

PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L'article L 1233-61 du Code du travail dispose qu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de supprimer au moins 10 emplois sur une période de 30 jours.

Reclassement

Aucun licenciement ne peut être prononcé avant que les efforts de reclassement ne soient intervenus et que l'employeur ait tout mis en œuvre (actions de formation, voir proposer, si nécessaire, une modification du contrat de travail) pour éviter des mesures de licenciement.

Ordre des licenciements

Qu'il s'agisse d'un licenciement économique individuel ou collectif l'employeur est tenu de fixer les critères relatifs à l'ordre des licenciements.

Le salarié peut demander, à l'employeur, que les critères retenus lui soient communiqués. L'employeur dispose d'un délai de réponse de dix jours.

Remarques:

Lorsqu'une société possède plusieurs établissements, l'ordre des licenciements économiques doit être établi au niveau de l'entreprise dans sa globalité, sauf si un accord collectif en dispose autrement.

Lorsque le licenciement collectif a pour conséquence la fermeture d'un établissement, l'entreprise doit rechercher un repreneur et doit en informer le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation (art L 1233-30 Code du travail).

Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance de l'expert-comptable pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Le comité d'entreprise est informé des offres de reprise formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions. Cet avis est rendu dans les délais prévus à l'article L. 1233-30 (2, 3 ou 4 mois : voir ci-dessous).

Elaboration d'un plan de sauvegarde pour l'emploi

Les entreprises de 50 salariés et plus qui souhaitent licencier au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours pour motif économique ont deux possibilités pour déterminer le contenu de leur plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) :

1

1 - **soit conclure un accord collectif majoritaire validé par la Direccte.**

Pour être valable, cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations

syndicales reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants

L'accord comporte un volet obligatoire - le contenu du PSE - et un volet facultatif comprenant une série d'autres thèmes : information-consultation du CE ; critères d'ordre des licenciements ; calendrier ; nombre de suppressions d'emploi et catégories professionnelles concernées ; modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Les thèmes non traités par l'accord doivent être traités par le document de l'employeur.

Le CE peut mandater un expert-comptable pour assister les organisations syndicales dans la négociation de l'accord. Cet expert doit être le même que celui désigné par le CE dans le cadre de la procédure de licenciement et son rapport doit être remis au CE et aux organisations syndicales.

L'accord collectif peut notamment prévoir les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement. Il ne peut pas déroger aux obligations de l'employeur dans ce domaine, notamment l'obligation de proposer un CSP ou un congé de reclassement aux salariés.

2 - soit faire homologuer par la Direccte un document unilatéral élaboré par l'employeur après la dernière réunion du CE.

Salariés protégés

Lorsque le licenciement affecte un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical..) l'autorisation de l'inspection du travail doit être sollicitée par l'employeur.

Consultation des représentants du personnel

Durant la procédure de grand licenciement, le CE doit être consulté deux fois :

- **Une première fois sur le projet de restructuration et de compression des effectifs et ses modalités d'application ;**
- **Et une seconde fois, au moins 15 jours plus tard, sur le projet de licenciement collectif en lui même : nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre et calendrier prévisionnel des licenciements et contenu du PSE.**

Le CE doit rendre son avis :

2

- **dans les 2 mois pour le licenciement de 10 à 99 salariés,**
- **dans les 3 mois pour 100 à 249 salariés,**
- **dans les 4 mois pour 250 salariés et plus.**

!! D'autres délais peuvent être fixés par accord.

En l'absence d'avis du CE dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

L'employeur peut, après avis favorable du CE, proposer des mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai accordé au CE.

L'administration peut à tout moment faire des observations ou des propositions à l'employeur sur le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues. L'employeur doit alors répondre à ces observations (copie aux représentants du personnel).

Le CE est susceptible de se faire aider par un expert-comptable pour rendre son avis. Cet expert dispose d'un délai de 10 jours pour demander tous les documents qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur a quant à lui 8 jours pour répondre. Des demandes et des réponses complémentaires peuvent toutefois être échangées dans ces mêmes délais (10 et 8 jours supplémentaires). L'expert doit ensuite présenter son rapport au plus tard quinze jours avant le terme du processus consultatif du comité d'entreprise

Lorsque l'employeur procède à plusieurs licenciements sur une même période de 30 jours il est tenu d'informer et de consulter les représentants du personnel sur tout projet de restructuration, de compression des effectifs et sur le projet de licenciement économique et de leur remettre un document écrit qui précise :

- l'effectif de l'entreprise
- les raisons du licenciement
- le nombre, les catégories professionnelles, les critères de choix des salariés susceptibles d'être licenciés et le calendrier prévisionnel des licenciements

L'article 1233-36 du Code du travail dispose que lorsque les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément et que l'employeur doit consulter le CCE et le ou les comités d'établissement intéressés, ces derniers doivent tenir leurs réunions respectivement après celles du CCE. Ces réunions doivent avoir lieu dans les délais impartis au CE pour donner ses 2 avis.

Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise

Convocation à l'entretien

Avant l'envoi de la lettre de licenciement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge.

3

La lettre de convocation doit obligatoirement indiquer

- l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien

3 juillet 2013

- la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise s'il n'y a pas de représentants du personnel
- les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail où le salarié peut se procurer la liste départementale des conseillers du salarié.

L'absence dans la lettre de convocation de la possibilité pour le salarié de se faire assister par un conseiller ou un membre du personnel appartenant à l'entreprise est sanctionnée par l'octroi au salarié d'une indemnité au plus égale à un mois de salaire.

Déroulement de l'entretien

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

1) Le contrat de sécurisation professionnelle

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié du dispositif relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Dès que le salarié a reçu la proposition de CSP, il dispose d'un délai de 21 jours pour l'accepter, l'absence de réponse de sa part étant assimilée à un refus.

Si l'employeur n'a pas respecté cette obligation, c'est à Pôle Emploi de proposer le CSP au salarié, qui dispose alors du même délai de réflexion. Dans ce cas, l'employeur doit verser à Pôle Emploi une contribution égale à deux mois de salaire brut, somme portée à trois mois si le salarié accepte le CSP. En cas d'adhésion du salarié, l'employeur verse à Pôle Emploi une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis qu'aurait perçue le salarié, charges sociales comprises, dans la limite de trois mois de salaire. Pendant toute la durée du CSP, le salarié bénéficie de mesures spécifiques d'accompagnement mises en œuvre par Pôle Emploi : prébilan, évaluation de compétences, élaboration d'un projet professionnel, actions de formation, etc.

2) Le congé de reclassement

Dans les entreprises de plus de 1000 salariés l'employeur doit informer le salarié sur les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement, et de la possibilité en cas de refus d'adhérer aux prestations d'aides au retour à l'emploi par anticipation. Le salarié peut bénéficier de prestations d'une cellule d'accompagnement et, le cas échéant, suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de son expérience (ou engager les démarches en ce sens). Le salarié a 8 jours pour faire connaître sa réponse. S'il accepte, il conserve son statut. Les actions réalisées dans le cadre de ce congé sont financées par l'employeur. Le congé de reclassement est d'une durée comprise entre 4 et 12 mois. Pendant le congé, la cellule d'accompagnement assure le suivi individualisé et régulier du salarié dans ses démarches de recherche d'emploi (aide à la rédaction du CV, préparation aux entretiens professionnels, prospection d'offres d'emploi...).

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées.

Notification du licenciement

La lettre de notification du licenciement est obligatoirement adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Contenu de la lettre de licenciement

Elle doit obligatoirement mentionner :

- les motifs économiques ou les changements technologiques invoqués
- la possibilité de bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un an à dater de la rupture du contrat et les conditions de sa mise en oeuvre,
- la proposition relative à au contrat de sécurisation professionnel dans les entreprises de moins de 1.000 salariés
- la proposition relative au congé de reclassement dans les entreprises de plus de 1.000 salariés. Dans ces deux derniers cas, il doit être précisé le délai de 21 jours au titre de la proposition de la CSP et , 8 jours au titre du congé de reclassement (à compter de la remise du dossier lors de l'entretien préalable, où lors de la deuxième réunion des représentants du personnel) dont dispose le salarié pour accepter ou refuser le dispositif proposé.

En cas d'acceptation par le salarié du CSP, le contrat de travail sera réputé rompu d'un commun accord des parties, sans préavis, ni indemnité compensatrice de préavis (dans la limite de deux mois).

- La possibilité de demander à bénéficier, pendant le préavis, d'une action de bilan de compétences, de Validation des Acquis de l'Expérience ou de formation dans le cadre de ses droits au titre Droit individuel à la Formation (DIF).
- Droit de contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement durant :
 - douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ;
 - ou, dans le cadre de l'exercice du droit individuel à compter de la notification de celui-ci.

A peine de nullité, l'employeur ne peut notifier le licenciement qu'après la notification de la décision de validation ou d'homologation, ou à l'expiration des délais impartis à l'administration pour se prononcer.

Information à l'administration

Le contrôle de la procédure consultative et du PSE est dévolu à l'administration (la DIRECCTE), et à elle seule, à travers ses pouvoirs d'injonction et de validation ou d'homologation (cf élaboration du PSE).

En cours de procédure, il pourra être demandé à l'administration d'enjoindre à l'employeur de fournir des informations ou de respecter une règle de procédure légale ou conventionnelle. Elle doit alors se prononcer dans un délai de 5 jours, sa décision n'étant pas susceptible de recours.

5

A la fin de la procédure, l'administration doit valider l'accord collectif ou homologuer le document de l'employeur. Elle aura 15 jours pour se prononcer sur l'accord collectif, 21 sur le document de l'employeur (dans le 1er cas, elle exercera un contrôle restreint, dans le second un contrôle

3 juillet 2013

approfondi). Le silence gardé par l'administration pendant ces délais vaut décision de validation ou d'homologation

Contentieux et sanctions

Les contentieux relatifs au PSE sont dévolus au juge administratif.

Aucun recours hiérarchique n'est possible contre les décisions de l'administration.

Par contre c'est le juge judiciaire qui se prononce sur les contentieux relatifs aux motifs du licenciement, ainsi que sur les procédures de petit licenciement et de grand licenciement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Attention : la procédure contentieuse est enfermée dans de brefs délais. Les recours doivent être présentés dans les 2 mois et le tribunal administratif doit statuer en 3 mois. A défaut ou en cas d'appel, la cour administrative d'appel est saisie, et doit aussi statuer en 3 mois. En cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat qui, lui, n'a pas de délai pour statuer. Les règles du référé administratif sont applicables.

Le licenciement intervenu sans décision administrative de validation ou d'homologation ou en cas de décision négative est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation pour absence ou insuffisance de PSE, la procédure de licenciement est nulle.

Comme aujourd'hui, le salarié peut alors prétendre à sa réintégration ou, s'il ne la demande pas ou si celle-ci est impossible, à une indemnité égale au minimum au salaire des 12 derniers mois.

L'annulation d'une décision de validation ou d'homologation pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance de PSE donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à réintégration du salarié. A défaut, il a droit à une indemnité au moins égale aux salaires des 6 derniers mois, en plus de l'indemnité légale de licenciement.