

Les mesures sociales de la loi MACRON

La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite Loi MACRON a été promulguée le 6 août 2015.

6- les dispositions relatives au licenciement collectif pour motif économique

- **Application des critères d'ordre des licenciements : le périmètre de l'établissement peut être retenu.**

Lorsqu'il met en œuvre un licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, en l'absence de convention ou d'accord collectif applicable, l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements après consultation du comité d'entreprise.

Depuis de nombreuses années, la Cour de cassation estime que l'entreprise est le seul périmètre à retenir pour l'application de ces critères (Cass. soc., 24 mars 1993, n° 90-42.002, Cass. soc., 1er déc. 1998, n° 96-43.980).

Ces derniers ne peuvent être mis en œuvre dans un périmètre inférieur (les seuls établissements ou services concernés par les suppressions d'emplois) sauf accord collectif le prévoyant expressément (Cass. soc., 10 févr. 2012, n° 08-41.109, Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-27.458).

Bien que la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ait autorisé une dérogation possible soit par voie d'accord majoritaire portant sur le PSE, soit par voie de document unilatéral, le juge administratif écarte encore cette possibilité en rappelant que seul un accord collectif peut prévoir un niveau inférieur pour l'application de ces critères (CAA Versailles, 22 oct. 2014, n° 14VE02408 et 14VE02409).

Cette lecture des textes n'est pas celle voulue par le gouvernement.

Elle est remise en cause par la loi Macron, qui prévoit désormais expressément qu'un périmètre dérogatoire peut être fixé par l'accord majoritaire ou par le document unilatéral de l'employeur sur le PSE.

Cependant, le périmètre inférieur à l'entreprise pouvant être retenu ne sera pas le même selon qu'il résultera de la négociation ou de la décision de l'employeur.

En effet, dans le cas d'un document unilatéral, le périmètre qui pourra être retenu par l'employeur ne pourra 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.

➤ **Une simplification de l'obligation de reclassement à l'étranger.**

Jusqu'à présent, lorsque l'entreprise ou le groupe auquel appartient l'entreprise comporte des établissements à l'étranger ou appartient à une multinationale, l'employeur est tenu d'interroger le salarié dont le licenciement est envisagé, sur son souhait de recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

L'employeur peut ensuite adapter les propositions de reclassement en fonction des souhaits exprimés.

L'absence de réponse du salarié vaut refus de recevoir toute offre de reclassement.

Désormais, c'est au salarié de demander à recevoir des offres de reclassements dans ces établissements.

Il précise, dans sa demande, les restrictions qu'il entend faire valoir en matière de rémunération et de localisation.

L'employeur doit toutefois l'informer préalablement de la possibilité qu'il a de recevoir ces offres.

En retour, l'employeur transmet par écrit au salarié les offres de reclassement correspondantes.

➤ **Annulation de la décision de validation ou d'homologation du PSE pour insuffisance de motivation : ni réintégration ni indemnisation pour le salarié.**

Jusqu'à présent, lorsque la décision de validation ou d'homologation de la Direccte est annulée par le juge administratif en raison d'une insuffisance de motivation de la Direccte, le salarié licencié pouvait être réintégré dans l'entreprise, sous réserve de l'accord des parties.

A défaut, le salarié avait droit à une indemnité qui ne pouvait être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Cette indemnité était cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Désormais, l'annulation, par le juge administratif de la décision de validation ou d'homologation en raison d'une insuffisance de motivation de la Direccte n'a aucune conséquence sur la validité du licenciement.

La Direccte pourra régulariser cette situation dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement.

➤ **Appréciation du PSE au regard des seuls moyens dont dispose de l'entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.**

Le contrôle de la Direccte sur le contenu du PSE était le même pour toutes les entreprises, qu'elles soient en procédure collective ou non.

L'administration examinait ce contenu en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, et le cas échéant en fonction du groupe auquel elle appartient.

La Macron vient limiter ce contrôle dans les entreprises en procédure collective.

Par dérogation, l'administration homologuera le PSE après s'être assurée que son contenu est suffisant au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise.

➤ **Articulation de la procédure de validation ou d'homologation du PSE et date 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).

L'employeur doit proposer aux salariés d'adhérer au CSP après la notification de la décision de validation ou d'homologation.