

PERIMETRE D'APPRECIATION DU MOTIF ECONOMIQUE	PERIMETRE GEOGRAPHIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Limitation du périmètre d'appréciation du motif économique : <ul style="list-style-type: none"> ▪ au niveau de l'entreprise si elle n'appartient pas à un groupe ; ▪ au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national (<i>auparavant, appréciation du motif au niveau du secteur d'activité du groupe dans sa dimension internationale</i>). 	Article L.1233-3 du Code du travail	Dispositions applicables aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 24 septembre 2017
	PRECISION DE LA NOTION DE GROUPE	<ul style="list-style-type: none"> • Si siège social implanté sur territoire français : définition du groupe par assimilation avec celle retenue pour la mise en place d'un comité de groupe (<i>cf. art. L.2331-1 CT</i>). • Si siège social implanté à l'étranger : groupe constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français 		
	DEFINITION DU SECTEUR D'ACTIVITE	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur d'activité caractérisé, 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. 		
OBLIGATION DE RECLASSEMENT	PERIMETRE DE LA RECHERCHE	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les entreprises appartenant à un groupe : limitation du périmètre de recherche de reclassement aux entreprises du groupe situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. 	Article L.1233-4 du Code du travail	Ces dispositions sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après le 24 septembre 2017

	<p align="center">OFFRE DE RECLASSEMENT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit adresse les offres de reclassement de manière personnalisée à chaque salarié ; ▪ Soit diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés. • La liste précise les critères de départage entre salariés. • Les offres mentionnent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'intitulé du poste et son descriptif ; ▪ le nom de l'employeur ; ▪ la nature du contrat de travail ; ▪ la localisation du poste ; ▪ le niveau de rémunération ; ▪ la classification du poste. • Le salarié dispose d'un délai de 15 jours minimum pour présenter sa candidature. 	<p align="center">Article D.1233-2-1 du Code du travail</p>	<p align="center">Dispositions applicables à compter du 21 décembre 2017</p>
	<p align="center">CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le périmètre d'application des critères d'ordre peut être fixé par accord collectif dans toutes les entreprises quel que soit le nombre de licenciements (<i>auparavant, uniquement dans les entreprises de plus de 50 salariés procédant au licenciement de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours</i>). • En l'absence d'accord collectif, périmètre d'application 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. 	<p align="center">Article L.1235-1 du Code du travail</p>	<p align="center">Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018</p>
<p align="center">FACILITER LA REPRISE DES ENTITES ECONOMIQUES AUTONOMES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises d'au moins 50 salariés (<i>auparavant uniquement celles de plus de 1000 salariés</i>) tenues d'établir un PSE et comprenant une reprise de site peuvent licencier, sous certaines conditions, avant le transfert, le cessionnaire n'étant tenu de reprendre que les salariés dont le contrat n'a pas été rompu au jour du transfert. 	<p align="center">Article L.1233-61 du Code du travail</p>	<p align="center">Dispositions applicables aux procédures de licenciement économique engagées à compter du 24 septembre 2017</p>	

CONSEQUENCES DE LA MISE EN PLACE DU CSE	DELAI DE REMISE DE L'AVIS DU CSE EN CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF DE MOINS DE 10 SALARIES	<ul style="list-style-type: none"> •Remise de l'avis par le CSE dans un délai maximal d'1 mois à compter de la première réunion. •En l'absence d'avis du CSE à l'issue du délai d'un moi, il est réputé avoir été consulté. 	Article L.1233-8 du Code du travail	Dispositions applicables aux procédures de licenciement économique engagées dans les entreprises ayant mis en place un comité social et économique
	INFORMATIONS A COMMUNIQUER AU CSE CONSULTE SUR UN LICENCIEMENT	<ul style="list-style-type: none"> •Obligation pour l'employeur d'indiquer au CSE les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. 	Article L.1233-10 du Code du travail	
	NOUVEAU CAS D'EXPERTISE EN CAS DE LICENCIEMENT DE PLUS DE 10 SALARIES	<ul style="list-style-type: none"> •Possibilité pour le CSE de recourir à une expertise pouvant porter sur les domaines économique et comptable ainsi que sur les effets potentiels du projet sur les conditions de travail. 	Articles L.1233-34 et suivants et L.2315-18 et suivants du Code du travail	