son initiative ou à la demande du salarié, dans un délai de 15 jours[4]. Cette possibilité est ouverte aussi bien en matière de licenciement personnel qu'économique.

LES CONSÉQUENCES INDEMNITAIRES

Le salarié titulaire d'un CDI a désormais droit à l'indemnité légale de licenciement dès lors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, au lieu d'un an. Le montant de cette indemnité légale de licenciement est revalorisé par un décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017: elle s'élève désormais à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années d'ancienneté (le taux restant fixé à 1/3 pour les années suivantes)

Un barème indemnitaire s'impose désormais aux juges du fond pour fixer le montant de l'indemnité allouée en cas de licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse, encadrée entre un montant plancher et un montant plafond selon l'ancienneté du salarié.

DÉLAI DE RECOURS

Le délai dont dispose le salarié pour contester son licenciement est ramené à un an, sous réserve que cette mention figure dans la lettre de licenciement.

1 Article L 1233-3 du Code du travail
2 Article L1233-4 du Code du travail
3 Article L 1233-8 du Code du travail
4 Article R1232-13 et R1233-2-2 du Code du travail