

# Actualités

## Aperçu rapide

### 21 En questions

#### LES MESURES RELATIVES À L'AMÉLIORATION DU DISPOSITIF DE SÉCURISATION DE L'EMPLOI DU PROJET DE LOI « MACRON »

Amélie D'HEILLY,

avocat à la cour,  
membre d'AVOSIAL



**L**ES CONTOURS du projet de loi pour la croissance et l'activité dite loi « Macron » avaient été présentés en conseil des ministres le 15 octobre 2014 et le même jour en conférence de presse par le ministre de l'Économie à l'exception des dispositions relatives à l'amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi

qui ont été ajoutées avant la présentation officielle dudit projet en conseil des ministres le 10 décembre 2014. Le projet de loi entre maintenant dans sa phase d'examen par le Parlement. L'objectif est que la loi puisse entrer en vigueur au printemps 2015 et soit applicable aux procédures de licenciement engagées après sa publication. L'étude d'impact relève qu'un certain nombre de points de la loi du 14 juin 2013 ont besoin d'être précisés ou modifiés afin de lever « des incertitudes ». La section 6 du projet de loi vise alors à « *amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi* ».

#### 1. En quoi le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mérite-t-il une modification législative ?

N'est en jeu ici que le périmètre d'application des critères d'ordre ; ne le sont pas les critères à retenir pour fixer l'ordre des licenciements. Avant la LSE, seul un accord collectif permettait de fixer un périmètre d'application des critères d'ordre inférieur à celui de l'entreprise dans son ensemble. Ainsi, si l'employeur souhaitait appliquer les critères d'ordre des licenciements au niveau d'un seul établissement par exemple, il devait passer par la voie d'un accord collectif. Or, tous les praticiens ont en mémoire des cas dans lesquels l'application des critères d'ordre au niveau de l'entreprise dans sa globalité avait abouti à des situations ubuesques. Il n'était pas rare, par exemple, qu'une entreprise comportant plusieurs établissements sur tout le territoire national et qui envisageait de res-

structurer un seul de ses établissements était conduite à licencier un salarié dont le poste n'était pas supprimé. C'est pour résoudre cette difficulté que les articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4 du Code du travail ont été introduits par la LSE. L'employeur a désormais la possibilité de fixer par accord collectif **ou par décision unilatérale** un périmètre d'application des critères d'ordre inférieur à celui de l'entreprise.

Malheureusement, ces dispositions n'ont pas permis d'éviter tout contentieux en la matière. En effet, s'il ne fait pas de doute que le périmètre peut être réduit par accord collectif, l'article L. 1233-24-2 du Code du travail prévoyant expressément cette possibilité en cas d'accord majoritaire, un doute persistait sur la possibilité de fixer un périmètre inférieur à celui de l'entreprise par décision unilatérale. Cette possibilité résultait en effet d'un jeu de renvoi de l'article L. 1233-24-4 relatif au document unilatéral à l'article L. 1233-24-2 relatif aux accords majoritaires portant plan de sauvegarde de l'emploi qui prévoit expressément cette possibilité. Ce jeu de renvoi n'était, semble-t-il, pas suffisamment clair puisque certains juges ont sanctionné l'employeur en cas de réduction du périmètre d'application des critères d'ordre par le biais d'une décision unilatérale en invalidant l'homologation par la DIRECCTE de la décision unilatérale portant plan de sauvegarde de l'emploi. La Cour administrative d'appel de Versailles, dans le cadre de l'affaire Mory Ducros, a ainsi considéré que les dispositions des articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4 n'avaient pas entendu remettre en cause le principe selon lequel seul un accord collectif permettait de fixer un périmètre inférieur à l'entreprise pour l'application des critères d'ordre des licenciements<sup>1</sup>. À l'inverse, le tribunal administratif de Paris a validé cette même possibilité dans son jugement du 14 octobre 2014 s'agissant du plan de sauvegarde de l'emploi de la société France Télévision<sup>2</sup>.

**Ndlr :** Dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat en droit social, membre d'AVOSIAL, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques

1. CAA Versailles, 22 oct. 2014, n° 14VE02408, 14VE02409, 14VE02658 et 14VE02579.

2. TA Paris, 14 oct. 2014, n° 1411810.

## 2. Quelle est la modification envisagée ?

Afin de lever toute incertitude, l'article 98 du projet de loi envisage de modifier directement l'article L. 1233-5 du Code du travail relatif aux critères d'ordre des licenciements. Un nouvel alinéa serait ajouté prévoyant : « pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé par l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou par le document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4 à un niveau inférieur à celui de l'entreprise ». Ce nouvel alinéa permettrait de trancher une fois pour toutes le débat relatif au périmètre d'application des critères d'ordre.

## 3. Les licenciements de moins de 10 salariés sur une période de 30 jours doivent-ils faire l'objet d'un contrôle administratif ?

Avant la loi du 14 juin 2013, il n'y avait aucun doute sur le fait que ce qu'il est convenu de dénommer « petits licenciements », c'est-à-dire les licenciements pour motif économique de 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours qui ne donnent pas lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, n'avaient pas à faire l'objet d'un contrôle administratif *a priori*. La rédaction de l'article L. 1233-53 du Code du travail issue de la LSE avait semé le trouble. Il créait, en effet, une nouvelle obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés en prévoyant un contrôle par l'administration lorsque le projet de licenciement concerne moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours. En outre, ce texte concernant les petits licenciements avait été introduit dans la section du Code du travail relative aux licenciements de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

Afin de revenir sur ce changement que le gouvernement lui-même qualifie d'« erreur matérielle », l'article 99 du projet de loi prévoit de supprimer l'alinéa concerné : « et les entreprises de cinquante salariés et plus lorsque le projet de licenciement concerne moins de dix salariés dans une même période de trente jours ». Ainsi, il n'existerait plus de doute, seuls les licenciements de 10 salariés et plus feraient l'objet d'un contrôle *a priori* de l'administration et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise concernée. Il semble que cette mesure fera également l'objet d'un consensus pour son adoption.

## 4. Le projet de loi modifie certaines obligations liées aux recherches de reclassement à l'étranger : qu'en est-il ?

L'article L. 1233-4 du Code du travail décide que « le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque [...] le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient ». Dès lors, si le groupe concerné par la restructuration est d'envergure internationale, l'employeur doit consulter le salarié afin de savoir s'il est intéressé par un poste « à l'international » « et sous quelles restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation ». En fonction de sa réponse, l'employeur est contraint de rechercher les postes disponibles à l'étranger au sein du groupe correspondants aux souhaits du salarié.

Cette obligation est un « nid à contentieux » et un moyen d'obtenir une condamnation de l'employeur pour licenciement sans

cause réelle et sérieuse ou, depuis la LSE, l'annulation de la procédure par le juge administratif. En effet, il peut s'avérer extrêmement compliqué dans certains groupes d'identifier toutes les offres disponibles à l'étranger et de les actualiser en permanence. En outre, il est permis de douter de l'efficacité d'une telle mesure puisqu'en réalité les salariés sont globalement peu mobiles en France et encore moins à l'étranger. Cette mesure demande donc un investissement en temps considérable pour l'employeur sans résultat probant et avec des risques difficiles à maîtriser.

Le projet de loi, prévoit de modifier l'article L. 1233-4 du Code du travail en remplaçant « dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient » par « sur les emplois disponibles situés sur le territoire national, dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie » et de réécrire l'article L. 1233-4-1 de la façon suivante : « le salarié dont le licenciement est envisagé a accès sur sa demande à la liste précise des offres d'emplois situées hors du territoire national disponibles dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe auquel elle appartient. ». Ainsi, le principe serait le reclassement sur le territoire national, le salarié ayant désormais la charge de solliciter les offres de reclassement à l'étranger s'il est intéressé.

On peut regretter que l'obligation de reclassement à l'étranger n'ait pas été totalement supprimée. En effet, un salarié, dans l'optique d'un contentieux par exemple, pourrait solliciter les postes disponibles à l'étranger, ce qui ouvrirait à nouveau la boîte de pandore... Reste à voir si les décrets d'application de ce nouvel article L. 1233-4-1 trouveront la parade.

## 5. Le projet de loi vient également modifier les dispositions relatives aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires introduites par la loi de sécurisation de l'emploi : qu'en est-il ?

Le premier effet de l'article 101 du projet de loi, s'il était adopté, serait de faciliter la validation des PSE dans le cas des entreprises en redressement ou liquidation judiciaires. Aujourd'hui, l'administration évalue la qualité des mesures prévues dans le PSE au regard des moyens de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient et ce alors même que la maison mère n'a pas l'obligation légale de participer au financement des mesures mises en place par sa filiale. Demain, si le projet de loi était adopté, seuls les moyens de l'entreprise seraient pris en compte s'agissant d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaires.

En outre, aujourd'hui, les postes disponibles au sein de l'entreprise et du groupe doivent être proposés de manière écrite, précise et personnelle à chaque salarié concerné par un éventuel licenciement dans le cadre des propositions de reclassement. Demain, dans l'entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, seuls les postes disponibles au sein de l'entreprise auraient à faire l'objet d'une proposition écrite et individuelle. Les postes disponibles au sein des autres entreprises du groupe devraient simplement faire l'objet d'une liste mise à la disposition des salariés susceptibles d'être licenciés.

Le but affiché du Gouvernement est d'accélérer les procédures d'homologation ou de validation par l'administration afin d'éviter la situation dans laquelle le salarié ne peut être licencié et donc pris en charge par Pôle emploi alors même que son employeur n'a plus les moyens de le rémunérer. Mais ces modifications législatives ne permettront probablement pas de supprimer l'utilisation du contentieux du co-emploi en cas de liquidation d'une filiale d'un

groupe in bonis. Une intervention législative aurait pourtant été salutaire sur ce point.

## 6. Le projet de loi va-t-il permettre de limiter ou supprimer les risques afférents aux annulations des décisions d'homologation ou de validation pour insuffisance de motivation ?

Un certain nombre de décisions d'homologation ou de validation ont été annulées pour insuffisance de motivation de la décision administrative sur le fondement de l'article L. 1233-57 du Code du travail. Il est vrai que cet article ne précise pas les caractéristiques que doit avoir cette motivation. Toujours est-il qu'une telle annulation affecte a posteriori les licenciements prononcés en application de la décision administrative et fait supporter à l'employeur les conséquences d'un acte sur lequel il n'a pas de prise.

Afin d'éviter, entre autres, le risque que les entreprises ne se retournent contre l'État, le projet de loi « Macron » prévoit qu'en cas d'annulation par le tribunal administratif d'une décision d'homologation ou de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour insuffisance de motivation, l'administration devrait prendre une nouvelle décision suffisamment motivée sans que cette procédure n'ait d'incidence sur la validité des licenciements prononcés en application de la décision annulée. Ainsi, il n'y aurait plus dans l'intervalle ni réintégration des salariés licenciés, ni versement d'une indemnité à la charge de l'employeur à leur profit. Les employeurs n'auraient donc plus à supporter les conséquences des erreurs de l'administration. Toutefois, ces dispositions ne permettent pas, à notre sens, de lever tous les risques. En effet, le projet de loi ne précise pas les critères d'une bonne motivation. Ainsi, le nombre d'annulations risque de ne pas faiblir. En outre, le projet de loi prévoit dans sa rédaction actuelle que la nouvelle décision est « portée par l'employeur à la connaissance des salariés licenciés à la

suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information ». Or, en pratique, il peut s'avérer très compliqué pour un employeur de garder le contact avec tous ses ex-salariés. Le projet de loi ne prévoit pas le cas où il serait impossible d'informer un ex-salarié. Le risque de réintégration le concernant resterait-il ? De plus, c'est à l'employeur que reviendrait la charge de cette information ce qui va être consommateur de temps et d'argent alors même que l'entreprise n'est pas responsable de l'erreur de l'administration.

## 7. Pourquoi venir préciser le moment auquel la proposition du contrat de sécurisation professionnelle doit être faite ?

Aujourd'hui la loi prévoit simplement que la proposition du CSP doit intervenir à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel. En outre, l'article L. 1233-39 du Code du travail prévoit qu'en cas de plan de sauvegarde de l'emploi, l'employeur ne peut notifier le licenciement qu'après avoir obtenu une décision favorable de l'administration. Dès lors, l'employeur qui adresse la proposition de CSP aux salariés concernés à l'issue de cette dernière réunion des représentants du personnel, peut obtenir des acceptations du CSP, donc des ruptures de contrat, avant homologation ou validation par l'administration, ce qui se révèle problématique en cas de refus de cette dernière d'homologuer ou de valider le plan de sauvegarde de l'emploi.

Afin d'éviter cet écueil, le projet de loi envisage de compléter le premier alinéa de l'article L. 1233-66 afin de préciser que « lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-4, cette proposition est faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation prévue à l'article L. 1233-57-4 ». Cette précision devrait elle aussi être adoptée sans difficulté.

# L'information en continu

INFORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNT

## Cotisations et contributions sociales

### 22 Évaluation forfaitaire des avantages en nature « nourriture » et « logement » pour 2015

Doc. Inf. URSSAF, 1<sup>er</sup> janv. 2015, site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

Les nouveaux barèmes d'évaluation forfaitaire des avantages en nature « nourriture » et « logement » sont fixés pour 2015.

L'URSSAF diffuse les barèmes applicables en 2015 pour les avantages en nature nourriture et logement.

#### • Avantages en nature « nourriture »

La fourniture de repas par l'employeur est qualifiée d'avantage en nature soumis à cotisation lorsqu'elle bénéficie aux salariés sédentaires qui prennent leur repas sur ou à proximité du lieu de travail.

En revanche, les frais de repas sont considérés comme des frais professionnels exonérés de cotisations dans une certaine limite lorsque

le salarié est en déplacement professionnel et qu'il est contraint de prendre ses repas hors des locaux de l'entreprise.

Le montant forfaitaire journalier de l'avantage en nature « nourriture » pour l'année 2015 s'établit comme suit :

Date d'effet	1 repas	2 repas
1 <sup>er</sup> janvier 2015	4,65 €	9,30 €