

Les nouvelles règles applicables

1. Elaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Désormais, les procédures de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent donner lieu à un accord collectif validé par l'Administration ou à un document unilatéral de l'employeur homologué par cette dernière.

1.1. Accord collectif

L'article L. 1233-24-1 du Code du travail prévoit qu'un accord collectif peut déterminer le contenu du PSE ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise (CE) et de mise en œuvre des licenciements.

Cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

L'accord est relatif au contenu du PSE mais peut aussi porter sur d'autres aspects (article L. 1233-24-2) :

- Les modalités d'information et de consultation du CE ;
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- Le calendrier 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.

Enfin, l'accord collectif ne peut pas déroger à certaines dispositions d'ordre public et, notamment (article L. 1233-24-3) :

- à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur ;
- aux règles générales d'information et de consultation du CE ;
- à l'obligation de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement.

Dans tous les cas, l'Administration doit être informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de cet accord collectif (article L. 1233-46 du Code du travail).

Précisons, enfin, que la possibilité de conclure des accords de méthode (articles L 1233-21 à L 1233-24 du Code du travail) n'a pas été supprimée. Néanmoins, ces accords ne peuvent plus organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe, ni déterminer les conditions et le contenu du PSE.

1.2. Document unilatéral de l'employeur

L'accord collectif n'est qu'une possibilité et l'employeur dispose toujours de la faculté d'établir un PSE de manière unilatérale.

L'article L. 1233-24-4 du Code du travail prévoit ainsi qu'à défaut d'accord collectif, un document élaboré par l'employeur, après la dernière réunion du CE, fixe le contenu du PSE.

Ce document unilatéral de l'employeur doit alors préciser tous les éléments visés à l'article L. 1233-24-2 du Code du travail (cf. § 1.1).

2. Validation ou homologation du PSE par l'Administration

L'une des grandes nouveautés de la loi de sécurisation de l'emploi a été de réintroduire « l'autorisation » administrative en matière de licenciement économique.

L'article L. 1233-57-1 du Code du travail dispose ainsi que l'accord collectif (cf. § 1.1) ou le document élaboré par l'employeur (§ 1.2) sont transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

L'autorité administrative dont il s'agit est le DIRECCTE dont relève l'établissement ou, si le projet porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs DIRECCTE, celui du siège de l'entreprise (article R. 1233-3-4 du Code du travail).

2.1. Validation de l'accord collectif

Le DIRECCTE valide l'accord collectif dès lors qu'il s'est assuré de :

- Sa conformité par rapport à ses modalités de signature et son contenu (cf. § 1.1) ;
- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CE et, le cas échéant, du CHSCT ;
- La présence de mesures de reclassement et d'accompagnement.

2.2. Homologation du document unilatéral

En présence d'un document unilatéral de l'employeur, le DIRECCTE a pour mission de l'homologuer après avoir vérifié :

- La conformité de son contenu ;
- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CE et, le cas échéant, du CHSCT ;
- La présence de mesures de reclassement et d'accompagnement en fonction des critères suivants : les moyens dont disposent l'entreprise, l'UES ou le groupe, les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement et les efforts de formation et d'adaptation.

Par ailleurs, le DIRECCTE doit s'assurer que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle ou la mise en place du congé de reclassement.

2.3. Décision de validation ou d'homologation

Le DIRECCTE doit notifier à l'employeur la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif et la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document unilatéral (article L. 1233-57-4 du Code du travail).

Attention : Le délai de réponse court à compter de la réception du dossier complet, c'est-à-dire comprenant les informations permettant de vérifier le contenu du PSE, les modalités d'information et de consultation du CE, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement et, lorsqu'un accord collectif a été conclu, les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales signataires (article D. 1233-14-1 du Code du travail).

La décision du DIRECCTE, motivée, doit être notifiée dans les mêmes délais au CE et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

Le silence gardé par le DIRECCTE pendant les délais susvisés vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.

Dans un tel cas, l'employeur doit alors transmettre une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CE et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, la copie visée ci-dessus et les voies et délais de recours doivent enfin être portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

3. Bilan du PSE

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a instauré l'obligation d'établir un bilan du PSE, à la charge de l'employeur.

L'article L. 1233-63 du Code du travail prévoit ainsi que le PSE doit déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement.

Le texte ajoute que le suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CE ou, à défaut, des délégués du personnel dont les avis sont transmis au DIRECCTE.

Enfin, il dispose que l'autorité administrative (DIRECCTE) est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du PSE.

L'article D. 1233-14-4 du Code du travail précise à cet égard :

- que le bilan est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement ;
- que, dans un délai d'un mois après cette date, il est adressé au DIRECCTE compétent par voie dématérialisée.

En savoir plus sur <http://www.village-justice.com/articles/nouvelles-regles-applicables-sauvegarde,14869.html#bIsG7tDKdBQBko5i.99>