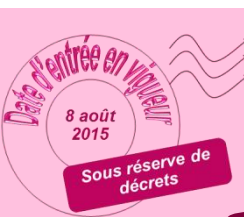


FICHE 18 : LE PERIMETRE D'APPLICATION DES CRITERES DE LICENCIEMENT



Ce qui change concrètement

La Loi « Macron », dans une section intitulée « Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi », modifie le volet relatif aux licenciements économiques de la LSE du 14 juin 2013. Ces nouvelles dispositions sont applicables aux procédures de licenciement pour motif économique engagées après la publication de la présente loi.

L'employeur qui décide de procéder à un licenciement économique définit les critères lui permettant d'établir l'ordre des licenciements afin de déterminer les salariés à licencier. Ces critères sont appliqués dans le cadre de l'entreprise.

Un périmètre dérogatoire peut être fixé par accord majoritaire ou par le document unilatéral de l'employeur sur le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à validation ou à homologation de la Direccte (article 288 du Code du travail, art. L.1233-5 modifié).

Questions / Réponses

L'essentiel de la loi

L'article L. 1233-5 du Code du travail est complété ainsi :

- « Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un PSE, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par accord collectif ou par document unilatéral ».
- Dans ce dernier cas, « 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. »

La publication des décrets d'application des dispositions relatives au licenciement collectif pour motif économique devrait intervenir en décembre 2015, notamment concernant le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements fixé dans un document unilatéral (loi art. 288).

Qu'est-ce qu'une zone d'emploi ?

Dans l'attente d'un décret à paraître, il est possible de préciser que la zone géographique d'emploi est déterminée selon la nomenclature fixée par l'INSEE permettant le découpage du territoire national en différents espaces. http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=zonages/zones_emploi.htm

Ces nouvelles dispositions s'appliquent-elles dans toutes les entreprises ?

Non. Seules les entreprises de 50 salariés et plus prévoyant de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont concernées par la possibilité pour l'employeur de fixer le périmètre d'application des critères de manière unilatérale. Cela ne concerne donc ni les structures de moins de 50 salariés ni celles de 50 et plus projetant de licencier moins de 10 salariés.

Que modifie la loi « Macron » en matière de licenciement pour motif économique ?

La principale modification porte sur le périmètre d'application des critères d'ordre permettant d'identifier les salariés susceptibles d'être licenciés. Suite à la LSE de 2013, une polémique était apparue en matière de périmètre d'application de ces critères. La loi met fin à ce débat en prévoyant, pour les entreprises assujetties à l'obligation d'instaurer un PSE, la possibilité dans le cadre du document unilatéral de réduire le périmètre à la « zone d'emploi dans laquelle sont situés un ou plusieurs établissements de l'entreprise concernés par les suppressions d'emploi » (L. 1233-5 du Code du travail).



Quelles implications en matière de négociation ?

Soulignons que la possibilité pour un employeur de réduire unilatéralement le périmètre d'application des critères d'ordre ne concerne pas les licenciements économiques de moins de 10 salariés. En cas de PSE, elle conduit à réduire un important levier de négociation. Sollicitée par les directions, notamment en cas de fermeture d'un établissement, la réduction du périmètre pouvait auparavant être négociée en contrepartie d'amélioration des mesures sociales du PSE et des indemnités supra légales.

