

Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail

Amélioration et sécurisation des plans de départs volontaires et des congés mobilités : articles 11 à 17

- **Plan de départs volontaires (PDV) articles 11 à 15 :**

- **Mise en place de la procédure :** l'employeur **peut** mettre en place un PDV soit dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec un seul volet celui du reclassement externe soit dans le cadre des seuls départs volontaires excluant tout recours au licenciement (PDV autonome).
- **Nécessité d'un motif économique :** Selon l'article L.1233-3 du Code du travail, les dispositions concernant le licenciement pour motif économique sont applicables aux ruptures résultant d'un PDV.
Par ailleurs, la Cour de cassation juge de façon constante que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif (Cass., Soc. 2 février 2005, n°02-41862).

Le projet d'ordonnance prévoit que les départs réalisés en vertu d'un PDV se feront dans le cadre d'un accord collectif relatif à la GPEC, exclusive du licenciement ou de la démission (L. 1237-17).

Le salarié ne pourrait pas plus contester le motif économique de la rupture de son contrat de travail dans le cadre d'un PDV (L.1233-3)

Bilan :

Le projet d'ordonnance instaure une rupture conventionnelle... collective qui peut être mise en œuvre même si l'entreprise n'a pas de justification économique à ce plan de départ.

- **Les modalités de mise en œuvre du plan de départs volontaires :**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> • Contenu du PDV : Le plan de départs volontaires, ou l'accord collectif qui lui sert de support, doit préciser la procédure que doivent suivre les candidats au départ. Ainsi, le plan doit définir, le plus précisément possible, les points suivants : – le personnel éligible au plan (personnel appartenant à un site, une catégorie de salariés ou à un service concerné par le projet de suppressions d'emploi) ; – les modalités d'information des salariés susceptibles de se porter volontaires ; – les conditions à remplir par le salarié (ancienneté, etc.) – la forme que doit revêtir la demande (courriel, écrit contre décharge ou lettre recommandée avec AR) ; – le destinataire de la demande de départ, souvent la DRH afin de centraliser les demandes ; – le délai de dépôt des candidatures ; – le délai d'examen des demandes par l'employeur ; – la suite donnée à ces demandes et celles pour lesquelles il est possible d'opposer un refus. • Choix des salariés et adhésion au PDV : L'employeur doit lancer un appel à candidature (au volontariat) soit de façon collective en l'affichant dans les locaux ou sur le site intranet de l'entreprise, soit de façon individuelle en adressant un courrier papier ou électronique aux salariés. Les critères utilisés doivent être objectifs et pertinents. Ex : le départ du salarié permet de sauver un emploi menacé (Cass., Soc. 12 janvier 2016, n°13-27776). • Consultation du comité d'entreprise : Dans le cadre d'un PDV, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise sur 	<p>Le projet d'ordonnance prévoit que le PDV doit déterminer un socle de garanties minimales, notamment en abaissant les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, lesquelles ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique, excluant donc les indemnités conventionnelles (L.1237-19-1-4°).</p> <p>Le projet d'ordonnance n'encadre pas le consentement du salarié puisque le nouvel article L.1237-19-1-2°, se contente d'exiger que l'accord collectif détermine «<i>les conditions que le salarié doit remplir pour bénéficier du PDV</i>»</p> <p>Par ailleurs, les conditions d'éligibilité au départ ne pourront plus être contestées puisqu'elles seront fixées par l'accord collectif (L. 1237-19-1-3°).</p> <p>A l'instar de la rupture conventionnelle classique, les salariés protégés pourraient bénéficier de ce départ volontaire sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.</p>

son projet de restructuration, sur le plan de départs qu'elle prévoit et sur les suppressions d'emplois envisagées (nature des emplois et nombre de salariés concernés, calendrier prévisionnel des départs). Le plan doit préciser l'ampleur de la réduction d'effectif. A défaut, il ne répond pas aux obligations légales qui imposent d'indiquer au comité le nombre d'emplois supprimés (Cass., Soc. 10 avril 1191, n°89-18485).

- **Information de l'administration** : Le PDV est soumis, comme tout PSE, au contrôle de l'autorité administrative (L. 1233-57-1). Ce contrôle s'exerce sur le PDV lui-même et sur la procédure de consultation des institutions représentatives.

Selon le nouvel article L.1237-19-2, l'accord collectif fixera les modalités et les conditions d'information du CSE sur le projet envisagé (instance résultant de la fusion du CE, DP et CHSCT).

Le projet d'ordonnance exclut la consultation de l'instance sur le plan économique, sur le plan de la sécurité, la santé et les conditions de travail, alors que pourtant, le projet peut conduire à modifier de manière très importante la situation.

Avec cette nouvelle disposition, les représentants du personnel seront privés de la faculté de recourir aux expertises, qui sont de droit normalement en cas de PSE.

L'article L.1237-19-7 précise que le suivi de la mise en œuvre du PDV fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée (**la périodicité n'est pas précisée**) du CSE dont les avis sont transmis à l'administration.

L'administration serait informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue d'un accord collectif portant sur le contenu du PDV (L. 1237-19-3).

L'accord devra être transmis à la DIRECCTE qui dispose d'un délai de 15 jours (il reste à préciser s'il s'agit de 15 jours ouvrables, ouvrés ou calendaires) à compter de la notification pour valider l'accord ; le silence gardé vaut acceptation.

L'étendue du contrôle de la validation par la DIRECCTE de l'accord collectif contenant le PDV sera cantonné à un contrôle de conformité consistant à vérifier le respect des règles légales prévues pour la négociation et la conclusion de ce type d'accord.

Le projet d'ordonnance se contente d'inviter l'administration à s'assurer de « l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, notamment à raison de l'âge » (L. 1237-19-3). Il n'y a rien de nouveau en la matière puisque l'égalité de traitement entre salariés doit être respectée (Cass., Soc. 5 juin 2012 n°11-15.215).

- **Reclassement externe** : Dans le cadre d'un PDV, l'employeur ne peut pas priver les candidats au départ des aides au reclassement externe comme l'accès à une antenne emploi, les aides à la mobilité géographiques ou les incitations à l'embauche, au financement de la formation, au prétexte qu'ils ont choisi de quitter volontairement l'entreprise. L'employeur est en effet tenu de soumettre aux représentants du personnel un plan de sauvegarde contenant des mesures claires et précises tendant au reclassement des salariés. Le plan doit être suffisant au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe.

L'administration reçoit un bilan du suivi de la mise en œuvre du PDV (L. 1237-19-7 alinéa 2). **Le bilan est rédigé par l'employeur seul, le CSE n'est pas associé à la rédaction...**

Le projet d'ordonnance prévoit que le PDV déterminera « *des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois externes, telles que des actions de formation...* » (article L. 1237-19-1-6°). L'accord pourra moduler l'obligation de l'employeur en termes de formation et d'accompagnement des salariés. **Le texte n'impose pas que le plan de reclassement soit suffisant et proportionnel aux moyens de l'entreprise ou du groupe.**

Bilan :

- **Cette rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif aura pour effet de développer le nombre de PDV en lieu et place des PSE.**
- **Les mesures en faveur de reclassement externe des salariés seront considérablement allégées puisque l'employeur ne sera pas contraint de d'allouer des sommes proportionnées pour le financement du plan au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe.**

- **Les effets du plan de départ volontaire :**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> • Priorité de réembauchage (L. 1233-45) : le salarié ayant accepté un départ volontaire négocié avec son employeur dans le cadre d'un PDV bénéficie de la priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail (Cass., Soc. 13 sept. 2005, n°04-40135). 	<p>Le projet d'ordonnance supprime le bénéfice de la priorité de réembauchage pour le salarié ayant accepté un départ volontaire négocié avec son employeur.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités : l'indemnité de rupture ne peut être inférieure aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement pour motif économique auxquelles le salarié pourrait prétendre dans le cadre d'un PSE classique. En revanche, les volontaires ne peuvent pas revendiquer une indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où leur contrat de travail a pris fin, par la volonté commune à la date de la remise du certificat de travail (Cass., Soc. 13 sept. 2005, n°04-40135). 	<p>Le projet d'ordonnance précise que le PDV fixe les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié à un seuil qui ne peut être inférieur aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique (L. 1237-19-1-4°).</p> <p>En excluant la possibilité pour le salarié de bénéficier des indemnités au moins égales aux indemnités conventionnelles dues en cas de licenciement pour motif économique, l'adhésion du salarié au PDV perd considérablement de son intérêt puisque dans le cadre d'un PSE classique il pourrait obtenir des indemnités plus élevées.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • La rupture du contrat de travail : 	<p>Le nouvel article L. 1237-19-6 prévoit que « <i>l'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties</i> ». Cette rupture d'un commun accord exclut clairement le PDV du champ de droit du licenciement pour motif économique.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de revitalisation du bassin d'emploi : La circulaire n° 2012-14 du 12 juillet 2012 relative à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation (NOR : ETSD1229581C) enjoint les 	<p>Sur la revitalisation, le projet d'ordonnance se contente de copier-coller les obligations existantes à la charge des entreprises en matière de licenciement pour motif économique (L.1233-84 et suiv.) et impose à l'employeur « <i>de contribuer à la création d'activités</i> » si les suppressions de postes « <i>affectent,</i></p>

autorités administratives à « assujettir à l'obligation de revitalisation les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi, dès lors qu'elles procéderont à des réductions d'effectifs impactant leur bassin d'emploi d'implantation, et ce, quand bien même ces réductions d'effectifs s'inscriraient dans le cadre de plans de départ volontaire. En effet, un plan de départ volontaire n'est qu'une modalité particulière de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Une entreprise mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi exclusivement par appel au volontariat reste soumise à l'obligation de revitalisation ».

par leur ampleur, l'équilibre » du bassin d'emploi (L. 1237-19-9), à conclure une convention avec l'autorité administrative dans un délai de 6 mois à compter de la validation de l'accord (L. 1237-19-10) , à verser une contribution qui ne peut être inférieure à 2 fois la valeur mensuelle du salaire minimum par emploi supprimé, étant entendu que l'administration peut fixer un montant inférieur (L. 1237-19-11).

Bilan :

- **Suppression de la priorité de réembauchage.**
- **Suppression de l'obligation de verser au salarié au minimum l'indemnité conventionnelle de licenciement.**

- **La contestation de la procédure irrégulière :**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> • L'accord de rupture amiable entre le salarié et l'employeur peut être contesté en justice. La Cour de cassation a précisé que cet accord ne constituait pas une transaction (Cass., Soc. 15 décembre 2010 n°09-40.701). • La loi du 14 juin 2013 est restée silencieuse sur le régime du PDV. Cependant, le juge administratif optait pour une soumission du PDV au droit commun des licenciements économiques dans le cadre d'un PSE. 	<p>Le nouveau dispositif étend très largement les règles applicables en matière de PSE : validation par la DIRECTTE, la régularité de la procédure et à la décision de validation de l'accord collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct. Le recours doit être effectué dans un délai très restreint de deux mois, compétence du tribunal administratif qui doit statuer dans un délai préfix de trois mois (L. 1237-19-8).</p> <p>Les litiges relatifs à l'exécution du plan de départ volontaire relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai douze mois à compter de la date de rupture effective du contrat de travail (L. 1237-19-8).</p> <p>Le projet d'ordonnance réalise une césure complète avec la jurisprudence antérieure, laquelle appliquait partiellement le droit du licenciement pour motif économique. Le texte sort totalement le PDV du champ du droit de licenciement pour motif économique, pourtant on y applique les mêmes règles de contestation que pour un licenciement économique (L.1237-17 et L. 1237-19).</p>
<p>Bilan :</p> <p>Le projet d'ordonnance met en place un mode autonome de rupture conventionnelle collective du contrat de travail, exclusif de tout motif de licenciement et privant les salariés de toute contestation ultérieure, sauf pour vice de consentement.</p>	

- **Le congé de mobilité :**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place du congé de mobilité : Dans les entreprises, les établissements ou les groupes d'entreprises d'au moins mille salariés (L. 1233-71), le congé de mobilité est subordonné à la conclusion d'un accord collectif relatif à la GPEC (L.1233-77) qui détermine les modalités du congé de mobilité. • Nécessité d'un motif économique : Si l'acceptation par le salarié de la proposition du congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique (Cass., Soc. 12 nov. 2015, n° 14-15430). • Adhésion du salarié : l'adhésion du salarié est facultative. Si le salarié accepte, le contrat est rompu d'un commun accord à l'issue du congé (L.1233-80). L'employeur est alors dispensé de proposer un congé de reclassement (L.1233-81). Si le salarié refuse d'adhérer au congé de mobilité, l'obligation de proposer le reclassement subsiste. 	<p>Le congé de mobilité reste subordonné à la conclusion d'un accord dans le cadre de la GPEC. Cependant, la taille de l'entreprise n'est pas précisée puisque le projet d'ordonnance ne vise plus les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés. Faut-il considérer que désormais toutes les entreprises soumises à l'obligation de négocier un accord de GPEC (300 salariés au moins) auront la possibilité d'instituer un congé de mobilité ou bien cela concerne toutes les entreprises qui sont soumises à une négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (50 salariés au moins) ?</p> <p>Le salarié serait privé de la possibilité de contester le motif économique de la rupture du contrat de travail (L. 1233-3).</p> <p>Le projet d'ordonnance n'encadre pas le consentement du salarié puisque le nouvel article L.1237-18-2-3°, se contente d'exiger que l'accord collectif détermine « <i>les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur</i> ». Les conditions d'éligibilité au départ ne pourront plus être contestées puisqu'elles seront fixées par l'accord collectif (L. 1237-18-2-2°).</p>

Bilan :

- **Champ de l'accord :** Une extension du congé de mobilité aux entreprises de moins de 1000 salariés.
- **Suppression de la possibilité de contester le motif économique de la rupture du contrat de travail.**

- **Les effets de l'acceptation par le salarié du congé de mobilité**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> • Préavis : le congé est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité (L. 1233-79). • Rémunération : Pendant la durée du préavis, le salarié est dispensé de l'exécuter mais il continue de percevoir son salaire, qui est soumis à l'ensemble des cotisations et contributions sociales (ACOSS n°2007-049, 8 mars 2007). Le montant de la rémunération excédant le préavis est au moins égale au montant de l'allocation de conversion (L.1233-83). Cette rémunération est soumise dans la limite des neuf premiers mois de congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement. • Suspension : La circulaire du 7 mai 2007 (Circ. DGEFP n° 2007-15) précise que le congé de mobilité peut être suspendu par la maternité, la paternité ou l'adoption. Le congé de mobilité ne peut être renouvelé. En dépit du silence de la circulaire, les autres causes licites de suspension de la relation de travail ont vocation à s'appliquer, notamment les maladies d'origine professionnelles ou non. 	<p>Le projet d'ordonnance supprime le préavis sans aucune contrepartie. Le salarié aura une perte sèche de revenus puisqu'il ne percevra plus la rémunération et les avantages afférents correspondant à la durée du préavis mais uniquement l'allocation qui sera déterminée par l'accord collectif (L. 1237-18-2-5°).</p> <p>Par ailleurs, en supprimant la période de préavis le texte affirme le principe d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail, exclusif de tout licenciement et donc de toute contestation possible postérieure.</p> <p>Le montant de la rémunération versée pendant la période de congé de mobilité sera uniquement égale au montant de l'allocation de conversion (L. 5123-2), c-à-d, au moins égale à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant l'entrée en congé.</p> <p>Cette rémunération sera soumise dans la limite des 12 premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement.</p> <p>Les règles relatives à la suspension du congé de mobilité restent inchangées.</p>

Bilan :

Rémunération :

- Le montant de la rémunération versée pendant la période de congé de mobilité sera au moins égale à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant l'entrée en congé.
- Suppression du préavis sans aucune contrepartie financière.

- **L'issue du congé de mobilité**

AVANT	APRÈS
<ul style="list-style-type: none"> ● Les indemnité de rupture : La date de la rupture correspond au terme du congé et c'est à ce moment-là que l'employeur doit verser les indemnités de rupture dont le montant doit être prévu par l'accord de GPEC. Ce montant ne peut être inférieur à celui des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement économique dues en cas de licenciement pour motif économique. ● Situation du salarié « non reclassé » à l'issue du congé de mobilité : le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi à l'issue du congé peut prétendre au bénéfice de l'assurance chômage (Circ. UNEDIC n°03-05, 28 avril 2005). ● Information de l'administration : 	<p>Le projet d'ordonnance prévoit que désormais les indemnités de rupture garanties au salarié ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique (L. 1237-18-3).</p> <p>Suppression de l'octroi des indemnités conventionnelles sans aucune contrepartie !</p> <p>Le projet d'ordonnance prévoit que le salarié dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement à l'issue du congé de mobilité a droit à l'assurance chômage, ce qui antérieurement était uniquement prévu par une circulaire de l'UNEDIC (L.5421-1).</p> <p>Le projet d'ordonnance prévoit que l'autorité administrative est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité, sans autre précision sur la portée de cette information (L. 1237-18-5).</p>
<p>Bilan :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les indemnités de rupture à la fin du congé de mobilité revues à la baisse : suppression des indemnités conventionnelles ! ● Le congé de mobilité sera une sorte de congé de reclassement conventionnel dont l'aboutissement est la rupture du contrat de travail par un commun accord et non un licenciement pour motif économique et donc sans aucune nécessité pour l'employeur de justifier d'un motif économique. 	

Entrée en vigueur de ces dispositions le lendemain de la publication des ordonnances (article 15 de l'ordonnance).

- Articles 18 à 22

THÈME	AVANT	APRÈS
<p>Article 18 :</p> <p>Périmètre des licenciements économiques</p>	<p><u>Dans les entreprises n'appartenant pas à un groupe :</u></p> <p>Les difficultés économiques s'apprécient en fonction de l'activité de l'ensemble des établissements exploités par l'entreprise.</p> <p><u>Dans les entreprises appartenant à un groupe :</u></p> <p>Les difficultés économiques s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise. Le secteur d'activité est considéré sur un périmètre mondial, il comprend donc les entités situées à l'étranger.</p>	<p><u>Article L. 1233-3 nouveau</u></p> <p>Dans les entreprises n'appartenant pas à un groupe, le motif économique s'apprécierait toujours au niveau de l'entreprise.</p> <p>Dans les entreprises appartenant à un groupe, les difficultés économiques s'apprécieraient dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, mais uniquement sur un périmètre national.</p> <p>Ce n'est qu'en cas de fraude (ex. : l'employeur organise artificiellement des difficultés économique en France dans le but de pouvoir licencier), que le juge pourrait apprécier les difficultés économiques sur un périmètre plus large que le territoire national. Sauf que la fraude est très difficile à prouver en justice.</p> <p>Cela revient à autoriser un groupe en pleine santé financière à licencier ses salariés en France !</p>

		<p>Le projet d'ordonnance définit le secteur d'activité. Il est caractérisé par la nature des biens et produits délivrés, par la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution se rapportant au même marché.</p> <p>Entrée en vigueur : application aux procédures de licenciements économiques engagées après la publication de la présente ordonnance.</p>
<p>Articles 19 et 20 :</p> <p>Obligation de reclassement (licenciement économique)</p>	<p>Le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si le reclassement dans l'entreprise ou le groupe n'est pas possible. Les emplois proposés doivent relever de la même catégorie ou être équivalents à l'emploi occupé par le salarié. A défaut des emplois de catégorie inférieure peuvent être proposés.</p> <p>La proposition de reclassement de l'employeur doit être individualisée, adaptée à la situation de chaque salarié. Elle doit être écrite et précise. A défaut le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse, entraînant une indemnisation du salarié.</p> <p>L'employeur doit rechercher les emplois disponibles sur le territoire national. L'employeur doit également informer le salarié qu'il peut demander à recevoir des offres de reclassement à l'étranger et si le salarié le demande il doit lui adresser les offres situées à l'étranger.</p>	<p><u>Article L. 1233-4 nouveau :</u></p> <p>L'employeur ne serait plus tenu de faire des propositions de reclassement individualisées au salarié. Il pourrait, au choix, adresser par écrit une liste d'offres au salarié ou alors se contenter de publier une liste d'offre (ex. : affichage, site intranet). Ces offres doivent être précises et concrètes.</p> <p>Le projet d'ordonnance prévoit que l'employeur doit rechercher les emplois disponibles uniquement sur le territoire national. Si un salarié fait savoir qu'il est volontaire pour un reclassement à l'étranger, l'employeur ne serait donc plus tenu de lui proposer les postes disponibles.</p> <p>Entrée en vigueur : lors de la publication des décrets et au plus tard au 1^{er} janvier 2018</p>

<p>Article 21 :</p> <p>Critère d'ordre des licenciements</p>	<p>En cas de petit licenciement collectif pour motif économique (licenciement de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours), l'ordre des licenciements s'applique par catégorie professionnelle (ensemble des salariés qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune).</p> <p>La jurisprudence a défini le périmètre géographique d'application des critères d'ordre. Cette réglementation a pour objet d'empêcher l'employeur de choisir qui sera licencié. Cette règle s'explique par le fait qu'un licenciement économique doit être fondé sur un motif non inhérent à la personne du salarié.</p> <p>Ces critères d'ordre doivent être mis en œuvre dans le cadre de la catégorie professionnelle au niveau de l'entreprise et non dans le cadre des seuls établissements concernés par les suppressions d'emploi.</p> <p>La loi macron de 2015 a ajouté une exception : pour les entreprises de 50 salariés et plus dans le cas d'un grand licenciement collectif, un accord collectif conclu à un niveau plus élevé que l'établissement ou un document unilatéral de l'employeur peut définir un périmètre d'application des critères inférieur à l'entreprise. Seule limite : en cas de document unilatéral le périmètre 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.</p>	<p><u>Article L. 1233-5 nouveau :</u></p> <p>Le projet d'ordonnance étend la possibilité de déroger au périmètre de l'entreprise aux petits licenciements économiques collectifs. Dans ce cadre, l'employeur pourrait définir unilatéralement un périmètre d'application des critères d'ordre inférieur à l'entreprise.</p> <p>En d'autres termes, en cas de petits licenciements collectifs le périmètre peut être inférieur à l'entreprise. Seule limite : le périmètre 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. Par conséquent, bien qu'il reste interdit d'appliquer les critères d'ordre des licenciements établissement par établissement, au sein d'une même zone d'emploi, le périmètre se rapproche de l'établissement et lorsqu'il n'y a qu'un seul établissement dans la zone d'emploi, les critères d'ordre s'appliquent de fait au niveau de l'établissement.</p>
--	---	---

<p>Article 22 : Reprise des entités économiques autonomes</p>	<p>La loi El Khomri de 2016 a ouvert la possibilité pour une entreprise cédante de licencier des salariés, avant la reprise de l'entité économique par l'entreprise cessionnaire. Cela permet, dans le cadre d'un PSE, aux entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés, qui ont trouvé un repreneur, de contourner l'obligation de maintien des contrats de travail entre l'ancien et le nouvel employeur.</p>	<p><u>Article L1233-61 :</u></p> <p>Les ordonnances Macron veulent élargir cette disposition en permettant à toutes les entreprises soumises à l'obligation de mettre en œuvre un PSE (c'est-à-dire les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours), de procéder à des licenciements avant de transférer l'entité économique au repreneur.</p> <p>Cela permet au repreneur de se débarrasser de salariés alors que lui-même ne connaît pas de difficultés économiques.</p>
---	---	--