

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Modification du contrat de travail : ce qui change au 1er juillet 2014

Comme le prévoit l'article 2 de la loi n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises, loi publiée au JO du ...

## Sommaire

- Rappel de la loi du 2 janvier 2014
- Modification du contrat de travail pour raison économique
- Référence

Comme le prévoit l'article 2 de la loi n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises, loi publiée au JO du 3 janvier 2014, des ordonnances peuvent être prises en vue de simplifier et sécuriser la vie des entreprises.

Une de ces ordonnances a retenu notre attention, elle concerne les modifications du contrat de travail pour raison économique.

## Rappel de la loi du 2 janvier 2014

Ainsi que nous vous l'indiquions en introduction, la loi du 2 janvier 2014 permet au Gouvernement actuel de prendre des ordonnances visant à simplifier la vie des entreprises.

Nous vous en proposons la reproduction comme suit :

### Extrait de la loi :

#### Article 2

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par voie d'ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin :

1° De favoriser le recours aux mesures ou procédures de prévention relevant du livre VI du code de commerce ou du titre V du livre III du code rural et de la pêche maritime et d'améliorer leur efficacité en :

- a) Elargissant leur champ d'application, notamment en permettant au président du tribunal de grande instance de recourir au mécanisme de l'alerte et en améliorant la procédure d'alerte par le commissaire aux comptes ;
- b) Prévoyant des dispositions incitant les débiteurs à recourir à de telles mesures ou procédures, en modifiant les conditions auxquelles des délais de grâce peuvent être accordés par le président du tribunal, en renforçant les droits des créanciers recherchant un accord négocié et l'efficacité de cet accord, en réputant non écrites les clauses contractuelles qui font obstacle au recours à un mandat ad hoc ou à une conciliation et en introduisant des dispositions assurant la régulation des coûts de ces procédures et une prise en charge équilibrée des rémunérations allouées aux intervenants extérieurs ;

2° De faciliter la recherche de nouveaux financements de l'entreprise bénéficiant d'une procédure de conciliation et d'améliorer les garanties pouvant s'y rattacher, sans porter atteinte aux intérêts de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés ni remettre en cause le privilège des créances des salariés ;

3° De renforcer l'efficacité de la procédure de sauvegarde en adaptant les effets de l'ouverture de la procédure de sauvegarde sur la situation juridique du débiteur et de ses partenaires, d'assouplir les conditions d'ouverture de la procédure de sauvegarde financière accélérée et de créer une procédure de sauvegarde, incluant les créanciers non financiers, ouverte en cas d'échec d'une procédure de conciliation ;

4° De promouvoir, en cas de procédures collectives, la recherche d'une solution permettant le maintien de

l'activité et la préservation de l'emploi par des dispositions relatives à une meilleure répartition des pouvoirs entre les acteurs de la procédure, au rôle des comités de créanciers, à l'amélioration de l'information des salariés et aux droits des actionnaires ;

5° D'assouplir, de simplifier et d'accélérer les modalités de traitement des difficultés des entreprises en cessation des paiements dont la situation est irrémédiablement compromise en les assortissant de mécanismes de contrôle, de créer une procédure spécifique destinée aux débiteurs qui ne disposent pas de salariés ni d'actifs permettant de couvrir les frais de procédure et de faciliter la clôture pour insuffisance d'actif lorsque le coût de la réalisation des actifs résiduels est disproportionné ;

6° D'améliorer les procédures liquidatives en :

- a) Précisant les modalités de cession de l'entreprise ;
- b) Dissociant la durée des contraintes imposées au débiteur de celle des opérations de réalisation et de répartition de son actif ;
- c) Supprimant les obstacles à une clôture de la procédure pour extinction du passif, comme celui résultant de la dissolution de plein droit de la société dès l'ouverture de la procédure prévue au 7° de l'article 1844-7 du code civil ;
- d) Clarifiant les conditions d'une clôture pour insuffisance d'actif ;

7° De renforcer la transparence et la sécurité juridique du régime procédural prévu au livre VI du code de commerce, notamment en :

- a) Précisant et complétant les critères de renvoi d'une affaire devant une autre juridiction pour tenir compte de l'appartenance du débiteur à un groupe ou de l'importance de l'affaire ;
- b) Améliorant l'information du tribunal et de son président et en permettant une meilleure prise en compte d'autres intérêts que ceux représentés dans la procédure ;
- c) Précisant les conditions d'intervention et le rôle du ministère public et des organes de la procédure ;
- d) Clarifiant la compétence et les pouvoirs du juge-commissaire et en adaptant en conséquence son statut juridictionnel ;
- e) Améliorant les modalités de déclaration des créances et de vérification du passif ;
- f) Tirant les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel n° 2012-286 QPC du 7 décembre 2012 (société Pyrénées services et autres), relative à la saisine d'office du tribunal de commerce ;

8° D'adapter les textes régissant la situation de l'entreprise soumise à une procédure collective, notamment en cas de cessation totale d'activité, en harmonisant les dispositions du livre VI du code de commerce et les dispositions correspondantes du code du travail.

## Modification du contrat de travail pour raison économique

### Rappel des conditions avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un contrat de travail pour raison économique, il doit :

- Notifier sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ;
- Laisser un délai d'un mois au salarié pour se prononcer.

A défaut de réponse du salarié, dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée par l'employeur.

#### Article L1222-6

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

## Nouvelles conditions en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, par application des articles 109, 111 et 116 de l'ordonnance du 12/03/2014, les conditions sont modifiées lorsque l'entreprise se trouve en procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Le délai de droit commun d'un mois est alors réduit à 15 jours.

Nota : cette modification n'est pas applicable aux procédures en cours au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### Extrait ordonnance :

#### Article 109

L'article L. 1222-6 est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante :

« Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire. » ;

2° Au troisième alinéa, après les mots : « dans le délai d'un mois, », sont ajoutés les mots : « ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, ».

#### Article 111

La section 5 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie est complétée par un article ainsi rédigé :

« Art. L. 1233-60-1.-En cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

« La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai de quinze jours à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

« A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. »

#### Article 116

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Elle n'est pas applicable aux procédures en cours au jour de son entrée en vigueur, à l'exception des dispositions des articles 77 et 80.

- Nouvelle version du code du travail

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, l'article L 1222-6 est modifié et un nouvel article inséré (article L 1233-60-1).

### Article L1222-6

Modifié par Ordonnance n°2014-326 du 12 mars 2014 - art. 109

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

## Référence

Ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives, JO du 14 mars 2014

LOI n° 2014-1 du 2 janvier 2014 habilitant le Gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises, JO du 3 janvier 2014