



LOI TRAVAIL : LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives au licenciement pour motif économique notamment sur le motif économique mais également sur la définition de l'entreprise ou du groupe d'entreprises à dimension communautaire dans le cadre d'un congé de reclassement.

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

MOTIF ECONOMIQUE DU LICENCIEMENT

La loi codifie à droit constant deux causes économiques générales : la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et la cessation d'activité de l'entreprise. Celles-ci s'ajoutent aux deux autres causes préexistantes : les difficultés économiques et les mutations technologiques.

La loi apporte également des précisions quant à la caractérisation des difficultés économiques. Celles-ci doivent désormais être démontrées par l'évolution d'au moins un indicateur économique tel que :

- La baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. Pour ce critère, la loi précise qu'une baisse significative est constituée si elle est au moins égale, en comparaison avec la même période de l'année précédente à :
 - o 1 trimestre pour les entreprises de moins de 11 salariés,

- o 2 trimestres pour les entreprises de 11 à 49,
 - o 3 trimestres pour les entreprises de 50 à 299 et
 - o 4 trimestres pour les entreprises de 300 salariés et plus.
- Des pertes d'exploitation.
 - Une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

Tout autre élément de nature à justifier ces difficultés pourra également être admis, sur appréciation souveraine du juge.

Ces dispositions entreront en vigueur le 01/12/2016.

De plus, il est à noter que la version finale de la loi "Travail" ne modifie pas le périmètre d'appréciation des difficultés économiques, contrairement aux versions antérieures du projet de loi. En conséquence, la jurisprudence en vigueur continue de s'appliquer :

- lorsque l'entreprise n'appartient pas à un groupe, le périmètre

d'appréciation du motif économique est celui de l'entreprise.

- Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, la position jurisprudentielle en vigueur considère que le périmètre d'appréciation du motif économique est celui du secteur d'activité commun aux entreprises du groupe au niveau international.

A noter cependant que la loi codifie la jurisprudence affirmant que 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.

ENTREPRISES A DIMENSION COMMUNAUTAIRE ET CONGE DE RECLASSEMENT

La loi opère une précision sur la définition des entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire soumises au régime juridique du congé de reclassement, lorsqu'elles envisagent de prononcer un ou plusieurs licenciements pour motif économique.

Sont soumises au régime juridique du congé de reclassement :

- Les entreprises ou les établissements d'au moins 1 000 salariés,
- les entreprises possédant un comité de groupe,
- les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire.

Cette dernière catégorie fait l'objet d'une définition approfondie. Il n'est plus fait référence aux entreprises instituant un comité d'entreprise européen.

La loi Travail précise ainsi qu'il s'agit des entreprises ou organismes qui emploient au moins 1 000 salariés dans les Etats membres de la communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui comportent au moins un établissement employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces Etats. La loi vise également les groupes qui emploient au moins 1 000 salariés dans les Etats membres de la communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui comportent au moins une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces Etats.

Ces dispositions sont d'application immédiate.



LOI TRAVAIL : ACCORD DE PRESERVATION OU DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives **aux accords de préservation ou de développement de l'emploi (ADPE), aussi bien dans le principe de ces accords que dans leur contenu mais également sur les conséquences d'un refus par le salarié et enfin sur le régime juridique du parcours d'accompagnement personnalisé (PAP) dans le cadre d'un ADPE.**

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

PRINCIPE JURIDIQUE

La loi "Travail" instaure la possibilité de conclure des accords d'entreprise dits « offensifs » en vue de la préservation ou du développement de l'emploi (APDE).

Ces accords, qui s'imposent de plein droit au contrat de travail, peuvent, à la différence des accords de maintien dans l'emploi, être conclus sans justification de « graves difficultés économiques conjoncturelles ». Ils permettent de moduler le temps de travail et la rémunération sans pour autant avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle.

L'accord est négocié et conclu :

- Avec les délégués syndicaux (DS).
- A défaut de DS, l'accord est négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales (OS) de salariés représentatives, sous réserve que l'accord ainsi conclu

soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

- A défaut d'élus mandatés, l'accord peut être négocié et conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs OS de salariés représentatives.

Pour être valable, l'accord doit être conclu avec des OS représentant 50 % des suffrages ou, à défaut, 30% avec un référendum.

L'accord est conclu pour une durée déterminée. Sauf stipulation dans l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

L'application de ces dispositions est subordonnée à la publication de décrets d'application visant notamment à définir la notion de rémunération mensuelle, les modalités d'information des salariés ainsi que les modalités selon lesquelles ils font connaître, le cas échéant, leur refus de se voir appliquer l'accord.

CONTENU

Préalablement à toute négociation, l'employeur est tenu de transmettre toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé avec les organisations syndicales de salariés. Il doit également prendre en charge les frais liés à la désignation d'un expert-comptable si les "négociateurs" en sollicitent l'assistance, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise.

L'APDE doit impérativement contenir :

- un préambule indiquant notamment les objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi ;
- les modalités de prise en compte de la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;
- les modalités d'information des salariés sur l'application et le suivi de l'accord pour toute sa durée.

L'APDE peut également prévoir :

- les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés ;
- une clause de retour à meilleure fortune (conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord).

Chaque année les signataires de l'accord devront effectuer un bilan de son application.

CONSEQUENCES DU REFUS DU SALARIE

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail. Ce refus doit être écrit.

Dans ce cas, l'employeur peut engager, à l'encontre du salarié une procédure de licenciement reposant sur un motif "spécifique" et constituant une cause réelle et sérieuse.

Ce licenciement est soumis à la procédure de licenciement individuel pour motif économique. A ce titre, il doit être précédé d'un entretien préalable au cours duquel l'employeur informe le salarié par écrit du motif spécifique, recueille les explications du salarié et lui propose le bénéfice d'un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP).

Un décret doit définir les délais de réponse du salarié à la proposition ainsi que les conditions d'adhésion au PAP. Le licenciement devra être notifié par lettre recommandée.

Le salarié a également la possibilité de refuser l'adhésion au PAP. La loi n'encadre toutefois pas les conséquences d'un tel refus. Par analogie avec le régime juridique du contrat de sécurisation professionnelle, il semble probable qu'un tel refus entraîne les conséquences suivantes : le bénéfice du préavis ou d'une indemnité compensatrice, l'octroi de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (sauf faute grave et sous condition d'un an d'ancienneté). Le salarié bénéficie également de l'allocation d'aide au retour à l'emploi selon ses droits acquis. Il semble également que ce refus devra être formulé par écrit.

**ADHESION AU PARCOURS
D'ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISE**

L'employeur doit proposer à tout salarié qui refuse la modification de son contrat de travail au titre d'un APDE le bénéfice d'un PAP.

La loi prévoit que l'employeur contribue au financement du PAP par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire majoré de l'ensemble des cotisations et contributions obligatoires afférentes.

Les conditions d'exigibilité de ce versement auprès de Pôle emploi seront déterminées par décret.

Si l'employeur ne propose pas le PAP, il verse à Pôle emploi une contribution égale à 2 mois de salaire brut, portée à 3 mois si le salarié adhère au PAP a posteriori.

L'adhésion au PAP emporte rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité compensatrice.

Le salarié bénéficie, sauf faute grave et sous condition d'un an d'ancienneté de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et du solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement après défalcation du versement que l'employeur doit opérer pour contribuer au financement du PAP.

De plus, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle et perçoit, sous réserve d'une ancienneté d'un an, une allocation (dont le montant sera déterminé par décret) plus favorable que l'ARE pendant une durée maximale d'1 an.



LOI TRAVAIL : AIDES A LA RECHERCHE D'UN PREMIER EMPLOI

La loi travail consacre de nouvelles aides à la recherche d'un premier emploi.

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

[Décret n° 2016-1089 du 8 août 2016 relatif à l'aide à la recherche du premier emploi](#)

Le réseau des œuvres universitaires contribue à assurer aux étudiants une qualité d'accueil et de vie propice à la réussite de leur parcours de formation. Il assure aussi une mission d'aide sociale, concourt à l'information et à l'éducation des étudiants en matière de santé et favorise leur mobilité. Désormais, il peut accorder des aides en faveur des jeunes à la recherche de leur premier emploi et en assurer la gestion.

De plus, une aide à la recherche du premier emploi, non imposable et exonérée de charges sociales, est accordée pour une durée de 4 mois, à la demande des jeunes de moins de 28 ans qui ont obtenu un diplôme à finalité professionnelle depuis moins de 4 mois. Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au moment de la demande en sont exclus.

Le demandeur doit avoir obtenu son diplôme par les voies scolaire et universitaire ou par l'apprentissage et être titulaire d'une bourse nationale du second degré ou d'une bourse de l'enseignement supérieur au cours de la dernière année de préparation du diplôme.

Un décret du 8 août 2016 n°2016-1089 détermine les conditions et modalités d'attribution de l'aide et la liste des diplômés éligibles.

La demande est présentée au directeur général du CROUS compétent, accompagnée des pièces justificatives prévues.

Lorsque le bénéficiaire de l'aide trouve un emploi dont la rémunération mensuelle excède 78% du SMIC net, il est tenu d'en informer l'organisme assurant le versement de l'aide qui mettra ainsi fin à son paiement.

Un arrêté du 8 août 2016 détermine les montants mensuels de l'aide en fonction des diverses catégories de bénéficiaires (200 à 300 euros selon la nature du diplôme obtenu) ainsi que les plafonds maxima de détermination des seuils de ressources ouvrant droit au bénéfice de l'aide. Ces plafonds, toujours dépendant de la nature du diplôme obtenu sont fonction :

- Du montant mensuel de la bourse d'enseignement supérieur sur critères sociaux ou de l'allocation annuelle accordée dans le cadre du dispositif des aides spécifiques que le bénéficiaire a perçu au

cours de la dernière année de préparation du diplôme.

- Du nombre d'enfants à charge du foyer fiscal de rattachement du demandeur de l'aide : 33.100 euros si le bénéficiaire n'a aucun enfant à charge, 44.120 euros s'il en a 1, 55.150 euros s'il en a 2 et 62.510 s'il en a 3. Le bénéficiaire n'est pas compté parmi les enfants à charge.

Ces dispositions sont d'application immédiate.