5. Mesures concernant l'anticipation et le traitement des DIFFICULTES ECONOMIQUES

Redéfinition du motif économique des licenciements et mise en œuvre d'accords « offensifs » de préservation ou de développement de l'emploi

Article	Contenu	Nature de la modification
L1233-3 L1233-61	**Licenciement économique**	☑ **Réécriture de l'article L1233-3 définissant le licenciement économique :** Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : ~~à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques~~ 1° A des **difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés. Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à *[en fonction de la taille de l'entreprise, de 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés à 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus]* 2° A des **mutations technologiques** ; 3° A une **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** ; 4° A la **cessation d'activité de l'entreprise**. La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. ⇨ Entrée en vigueur au **01/12/2016**. Assez peu d'évolutions par rapport à l'article initial (« notamment » « tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés ») et à la jurisprudence mais les points les plus importants sont désormais inscrits dans le code du travail (+ lisibilité / stabilité). Si les indicateurs sont définis, la notation « d'évolution significative » reste à l'appréciation des juges à l'exception de la baisse des commandes ou du CA avec un seuil très bas pour les petites entreprises. Les difficultés du secteur d'activité restent appréciées au niveau international et non sur le seul territoire français ☑ Possibilité encadrée de procéder à des **licenciements économiques avant le transfert des contrats de travail en cas de reprise partielle dans les entreprises d'au moins 1000 salariés** et avec un PSE en vue d'éviter la fermeture d'un site ☑ Amélioration de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation du bassin d'emploi
L2254-2 à L2254-6	**Accords de préservation**	**Possibilité de conclure des accords de préservation ou de développement de l'emploi** dont les clauses se substituent de plein droit à celles, contraires et incompatibles, des contrats individuels de travail (limite : pas de baisse de la rémunération mensuelle) Modalités :

Flavie Hourtolou Avocat au barreau de Versailles
06 08 55 08 84 – flavie.hourtolou@gmail.com

Article	Contenu	Nature de la modification
	de l'emploi, modification du travail de travail et nouveau motif de licenciement	- Accords majoritaire - diagnostic partagé sur la situation de l'emploi, - accord pouvant être conclu avec un élu ou un salarié mandaté par un syndicat représentatif - préambule indiquant les objectifs sur l'emploi (sous peine de nullité) - modalités d'information des salariés ⇨ Nb : « l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants et mandataires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés » Le salarié peut **refuser la modification de son contrat de travail** en application de l'accord et l'employeur pourra alors engager une procédure de **licenciement** (nouveau motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse) : - procédure du licenciement individuel pour motif économique - proposition d'un parcours d'accompagnement personnalisé lors de l'entretien préalable - droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement - pas de droit au préavis qui est versé par l'employeur à l'état pour financer le dispositif dans la limite de 3 mois mais le solde éventuel d'indemnité compensatrice pourra être versé au salarié - droit à l'accompagnement pôle emploi et versement ARE pendant 1 an

Flavie Hourtolou Avocat au barreau de Versailles
06 08 55 08 84 – flavie.hourtolou@gmail.com