

INTERVENIR SUR LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

DANS LE CADRE DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013, LA CFDT A OBTENU UN MEILLEUR ENCADREMENT DES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) EN DONNANT UNE PLACE PRÉPONDÉRANTE À LA NÉGOCIATION.

Dorénavant, **3 possibilités pour l'élaboration du PSE** s'offrent aux entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de licencier pour des raisons économiques au moins 10 salariés sur 30 jours :

- 1/ **La conclusion d'un accord collectif majoritaire (article L.1233-24-1) ;**
- 2/ **l'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur, si celui-ci ne souhaite pas négocier ou si les négociations échouent (article L.1233-24-4) ;**
- 3/ **un accord collectif majoritaire partiel complété par un document unilatéral.**

Dans les trois cas, un contrôle renforcé de l'administration sera exercé : « validation » en cas d'accord collectif, ou « homologation » en cas de document unilatéral.



C'EST L'EMPLOYEUR QUI CHOISIT DE NÉGOCIER OU NON LE PSE

Mais ce n'est qu'en négociant le PSE qu'il pourra réduire les délais de procédure. Le dialogue social devient donc intéressant pour l'employeur. **Le CE devra rendre son avis** sur le projet de licenciement consécutif à un accord ou à un plan unilatéral (article L.1233-30) **dans :**

- **les deux mois** lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100 (contre 14 jours initialement),
- **les trois mois** lorsque le nombre de licenciements est compris entre 100 et 245 (contre 21 jours),
- **les quatre mois** à partir de 250 licenciements (contre 28 jours).



EN CAS DE NÉGOCIATION D'UN PSE

L'accord collectif pourra déterminer le contenu du PSE ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements.

La Direccte devra être informée sans délai de l'ouverture d'une négociation (article L.1233-24-1). L'information de la Direccte, alors que le CE n'est pas encore consulté, ne constitue pas un délit d'entrave.

COMMENTAIRE CFDT

L'information de la Direccte dès le début de la négociation vise à faciliter les échanges entre les parties et peut contribuer à une validation plus rapide de l'accord collectif en fin de processus.

L'accord doit porter obligatoirement sur le contenu du PSE (article L.1233-24-2) et peut également porter sur :

- les modalités d'information/consultation du CE ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Si l'accord ne prévoit pas ces éléments, l'employeur doit les intégrer dans un document unilatéral (voir plus loin « En cas de rédaction par l'employeur d'un document unilatéral »).

L'accord ne peut déroger (article L.1233-24-2) :

- à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur ;
- aux règles générales d'information/consultation du CE ;
- à l'obligation de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement ;
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements utiles sur le projet de licenciement ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés (organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP, ou à défaut des DP).

En l'absence d'accord, l'employeur rédige un document unilatéral qui doit être validé par l'administration (voir plus loin « En cas de rédaction par l'employeur d'un document unilatéral »).

En cas d'accord collectif majoritaire, l'employeur transmet l'accord collectif conclu à la Direccte pour validation (article L.1233-24-1). Celle-ci rend sa décision dans un **délai de 15 jours** à compter de la réception de l'accord (article L.1233-57-4). À noter que l'absence de réponse de l'administration dans ce délai vaut validation.

Si l'administration ne valide pas l'accord, l'employeur doit alors présenter un nouveau projet soit en ré-ouvrant une négociation et en consultant à nouveau le CE, soit en élaborant un document unilatéral (voir plus loin).

COMMENTAIRE CFDT

L'invalidation d'un accord majoritaire sera principalement prononcée par la Direccte si l'accord ne respecte pas le cadre légal ou si elle constate une irrégularité dans la procédure.

S'il y a refus de validation de l'accord suite à une irrégularité dans la procédure, l'employeur doit reprendre la procédure d'information/consultation à partir de cette irrégularité (article L.1233-57-7).

CONSIGNE SYNDICALE

- Si vous êtes signataire, veillez à ce que l'accord respecte le cadre légal.
- Si vous êtes non-signataire et que vous estimez que les mesures qu'il contient ne sont pas légales, donnez vos arguments à la Direccte.



EN CAS DE RÉDACTION PAR L'EMPLOYEUR D'UN DOCUMENT UNILATÉRAL

Si l'employeur ne souhaite pas conclure un accord avec les organisations syndicales, si les négociations ont échoué ou n'ont pas abouti sur l'ensemble des points à traiter (accord partiel), l'employeur élaborera un document unilatéral après la dernière consultation du comité d'entreprise (article L.1233-24-4). Ce document devra être homologué par l'administration. Le document devra préciser :

- l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur ;
- les règles générales d'information/consultation du CE ;
- l'obligation de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement ;
- la communication aux représentants du personnel des renseignements utiles sur le projet de licenciement ;
- les règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

L'employeur transmet ce document à la Direccte qui doit l'homologuer. Celle-ci apprécie le document au regard des moyens de l'entreprise, de l'importance du projet, des efforts de formation et d'adaptation ainsi que du rapport du CE sur l'utilisation du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE). Elle s'assure en outre du respect des obligations par l'employeur des dispositions relatives au contrat de

sécurisation professionnelle (article L. 1233-57).

En cas de refus d'homologation, l'employeur peut adresser une nouvelle demande après avoir modifié son projet et consulté le CE sur cette nouvelle version du projet.

CONSIGNES SYNDICALES

- *L'administration peut refuser d'homologuer le document unilatéral. Les organisations syndicales communiquent auprès de la Direccte tout élément qu'elles jugent pertinent. Notamment si elles estiment que la procédure d'information/consultation du CE (ou des DP) n'a pas été respectée ou que les obligations de l'employeur n'ont pas été respectées (article L.1233-61 à L.1233-63).*
- *Veillez à ce que les critères d'ordre des licenciements économiques et leur pondération aient justifié.*
- *Assurez-vous que les catégories socio-professionnelles ont été définies de façon objective et concernent des qualifications et fonctions proches qui ne permettent pas de cibler des salariés personnellement.*



CAS PARTICULIER : UN ACCORD COLLECTIF PARTIEL COMPLÉTÉ PAR UN DOCUMENT UNILATÉRAL

L'employeur peut négocier sur un volet du PSE et rédiger un document unilatéral sur l'autre (voir « En cas de négociation d'un plan de sauvegarde de

l'emploi » et « En cas de rédaction par l'employeur d'un document unilatéral »). L'accord collectif partiel et le document unilatéral devront faire l'objet d'une décision unique de l'administration. De fait, l'invalidation de l'accord ou la non-homologation du document unilatéral entraîneront le rejet des deux documents par l'administration.



L'ACCOMPAGNEMENT PAR L'EXPERT

Le CE est assisté par un expert-comptable. Le CE le mandate aux fins de toute analyse utile aux OS pour mener la négociation d'un accord collectif (article L.1233-34). La 3^{ème} réunion n'existe plus ni le délai lié au choix de l'expert, désormais désigné à la première réunion. L'expert dispose de 45 jours pour rendre son rapport quand moins de 100 licenciements sont envisagés, 75 jours entre 100 et 249 licenciements prévus et 105 jours pour plus de 250 licenciements. Il doit transmettre son rapport au CE 15 jours avant l'expiration du délai qu'a ce dernier pour rendre son avis.

Un expert peut être nommé par le CHSCT ou l'instance de coordination. Il doit être nommé lors de la première réunion de CHSCT et est soumis aux mêmes délais que l'expert-comptable pour rendre son rapport. La consultation du CHSCT doit précéder celle du CE. L'employeur doit informer l'administration du recours par le CE à un expert-comptable. L'employeur transmet à la Direccte le rapport de l'expert.



LE RÔLE RENFORCÉ DE L'ADMINISTRATION

Désormais l'administration est seule compétente pour vérifier la régularité de la procédure devant les IRP, ainsi que le contenu du PSE. De plus, la Direccte pourra à tout moment formuler des observations et propositions concernant le déroulé de la procédure ou les mesures sociales du PSE (copie au CE). L'employeur sera tenu d'y répondre avec copie aux IRP et aux délégués syndicaux. Lorsque le projet de licenciement relève de la compétence de plusieurs Direccte, c'est le ministre de l'emploi qui désigne la Direccte compétente (article R1233-3-4 et R1233-3-5 du Code du travail).

CONSIGNE SYNDICALE

Si vous estimez que l'employeur ne donne pas les éléments d'information nécessaires à la conduite de la négociation ou de la procédure d'information/consultation qui permettent notamment à l'expert comptable de mener sa mission d'analyse et de proposition, la Direccte dispose d'une procédure d'injonction (article L.1233-57-5) qui lui permet d'intervenir pour favoriser le dialogue social entre les parties.

La demande d'injonction doit être introduite et motivée par les organisations syndicales, le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) ou les experts, s'ils sont dûment mandatés à cet effet. L'employeur doit s'expliquer sur son refus de communication, l'administration tranchera.



NULLITÉ DES LICENCIEMENTS PRONONCÉS SANS VALIDATION D'UN ACCORD OU HOMOLOGATION DU DOCUMENT UNILATÉRAL

Le contrôle de l'accord et/ou du document unilatéral par la Direccte est un élément incontournable de la procédure puisque l'employeur ne peut valablement licencier sans obtenir une validation (en cas d'accord) ou une homologation (en cas de document unilatéral). Il y a donc une forte incitation à tenir compte des observations que l'administration peut lui adresser en cours de procédure : **les licenciements prononcés en l'absence d'homologation ou de validation par l'administration seront considérés comme nuls** (article L.1235-10 du Code du travail).



SUIVI DES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR DANS LA MISE EN PLACE DU PSE

Une fois l'accord collectif validé ou le document unilatéral homologué par l'administration, vérifiez que l'employeur respecte ses engagements. L'accord prévoyant les modalités de suivi du PSE, les organisations syndicales s'assureront dans le cadre de consultations régulières du respect de celui-ci. L'article L.1233-63 définit les modalités de suivi de la mise en œuvre du PSE. La Direccte est associée au suivi de ses mesures. L'employeur doit transmettre dans un délai d'un mois à compter de la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement, un bilan (CSP ou congé de reclassement).

CONSIGNE SYNDICALE

Assurez-vous que l'employeur respecte ces engagements. Faites part de vos remarques et analyses à la Direccte sur les résultats de l'employeur en matière de reclassement et de formation.

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR
DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

- **NÉGOCIER LE CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'ENTREPRISE**
- **NÉGOCIER UN ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**
- **LE DROIT À UNE PÉRIODE DE MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE**
- **GPEC: VERS LA NÉGOCIATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS L'ENTREPRISE**
- **LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI**
- **UTILISER L'ACTIVITÉ PARTIELLE POUR SURMONTER DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CONJONCTURELLES**
- **TEMPS PARTIEL : NÉGOCIATION IMPOSÉE POUR LES BRANCHES LES PLUS CONCERNÉES**

Retrouvez
l'ensemble de
nos modes d'emploi
sur www.cfdt.fr /
Boîte à outils /
Nos modes
d'emploi