



LE MOT DE LA SEMAINE

Simplification

 1175
 Ordonnances Macron: simplification et
 sécurisation des procédures de licenciement


www.lexisnexis.fr



Valérie Ménard,
et Alexandre Jauret,
avocats chez White &
Case, partenaire du Club
des juristes

Les ordonnances du Gouvernement relatives à la réforme du droit du travail ont été ratifiées par Emmanuel Macron le 22 septembre 2017, et publiées au Journal officiel de la République française le 23 septembre 2017. Certaines mesures sont applicables aux procédures de licenciement initiées à compter de la date de publication des ordonnances.

L'ordonnance n° 2017-1387, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, contient l'ensemble des mesures de simplification spécifiques aux procédures de licenciement, qu'elles soient pour motif personnel ou pour motif économique. Parmi ces mesures se trouvent celles qui sanctionnent d'éventuelles irrégularités procédurales par des indemnités spécifiques, et non plus en considérant que le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

Une première mesure permet à l'employeur de préciser la motivation du licenciement après sa notification, de sa propre initiative ou bien à la demande du salarié. Pour accompagner les employeurs dans leurs démarches, des modèles de lettres de licenciement vont être publiés. Gageons néanmoins que les employeurs continueront de motiver aussi précisément que possible leurs décisions de licenciement pour éviter de se soumettre à une procédure complémentaire de questions/réponses.

L'Ordonnance prévoit également que les procédures spécifiques conventionnelles ou statutaires qui n'auraient pas été respectées préalablement au licenciement ne remettraient pas en cause la validité du licenciement. Encore une fois, la motivation du licenciement prévaut sur les garanties procédurales qui n'auraient pas été mises en œuvre par l'entreprise. Espérons simplement que l'expression « *procédures conventionnelles ou statutaires* » permettra d'appréhender l'ensemble des situations existantes.

L'Ordonnance a par ailleurs clarifié et harmonisé à la fois les périmètres et les délais de prescription applicables pour contester la validité d'un licenciement. Alors qu'un salarié licencié pour motif

économique disposait d'un délai d'un an pour contester son licenciement, contre deux ans pour un salarié licencié pour motif personnel, la jurisprudence avait restreint le champ d'application de cette prescription annale, le privant en grande partie d'effet. Désormais, tout salarié licencié dispose d'un délai de contestation de 12 mois à compter de la notification de son licenciement, quel que soit son motif.

À ces premières mesures s'ajoutent d'autres, encore plus emblématiques, qui concernent plus particulièrement les licenciements pour motif économique.

L'Ordonnance vient corriger certaines spécificités du droit du travail français, notamment le périmètre d'appréciation du motif économique. Lorsque l'entreprise appartenait à un groupe de dimension internationale, la validité du motif économique s'appréciait au niveau du secteur d'activité concerné, à l'échelle internationale. Désormais, le périmètre d'appréciation du motif économique est limité aux seules entreprises du groupe établies en France.

L'Ordonnance définit par ailleurs les notions de « groupe » en renvoyant à la définition légale du groupe qui prévaut à la mise en place d'un comité de groupe ; à défaut de répondre à cette définition, il s'agit de l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français. Il en est de même de la notion de « secteur d'activité » (définit « *notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché* » ; *Ord. n° 2017-1387, art. 15 ; C. trav., art. L. 1233-3 mod.*).

En matière de reclassement interne préalable au licenciement, le périmètre de l'obligation pour une entreprise appartenant à un groupe de dimension internationale n'est plus étendu aux sociétés du groupe situées à l'étranger. Par ailleurs, allégeant la procédure d'offre de reclassement personnalisé, l'Ordonnance permet à l'employeur d'adresser des listes de postes disponibles pour émettre des propositions de reclassement.

Enfin, le périmètre d'application des critères d'ordre pourra être défini par accord collectif, à défaut, par l'employeur et sans qu'il puisse toutefois réduire le périmètre d'application de ces critères d'ordre en-deçà des zones d'emploi qui sont déjà définies par décret (par exemple, sans pouvoir nécessairement viser un établissement en particulier).

À l'exception de la simplification du contenu de la lettre de licenciement, les mesures décrites ci-dessus sont d'application immédiate. Aux employeurs de s'emparer désormais de cette réforme. ■