



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

DELEGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Paris, le 19 juillet 2013

La Déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Le Directeur général du travail

à

Madame et Messieurs
les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les Directeurs
régionaux des Entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Messieurs les Directeurs des entreprises,
de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi (DIECCTE) des
départements et collectivités d'outre-mer

Mesdames et Messieurs les Préfets de
département

Mesdames et Messieurs les Directeurs des
unités territoriales

Mesdames et Messieurs les Commissaires
au redressement productif

Objet : Instruction DGEFP/DGT n° 2013/13 du 19 juillet 2013 relative à la mise en œuvre de la procédure de licenciement économique collectif

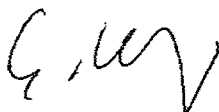
NOR : ETSD1319060J

En complément de l'instruction n° 2013-10 du 26 juin 2013 relative aux orientations pour l'exercice des nouvelles responsabilités des Direccte/Dieccte dans les procédures de licenciements économiques collectifs, et comme annoncé lors du séminaire qui s'est déroulé le 5 juillet à Marcy-l'Etoile, une documentation technique est mise en ligne aujourd'hui sur IDEE (<http://idee.emploi.gouv.fr>).

Cette documentation précise les conditions de mise en œuvre des règles applicables aux licenciements économiques collectifs donnant lieu à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, issues de l'article 18 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, et revient sur certaines questions juridiques posées par cette loi.

Nos services se tiennent à votre disposition pour tout complément d'information. Nous vous rappelons que vous pouvez nous adresser vos questions à l'adresse mail suivante : dgefp.homologation-pse@emploi.gouv.fr.

Emmanuelle WARGON



Déléguée générale à l'emploi
et la formation professionnelle

Jean-Denis COMBEXELLE



Directeur général du travail

Fiche n° 1

Procédure de mise en œuvre d'un licenciement économique collectif donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi

Les dispositions sont applicables aux entreprises de 50 salariés et plus, en cas de projet de rupture du contrat de travail pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, et en cas de licenciements successifs (articles L. 1233-26 et L. 1233-27 du code du travail).

Il est rappelé que le plan de départs volontaires est une modalité spécifique du plan de sauvegarde de l'emploi.

NB :

- Les délais mentionnés dans cette fiche sont des délais calendaires qui s'appliquent dans les conditions prévues par l'article R.1231-1 du code du travail « lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

- Afin de répondre aux exigences en termes de délai, la voie électronique avec le mode « accusé de réception » doit être le moyen de communication privilégié.

* * * * *

Le projet de licenciement économique collectif comporte les éléments suivants :

- Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail ;
- Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise,
- Les modalités de mise en œuvre des licenciements, qui peuvent revêtir deux formes : notification des licenciements en application de l'ordre des licenciements / recours au volontariat
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 du code du travail (liste non limitative) ;
- 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 prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du code du travail.

Le projet de licenciement économique collectif peut être mis en œuvre de plusieurs façons, sachant que son contenu est identique :

- soit intégralement par la voie négociée aboutissant à un accord majoritaire, cet accord devant comprendre au minimum le PSE ;
- soit intégralement dans le cadre d'un document unilatéral élaboré par l'employeur ;

- soit dans le cadre d'un accord majoritaire partiel (portant a minima sur le PSE) complété par un document unilatéral.

L'entreprise est libre de choisir d'ouvrir ou non une négociation.

La fiche précise les modes d'adoption d'un projet de licenciement et l'articulation avec la procédure d'information-consultation.

* * * * *

I.	La voie de la négociation d'un accord majoritaire	3
II.	La procédure d'information/consultation du comité d'entreprise	5
III.	Les autres consultations.....	8

<i>Annexe 1 - Comparaison accord de méthode, accord majoritaire et document unilatéral.....</i>	<i>10</i>
---	-----------

<i>Annexe 2 – Schéma d'exemple sur le déroulement de la procédure de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi</i>	<i>11</i>
--	-----------

<i>Annexe 3 - Schéma d'exemple sur le déroulement de l'expertise au cours de la procédure de licenciement économique collectif.....</i>	<i>12</i>
---	-----------

<i>Annexe 4 - Schéma d'exemple sur le déroulement de la consultation de l'instance de coordination et des CHSCT</i>	<i>13</i>
---	-----------

I. La voie de la négociation d'un accord majoritaire

Le projet de licenciement économique collectif peut faire l'objet d'une négociation d'un accord qui ne peut déroger aux grands principes du licenciement économique collectif (information-consultation du comité d'entreprise au titre des articles L.2323-2, L.2323-4 et L.2323-5, obligation de formation, d'adaptation et de reclassement des salariés, proposition au salarié du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement).

Lorsque l'entreprise décide d'ouvrir une négociation, celle-ci porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui en constitue le socle minimum. Au-delà, l'accord peut porter sur les autres thèmes mentionnés à l'article L. 1233-24-2 du code du travail : les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération 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.

L'accord collectif peut ainsi être total ou partiel. Dans ce dernier cas, l'existence de l'accord portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas remise en cause mais les autres thèmes doivent figurer dans le document unilatéral établi par l'employeur.

L'accord est négocié par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il ne peut pas être négocié au niveau de l'établissement. Néanmoins, son périmètre d'application peut être l'établissement.

1. L'ouverture de la négociation

L'ouverture de négociations peut intervenir à trois moments :

- Les négociations démarrent préalablement à la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise (c'est-à-dire avant la réunion du comité d'entreprise faisant démarrer le délai de procédure mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail). Cela permet de donner du temps à la négociation, sans être encadré dans des délais. L'ouverture d'une négociation à ce stade, sans consultation du comité d'entreprise, ne constitue pas un délit d'entrave. Les entreprises pourront cependant décider d'engager ce processus après une réunion d'information du comité d'entreprise.
- Les négociations sont ouvertes parallèlement à la procédure d'information-consultation (l'ouverture des négociations est annoncée lors de la réunion du comité d'entreprise faisant démarrer le délai de procédure mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail). Le DIRECCTE est informé de l'intention de l'employeur d'ouvrir des négociations au plus tard le lendemain de l'ouverture de négociations, dans le cadre de la notification du projet de licenciement économique collectif mentionnée à l'article L. 1233-46 du code du travail.
- L'ouverture de négociations est décidée alors que la procédure d'information-consultation est en cours (le délai de procédure mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail a déjà commencé à courir). A tout moment les organisations syndicales représentatives peuvent en effet demander l'ouverture de négociations. L'employeur n'est pas obligé d'y donner suite, la négociation étant une faculté et non une obligation. Le DIRECCTE doit en être informé.

La possibilité de recourir à un expert assistant les organisations syndicales :

Pour faciliter la négociation, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent se faire assister par un expert-comptable.

Lorsque l'entreprise est dotée d'un comité central d'entreprise, celui-ci peut désigner un expert-comptable dans les conditions des articles L. 1233-34 et L. 1233-35 du code du travail. Si le comité central d'entreprise ne fait pas usage de cette faculté, le ou les comités d'établissement concernés par le projet de licenciement peuvent en désigner un.

La désignation intervient soit lors de la première réunion prévue dans le cadre de la procédure d'information-consultation, soit au cours d'une réunion dite R0 avant le lancement de la procédure officielle. Cet expert est le même que celui désigné par le comité d'entreprise.

L'expert qui assiste les organisations syndicales est celui prévu à l'article L. 1233-34 du code du travail pour assister le comité d'entreprise lorsque le projet de licenciement économique collectif concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours. Il est mandaté par le comité d'entreprise afin d'assister les organisations syndicales dans la négociation. Les délais relatifs à la demande d'informations à l'employeur et de réponse de l'employeur prévus à l'article L. 1233-35 du code du travail s'appliquent.

Le cas échéant, si les documents fournis par l'employeur sont incomplets, les organisations syndicales représentatives peuvent demander au DIRECCTE d'enjoindre à l'employeur de fournir les éléments d'information. Cette demande doit être motivée et justifier de la pertinence des éléments requis. Le DIRECCTE décide dans les 5 jours s'il y a lieu d'enjoindre à l'employeur de compléter l'information.

L'article L. 1233-35 du code du travail dispose que l'expert présente son rapport au comité d'entreprise ou aux organisations syndicales représentatives au moins 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 du même code. En pratique, si la négociation est ouverte avant la réunion du comité d'entreprise faisant démarrer le délai de procédure, l'expert peut présenter son rapport avant la réunion faisant démarrer ce délai.

En cas d'échec des négociations ou en cas d'accord majoritaire partiel, lorsqu'un expert-comptable a été désigné par le comité d'entreprise afin d'appuyer les organisations syndicales dans la négociation, il peut continuer sa mission auprès du comité d'entreprise, dans le cadre de la procédure d'élaboration unilatérale du document par l'employeur.

2. L'issue de la négociation

Si la négociation aboutit à un accord :

Cet accord est signé à la majorité (au moins 50%) des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce poids de 50 % est calculé à partir des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à la différence des règles de droit commun qui prennent en compte dans le calcul de la validité d'un accord (30%) la totalité des suffrages exprimés par les salariés, y compris ceux obtenus par les organisations syndicales non représentatives

Le droit d'opposition ne s'applique pas. En effet, l'accord étant signé à la majorité, les syndicats non signataires ne pourraient mathématiquement pas atteindre la majorité absolue (plus de 50%) requise.

Le comité d'entreprise est consulté sur le projet de licenciement et ses modalités d'application ainsi que l'accord collectif majoritaire. Il ne peut pas remettre en cause les mesures de l'accord majoritaire, ni obtenir la prorogation du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

En cas d'échec des négociations :

La négociation n'est pas limitée dans le temps dans la mesure où elle a été ouverte avant le démarrage du délai de procédure. Les parties pourront constater à tout moment que la négociation ne pourra être

menée à terme. L'employeur procède alors à l'information-consultation, qui pourra reprendre les points d'accords trouvés durant la négociation.

II. La procédure d'information/consultation du comité d'entreprise

1. Les délais de procédure

Dans un objectif de lisibilité, la loi a enserré, dans le même délai, les deux procédures d'information-consultation du comité d'entreprise sur le projet de restructuration (article L. 2323-15 du code du travail) et sur le plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-30 du code du travail). Les deux consultations peuvent être menées de façon concomitante comme auparavant, ce qui permet de discuter du projet dans sa globalité et dans le respect du délai de procédure de 2, 3 ou 4 mois maximum.

La procédure débute par la convocation du comité d'entreprise à une première réunion d'information sur le projet de restructuration. La convocation est adressée au moins 3 jours avant la réunion.

Le délai dépend du nombre de licenciements envisagés par le projet présenté au cours de la première réunion du comité d'entreprise, même si le nombre de licenciements projetés est amené à évoluer au cours de la procédure d'information-consultation.

Le délai peut être augmenté ou diminué par accord de méthode.

Ce délai tient compte de l'ampleur du projet de licenciement économique collectif. Il ne peut être supérieur à deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100, trois mois lorsque le nombre des licenciements va de 100 à 249, quatre mois à partir de 250 licenciements. Il s'agit d'un délai maximal, ce qui veut dire que les avis du comité d'entreprise peuvent être rendus plus tôt si la situation le justifie.

Dans le délai fixé par la loi, les deux réunions minimum du comité d'entreprise, espacées d'au moins quinze jours, et le cas échéant du comité central d'entreprise doivent être organisées.

Les accords de méthode :

En ce qui concerne les accords de méthode, la loi a tiré la conséquence de la création de la possibilité de négocier sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, en articulant cette possibilité avec l'existence des accords de méthode dont l'utilité n'est pas remise en cause mais dont le contenu est adapté. L'accord de méthode ne peut plus cependant anticiper le contenu du PSE, qui relève désormais du champ de l'accord majoritaire.

L'accord de méthode est signé dans les conditions de droit commun (30 % des organisations syndicales représentatives). Il peut porter sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, notamment les délais de procédure, ainsi que les conditions dans lesquelles il est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise. Ces deux types d'accords ont chacun leur utilité et sont complémentaires.

Les accords de méthode antérieurs à la loi relative à la sécurisation de l'emploi restent applicables exclusivement en ce qui concerne l'aménagement de la procédure d'information-consultation.

2. Objet de la consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'opération projetée et ses modalités, en vertu de sa compétence générale en matière de projets de restructuration et de compression d'effectifs (L. 2323-15 du code du travail) et sur le projet de licenciement économique collectif, en vertu de sa compétence

spécifique lorsqu'un PSE doit être élaboré (L. 1233-30 du code du travail), c'est-à-dire sur le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Le délai de procédure commence à courir dès lors que l'information du comité d'entreprise a été faite à ces deux titres. Ainsi, lorsque la réunion d'information ne porte que sur l'opération projetée et ses modalités d'application, le délai de procédure ne démarre pas tant que le comité d'entreprise n'a pas été convoqué au sujet du projet de licenciement économique collectif.

A défaut d'avoir été régulièrement consulté, le projet de licenciement économique collectif ne serait pas validé ou homologué : la régularité de la procédure étant l'un des éléments d'appréciation du DIRECCTE (cf. *fiche n°3 Conséquences de la décision de l'autorité administrative suite à la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique collectif*).

A l'expiration du délai, l'absence d'avis du comité d'entreprise régulièrement consulté ne suspend pas la procédure et le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté. A défaut de pouvoir joindre les avis du comité d'entreprise au dossier de demande d'homologation, l'employeur joint la convocation à la réunion au cours duquel le comité d'entreprise a été appelé à rendre son avis, ainsi que le procès-verbal de la réunion lorsqu'il est disponible au moment de la demande d'homologation.

L'employeur peut mettre en œuvre les reclassements internes dès lors que le comité d'entreprise a été consulté.

Pour rappel, en application du droit commun, la convocation à une réunion du comité d'entreprise doit être faite à chaque membre individuellement. Bien que la loi ne l'exige pas, il est préférable, pour des questions de preuve, que la convocation soit écrite. En pratique, l'employeur peut remettre la convocation en main propre, contre décharge, l'adresser au domicile des intéressés par lettre recommandée. Ainsi, les absents ne pourront pas invoquer le fait de ne pas avoir été informés.

Si l'ordre du jour doit en principe être envoyé 3 jours avant la réunion, la lettre de convocation ne fait pas l'objet de telles précisions. L'envoi de la convocation peut donc précéder celui de l'ordre du jour.

L'ordre du jour est arrêté par l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise. Néanmoins, dans l'éventualité où il y a une absence manifeste de volonté entre l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise d'arrêter conjointement l'ordre du jour, la consultation, obligatoire, peut être inscrite de plein droit à l'ordre du jour par l'un ou l'autre (article L. 2325-15 du code du travail)

Les avis du comité d'entreprise :

Les avis rendus par le comité d'entreprise portent sur des objets différents, selon qu'un accord majoritaire a été conclu ou non.

- Lorsque le projet de licenciement économique collectif fait l'objet d'un document unilatéral, sans qu'un accord majoritaire ait été signé, le comité d'entreprise rend deux avis : l'un sur l'opération projetée et ses modalités d'application et l'autre sur le projet de licenciement économique collectif qui peuvent être rendus lors de la même réunion du CE. Le document unilatéral reprend le projet soumis au comité d'entreprise pour avis. L'article L. 1233-24-3 du code du travail dispose que le document unilatéral est élaboré après la dernière réunion du comité d'entreprise, afin que l'avis rendu par le comité d'entreprise soit pris en compte par l'employeur dans le document unilatéral soumis au DIRECCTE. Cela n'empêche pas l'employeur d'élaborer un projet de document unilatéral avant la dernière réunion du comité d'entreprise.

- En cas d'accord majoritaire portant sur tous les éléments du projet de licenciement : la consultation sur le contenu du projet d'accord, au titre de la compétence générale du comité d'entreprise en matière d'accords collectifs, est préalable à la signature de l'accord. Le comité d'entreprise est ensuite consulté sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Le comité d'entreprise n'est alors pas compétent pour faire des propositions de modification de l'accord majoritaire.

- Lorsque le projet fait l'objet à la fois d'un accord majoritaire partiel, portant au minimum sur le PSE, et d'un document unilatéral, le comité d'entreprise rend deux avis : un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 ; un avis portant sur l'accord majoritaire et sur les dispositions du projet de licenciement économique collectif qui figurent dans le document unilatéral.

Cas particulier de la consultation du comité d'entreprise afin de mettre en œuvre les reclassements interne de façon anticipée :

En cours de procédure d'information-consultation, la loi permet à l'employeur de mettre en œuvre de façon anticipée les reclassements internes, avant même que le plan de sauvegarde de l'emploi soit finalisé. Pour cela, il doit préalablement obtenir un avis favorable du comité d'entreprise.

Le recours à l'expertise :

Le recours du comité d'entreprise à l'expertise est également enserré dans le délai de procédure.

Le comité prend la décision de se faire assister par un expert lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30. L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

Lorsque l'entreprise est dotée d'un comité central d'entreprise, celui-ci peut désigner un expert-comptable dans les conditions des articles L. 1233-34 et L. 1233-35. Si le comité central d'entreprise ne désigne pas d'expert, le ou les comités d'établissement concernés par le projet peuvent désigner un expert.

Si les documents fournis par l'employeur sont incomplets, le comité d'entreprise peut prendre contact avec le DIRECCTE afin que celui-ci facilite les relations avec l'employeur.

Le cas échéant, le comité d'entreprise peut adresser au DIRECCTE une demande d'injonction à l'employeur de compléter l'information faite à l'expert. Cette demande doit être motivée et justifier de la pertinence des éléments requis. Le DIRECCTE décide dans les 5 jours s'il y a lieu d'enjoindre à l'employeur de fournir les éléments d'information. L'injonction à l'entreprise est une mesure préparatoire à la décision de validation ou d'homologation, qui peut être contestée uniquement dans le cadre du contentieux relatif à la décision de validation ou d'homologation (article L. 1235-7-1).

Les dispositions de l'article L. 2325-42-1, créées par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, relatives aux délais de l'expertise ne s'appliquent pas à l'expertise prévue dans le cadre de la procédure de licenciement économique collectif.

L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30.

3. Procédure applicable dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise

L'employeur est tenu de consulter le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément (article L. 1233-36 du code du travail).

Dans ce cas, le comité central d'entreprise tient ses réunions en premier. C'est donc la première réunion du comité central d'entreprise qui fait courir le délai de l'article L. 1233-30 du code du travail. Les comités d'établissements concernés doivent avoir été consultés sur les modalités d'application propres à leur établissement avant l'expiration du délai.

Le projet de licenciement économique collectif soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation devra comprendre les éléments relatifs à l'information-consultation du comité central d'entreprise et du ou des comité(s) central d'établissement(s). L'ensemble de ces éléments est adressé au DIRECCTE désigné compétent par le ministre de l'emploi.

III. Les autres consultations

1. Consultation du comité d'entreprise en cas de fermeture de site dans les entreprises de 1 000 salariés et plus

La Loi relative à la sécurisation de l'emploi a prévu des règles de consultation spécifiques aux entreprises *in bonis* d'au moins 1 000 salariés, lorsque le projet de licenciement économique collectif entraîne la fermeture d'un établissement. L'entreprise doit rechercher un repreneur et en informer le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et consultation prévue à l'article L.1233-30.

Dans ce cas, l'expert désigné par le comité d'entreprise est compétent 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 par l'employeur des offres de reprise formalisées, c'est-à-dire des offres fermes. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions, dans les délais prévus à l'article L.1233-30.

2. La consultation éventuelle du CHSCT dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs

Cette consultation n'est pas obligatoire dans la procédure de mise en œuvre d'un PSE et dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs. Au titre de sa compétence générale, le CHSCT est consulté par l'employeur sur toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 4612-8 du code du travail). Il peut également être saisi par le comité d'entreprise (article L. 2323-27). Ainsi, lorsqu'il est saisi par l'employeur ou par le CE dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs, sa consultation porte sur les conséquences de ce projet en matière de condition de travail, de santé et de sécurité des salariés qui restent dans l'entreprise. Dans ce cadre, sa consultation, et notamment le recueil de son avis, doit avoir lieu dans le respect du délai de procédure prévu à l'article L. 1233-30. Comme pour le comité d'entreprise, à l'expiration du délai, le CHSCT est réputé avoir été consulté (2^{ème} alinéa de l'article L. 4614-12-1).

Convocation du CHSCT :

Le CHSCT est convoqué trois jours minimum avant la réunion (article R. 4614-3 alinéa 2).

Le recours à un expert agréé :

Lorsque le CHSCT est consulté, s'il estime avoir besoin d'une expertise, il peut faire appel à un expert agréé au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail. L'expertise ne vise pas à rechercher des solutions ou à élaborer des recommandations pour le CHSCT. Il s'agit d'une aide apportée aux membres du CHSCT, et en particulier à la délégation du personnel, pour mieux appréhender le problème posé afin qu'il puisse rendre un avis éclairé sur le projet soumis à sa consultation.

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a précisé que lorsque le CHSCT est saisi et qu'il décide de recourir à un expert agréé, ce dernier est désigné au cours de la première réunion du CHSCT, afin qu'il puisse commencer son expertise et établir son rapport sans délai (article L. 4614-12-1). L'expertise est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder quarante-cinq jours (article R. 4614-18).

L'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant la fin du délai de procédure (article L. 4614-12-1). L'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de reporter le délai prévu à l'article L. 1233-30. Le rapport est transmis aux membres du CHSCT en même temps que la convocation pour la réunion qui leur permettra de rendre un avis. A l'issue de cette réunion, l'avis du CHSCT est rédigé par le secrétaire et transmis au comité d'entreprise pour qu'il puisse se prononcer dans le respect du délai prévu à l'article L. 1233-30.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur (article L. 4614-13 alinéa 1^{er}).

L'employeur est tenu de fournir à l'expert les informations nécessaires à sa mission.

Consultation lorsqu'une instance de coordination est mise en place :

L'employeur peut décider de mettre en place une instance de coordination des CHSCT lorsqu'un projet commun concerne plusieurs CHSCT, afin d'organiser le recours à une expertise unique. Cette instance peut décider de rendre un avis sur le projet commun sans que cet avis puisse se substituer à celui des CHSCT concernés. L'instance décide au cours de sa première réunion qu'elle rendra un avis, dans un délai de 7 jours après la remise du rapport de l'expert (R. 4616-8). Dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs, le délai de convocation de cette instance est de sept jours minimum.

L'expertise unique organisée par l'instance de coordination est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prorogé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder 60 jours (article R. 4616-9). Le rapport doit être remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 1233-30.

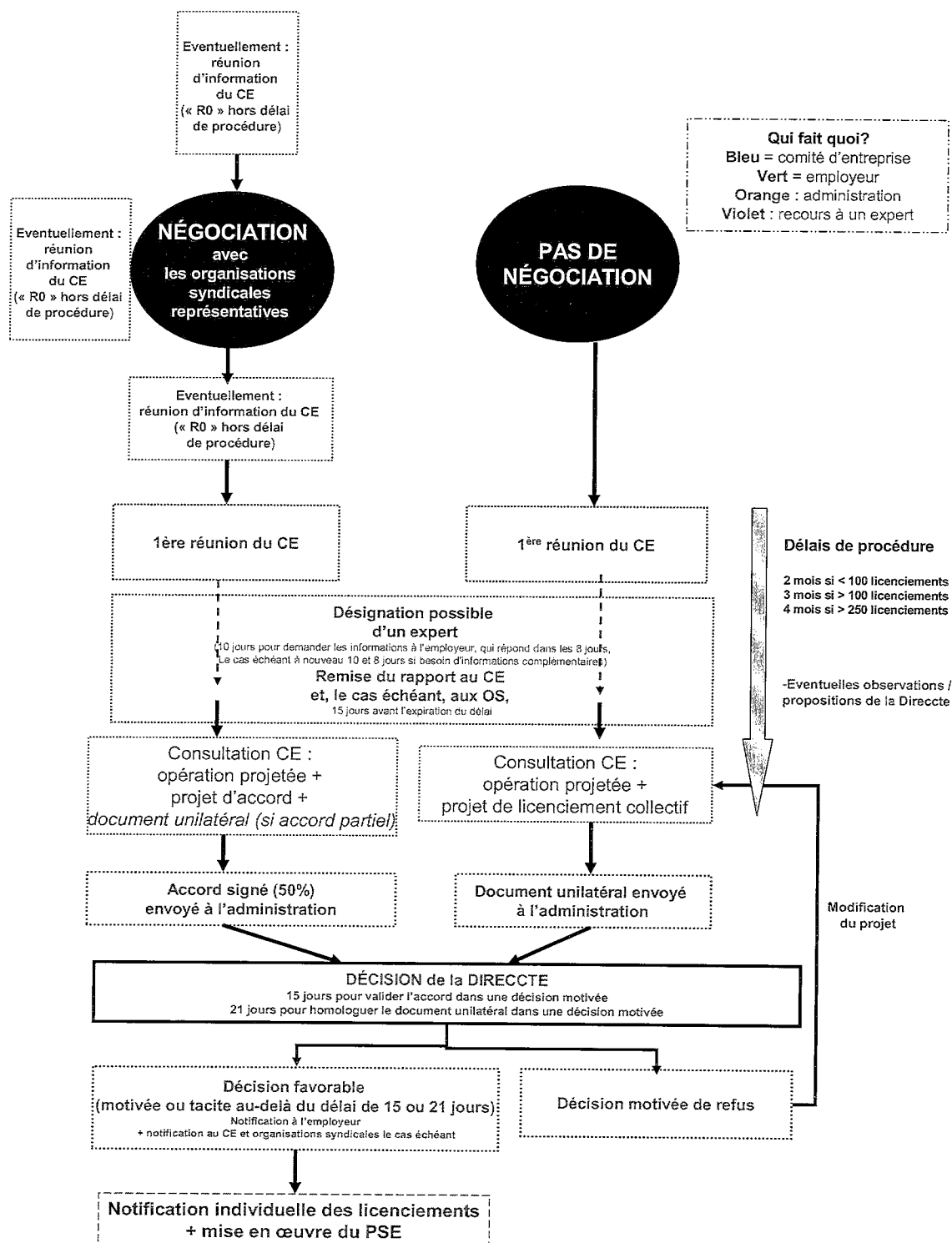
L'expert remet son rapport à l'employeur 15 jours avant l'expiration du délai de procédure. Plusieurs cas de figure se présentent alors :

- soit l'instance de coordination a décidé lors de sa première réunion qu'elle rendrait un avis à partir de cette expertise unique : l'employeur convoque l'instance de coordination dès réception du rapport par l'expert ; celle-ci est réunie sept jours après la remise du rapport pour émettre son avis qui est transmis à tous les CHSCT concernés par le projet commun, qui doivent alors être réunis et rendre un avis sur le fondement du rapport d'expertise et de l'avis de l'instance. Les avis des différents CHSCT sont transmis au comité d'entreprise ;
- soit l'instance de coordination a décidé lors de sa première réunion de ne pas rendre d'avis : le rapport d'expertise est adressé par l'employeur à chacun des CHSCT concernés par le projet commun. Ces derniers rendent un avis sur le fondement de ce rapport d'expertise unique, avis qui sont ensuite transmis au comité d'entreprise.

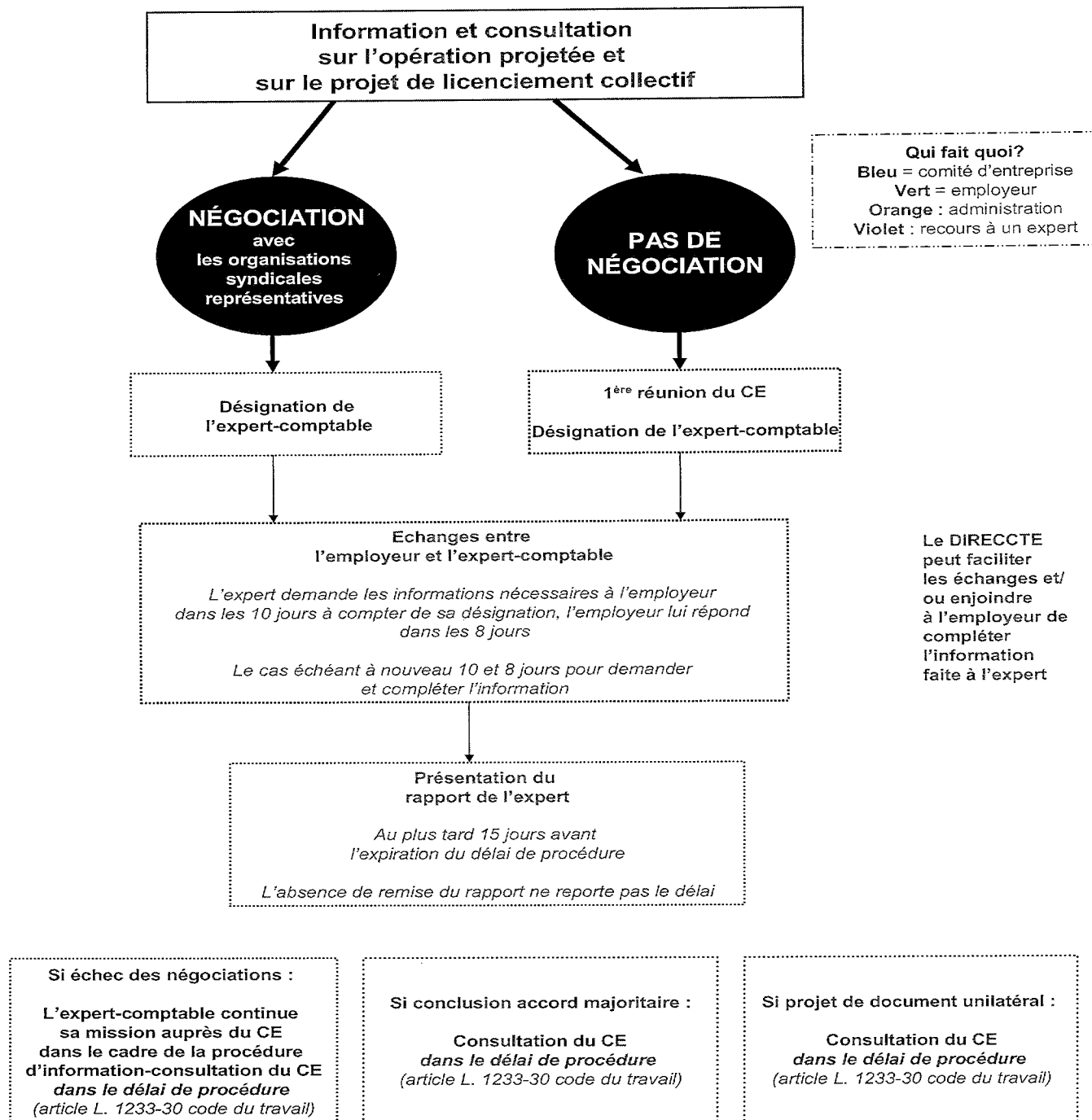
Les modalités de fonctionnement de l'instance seront détaillées dans une circulaire dédiée de la DGT.

	Accord de méthode (articles L.1233-21 à L.1233-24 code du travail)	Accord majoritaire (articles L.1233-24-1 à L.1233-24-3 code du travail)	Document unilatéral (article L.1233-24-4 code du travail)
Entreprises concernées	Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille	Entreprises de 50 salariés et plus soumises à l'obligation d'établir un PSE	Entreprises de 50 salariés et plus soumises à l'obligation d'établir un PSE
Modalités d'adoption	- Accord d'entreprise, de groupe ou de branche - Droit commun de la négociation collective : signature par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections professionnelles + absence d'opposition majoritaire d'une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces élections (article L. 2232-12)	- Accord d'entreprise uniquement - Droit dérogatoire : signature par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives aux élections professionnelles	Elaboration unilatérale par l'employeur : - après mise en œuvre de la procédure d'information/co du CE - le cas échéant avec prise en compte des observations, propositions et injonctions du DIRECCTE
Mentions obligatoires	Non	Contenu du PSE	<i>A défaut d'accord majoritaire :</i> - Contenu du PSE - Modalités d'information et de consultation du CE - Pondération et périmètre des critères d'ordre des licenciements - Calendrier des licenciements - Nb de suppressions d'emplois et catégories professionnelles concernées - Modalités de mise en œuvre des mesures de formation d'adaptation et de reclassement
Mentions facultatives	- Modalités d'information et de consultation du CE - Conditions dans lesquelles le CE est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise - Conditions dans lesquelles le CE peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions	- Modalités d'information et de consultation du CE - Pondération et périmètre des critères d'ordre des licenciements - Calendrier des licenciements - Nb de suppressions d'emplois et catégories professionnelles concernées - Modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement	Non
Possibilité de déroger au droit positif	Oui Dérogation aux règles de consultation des IRP	Oui	Non Possibilité de <i>préciser</i> les dispositions légales conventionnelles en vigueur
Dispositions impératives non négociables	- Règles générales d'information et de consultation du CE prévues aux articles L.2232-2, L.2232-4 et L.2232-5 du code du travail - Communication au CE des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L.1233-33 - Règles de consultation applicables en cas de RJ ou LJ	- Obligation d'effort de formation, adaptation et reclassement - Règles générales d'information et de consultation du CE au titre de la Partie II du code du travail - Obligation de proposer le CSP ou le congé de reclassement - Communication aux IRP des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L.1233-33 - Règles de consultation applicables en cas de RJ ou LJ	

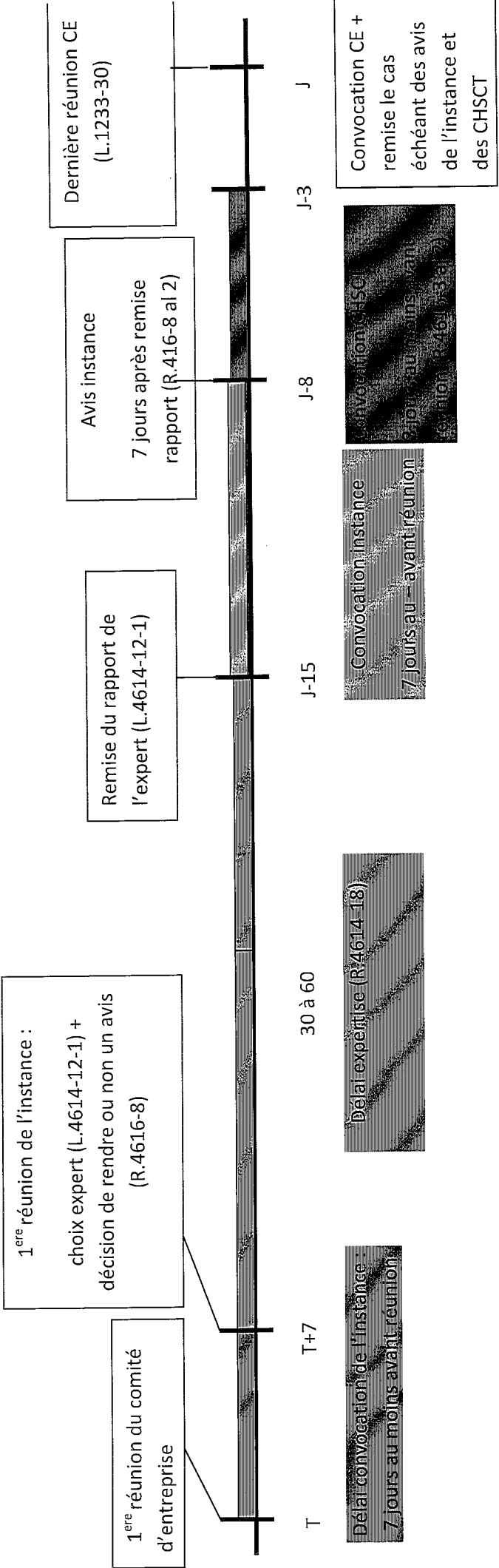
Annexe 2 – Schéma d'exemple sur le déroulement de la procédure de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi



Annexe 3 - Schéma d'exemple sur le déroulement de l'expertise au cours de la procédure de licenciement économique collectif



Annexe 4 - Schéma d'exemple sur le déroulement de la consultation de l'instance de coordination et des CHSCT



Fiche n° 2

Intervention de l'autorité administrative dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi vise à conforter le dialogue social en matière de restructuration, en ouvrant la possibilité de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi par accord collectif majoritaire, en alternative à l'élaboration d'un document unilatéral, dans le cadre d'une procédure d'information-consultation renouvelée se déroulant dans des conditions favorables à un dialogue constructif.

Dans ce cadre, elle renforce, de façon significative, le rôle de l'autorité administrative qui devient garant de la qualité du dialogue social mais également de la qualité des mesures sociales du plan de sauvegarde de l'emploi. In fine, l'autorité administrative sera amenée à se prononcer sur le projet de licenciement économique collectif dans le cadre de la procédure de validation (en cas d'accord collectif majoritaire) ou d'homologation (dans le cas d'un document unilatéral) ; cette décision conditionnera la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques.

La portée du contrôle sera différente selon la voie choisie. En cas d'accord collectif majoritaire, le contrôle portera notamment sur le respect des conditions de validité de l'accord. Si la procédure est celle du document unilatéral, il conviendra de veiller à ce que les mesures du PSE facilitent un reclassement rapide et durable des salariés.

Dans ce cadre, il est important que l'autorité administrative puisse, dès le démarrage de la procédure, être impliquée dans le projet de restructuration de l'entreprise, c'est à dire dès la notification de l'ouverture d'une négociation ou du projet de licenciement.

Cette implication précoce permet ainsi à l'autorité administrative de s'imposer comme un interlocuteur privilégié qui facilite, le cas échéant, le dialogue social et d'être vigilant sur le contenu des mesures sociales du plan de sauvegarde de l'emploi, qui fera par ailleurs l'objet d'un suivi renforcé en ce qui concerne sa mise en œuvre.

Pour cela, les moyens d'intervention de l'autorité administrative ont été adaptés. Au delà de la possibilité d'adresser des observations et de faire des propositions d'amélioration du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, la loi a créé un nouvel outil d'intervention - le pouvoir d'injonction - qui permet de repositionner les acteurs de l'entreprise dans une dynamique de dialogue et de recherche de compromis plutôt que de confrontation.

Cette phase amont de la procédure est également primordiale dans la mesure où elle permet de préparer la décision de l'autorité administrative de validation ou d'homologation du projet de licenciement qui interviendra respectivement dans le délai de 15 ou de 21 jours. L'implication précoce de l'autorité administrative permettra aussi d'instruire les demandes de validation ou d'homologation dans ces délais et de rendre des décisions motivées.

En termes de responsabilité, la DIRECCTE assumera ces nouvelles compétences qui imposent un changement radical pour accompagner la mise en œuvre de la nouvelle procédure d'encadrement des restructurations.

Les collaborations au sein de la DIRECCTE, entre les différents services et entre l'échelon régional et territorial, doivent être renforcées afin d'assurer de la fluidité des informations nécessaires à l'instruction des demandes des employeurs envoyées à la DIRECCTE. A cet égard, la cohérence nationale des décisions prises dans le cadre de la validation ou de l'homologation des PSE et d'autorisation de licenciement de salariés protégés est un enjeu à prendre en compte.

NB :

-Les délais mentionnés dans cette fiche sont des délais calendaires qui s'appliquent dans les conditions prévues par l'article R.1231-1 « lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

- Afin de répondre aux exigences en termes de délai, la voie électronique avec le mode « accusé de réception » doit être le moyen de communication privilégié.

* * * *

I.	L'autorité administrative compétente	3
II.	Positionnement de l'autorité administrative pendant la procédure d'information/consultation	4
III.	Positionnement de l'autorité administrative à l'issue de la procédure d'information/consultation	8

<i>Annexe n°1 Schéma de procédure de désignation du DIRECCTE compétent.....</i>	<i>14</i>
---	-----------

<i>Annexe n° 2 Informations transmises à l'autorité administrative.....</i>	<i>16</i>
---	-----------

I. L'autorité administrative compétente

L'autorité administrative compétente est le DIRECCTE. Il peut subdéléguer ses attributions à ses adjoints, chefs de pôle et responsables d'Unités Territoriales. Par ailleurs, le collaborateur chargé de l'intérim de l'un de ces adjoints pourra se voir déléguer cette compétence.

1.1. Procédure de désignation de la DIRECCTE territorialement compétente

1.1.1. Lorsque le projet de licenciement économique collectif ne concerne qu'une seule région

La DIRECCTE compétente est celle dans le ressort de laquelle se situe le ou les établissements concernés par le projet de licenciement collectif (article L. 1233-57-8 du code du travail).

1.1.2. Lorsque le projet de licenciement économique collectif excède le ressort territorial d'une région

Principes de désignation de la DIRECCTE compétente :

Lorsque le projet de licenciement collectif concerne plusieurs établissements du ressort territorial d'au moins deux DIRECCTE, la DIRECCTE compétente est désignée par le ministre en charge de l'emploi, par délégation, le DGEFP selon les modalités suivantes.

La DIRECCTE du siège, informée de l'intention de l'entreprise d'ouvrir une négociation sur le projet de licenciement ou auprès duquel l'entreprise a notifié son projet de licenciement économique collectif **saisit sans délai** le ministre en charge de l'emploi (DGEFP/ MAAPSE) qui désigne la DIRECCTE compétente.

La DGEFP peut confirmer la compétence de la DIRECCTE du siège de l'entreprise au regard par exemple des éléments suivants :

- le projet de licenciement économique collectif concerne de façon comparable les différents établissements et notamment le siège de l'entreprise;
- le projet de licenciement économique collectif de type diffus porte sur de nombreux sites avec peu de salariés concernés sur chacun d'entre eux ;
- le projet de licenciement économique collectif nécessite de maintenir une vision d'une entreprise à structure complexe et de maîtriser le dossier dans sa globalité.

La DGEFP peut également désigner la DIRECCTE ayant un établissement particulièrement concerné par le projet de licenciement économique collectif au regard des autres établissements de l'entreprise.

Dans le délai de 10 jours à compter de la notification de l'information relative à l'intention de l'employeur d'ouvrir une négociation ou du projet de licenciement économique collectif à la DIRECCTE siège, la DGEFP désigne la DIRECCTE territorialement compétent. A défaut de décision expresse prise dans ce délai, la compétence de la DIRECCTE du siège est confirmée.

Que la décision de désignation soit expresse ou tacite, la DGEFP adresse, par tout moyen, une information à la DIRECCTE compétente ainsi qu'aux autres DIRECCTE concernées par le projet de licenciement économique collectif.

Dans l'attente de cette désignation, lorsqu'il convient de faire des observations ou propositions ou de répondre à d'éventuelles demandes d'injonction, c'est la DIRECCTE du siège qui est compétente à charge pour ce dernier, dans l'hypothèse où une autre DIRECCTE serait désignée compétente,

d'adresser ces éléments préparatoires à la DIRECCTE compétente pour l'instruction du projet de licenciement économique collectif.

Information de l'entreprise :

La DIRECCTE compétente en informe l'entreprise et précise qu'il est chargé de l'instruction de la demande de validation et/ou d'homologation, ainsi que des actes préparatoires à cette décision (lettres d'observation, de proposition, réponse à des demandes d'injonction).

A ce titre, l'entreprise devra lui adresser tous les éléments d'informations prévus par la réglementation relatifs à la procédure d'information/consultation.

Cette information est relayée, sans délai et par tout moyen, par l'entreprise auprès du comité d'entreprise (CCE le cas échéant), ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que les OS représentatives de l'entreprise.

Dans le courrier adressé à l'entreprise, il peut être utile de lui demander de vous adresser une copie de l'information qu'elle a délivrée à ces différents partenaires.

Cette décision d'organisation administrative ne fait pas grief et n'est pas susceptible de recours.

Le schéma, en annexe 1, présente cette procédure.

1.2. Organisation administrative entre les DIRECCTE et la DGEFP

La DIRECCTE compétente instruira le projet de licenciement économique, soumis *in fine* à validation ou homologation. De ce fait, elle sera également compétente pour intervenir en cours de procédure et adresser le cas échéant à l'employeur des observations, des propositions et des injonctions.

Ce travail devra être mené en lien étroit, avec les éventuelles autres DIRECCTE concernées par le projet de licenciement économique collectif, qui restent les interlocutrices de proximité des salariés et de leurs représentants tout au long de la procédure pour les conseiller et les informer, avec la DGEFP.

Les actes préparatoires à la décision de validation et d'homologation, comme la décision elle-même, feront donc l'objet de décisions partagées avec les autres DIRECCTE concernées par le projet et coordonnées par la DGEFP.

II. Positionnement de l'autorité administrative pendant la procédure d'information/consultation

Tout au long de la procédure d'information/consultation, l'employeur adresse à la DIRECCTE des informations qui lui permettent de suivre le déroulement de la procédure et d'intervenir, avec des outils adaptés (lettre d'observations, lettre de proposition, injonction) afin de s'assurer de l'effectivité du dialogue social et du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Le positionnement de la DIRECCTE, pendant cette phase de consultation, est stratégique. Il est de nature à faciliter *in fine* la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement.

2.1 Information de l'autorité administrative :

L'entreprise doit adresser à la DIRECCTE compétente (cf point 1.1) les informations relatives à la procédure d'information/consultation, dont le contenu a été limité aux aspects procéduraux (cf. annexe

relative aux informations transmises à l'autorité administrative dans le cadre d'un projet de licenciement économique donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi).

Au-delà des informations actuelles transmises par l'employeur à la DIRECCTE, la loi a créé une obligation d'information supplémentaire à l'égard de l'administration. Ainsi, l'employeur doit informer la DIRECCTE de son intention d'ouvrir des négociations en vue de conclure un accord collectif majoritaire sur le PSE (L1233-24-1). Cette information doit être communiquée, sans délai, lorsque l'employeur engage cette négociation avant l'ouverture de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise et au plus tard au moment de la notification du projet de licenciement, qui a lieu au plus tôt le lendemain de la première réunion d'information-consultation.

Bien que le point de départ de la computation du délai de la procédure ait été modifié – il s'agit désormais de la première réunion d'information/consultation du comité d'entreprise sur le livre 2 et le livre 1 et non plus de la notification du projet de licenciement – il importe de rappeler aux entreprises qu'elles doivent obligatoirement transmettre le projet de licenciement économique collectif **en début de procédure. Cela permettra ainsi à la DIRECCTE de suivre le plus amont possible le projet de licenciement économique et de préparer sa décision de validation ou d'homologation.**

La loi impose également de transmettre à la DIRECCTE compétente deux informations supplémentaires :

- le cas échéant, le rapport de l'expert comptable désigné par le comité d'entreprise ;
- le bilan de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, que l'employeur l'adresse à la DIRECCTE dans le délai d'un mois qui suit la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement (CSP ou congé de reclassement),

L'information régulière de la DIRECCTE lui permet de suivre l'évolution du projet de licenciement économique collectif, d'apprécier les amendements qui lui ont été apportés, le cas échéant à sa demande, avant qu'il ne soit saisi du projet définitif soumis à sa validation ou homologation.

Dans l'attente de la possibilité d'adresser ces informations par voie dématérialisée dans le cadre d'un extranet dédié, l'entreprise les adresse par tout moyen permettant lui donner une date certaine.

2.2. Intervention de l'autorité administrative :

2.2.1 Les outils classiques d'intervention

La DIRECCTE dispose de plusieurs outils d'intervention qu'il peut lui-même mobiliser, à tout moment, pour assurer la régularité de la procédure et améliorer le contenu du PSE, notamment lorsque l'employeur élabore un document unilatéral.

A cet effet, la DIRECCTE peut adresser à l'employeur, avec copie aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales :

- un avis sur l'irrégularité de procédure (1^{er} alinéa de l'article L1233-56 du code du travail) ;
- des observations et/ou propositions pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation de l'entreprise (article L.1233-57-6 du code du travail). Ces propositions doivent être formulées le plus en amont possible et avant la dernière réunion du comité d'entreprise.

L'employeur doit informer la DIRECCTE des suites données à ses demandes et doit adresser une copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales avant la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.

2.2.2 Afin de faciliter le dialogue entre les parties la DIRECCTE peut intervenir en mobilisant de nouveaux outils d'intervention

Ces outils constituent des actes préparatoires à la décision de validation ou d'homologation. Ils sont mobilisables pendant la procédure d'information consultation du comité d'entreprise.

- la procédure d'injonction (article L.1233-57-5).

Ce nouvel outil d'intervention, créé par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, permet de faire intervenir un tiers, en l'occurrence la DIRECCTE, lorsque le dialogue social entre l'employeur et les représentants du personnel est difficile et ne permet pas de mener dans de bonnes conditions la procédure de licenciement économique collectif.

Initiative de la demande :

Dans ces conditions, l'initiative de la demande d'injonction incombe :

- au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués personnels. Le recours à une demande d'injonction est alors décidé conformément aux dispositions du règlement intérieur qui a vocation à déterminer les modalités de fonctionnement du CE, et notamment les votes et les majorités requises. En l'absence de règlement intérieur, la décision sera prise dans le cadre d'une résolution (à la majorité des membres présents) par parallélisme avec celle prise pour recourir à un expert comptable.

En pratique, la demande sera adressée par le secrétaire du comité d'entreprise.

- aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise dans le cadre de la négociation de leur accord collectif PSE.

Les salariés ne sont pas compétents pour formuler des demandes d'injonction à la DIRECCTE.

Champ de la demande :

Le champ de l'injonction se limite à deux types de demandes :

- la nécessité de se conformer à une règle de procédure légale ou conventionnelle qui ne serait pas respectée par l'employeur ;
- la nécessité de donner des éléments d'informations nécessaires à la conduite de la procédure d'information/consultation et notamment celles qui permettent à l'expert comptable de mener dans de bonnes conditions sa mission d'analyse et de proposition.

A cet égard notamment, la demande d'injonction doit être motivée et explicitée précisément la nature des informations demandée, les raisons pour lesquelles l'employeur n'a pas répondu à la demande d'information initiale ainsi que celles pour lesquelles cette information est indispensable pour permettre d'éclairer les auteurs de la demande.

La réception de la demande d'injonction, dûment motivée, fait courir le délai de 5 jours dans lequel la DIRECCTE doit se prononcer. A défaut de motivation, la demande d'injonction n'est pas valable.

Instruction de la demande

Pour instruire cette demande, la DIRECCTE peut être amenée à entendre chacune des parties pour notamment vérifier si l'information avait déjà été demandée, comprendre les points de blocage et s'assurer de son éventuelle disponibilité. Il apprécie également le moment où lui parvient la demande d'injonction au regard de l'état d'avancement de la procédure d'information/consultation.

Dans le cadre des contacts avec l'employeur et/ou les représentants des salariés, la DIRECCTE peut demander à l'inspecteur du travail qui suit l'entreprise des éléments explicitant notamment les conditions dans lesquelles l'information /consultation se déroule, afin de l'éclairer quant aux suites à donner à la demande.

En réponse à la demande d'injonction, la DIRECCTE peut soit décider :

- de faire suite à la demande.

Il adresse alors, par tout moyen permettant de lui donner une date certaine, une lettre d'injonction à l'employeur.

Il répond à l'auteur de la demande et lui adresse une copie de l'injonction. Selon le cas, il transmet également cette copie aux autres représentants des salariés (comité d'entreprise, ou organisations syndicales représentatives de l'entreprise, en cas de négociation d'un accord).

La lettre d'injonction précise le délai dans lequel l'employeur doit se conformer à la demande de la DIRECCTE et rappelle l'obligation pour l'employeur d'informer la DIRECCTE des suites données.

Ces éléments doivent être communiqués avant la fin du délai de la procédure.

- de ne pas donner suite à la demande, sans qu'il soit nécessaire alors d'adresser une réponse formelle écrite.

En aucun cas, ces demandes ne peuvent avoir pour effet de reporter le terme du délai de l'information/consultation.

Portée de ces décisions :

Au moment de l'instruction de la demande de validation ou d'homologation, la DIRECCTE tiendra compte des suites données par l'employeur à sa demande d'injonction, en appréciant la nature et le degré du manquement de l'employeur.

Ces décisions ne sont pas susceptibles de recours gracieux ou hiérarchiques. A l'occasion de la contestation éventuelle de la décision de validation ou d'homologation, favorable ou non, cette décision peut être contestée, devant le tribunal administratif, dans les conditions prévues à l'article L.1235-7-1.

- L'injonction relative à l'expertise du CHSCT

En cas de désaccord relatif à l'expertise, l'employeur ou les membres du CHSCT peuvent saisir la DIRECCTE, qui se prononce dans un délai de cinq jours (article R. 4616-10).

La décision de la DIRECCTE pourra ultérieurement être contestée devant le tribunal administration, après que la DIRECCTE a rendu sa décision administrative de validation et/ ou d'homologation (article L. 1235-7-1) contrairement au droit commun du CHSCT (compétence du juge judiciaire / article L. 4614-13 alinéa 2).

III. Positionnement de l'autorité administrative à l'issue de la procédure d'information/consultation

3.1. Envoi à la DIRECCTE d'un dossier de demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement

L'employeur adresse à la DIRECCTE compétent un dossier de demande de validation ou d'homologation accompagnée selon le cas :

- De l'accord collectif majoritaire dont le contenu reprend l'intégralité des éléments prévus par l'article L 1233-24-2 ;
- Du document unilatéral élaboré par l'employeur qui reprend dans l'intégralité les éléments visés à l'article L. 1233-24-4 ;
- De l'accord collectif majoritaire partiel qui comporte a minima, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi complété dès lors par un document unilatéral qui porte sur les autres points.

Au-delà de la forme, le dossier de demande de l'employeur est réputé complet dès lors qu'il mentionne et comprend tous les éléments suivants (article D.1233-14-1 du code du travail) :

- le plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise :
 - o le nombre et les dates des réunions du comité d'entreprise (et éventuellement CCE et comités d'établissement) ;
 - o l'information éventuelle de la désignation d'un expert comptable et le rapport de l'expert comptable dès lors qu'il a été établi au plus tard 15 jours avant la fin de la procédure d'information/consultation ;
- la pondération des critères d'ordre des licenciements et son périmètre d'application ;
- le calendrier des licenciements :
 - o la date de début et de fin de la mise en œuvre du PSE ;
 - o la date éventuelle de la mise en œuvre anticipée des reclassements internes dont le principe a été prévu dans l'accord collectif ou arrêté par le comité d'entreprise ;
 - o la date de notification des licenciements économiques ou des ruptures de contrats de travail ;
- 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 prévues en application des articles L.1233-4 et L.1233-4-1.
- en cas d'accord collectif sur le PSE, un tableau récapitulatif du résultat des dernières élections de la mesure de la représentativité des organisations syndicales¹ permettant de calculer de s'assurer que l'accord est majoritaire (cf. point 3.2).

¹ Sur les élections à prendre en compte : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Dans le cadre de la procédure de dépôt des accords, l'employeur adresse, le cas échéant, l'accord collectif PSE au service des dépôts de la DIRECCTE du siège de l'entreprise, dans les conditions définies à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Dès le lendemain de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise, le dossier de demande de validation ou d'homologation est adressé par l'employeur à la DIRECCTE, par tout moyen permettant de lui donner une date certaine.

La DIRECCTE vérifie alors le caractère complet du dossier :

- Lorsque le dossier est complet :
 - o la DIRECCTE en informe, par tout moyen permettant de donner une date certaine, l'employeur, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les organisations syndicales représentatives en cas de conclusion d'un accord collectif majoritaire. La date qui fait courir le délai d'instruction est mentionnée.
 - o le délai d'instruction - 15 jours en cas d'accord collectif majoritaire et 21 jours en cas de document unilatéral – démarre à compter de la date de réception du dossier complet.
- Lorsque le dossier est incomplet :
 - o la DIRECCTE doit demander par tout moyen permettant de donner une date certaine un complément de dossier à l'employeur et adresser une copie de sa demande au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives en cas de conclusion d'un accord collectif majoritaire.
 - o la réception d'un dossier incomplet ne fait pas courir le délai d'instruction.

3.2. L'instruction de la DIRECCTE de la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique collectif

3.2.1. Principes généraux :

- Des décisions motivées

L'intervention de la DIRECCTE dès la notification de l'ouverture d'une négociation d'un accord collectif ou du projet de licenciement, doit permettre, par l'utilisation des moyens d'intervention adaptés au nouveau cadre (observations, propositions, injonctions à l'employeur) de rendre des décisions motivées dans la mesure où les exigences de l'Etat, notamment en termes de contenu du PSE, auront été explicitées en amont et prises en compte.

L'objectif consiste par ailleurs à prendre des décisions motivées.

Bien que les délais propres à la validation et à l'homologation soient courts, ces décisions seront d'autant plus faciles à formuler que la DIRECCTE se sera impliqué en amont.

- Qui reposent sur une appréciation globale du projet de licenciement économique collectif

Dans le cadre de cette procédure de validation ou d'homologation, il conviendra d'apporter une appréciation globale du projet de licenciement économique collectif au regard des deux enjeux portés par la loi de sécurisation de l'emploi :

- les conditions dans lesquelles le projet a été discuté c'est-à-dire la régularité et la qualité du dialogue social ;

- la qualité des mesures sociales d'accompagnement : proportionnalité à la taille de l'entreprise, aux moyens dont dispose l'entreprise, l'UES ou le groupe, proportionnalité des mesures à la nature du projet de licenciement et prise en compte des efforts d'anticipation des entreprises....

Dans le cadre de cette appréciation globale, il conviendra de prendre en compte les réponses apportées par l'employeur aux avis, observations/propositions et injonctions éventuelles de la DIRECCTE.

Lorsque ces avis/propositions ou injonctions n'ont pas été suivies d'effet, il revient à la DIRECCTE d'apprécier la nature et le degré des manquements constatés et d'en tirer, le cas échéant, les conséquences quant à la validation ou l'homologation du projet de licenciement.

Par ailleurs, les avis du comité d'entreprise (CCE ou comités d'établissement le cas échéant) peuvent constituer des éléments utiles de nature à éclairer la décision de la DIRECCTE.

- Modulée selon la nature du projet de licenciement économique collectif

La portée de cette appréciation doit être modulée selon la nature du projet de licenciement économique collectif. Elle sera restreinte pour les projets mis en œuvre dans le cadre d'un accord collectif majoritaire issu du dialogue social et reposant sur un équilibre négocié au sein de l'entreprise ; elle sera renforcée pour les projets de licenciement mis en œuvre de façon unilatérale par l'employeur dans le cadre d'un document.

En tout état de cause, il est rappelé que la DIRECCTE n'a pas à apprécier la motivation du projet de licenciement, qui demeure soumise a posteriori au contrôle du conseil des Prud'hommes.

L'instruction d'un projet de licenciement, dans le cadre d'une demande de validation ou d'homologation, impose de renouveler et de consolider la doctrine administrative, à partir de la mutualisation et la capitalisation d'expériences et de bonnes pratiques. La DGEFP apporte son soutien et contribue à la construction de la doctrine administrative.

3.2.2. Le contrôle de validation d'un accord collectif majoritaire complet portant sur tout le projet de licenciement (article L.1233-57-2 du code du travail):

Dans le cadre de la procédure de validation de l'accord collectif majoritaire, la DIRECCTE est amenée à exercer un contrôle restreint qui porte :

1° sur la légalité interne et externe de l'accord :

Le contrôle de la légalité de l'accord, mené dans le cadre de cette nouvelle procédure, peut tout à fait se substituer à celui exercé par le service du dépôt des accords qui procède à leur enregistrement.

Sur la forme, il s'agit de vérifier le respect des règles de signature, la représentativité des organisations syndicales signataires, le caractère majoritaire de l'accord (50 % des organisations syndicales représentatives²). A cet égard, il convient de rappeler que la règle de calcul de la validité de ces accords est dérogatoire : 50% des suffrages des organisations syndicales représentatives calculé après avoir retiré les suffrages des organisations syndicales non représentatives.

Sur le fond, il convient de s'assurer que l'accord collectif majoritaire reprend les éléments mentionnés au point 3.1 et a minima le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

² Sur les élections à prendre en compte : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Au-delà, il convient de vérifier que l'accord ne déroge pas aux obligations suivantes:

- à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur mentionné aux articles L.1233-4 et L.1233-4-1,
- aux règles générales d'information/consultation du comité d'entreprise mentionnées aux articles L.2323-2, L.2323-4 et L.2323-5,
- à l'obligation pour l'employeur de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle pour les entreprises de moins de 1000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire (L.1233-65) ou le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1000 salariés in bonis (L.1233-71),
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L.1233-33 ;

2° sur la régularité de la procédure :

Au-delà, il convient de s'assurer que le comité d'entreprise a été régulièrement consulté d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et d'autre part sur le projet d'accord collectif majoritaire : vérification du nombre et les dates de réunions du comité d'entreprise. Il est rappelé que l'absence d'avis du comité d'entreprise, dans le délai maximum de 2,3 ou 4 mois vaut consultation du comité d'entreprise (L.1233-30).

La DIRECCTE s'assure également, le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CHSCT et, le cas échéant, de l'instance de coordination, étant entendu que cette procédure revêt un caractère facultatif. A cet égard, il convient de s'assurer que le CHSCT et/ou l'instance de l'instance de coordination si elle a souhaité émettre un avis, ont bien été consultés.

3° Sur le contenu du PSE et l'existence des mesures prévues aux articles L.1233-61 à L.1233-63 du code du travail :

L'accord doit comprendre, à minima, le plan de sauvegarde de l'emploi. La négociation d'un accord collectif majoritaire traduit un équilibre dont il convient de tenir compte et qui doit conduire la DIRECCTE à présumer que le contenu du PSE est conforme aux exigences légales (proportionnalité aux moyens et à la taille de l'entreprise et du groupe auquel l'entreprise appartient, diversité et adéquation des mesures d'accompagnement social, effort d'adaptation....) en vue d'assurer le reclassement des salariés, tant en interne qu'en externe.

Si la fixation du montant des indemnités de rupture relève du dialogue social interne à l'entreprise, il faut veiller à un certain équilibre entre les mesures indemnitaires et les mesures d'accompagnement sociales.

3.2.3. Le contrôle de l'homologation du document unilatéral

Au-delà des vérifications prévues à l'article L.1233-57-3 du code du travail, la procédure d'homologation doit avant tout permettre à la DIRECCTE de s'assurer que les conditions du dialogue social ont été réunies et que le plan de sauvegarde de l'emploi est proportionné et comporte des mesures sociales d'accompagnement qui favorisent le retour à l'emploi.

1° La DIRECCTE s'assure que le document unilatéral comprend obligatoirement les éléments mentionnés au point 3.1. Au-delà, deux points de vigilance sont à prendre en compte :

- les critères d'ordre des licenciements économiques et leur pondération : sans juger de la pondération des critères, ni de leur application, il est important de s'assurer de l'équilibre des critères retenus notamment quand l'employeur aura retenu des critères supplémentaires à ceux prévus par le code du travail ;

- les catégories socioprofessionnelles : il convient de s'assurer qu'elles ont été définies de façon objective et concernent des qualifications et fonctions proches, qui ne permettent pas de cibler des salariés.

2° A minima, il revient à la DIRECCTE de s'assurer de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, c'est-à-dire s'assurer que :

- Le comité d'entreprise a été consulté à deux titres
 - o sur l'opération projetée et ses modalités d'application, conformément aux dispositions de l'article L.2323-15 du code du travail ;
 - o sur le projet de licenciement économique collectif repris dans le document unilatéral.

Lorsque l'employeur a mis en œuvre, de façon anticipée les mesures de reclassement interne, la DIRECCTE s'assure que le comité d'entreprise a émis un avis favorable.

Il est rappelé que l'absence d'avis du comité d'entreprise, dans le délai de 2,3 ou 4 mois vaut consultation du comité d'entreprise (L.1233-30).

- Le comité d'entreprise a tenu au moins deux réunions, espacées d'au moins 15 jours étant entendu que l'entreprise peut avoir mis en œuvre des règles de procédure particulières négociées antérieurement dans le cadre d'un accord de méthode encore en application.
- Que le délai maximum d'information/consultation de 2,3 ou 4 mois maximum a été respecté, étant entendu que les parties prenantes peuvent avoir décidé par accord de méthode de diminuer ou augmenter ce délai.

Au-delà de ces points, il n'est pas utile de contrôler de façon plus formelle le déroulement de cette procédure d'information/consultation (contrôle de l'élaboration de l'ordre du jour, date d'envoi des convocations.....) d'autant plus quand aucune difficulté n'aura été soulevée au préalable.

Une irrégularité manifeste de procédure d'information/consultation pourrait constituer compte tenu de sa gravité une cause de non homologation du document unilatéral.

La DIRECCTE s'assure également, le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CHSCT et, le cas échéant, de l'instance de coordination, étant entendu que cette procédure revêt un caractère facultatif. A cet égard, il convient de s'assurer que le CHSCT et/ou l'instance de l'instance de coordination si elle a souhaité émettre un avis, ont bien été consultés.

3° En ce qui concerne le plan de sauvegarde de l'emploi, la DIRECCTE s'assure du respect des dispositions des articles L.1233-61 à L.1233-63. Pour ce faire, elle prend en compte simultanément les critères suivants :

- Les moyens et la taille de l'entreprise, l'unité économique et sociale et du groupe auquel l'entreprise appartient ;
- Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement. Pour cela, il convient de tenir compte notamment des critères suivants :
 - o la situation des salariés et en particulier leur employabilité, compte tenu de la situation du marché du travail ;

- la situation du ou des territoires où le licenciement collectif sera mis en œuvre ;
- Elle s'assure que l'employeur a prévu de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle pour les entreprises de moins de 1000 salariés ou en redressement ou liquidation judiciaire (L.1233-65 du code du travail) ou le congé de reclassement pour les entreprises de plus de 1000 salariés in bonis (L.1233-71 du code du travail).

Champ d'application de l'obligation de proposer le congé de reclassement et l'obligation de revitalisation des territoires

Les entreprises soumises à l'obligation instituée à l'article L. 1233-71 (congé de reclassement) et à l'article L. 1233-84 (revitalisation des territoires) du code du travail sont les suivantes :

- Les entreprises installées en France d'au moins mille salariés (Cf. article L 1233-71 du code du travail) ;
- Les entreprises appartenant à des groupes dont le siège social des entreprises dominantes est situé sur le territoire français, et dont l'effectif global, calculé par ajout de celui des dites entreprises dominantes à celui des entreprises qu'elle contrôle, quelle que soit leur localisation mondiale, est d'au moins mille salariés (Cf. article L. 2331 du code du travail).
- Les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire, ce quel que soit la localisation de leur siège social sur le territoire de l'UE (Cf. articles L. 2341-1 et suivants du code du travail), dès lors :
 - que sont employés au moins mille salariés dans les Etats membres de l'Union Européenne ou de l'Espace économique européen (c'est-à-dire, les 27 Etats membres de l'UE plus la Norvège, l'Islande et le Lichtenstein),
 - que le groupe comporte au moins une entreprise employant cent cinquante salariés et plus dans au moins deux de ces Etats membres.

- Les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur mentionné aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du code du travail. A cet égard, la DIRECCTE apprécie les actions mises en œuvre de façon continue par l'entreprise pour développer l'employabilité des salariés et accompagner les salariés dans l'évolution de leur emploi. Les exigences seront plus fortes si l'entreprise n'a pas mis en œuvre d'actions de formation depuis longtemps.

3.2.4 Le contrôle de l'accord collectif partiel complété par un document unilatéral :

L'article D.1233-14-1 précise les délais applicables en cas d'accord partiel complété par un document unilatéral à savoir 15 jours pour la validation de l'accord et 21 jours pour l'homologation de l'accord ;

Afin cependant d'assurer une analyse globale du projet de licenciement qui est matérialisé par un accord collectif portant, a minima, sur le plan de sauvegarde de l'emploi et un document unilatéral qui traite des sujets non négociés dans l'accord collectif, la procédure d'instruction de la DIRECCTE devra être conduite systématiquement dans le délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet.

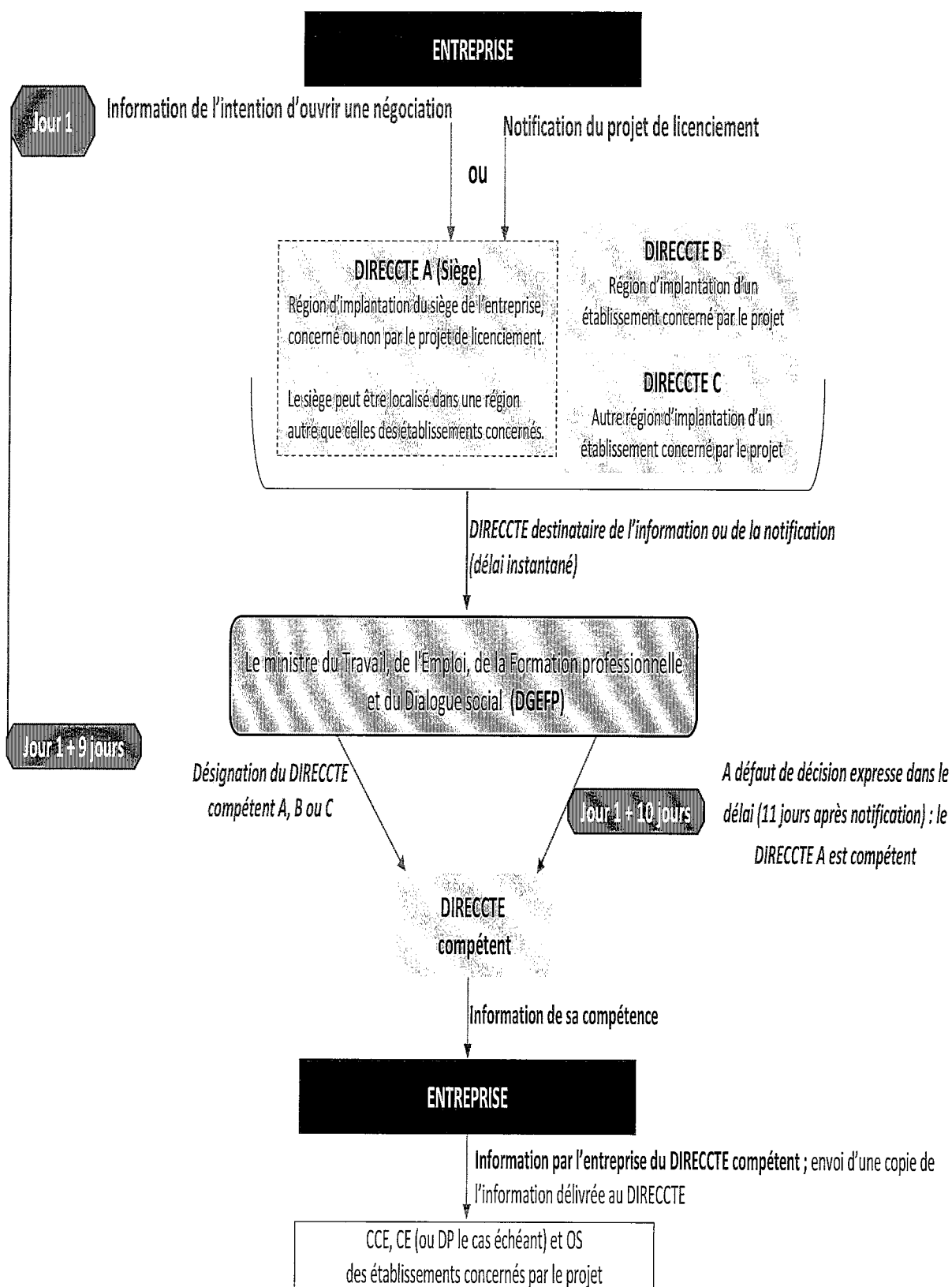
En effet, il n'y aurait pas de sens à se prononcer séparément sur l'accord collectif puis sur le document unilatéral, ni à valider l'accord collectif mais à ne pas homologuer le document unilatéral.

Aussi, il est important dès réception d'une demande de validation d'un accord partiel de s'assurer de la réception concomitante du document unilatéral de façon à instruire simultanément ces deux documents.

Si formellement la DIRECCTE doit valider l'accord collectif et homologuer le document unilatéral, une seule décision administrative doit être prise sachant que la non validation de l'accord partiel ou la non homologation du document unilatéral invalide l'intégralité du projet de licenciement.

Annexe 1

Schéma de procédure de désignation du DIRECCTE compétent



Annexe n° 2 Informations transmises à l'autorité administrative

Ces informations sont transmises à la DIRECCTE compétente par tout moyen permettant de leur donner une date certaine. A compter de 2014, l'envoi de ces documents se fera dans le cadre d'une procédure dématérialisée dans le cadre d'un extranet dédié.

1. Information de la DIRECCTE de l'intention d'ouvrir une négociation en vue de conclure un accord collectif

Sans délai, lorsque l'employeur a l'intention d'ouvrir une négociation en vue de conclure un accord collectif sur le plan de sauvegarde de l'emploi, il en informe la DIRECCTE compétente (article L. 1233-24-1 du code du travail).

Au plus tard, cette information doit être portée à sa connaissance au moment de la notification du projet de licenciement.

2. Obligation de notifier le projet de licenciement à la DIRECCTE

Au plus tôt au lendemain de la date prévue pour la première réunion du comité d'entreprise, notifie à la DIRECCTE le **projet de licenciement** (articles L.1233-46 et D.1233-4 du code du travail).

La notification du projet de licenciement comporte :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la nature de l'activité ;
- l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le nombre de licenciements envisagés (par rapport aux informations transmises au comité d'entreprise, ce nombre peut avoir évolué)
- le cas échéant les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises en application de l'article L.1233-31 du code du travail. Concrètement, cela signifie que la DIRECCTE est informée des modifications introduites lors ou à l'issue de la réunion du comité d'entreprise.
- tout renseignement concernant la convocation du comité d'entreprise, c'est-à-dire les informations listées à l'article L.1233-31 du code du travail (cf. 1.2.3.) ;
- l'ordre du jour et la tenue de la réunion du comité d'entreprise ;
- l'information de la désignation par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise du recours à un expert comptable (articles L.1233-50 et L.1233-51 du code du travail).

L'entreprise adresse également le projet de plan sauvegarde de l'emploi en application de l'article L.1233-32 du code du travail).

Le cas échéant, elle est accompagnée de la copie de l'accord de méthode conclu en amont sur la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise et/ou de l'accord collectif sur le PSE.

Cas particulier de l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel (articles R.1233-9 et D.1233-10 du code du travail)

Dans ce cas, la « notification » du projet de licenciement est accompagnée :

- des informations mentionnées à l'article L.1233-31 du code du travail ;
- du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- le procès verbal de carence constatée dans les conditions prévues aux articles L.2314-5 et L.2324-8 du code du travail.

3. Transmission à la DIRECCTE des informations relatives aux consultations obligatoires des représentants du personnel lorsqu'ils existent (comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel - comité central d'entreprise) en application des articles L.1233-48 et L.1233-51 du code du travail :

- L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions prévues aux articles L.1233-30 du code du travail, telles que définies aux articles L. 1233-31 du code du travail à savoir :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagé ;
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures de nature économique envisagées.

- Les procès verbaux comportant les avis, les suggestions et les propositions des représentants du personnel.

La nature des avis est différente selon qu'un accord collectif portant sur le PSE a été ou non conclu.

a) En l'absence d'accord collectif, l'avis du comité d'entreprise porte sur :

- l'opération projetée et ses modalités d'application (L.2323-15 du code du travail) ;
- le projet collectif de licenciement économique collectif (L. 1233-30 du code du travail) : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi ;

Lorsque l'employeur souhaite proposer des mesures de reclassement interne avant la fin de la procédure d'information/consultation, l'avis du CE doit être favorable (article L.1233-45-1 du code du travail).

b) Lorsqu'un accord collectif sur le PSE a été conclu, l'avis du comité d'entreprise ne porte pas sur le projet de licenciement. Par contre, le comité d'entreprise émet un avis sur le projet d'accord collectif.

4. Transmission à la DIRECCTE du rapport de l'expert comptable, désigné par le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise et de toute modification apportée au projet de licenciement.

La transmission du rapport de l'expert comptable constitue une novation.

5. Transmission à la DIRECCTE du dossier complet de demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement (article D.1233-14-1 du code du travail) :

- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- 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 prévues en application des articles L.1233-4 et L.1233-4-1.

En cas d'accord collectif sur le PSE, un tableau récapitulatif du résultat des dernières élections de la mesure de la représentativité des organisations syndicales³ permettant de calculer de s'assurer que l'accord est majoritaire (plus de 50% sur les organisations syndicales représentatives).

6. Informations relatives à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Le bilan de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi est adressé à la DIRECCTE compétente dans un délai d'un mois à compter de la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement (congé de reclassement ou contrat de sécurisation professionnelle) (article D.1233-14-4 du code du travail). Son contenu est défini par arrêté.

NB : La liste des salariés dont la rupture du contrat de travail est envisagée n'est plus à transmettre à la DIRECCTE.

³ Sur les élections à prendre en compte : www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

Fiche n° 3

Conséquences de la décision de l'autorité administrative suite à la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique collectif

La décision administrative de validation ou d'homologation rendue par le DIRECCTE emporte des effets majeurs pour les salariés et l'entreprise. Le licenciement des salariés et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi sont conditionnés par l'obtention d'une décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement.

La décision emporte également des conséquences pour le DIRECCTE, auteur de cette décision, qui peut faire l'objet d'un contentieux devant le juge administratif.

NB :

- Les délais mentionnés dans cette fiche sont des délais calendaires qui s'appliquent dans les conditions prévues par l'article R.1231-1 du code du travail « lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

- Afin de répondre aux exigences en termes de délai, la voie électronique avec le mode « accusé de réception » doit être le moyen de communication privilégié.

* * * * *

I. Les modalités d'information de l'employeur et des représentants des salariés de la décision prise par le DIRECCTE	2
II. Les conséquences de la décision du DIRECCTE	3
III. Le contentieux administratif de la procédure collective de licenciement économique	5
IV. Le contentieux de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi	8

Annexe 1 – Schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires 9

Annexe 2 – Les juridictions compétentes en matière de procédure collective de licenciement économique..... 10

Annexe 3 – Le régime des sanctions applicables dans les entreprises in bonis..... 11

I. Les modalités d'information de l'employeur et des représentants des salariés de la décision prise par le DIRECCTE

A l'issue de la procédure d'information consultation, c'est-à-dire lorsque le comité d'entreprise a rendu ses avis, (qu'il y ait eu conclusion d'un accord collectif majoritaire ou non), l'employeur adresse un dossier de demande de validation ou d'homologation dont le contenu est fixé à l'article D.1233-14-1 du code du travail. Lorsque le dossier est complet, le DIRECCTE instruit la demande de validation ou d'homologation selon les modalités décrites dans la *fiche n° 2 Intervention de l'autorité administrative dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi*.

Au terme de l'instruction, deux situations se présentent sachant qu'il est rappelé que la nouvelle procédure mise en place doit permettre au DIRECCTE de rendre une décision motivée, facilitée par les échanges qui ont eu lieu en amont entre le DIRECCTE et l'entreprise pendant la phase d'élaboration du projet de licenciement économique collectif.

1.1. Le DIRECCTE prend une décision motivée

Avant l'expiration du délai et au plus tard le 15^{ème} ou le 21^{ème} jour, le DIRECCTE compétent notifie simultanément sa décision à l'employeur et au comité d'entreprise en cas de document unilatéral, et/ou, si elle porte sur un accord majoritaire, aux organisations syndicales représentatives signataires (article L.1233-57-4 du code du travail).

Par ailleurs, les salariés ont connaissance de la décision administrative par la voie de l'affichage sur les lieux de travail. L'affichage est une obligation dont la charge et la preuve incombent à l'employeur.

1.2. La DIRECCTE ne se prononce pas dans les délais

Dans le cas où le DIRECCTE ne se prononcerait pas dans les délais d'instruction qui lui sont impartis, la décision de validation ou d'homologation est réputée acquise (article L.1233-57-4 alinéa 3 du code du travail) le 16^{ème} jour après réception du dossier complet de demande de validation et le 22^{ème} jour après réception du dossier complet de demande d'homologation.

En pratique, une information sera envoyée par l'administration et indiquera que la validation ou l'homologation est acquise (courrier généré par le SI).

L'obligation d'information du comité d'entreprise, et des organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'un accord majoritaire a été conclu, repose sur l'employeur. En application de l'article L.1233-57-4 du code du travail, l'employeur est tenu de leur transmettre une copie de la demande de validation ou d'homologation présentée au DIRECCTE, à laquelle est jointe l'accusé réception du dossier complet de la demande que l'administration qui lui a transmis.

Par voie d'affichage, simultanément à l'information des représentants des salariés, l'employeur affiche une copie de la demande de validation ou d'homologation présentée au DIRECCTE, l'accusé réception du dossier complet de la demande que l'administration qui lui a transmis, une information relative aux voies et délais de recours. L'affichage est une obligation dont la charge et la preuve incombent à l'employeur.

Si légalement, dans tous les cas, l'information des organisations syndicales représentatives non signataires n'est pas obligatoire, l'employeur peut utilement les informer.

II. Les conséquences de la décision du DIRECCTE

1. La décision de validation ou d'homologation :

Au-delà de sa motivation et des délais et voies de recours, la décision de validation ou d'homologation mentionne l'obligation pour l'employeur de transmettre au DIRECCTE le bilan d'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi, dans le mois qui suit la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement (CSP ou congé de reclassement).

Par ailleurs, le DIRECCTE peut utilement inviter l'entreprise à lui communiquer la liste de l'ensemble des salariés qui peuvent potentiellement adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, par retour de courrier. Cette information permet en effet d'anticiper le déploiement de l'offre de service de Pôle emploi.

La décision emporte trois conséquences :

- **La possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre le plan de sauvegarde de l'emploi**

La décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement permet à l'employeur de procéder à la notification individuelle des licenciements et à la mise en œuvre du PSE sans délai et selon les modalités prévues dans l'accord majoritaire ou dans le document unilatéral. La lettre de notification du licenciement peut utilement faire référence à la décision de l'autorité administrative et mentionner sa date.

Il est rappelé que les mesures de reclassement interne peuvent être mises en œuvre dès la fin de la procédure de consultation du comité d'entreprise. En application d'un accord collectif majoritaire ou sur la base de l'avis favorable du comité d'entreprise, le reclassement interne pourra être mis en œuvre avant la fin de la procédure de consultation.

L'autorisation du licenciement de salariés protégés doit être demandée à l'inspection du travail. La cohérence des deux décisions (homologation et autorisation), dont la nature et l'objectif sont différents, doit être assurée au sein de la DIRECCTE.

- **L'assujettissement le cas échéant à l'obligation de revitalisation des territoires pour les entreprises ou groupes de plus de 1000 salariés in bonis**

Dans la mesure où la décision d'homologation ou de validation conditionne la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, l'assujettissement éventuel à l'obligation de revitalisation ne peut plus être prononcé selon les règles actuelles (pour rappel au plus dans les 3 mois qui suivent la notification du projet de licenciement).

Désormais, le Préfet de département dispose d'un mois à compter de la décision de validation ou d'homologation pour assujettir l'entreprise à l'obligation de revitalisation (article D1233-38 du code du travail).

Dans ces conditions, il est important, dès la notification du projet de licenciement, d'en informer le Préfet de département afin que des travaux préparatoires, en lien avec la DIRECCTE, soient conduits suffisamment tôt pour permettre de juger de la pertinence de l'assujettissement de l'entreprise à l'obligation de revitalisation. En effet, le délai de 6 mois pour conclure une convention de revitalisation court toujours à compter de la notification du projet de licenciement.

Pour permettre de contenir les délais, il est recommandé de procéder ainsi :

Avant la décision d'assujettissement, il est rappelé que le Préfet doit formellement recueillir les observations de l'entreprise (article D 1233-38 du code du travail) qui peuvent être demandées lors des échanges au cours de la procédure d'information/consultation.

La décision d'assujettissement doit se baser sur une appréciation précise et circonstanciée de l'impact du licenciement sur le ou les bassins d'emploi concernés.

L'annexe n° 1 présente le schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires.

- **L'obligation de suivi de la mise en œuvre du PSE**

Conformément à l'article L.1233-63 du code du travail, le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures du plan de reclassement. La DIRECCTE est associée au suivi de ces mesures pourra notamment participer au comité de suivi du PSE.

L'article D.1233-14-4 a instauré une nouvelle obligation pour l'employeur : celle de transmettre dans le délai d'un mois à compter de la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement (CSP ou congé de reclassement) un bilan dont le contenu est précisé par arrêté.

Sur la base de ce bilan, il est opportun d'analyser avec l'employeur les résultats de l'entreprise en matière de reclassement et de formation, d'identifier les conditions d'adhésion et reclassement des salariés et de repérer les bonnes pratiques.

2 La décision de refus de validation ou d'homologation

La décision de refus doit être dûment motivée et mentionner les délais et voies de recours.

L'employeur peut présenter une nouvelle demande qui tient compte des motifs de refus mentionnés dans la décision du DIRECCTE. Selon le motif, l'accord collectif et/ou le document unilatéral peuvent être modifiés.

Lorsque qu'une irrégularité manifeste de procédure a conduit à cette décision, l'employeur doit reprendre la procédure d'information-consultation au moment où a eu lieu cette irrégularité. Dans tous les cas, il doit consulter à nouveau le comité d'entreprise sur le projet de licenciement modifié (article L.1233-57-7 du code du travail).

Il est rappelé que les licenciements prononcés avant la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation sont nuls (article L. 1233-39 6^{ème} alinéa du code du travail).

III. Le contentieux administratif de la procédure collective de licenciement économique

La nouvelle procédure modifie les règles de recours contentieux et fait du juge administratif, le juge principal en cas de contestation de la procédure de licenciement collectif. Les motifs de contentieux relatifs à la procédure de licenciement pour motif économique sont regroupés dans une action en justice unifiée autour de la compétence du tribunal administratif. En effet, la décision de validation ou l'homologation du PSE, s'analyse comme une décision administrative faisant grief à l'ensemble des parties prenantes (employeur, représentants du personnel, délégués syndicaux et salariés).

Les alinéas 1 et 2 de l'article L. 1235-7-1 disposent :

« L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »

Le droit d'ester en justice a ainsi été déplacé à la fin de la procédure d'information/consultation au moment où le projet de licenciement fait l'objet d'une décision administrative.

La motivation de la décision de validation ou d'homologation est donc centrale. Le juge administratif sera en effet amené à prendre en compte les éléments avancés pour fonder notamment les refus.

La loi permet de saisir le juge administratif en référé en cas d'irrégularité manifeste de la décision administrative.

2.1. La nature de la décision prise par le DIRECCTE

La décision administrative du DIRECCTE ne peut faire l'objet d'un recours hiérarchique.

La décision de validation ou d'homologation, s'analyse comme une décision administrative faisant grief à l'ensemble des parties prenantes (employeur, représentants du personnel, délégués syndicaux et salariés) qui ont un intérêt à agir.

Le recours contentieux s'exerce dans des conditions spécifiques. En effet, seule la décision administrative (de validation ou d'homologation ou de refus) peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

L'ensemble des autres actes intervenant pendant la procédure ne peuvent faire l'objet d'un recours spécifique. Il en est ainsi de l'accord collectif, du document unilatéral élaboré par l'employeur, du contenu du PSE, des demandes d'injonction ou des irrégularités de la procédure d'information consultation du comité d'entreprise ou, lorsqu'il est saisi, du CHSCT. Ces éléments peuvent néanmoins être contestés, mais uniquement dans le cadre du litige relatif à la décision administrative (article L. 1235-7-1 du code du travail).

Les décisions du DIRECCTE relatives à l'expertise CHSCT sont contestées dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1 (compétence du juge administratif). Cela vise tant les difficultés rencontrées par l'expert pour entrer dans l'entreprise ou pour se faire communiquer les informations nécessaires à sa mission (article L. 4614-13 alinéa 3) que les contestations relatives à la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise (article L. 4614-13 alinéa 2).

2.2. Les personnes ayant un intérêt à agir

Le recours contre la décision de l'administration peut être fait par l'employeur, les organisations syndicales, le comité d'entreprise, ou, à défaut les délégués du personnel, et les salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi, notamment ceux désignés par l'application de l'ordre des licenciements.

2.3. Les juridictions compétentes

Il faut distinguer deux situations afin de déterminer le tribunal administratif compétent pour traiter les litiges relatifs à la décision de validation ou d'homologation :

- Lorsque la décision de l'administration ne concerne qu'un seul établissement le litige relève de la compétence du tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve l'établissement (article R. 312-10 du code de justice administrative) ;
- Lorsque la décision de l'administration concerne plusieurs établissements, le tribunal administratif territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de la l'auteur de la décision administrative (article R. 312-1 du code de justice administrative). Cette règle doit être articulée avec les règles de désignation de l'autorité administrative compétente désignée chef de file lorsque le PSE concerne plusieurs régions.

En cas d'appel le litige est porté devant la cour administrative d'appel (CAA) et en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Ces différents recours sont encadrés par des délais restreints afin de contenir dans le temps la procédure collective de licenciement économique et donner de la visibilité aux parties prenantes, dans l'intérêt de tous.

Ainsi la loi a encadré le délai de jugement du tribunal administratif qui a été fixé à 3 mois. A l'issue de ce délai, s'il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, la cour administrative d'appel est compétente et doit statuer dans un délai de 3 mois. A l'issue de ce délai, si la cour administrative d'appel ne s'est pas prononcée, ou en cas de pourvoi en cassation, le Conseil d'Etat statue en premier et dernier ressort.

2.4. Les points de départ et les délais de recours

L'article L.1235-7-1 du code du travail prévoit qu'un recours peut être présenté dans les 2 mois.

Le point de départ de la prescription de l'action en justice peut être différent. Les recours ne peuvent commencer s'exercer qu'à partir du moment où la décision est connue, c'est-à-dire :

- par l'employeur, à compter de la date de la notification de la décision en cas de décision motivée / le lendemain de la date d'expiration du délai d'instruction qui court à compter de la réception du dossier complet soit le 16^{ème} et/ou 22^{ème} jour.
- par les représentants des salariés (comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel), les organisations syndicales représentatives et les salariés, à compter de la date à laquelle la décision a été portée à leur connaissance (affichage sur les lieux de travail notamment).

L'employeur doit être en mesure de prouver que le délai de recours a démarré.

2.5. Les conséquences de l'annulation par le juge de la décision de validation ou d'homologation de l'administration

a – Annulation par le juge d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE (article L.1235-10 alinéa 2)

En cas d'annulation par le juge d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE dans les entreprises *in bonis*, la procédure de licenciement économique collectif est nulle, ainsi que l'ensemble des licenciements notifiés. L'employeur doit alors tirer les conséquences de la décision du juge administratif.

A défaut, les salariés peuvent saisir a posteriori le Conseil de Prud'hommes qui pourra soit :

- ordonner la poursuite du contrat de travail si le salarié le demande et s'il n'était pas encore licencié;
- prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à sa demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible (salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté).
- octroyer au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible.

b – Annulation par le juge d'une décision de validation ou d'homologation pour une autre raison que l'absence ou l'insuffisance du PSE (article L.1235-16 du code du travail)

La décision peut être annulée par le juge administratif en raison d'une irrégularité portant sur la décision ou sur son formalisme, ainsi que pour une irrégularité de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise.

Cette annulation donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, déterminée par le Conseil de prud'hommes, et qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, peu importe l'ancienneté du salarié. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9.

c – Annulation par le juge d'une décision de refus de validation ou d'homologation

En cas d'annulation par le juge administratif d'une décision de refus de validation ou d'homologation, le DIRECCTE pourra soit :

- faire appel de la décision du juge administratif
- prendre les mesures nécessaires pour se mettre en conformité avec la décision du juge : la jurisprudence pose le principe que, suite à l'annulation d'une décision qui était la conséquence d'une demande qui lui avait été adressée, il appartient à l'administration « *de procéder à une nouvelle instruction* » de la demande (CE, 7 déc. 1973, *Ministre de l'agriculture et du développement rural c./ Société civile agricole des Nigritelles*, précité) et « *de se prononcer à nouveau sur la demande d'autorisation* » (CE, 6 janv. 1989, *Sté Automobiles Citroën*, précité).

L'administration est tenue de respecter l'autorité de la chose jugée (*CE, sect. 6 janv. 1989, n° 84757, 85033 et 85034, Sté Automobiles Citroën, Rec. p. 5 ; CE, 27 juil. 1990, n° 104429, Naguib*).

En l'absence de toute circonstance nouvelle, l'autorité administrative est tenue de prendre une nouvelle décision conforme à ce qui a été jugé. La marge de manœuvre de l'autorité administrative varie selon qu'il y a ou non « *une circonstance nouvelle* », l'administration devant statuer au regard des circonstances de fait et de droit existant à la date de sa nouvelle décision.

Ainsi en présence d'une circonstance nouvelle dont elle ne tient pas compte, l'autorité administrative, qui s'estime, à tort, tenue par la décision juridictionnelle d'annulation de sa précédente décision, entache sa nouvelle décision d'une erreur de droit (*CE, 29 oct. 1997, n° 172.137, Sté Sanyo France calculatrices électroniques, Rec. p. 1106*).

IV. Le contentieux de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi

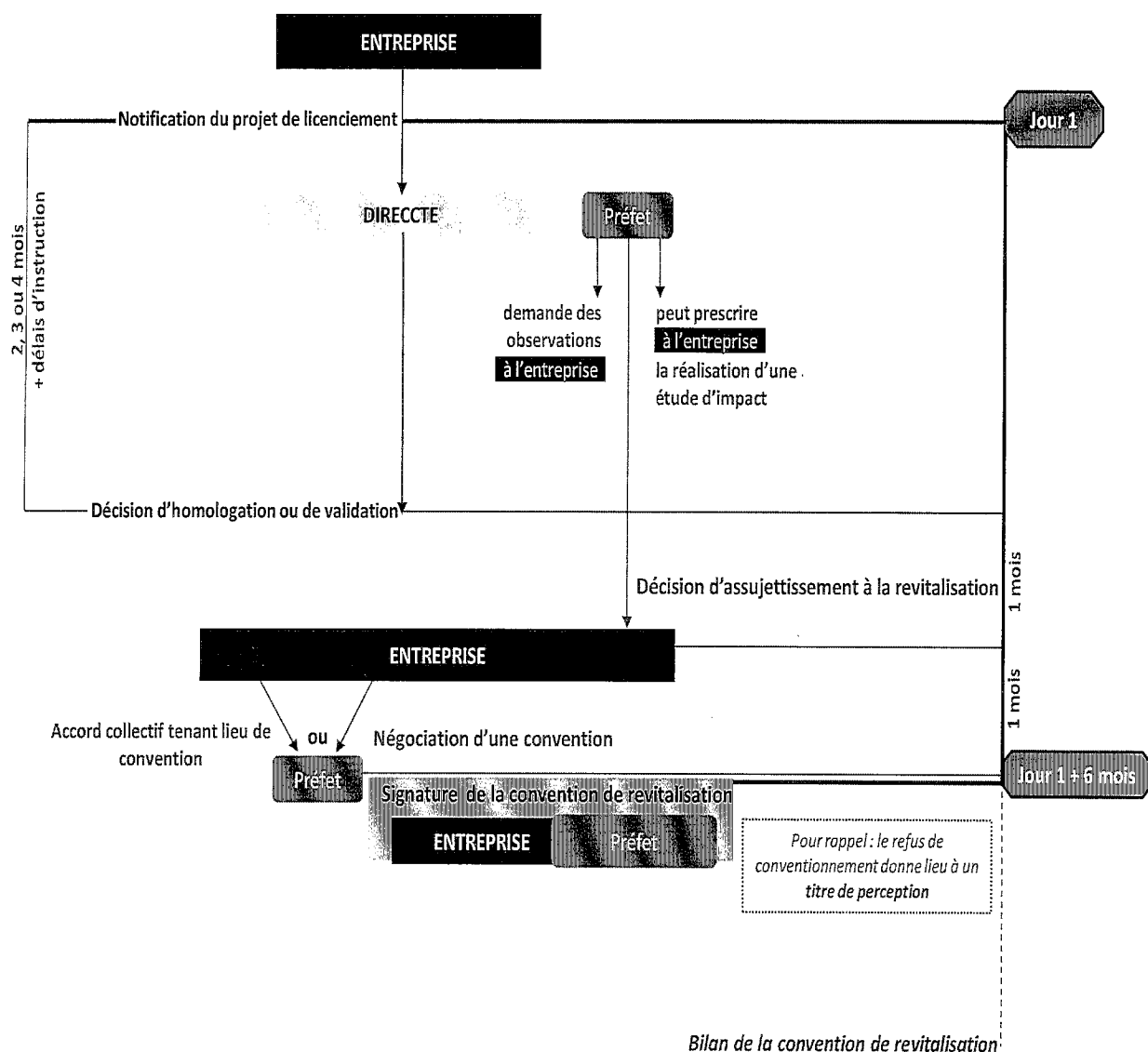
L'ensemble du contentieux individuel porté par le salarié relève toujours de la compétence du juge judiciaire, il s'agit notamment des recours relatifs :

- au motif économique du licenciement
- l'application individuelle des mesures du PSE
- l'application des critères d'ordre.
- L'indemnisation du salarié licencié alors que le juge administratif a annulé la décision de validation ou d'homologation

Le délai de recours est de 2 ans.

Annexe 1 – Schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires

Annexe 1 : Schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires



Les juridictions compétentes

Conseil des
Prud'hommes

Salariés

Motif économique
12 mois

Exécution du PSE

Tribunal administratif

Employeurs, salariés, OS

Décision de
l'administration

Accord collectif

Document unilatéral
de l'employeur

Contenu du PSE

Régularité de la procédure

2 mois à compter de la
notification de la décision de
l'administration

Jugement dans un délai de
3 mois, à défaut litige porté
devant la Cour administrative
d'appel qui statue en 3 mois

Légende :

Juridiction compétente

Titulaire de l'action

Objet du contentieux
Délais de saisine

Régime des sanctions applicables aux entreprises *in bonis*

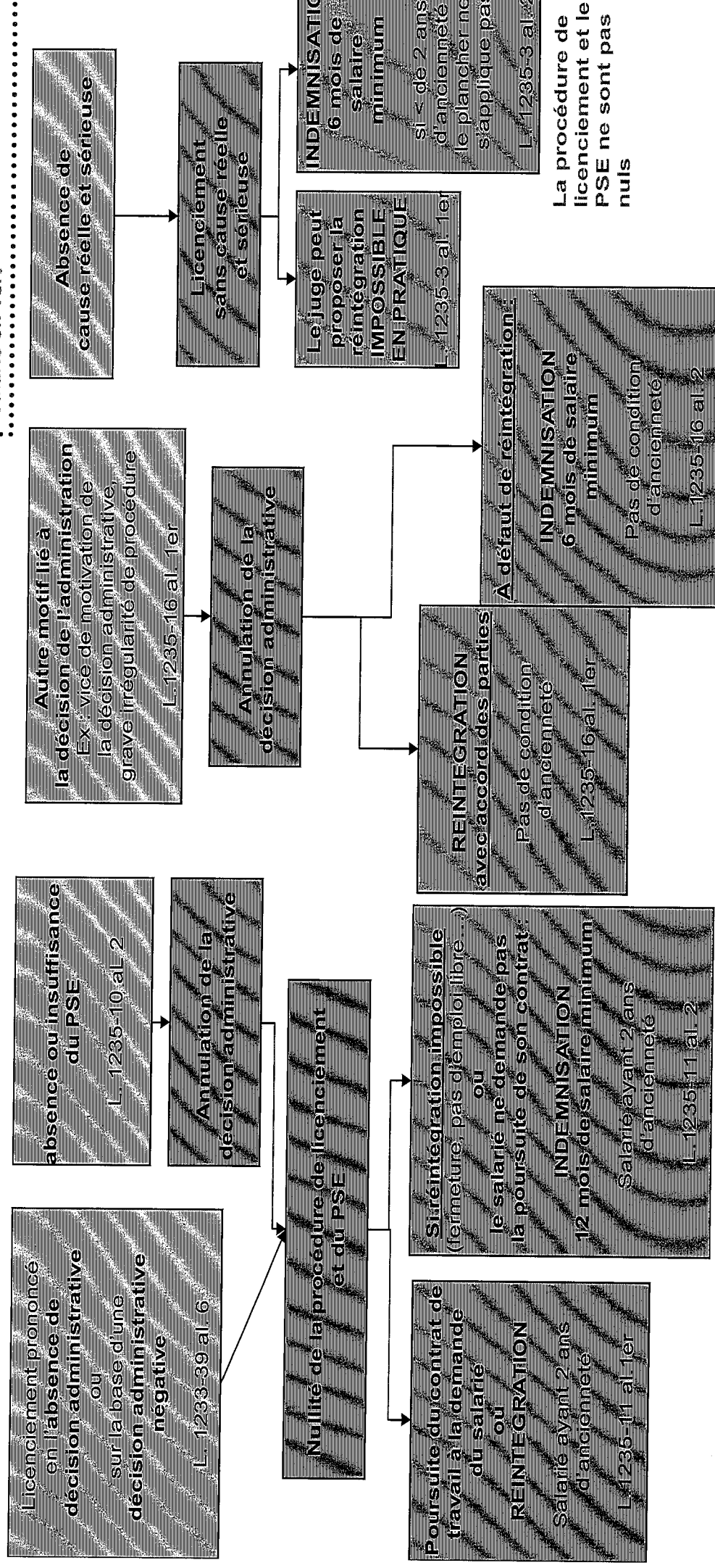
AVEC la loi « sécurisation de l'emploi »

Légende :

Cause de la nullité en gris

Conséquences de la nullité sur la procédure en rose

Conséquences de la nullité pour le salarié en vert



Fiche n° 4

actualisée suite à l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives

Procédure de licenciement économique collectif donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi dans les entreprises en sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire

Les entreprises en procédure collective - sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire - sont soumises aux obligations qui incombent aux entreprises de 50 salariés et plus dont le projet de licenciement économique concerne 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours, notamment l'information-consultation du comité d'entreprise et l'élaboration d'un plan de sauvegarde l'emploi (PSE).

Les restructurations menées dans le cadre de ces procédures sont importantes : de l'ordre de 30 % des restructurations concernent des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Les dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment celles relatives à la possibilité de négocier un accord collectif majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi et à l'obligation de déposer une demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique avant de notifier individuellement les licenciements aux salariés, s'appliquent à ces entreprises.

La procédure applicable a été précisée sur plusieurs points par l'ordonnance n° 2014-326 du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives.

- En matière d'information-consultation, les spécificités procédurales applicables dans les entreprises en redressement et en liquidation judiciaire ont été maintenues par la loi de sécurisation de l'emploi. L'article L. 1233-58 du code du travail n'impose pas un nombre de réunions du comité d'entreprise mais celui-ci doit être consulté, et la possibilité de négocier un accord de méthode reste ouverte. L'ordonnance du 12 mars 2014 a consacré dans le code du travail le droit du comité d'entreprise et du CHSCT ou de l'instance de coordination des CHSCT de recourir à un expert-comptable. Lorsqu'un expert est désigné, il devra rendre son rapport dans un délai compatible avec les délais contraints des procédures de licenciement en cas de procédures collectives, notamment les délais d'intervention de l'AGS.

Il convient de préciser qu'en cas de procédure de sauvegarde les règles et délais de droit commun s'appliquent pour la procédure d'information-consultation.

- **En ce qui concerne la procédure de validation ou d'homologation par l'administration, celle-ci a été aménagée dans les entreprises en procédure de sauvegarde, en redressement ou liquidation judiciaire** en ce qui concerne les délais afin de les articuler avec ceux prévus pour l'intervention financière de l'Association pour la Gestion du régime de garantie des créances des Salariés (AGS).

Pour instruire une demande de validation ou d'homologation, le DIRECCTE dispose de 8 jours en procédure de sauvegarde (projet de licenciement hors période d'observation) ou de redressement judiciaire et de 4 jours si l'entreprise est en liquidation judiciaire.

Le point de départ de ce délai a été précisé pour bien correspondre aux différentes modalités de redressement susceptibles d'être décidées par le tribunal de commerce à l'issue des procédures collectives dans le cadre desquelles le DIRECCTE est amené à prendre une décision d'homologation ou de validation de PSE.

L'ordonnance du 12 mars 2014 a précisé dans le code de commerce que dans certains cas – **à savoir si un plan de redressement est décidé par le juge dans le cadre d'un redressement judiciaire, ainsi que si un plan de cession est décidé dans le cadre d'une procédure sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire** – le délai court à compter de la demande d'homologation adressée au DIRECCTE (articles L. 631-19 III. et L. 642-5 du code de commerce).

Dans les autres cas, le point de départ de ce délai court à compter du lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise.

Tout en tenant compte de la situation financière particulière de ces entreprises en procédure collective, le plan de sauvegarde de l'emploi doit être conforme aux dispositions légales définies aux articles L.1233-61 à 63 du code du travail. Il s'agit d'un sujet sensible car il est souvent difficile de mobiliser des moyens permettant de financer un plan de sauvegarde de l'emploi qui comporte des mesures d'accompagnement de qualité.

Dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire, au-delà de l'adaptation des délais d'intervention de l'AGS, l'AGS pourra prendre en charge, à titre subsidiaire, certaines mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi validé ou homologué¹. Les mesures d'accompagnement s'entendent de toutes mesures d'un licenciement collectif pour motif économique concourant à accompagner le retour à l'emploi et donc la réinsertion sur le marché du travail des salariés licenciés pour motif économique en exécution d'un plan de sauvegarde de l'emploi. L'AGS ne peut pas financer des tiers.

La mesure d'accompagnement est ainsi destinée à favoriser le retour à l'emploi et non pas à indemniser le salarié de son licenciement pour motif économique.

Peuvent ainsi être considérées comme mesures d'accompagnement, à titre d'exemple :

- Des frais annexes (hébergement, transport) liés à des mesures de formation ou à la validation des acquis d'expérience ou de reconversion,
- des frais de reconnaissance de poste, de déménagement ou de double résidence, liés à la mobilité géographique,
- des frais annexes liés à la préparation du projet de création d'une activité nouvelle.

Au regard des contraintes inhérentes aux procédures collectives, il convient d'insister sur la nécessité de mettre en œuvre des bonnes pratiques en termes d'échanges et de communication des informations entre les différents acteurs :

- Travailler le plus en amont possible afin d'anticiper la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique collectif

Il est impératif que le DIRECCTE, l'employeur, l'administrateur et/ou le liquidateur judiciaire, ainsi que les instances représentatives du personnel, les organisations syndicales, et en lien avec l'AGS, travaillent, le plus en amont possible, et en étroite collaboration, sur le projet de licenciement qui sera soumis à la procédure de validation ou d'homologation dans des délais très resserrés.

¹ Article L.3253-8 4° du code du travail « 4° Les mesures d'accompagnement résultant d'un plan de sauvegarde de l'emploi déterminé par un accord collectif majoritaire ou par un document élaboré par l'employeur, conformément aux dispositions des articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-4, dès lors qu'il a été validé ou homologué dans les conditions prévues à l'article L. 1233-58 avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. »

En effet, seule la connaissance du projet de licenciement, le plus en amont possible, permettra au DIRECCTE de préparer au mieux la décision de validation ou d'homologation motivée dans les délais resserrés impartis, après le cas échéant qu'il ait formulé des observations et/ou propositions.

Ce travail collaboratif est de nature à favoriser également la mobilisation éventuelle de cofinancements en complément des budgets de l'entreprise (OPCA, collectivités publiques...). Pôle emploi doit également être informé très en amont de la situation des salariés susceptibles d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, afin que le déploiement de l'offre de service de Pôle emploi soit anticipé pour une mise en place dès l'adhésion des salariés.

- Assurer la fluidité des informations

Sans constituer un élément susceptible de bloquer la procédure de validation ou d'homologation, il a été créé une obligation pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de transmettre au DIRECCTE la copie du jugement du tribunal (article R. 1233-7 du code du travail²) qui peut apporter des éléments d'informations utiles pour apprécier le projet de licenciement. Il précise notamment le nombre de licenciements et les catégories professionnelles concernées. Pour autant, le jugement n'est pas toujours disponible rapidement.

Au-delà, il est recommandé que la communication se fasse par la voie électronique et au fil de l'eau pour tous les éléments que l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur est tenu de transmettre au DIRECCTE. Un accusé de réception des courriels constituera la preuve de la réception de ces documents.

- Organiser l'information des salariés

Concernant l'information des salariés sur la décision administrative rendue par le DIRECCTE, la loi impose l'affichage de cette décision sur les lieux de travail. Sur le plan opérationnel, cette information devra, dans certains cas, être complétée par des modalités d'informations plus opérantes : envoi de la décision sous la forme papier ou par voie électronique, mention dans la lettre de licenciement, réunion d'information collective...

Dans tous les cas, l'obligation et la preuve de l'information faite aux salariés est à la charge de l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur étant entendu que l'action en justice démarre à compter du jour où la décision de l'administration est portée à leur connaissance par voie d'affichage.

La présente fiche présente les dispositions adaptées aux entreprises en procédure collective qui se distinguent du droit commun du licenciement collectif et qui ont été introduites par la loi relative à la sécurisation de l'emploi **ainsi que les ajustements introduits par l'ordonnance du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives. L'ordonnance du 12 mars 2014 s'applique à toute procédure ouverte par le tribunal de commerce à partir du 1^{er} juillet 2014 (cf annexe 3).**

NB :

- Les délais mentionnés dans cette fiche sont des délais calendaires qui s'appliquent dans les conditions prévues par l'article R.1231-1 du code du travail : « lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

² Cette obligation de transmission s'applique aux jugements arrêtant le plan de sauvegarde, arrêtant le plan de redressement judiciaire, arrêtant le plan de cession en redressement ou liquidation, ainsi que les jugements de maintien provisoire de l'activité, de fin de la poursuite de l'activité, de liquidation avec plan de cession, de liquidation sans poursuite d'activité.

- Afin de répondre aux exigences en termes de délai, la voie électronique avec le mode « accusé de réception » doit être le moyen de communication privilégié.

* * * * *

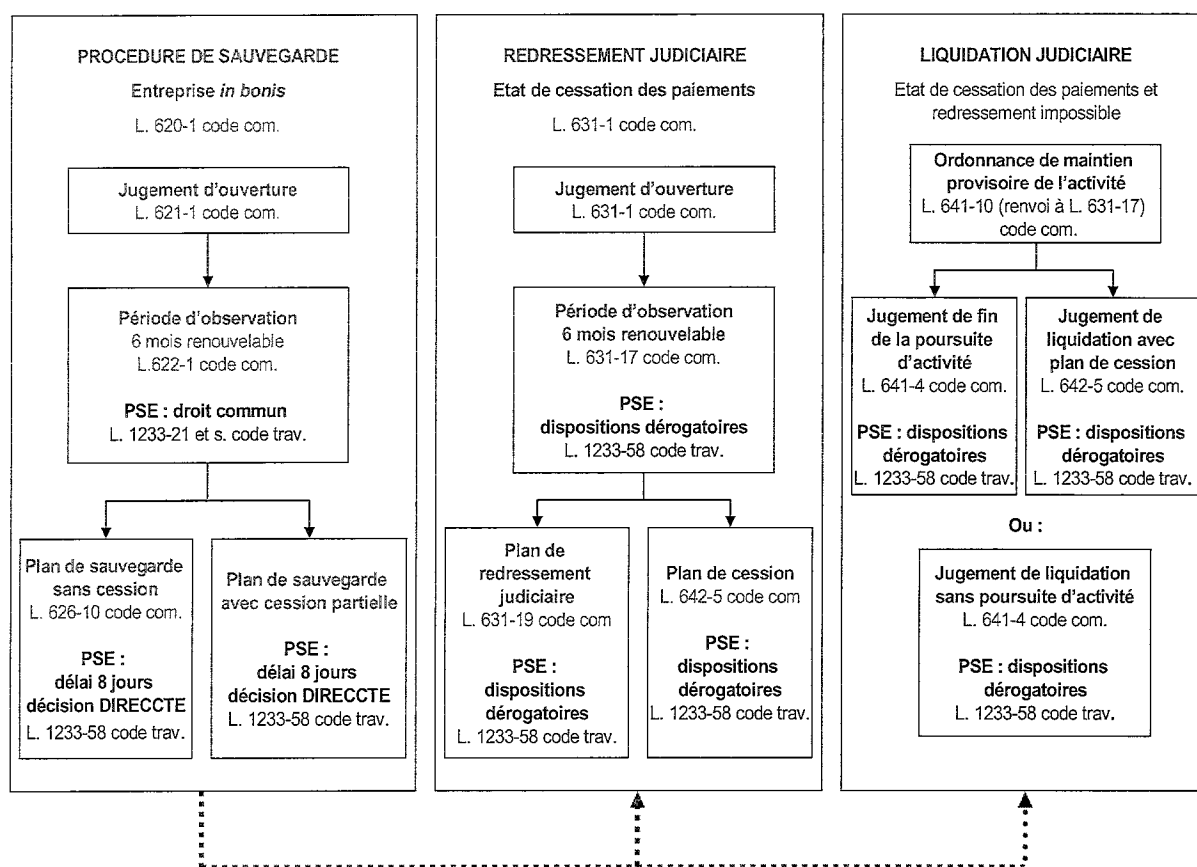
I. Procédure de sauvegarde	6
II. Redressement judiciaire.....	9
III. Liquidation judiciaire	13
IV. Sanctions judiciaires en cas de non respect des règles du licenciement collectif dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire	18

<i>Annexe 1 – Droit du licenciement collectif applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire soumises à l’obligation d’élaborer un plan de sauvegarde de l’emploi.....</i>	<i>19</i>
--	-----------

<i>Annexe 2 - Procédure de validation ou homologation par le DIRECCTE applicable aux entreprises en procédure collective (sauf pendant la période d’observation en procédure de sauvegarde)</i>	<i>23</i>
---	-----------

<i>Annexe 3 - Délais d’homologation/ validation des PSE dans les entreprises en sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire.....</i>	<i>24</i>
---	-----------

Schéma de présentation des procédures collectives dans lesquelles un plan de sauvegarde de l'emploi peut être élaboré



I. Procédure de sauvegarde

La procédure de sauvegarde est destinée à faciliter la réorganisation de l'entreprise afin de permettre la poursuite de l'activité économique, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif (article L. 620-1 du code de commerce).

A ce stade, l'entreprise n'est pas en cessation de paiement, contrairement aux procédures de redressement et de liquidation judiciaire qui sont des procédures curatives. A l'inverse, la sauvegarde est une procédure préventive qui concerne les entreprises *in bonis*.

A ce titre, toutes les obligations applicables aux entreprises *in bonis* s'appliquent, à savoir :

- dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, l'obligation à la charge de l'employeur de proposer le contrat de sécurisation professionnelle ;
- dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus, ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article L. 2341-4 du code du travail, dès lors qu'elles emploient au total au moins 1 000 salariés, l'obligation à la charge de l'employeur de proposer le congé de reclassement, dont la durée a été portée par la loi sécurisation de l'emploi de 9 à 12 mois, ainsi que l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi.

Dans le cadre de la procédure de sauvegarde, un PSE peut être mis en œuvre à deux moments différents :

- pendant la période d'observation : toutes les dispositions relatives à la procédure de licenciement économique s'appliquent sans exception ;
- après un jugement du tribunal de commerce qui arrête un plan de sauvegarde : toutes les dispositions relatives à la procédure de licenciement économique s'appliquent, **à l'exception de celles concernant le délai dans lequel le DIRECCTE se prononce dans le cadre de la procédure de validation ou d'homologation.**

Chronologiquement, la procédure de sauvegarde se déroule selon plusieurs phases.

1. Jugement d'ouverture d'une procédure de sauvegarde donnant lieu à une période d'observation

La procédure de sauvegarde est ouverte par le tribunal de commerce sur demande d'un débiteur. Sans être en cessation des paiements, l'entreprise n'est pas en mesure de surmonter ses difficultés (article L.620-1 du code de commerce).

La période d'observation qui s'en suit est de 6 mois maximum, renouvelable une fois pour 6 mois maximum, et exceptionnellement, sur demande du Parquet, une seconde fois pour 6 mois maximum.

Au cours de cette période, l'employeur peut être amené à élaborer, dans le cadre d'un accord collectif majoritaire ou dans le cadre d'un document unilatéral, un plan de sauvegarde de l'emploi qui obéit à tous les règles de droit commun.

Les licenciements économiques ne font pas l'objet d'une autorisation du juge-commissaire et sont notifiés individuellement par l'employeur.

Pour rappel, dans cette période, l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture pour motif économique du contrat de travail durant cette même période. Néanmoins, l'intervention de l'AGS étant subsidiaire et l'entreprise étant in bonis, ces créances sont en principe réglées par l'entreprise. La garantie de l'AGS n'assure pas la prise en charge des salaires.

2. Plan de sauvegarde arrêté par jugement du tribunal de commerce

En pratique, peu de projets de licenciements sont prononcés dans ce cadre. Néanmoins, il convient de rappeler la procédure applicable.

2.1 Plan de sauvegarde sans cession de l'entreprise

Le projet de plan de sauvegarde sans cession de l'entreprise est élaboré par l'employeur avec le concours de l'administrateur judiciaire et est transmis, pour information, au DIRECCTE (article L. 626-8 du code de commerce).

Le tribunal de commerce arrête le plan de sauvegarde qui peut prévoir la continuation de l'entreprise. Il peut prévoir la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 626-10 du code de commerce). Le jugement est transmis au Direccte.

Au terme de la procédure d'information/consultation, l'employeur ou l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique au DIRECCTE, dont le contenu est défini à l'article D.1233-14-1 du code du travail.

Qu'il soit saisi d'une demande de validation et/ou d'homologation, le DIRECCTE dispose d'un délai unique de 8 jours pour instruire la demande. Le point de départ de ce délai a été modifié par l'ordonnance du 12 mars 2014. Il court à compter de la date de réception par le DIRECCTE de la demande de validation ou d'homologation, qui est postérieure au jugement arrêtant le plan (article L. 1233-58 III. du code du travail).

A l'expiration du délai de 8 jours, à défaut de décision du DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur peut présenter au DIRECCTE une nouvelle demande selon des modalités adaptées (cf. schéma annexe 2).

1. L'employeur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et, le selon le cas, adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'employeur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)

4. L'employeur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Pour rappel dans cette période, l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture pour motif économique du contrat de travail notifié dans le mois suivant le plan de sauvegarde. Néanmoins, l'intervention de l'AGS étant subsidiaire et l'entreprise étant in bonis, ces créances sont en principe réglées par l'entreprise. La garantie de l'AGS n'assure pas la prise en charge des salaires.

2.2. Plan de sauvegarde arrêté par jugement avec cession partielle

En cas de cession partielle prévue par le plan de sauvegarde, les règles de la procédure pour licenciement économique sont celles applicables aux plans de cession dans le cadre d'une liquidation judiciaire (2^{ème} alinéa de l'article L. 626-1 du code de commerce) explicitées au point III 3.

La seule différence réside dans le **délai dont dispose le DIRECCTE pour instruire la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement : 8 jours dans le cadre d'un projet de licenciement mise en œuvre dans le cadre d'un plan de sauvegarde avec cession partielle.**

Pour rappel, dans cette période l'AGS peut garantir les créances liées à la rupture du contrat de travail notifié dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de sauvegarde.

II. Redressement judiciaire

La procédure de redressement judiciaire est ouverte par le tribunal de commerce et concerne les entreprises en état de cessation des paiements. Elle est destinée à permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise, le maintien de l'emploi et l'apurement du passif. Elle peut donner lieu à un plan arrêté par jugement du tribunal de commerce à l'issue d'une période d'observation, à une liquidation judiciaire avec ou sans poursuite d'activité.

Dans le cadre de leur mission d'assistance, les administrateurs judiciaires mettent en œuvre les licenciements économiques autorisés par le tribunal de commerce.

A cette fin, ils procèdent à l'information-consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel ou le représentant des salariés, dont les règles dérogatoires ont été maintenues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Au terme de la procédure d'information-consultation, le projet de licenciement, mis en œuvre par accord collectif ou document unilatéral, est soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation dans un délai aménagé de **8 jours, dont le point de départ diffère selon que l'entreprise est en période d'observation ou que le tribunal a arrêté un plan de redressement**.

L'annexe 1 regroupe les dispositions du code du travail relatives au droit du licenciement collectif applicables ou non aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Chronologiquement, la procédure de redressement judiciaire se déroule en deux phases.

1. Licenciements au cours de la période d'observation

La période d'observation est de 6 mois maximum, renouvelable une fois pour 6 mois maximum (article L. 631-17 du code de commerce), et exceptionnellement une seconde fois pour 6 mois maximum sur demande du Parquet.

En droit, deux procédures de nature différente, qui doivent s'articuler, sont à mener par l'administrateur judiciaire :

- l'information/consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement qui fera l'objet d'une décision de validation ou d'homologation par le DIRECCTE notamment quant au contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- l'autorisation de procéder à des licenciements qui est accordée par le juge commissaire qui apprécie la situation économique de l'entreprise, et notamment le caractère urgent, inévitable et indispensable des licenciements ;

L'article L.631-17 du code du commerce explicite les étapes de la procédure :

1. Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet de licenciement économique collectif

La consultation se déroule dans les conditions de l'article L.1233-58 du code du travail. Pour rappel, seule une réunion d'information et de consultation est juridiquement obligatoire mais il est tout à fait possible que les instances représentatives du personnel soient réunies plusieurs fois, notamment lorsqu'un expert-comptable a été désigné.

2. Décision administrative de validation ou d'homologation du DIRECCTE

La décision administrative de validation ou d'homologation intervient donc avant l'ordonnance du juge-commissaire autorisant les licenciements.

De ce fait, la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique du DIRECCTE n'est pas suffisante pour mettre en œuvre le PSE. Pour ce faire, l'employeur, ou son représentant, doit également disposer de la décision d'autorisation du juge-commissaire.

Le DIRECCTE dispose d'un délai de 8 jours pour instruire une décision de validation ou d'homologation. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). **Il court à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis. Lorsque le comité d'entreprise a été réuni plusieurs fois, ce délai court à compter de la dernière réunion.

Au plus tard au lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise, l'employeur ou l'administrateur transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 8 jours, sans décision expresse de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision administrative de refus, une deuxième demande doit être présentée au DIRECCTE avant l'ordonnance. L'administrateur doit tenir compte de cette éventualité lorsqu'il élabore le PSE et l'intégrer dans le calendrier, ce qui justifie que des contacts préalables et très en amont soient établis avec le DIRECCTE. La procédure applicable à la suite d'une décision de refus est la suivante :

1. L'administrateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'explicitier les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)
4. L'administrateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

3. Ordonnance du juge-commissaire autorisant à procéder aux licenciements économiques

L'administrateur communique au juge-commissaire la décision administrative de validation ou d'homologation rendue par le DIRECCTE (article L. 631-17 du code de commerce) ou, le cas échéant, le courrier envoyé par l'Administration l'informant que la validation ou l'homologation a été acquise tacitement.

Le juge-commissaire s'assure que les licenciements ont un caractère urgent, inévitable et indispensable.

Sur le plan juridique, le juge-commissaire arrête le nombre de licenciements économique, qui peut ainsi être différent de celui mentionné dans le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE, sans être cependant supérieur à celui mentionné dans le projet de licenciement. Ainsi, le nombre de licenciements économiques et les catégories professionnelles concernées pourraient être modifiés.

Dans cette éventualité, le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE devrait s'appliquer dans les conditions définies par l'ordonnance du juge-commissaire.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ordonnance est notifiée au représentant du comité d'entreprise ou, à défaut, au représentant des délégués du personnel ou, le cas échéant, au représentant des salariés (article R.631-26 du code de commerce). Elle est transmise à l'administrateur judiciaire.

La notification des licenciements ne peut intervenir qu'après réception de l'ordonnance du juge-commissaire à laquelle la lettre de licenciement fait référence.

Pour rappel, pour les licenciements intervenant pendant la période d'observation l'AGS garantit les créances liées aux ruptures de contrat de travail intervenues dans cette même période et ne prend pas en charge les salaires impayés.

2. Plan de redressement judiciaire avec ou sans cession

Dans le cadre d'un plan de redressement ou d'un plan de cession en redressement judiciaire, les licenciements peuvent être prononcés dès lors que le projet de licenciement a été homologué ou validé par la DIRECCTE et que le tribunal de commerce a arrêté le plan de redressement, conformément à l'article L. 631-19 III du code de commerce concernant le plan de redressement sans cession et à l'article L. 642-5 al. 5 du code de commerce concernant le plan de cession.

L'ordonnance du 12 mars 2014 a clarifié l'articulation entre la procédure de redressement, avec ou sans cession, et l'information-consultation, qui se déroule ainsi :

1. La procédure d'information-consultation démarre et se termine avant l'audience du tribunal de commerce, qui statue sur le plan. A cet effet, l'avis du comité d'entreprise, et, le cas échéant, celui du CHSCT et de l'instance de coordination sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce. L'absence de remise du rapport de l'expert du comité d'entreprise ou du CHSCT ou de l'instance de coordination ne peut avoir pour effet de reporter ce délai de consultation.
2. Le plan est arrêté par jugement du tribunal de commerce. Il précise notamment le nombre de licenciements qui devront intervenir dans le mois après le jugement.
3. Dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de redressement, l'administrateur adresse à la DIRECCTE une demande d'homologation/ validation du PSE.
4. A compter de la réception de la demande d'homologation/ validation, la DIRECCTE dispose de 8 jours pour rendre une décision explicite.

5. Sur la base d'une décision d'homologation/ validation favorable, l'administrateur judiciaire peut procéder aux licenciements dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de redressement.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, l'administrateur peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. L'administrateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail). Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
4. L'administrateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Dès que la décision de validation ou d'homologation est prise, l'administrateur peut procéder aux licenciements dans le délai d'un mois à compter du jugement du tribunal de commerce.

Pour rappel, l'AGS garantit les créances liées à la rupture du contrat de travail intervenant dans le mois suivant le jugement arrêtant de plan de redressement ou le plan de cession. En l'absence de liquidation judiciaire, elle ne garantit pas les salaires dus pendant la période d'observation. Elle ne garantit les salaires impayés que lorsqu'ils sont dus à la date du jugement d'ouverture de la procédure.

III. Liquidation judiciaire

La procédure de liquidation judiciaire est ouverte lorsque le redressement de l'entreprise en état de cessation des paiements est manifestement impossible. Elle est destinée à mettre fin à l'activité de l'entreprise, ou dissoudre le patrimoine du débiteur par une cession globale ou séparée. L'ouverture de cette procédure doit être demandée par le débiteur au plus tard dans les quarante-cinq jours qui suivent la cessation des paiements.

Les liquidateurs judiciaires sont tenus de procéder aux licenciements économiques.

A cette fin, ils procèdent à l'information-consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel ou le représentant des salariés, dont les règles dérogatoires ont été maintenues par la loi relative à la sécurisation de l'emploi (une seule réunion, pas de délai...).

Au terme de la procédure d'information-consultation, le projet de licenciement, mis en œuvre par accord collectif ou document unilatéral, est soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation dans un délai aménagé de **4 jours, dont le point de départ diffère selon l'état d'avancement de la procédure et le type de mesures de liquidation susceptibles décidées par le tribunal de commerce.**

L'annexe 1 regroupe les dispositions du code du travail relatives au droit du licenciement collectif applicables ou non aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire.

Chronologiquement, la procédure de liquidation judiciaire peut comporter plusieurs phases.

1. Licenciements au cours de la période de maintien provisoire de l'activité autorisé

Si la cession totale ou partielle de l'entreprise est envisageable ou si l'intérêt public ou celui des créanciers l'exige, le maintien de l'activité peut être autorisé par le tribunal pour une durée de 3 mois renouvelables (articles L. 641-10 et R.641-18 du code de commerce). Le liquidateur peut procéder à des licenciements économiques autorisés par l'ordonnance du juge-commissaire, dans les conditions prévues à l'article L. 631-17 du code de commerce.

Le déroulement est identique à celui de la période d'observation en procédure de redressement, à la différence du délai pendant lequel le DIRECCTE instruit la demande de validation ou d'homologation qui est de 4 jours à compter du lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise.

a. Consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

La consultation a lieu dans les conditions de l'article L.1233-58 I. du code du travail. Pour rappel, une seule réunion d'information et de consultation est juridiquement obligatoire.

b. Décision administrative de validation ou d'homologation du DIRECCTE

De ce fait, la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique du DIRECCTE n'est pas suffisante pour mettre en œuvre le PSE. Pour ce faire, le liquidateur doit également disposer de la décision d'autorisation du juge commissaire.

En cas de décision administrative de refus, une deuxième demande doit être présentée au DIRECCTE avant l'ordonnance du juge commissaire. Le liquidateur doit tenir compte de cette éventualité lorsqu'il élabore le PSE et l'intégrer dans le calendrier, ce qui justifie que des contacts préalables et très en amont soient établis avec le DIRECCTE.

Le DIRECCTE dispose d'un délai de 4 jours pour instruire une décision de validation ou d'homologation. Ce délai s'applique indépendamment du cadre dans lequel le projet de licenciement intervient (accord collectif ou document unilatéral). **Il court à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise**, ou à défaut, des délégués du personnel, au cours de laquelle il est consulté pour avis. Lorsque le comité d'entreprise a été réuni plusieurs fois, ce délai court à compter de la dernière réunion.

Au plus tard au lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise, **le liquidateur** transmet sans délai la demande de validation ou d'homologation au DIRECCTE. La demande mentionne la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.

A l'expiration du délai de 4 jours, sans décision de la DIRECCTE, la décision administrative de validation ou d'homologation est acquise.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, **le liquidateur** peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. Le liquidateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour. Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où le liquidateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail)
4. Le liquidateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

c. Ordonnance du juge-commissaire

Le liquidateur communique au juge-commissaire la décision administrative rendue par le DIRECCTE, ou, le cas échéant, le courrier envoyé par l'Administration l'informant que la validation ou l'homologation a été acquise tacitement

Le juge s'assure que les licenciements ont un caractère urgent, inévitable et indispensable.

Sur le plan juridique, le juge-commissaire arrête le nombre de licenciements économique, qui peut ainsi être différent de celui mentionné dans le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE, sans être cependant supérieur à celui mentionné dans le projet de licenciement. Ainsi, le

nombre de licenciements économiques et les catégories professionnelles concernées pourraient être modifiés.

Dans cette éventualité, le projet de licenciement validé ou homologué par le DIRECCTE devrait s'appliquer dans les conditions définies par l'ordonnance du juge-commissaire.

Par ailleurs, il est rappelé que l'ordonnance est notifiée au représentant du comité d'entreprise ou, à défaut, au représentant des délégués du personnel ou, le cas échéant, au représentant des salariés (article R.631-26 du code de commerce). Elle est **transmise au liquidateur**.

Pour rappel, la garantie de l'AGS couvre les indemnités de rupture des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours du maintien provisoire d'activité. La garantie de l'AGS couvre également la prise en charge des salaires, dans la limite d'un montant maximal correspondant à 1 mois et demi de travail.

2. Liquidation sans poursuite d'activité ou fin de la période de maintien de l'activité

Le tribunal de commerce peut prononcer la liquidation de l'entreprise sans poursuite d'activité, et mettre un terme à la période de maintien provisoire de l'activité (article L. 641-4 du code de commerce).

La liquidation « sèche » de l'entreprise n'entraîne pas la rupture automatique des contrats de travail, qu'il s'agisse d'une liquidation immédiate ou par conversion de l'entreprise qui était en redressement judiciaire. Le liquidateur doit mettre en œuvre la procédure de licenciement.

Il n'y a pas d'autorisation du juge-commissaire ou de dispositions spécifiques en ce sens du jugement du Tribunal de commerce pour procéder à des licenciements.

Chronologiquement, la procédure se déroule ainsi :

- a. Jugement de liquidation judiciaire sans poursuite d'activité ou de fin de la période de maintien de l'activité du Tribunal de commerce ;**
- b. Consultation obligatoire du CE ou, à défaut, des délégués du personnel en application de l'article L. 1233-58 II. al. 2 du code du travail et de l'article L. 641-4 dernier alinéa du code de commerce. L'ordonnance du 12 mars 2014 a précisé que l'avis du comité d'entreprise et, le cas échéant, celui du CHSCT et de l'instance de coordination des CHSCT, sont rendus au plus tard dans les 12 jours de la décision du tribunal de commerce prononçant la liquidation, ou, si le maintien provisoire de l'activité a été autorisé par le tribunal, dans les douze jours suivant le terme de cette autorisation. L'absence de remise du rapport de l'expert du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CHSCT ou de l'instance de coordination des CHSCT, ne peut avoir pour effet de reporter ce délai.**
- c. Décision de validation ou d'homologation prise par le DIRECCTE dans un délai de 4 jours à compter de la date de la dernière réunion du comité d'entreprise.**

Au regard de la garantie des créances salariales prises en charge par l'AGS, la loi relative à la sécurisation de l'emploi a créé un nouveau délai de garantie lorsqu'un PSE est élaboré. Ainsi, les créances de salaires sont garanties dans un délai de 21 jours (15 jours sous le régime antérieur) à compter de la liquidation judiciaire ou de la fin du maintien provisoire de l'activité, dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail. Les indemnités de rupture sont

garanties dans le délai de 21 jours (15 jours sous le régime antérieur) à compter de la liquidation judiciaire ou de la fin du maintien provisoire de l'activité.

3. Plan de cession en liquidation judiciaire

Dans le cadre d'un plan de cession, les licenciements peuvent être prononcés dès lors que le projet de licenciement a été homologué ou validé par la DIRECCTE et que le tribunal de commerce a arrêté le plan de cession, conformément à l'article L. 642-5 du code de commerce.

L'ordonnance du 12 mars 2014 a clarifié l'articulation entre la procédure de cession et l'information-consultation, qui se déroule ainsi :

1. La procédure d'information-consultation démarre et se termine avant l'audience du tribunal de commerce qui statue sur le plan de cession. A cet effet, l'avis du comité d'entreprise, et, le cas échéant, celui du CHSCT et de l'instance de coordination sont rendus au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce. L'absence de remise du rapport de l'expert du comité d'entreprise ou du CHSCT ou de l'instance de coordination ne peut avoir pour effet de reporter ce délai de consultation.
2. Le plan de cession est arrêté par jugement du tribunal de commerce. Il précise notamment le nombre de licenciements qui devront intervenir dans le mois après le jugement.
3. Dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de cession, le liquidateur adresse à la DIRECCTE une demande d'homologation/ validation du PSE.
4. A compter de la réception de la demande d'homologation/ validation, la DIRECCTE dispose de 4 jours pour rendre une décision explicite.
5. Sur la base d'une décision d'homologation/ validation favorable, le liquidateur peut procéder aux licenciements dans le mois suivant le jugement arrêtant le plan de redressement.

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation du DIRECCTE, le liquidateur peut présenter une nouvelle demande selon des modalités adaptées.

1. Le liquidateur modifie sans délai l'accord majoritaire (avenant signé par les organisations syndicales ou modification du document unilatéral) et/ ou le document unilatéral en tenant compte de la motivation de la décision de refus (D.1233-14-3 du code du travail).
2. Parallèlement ou postérieurement à la modification du projet de licenciement, il peut convoquer le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel et adresser l'ordre du jour.
3. Le comité d'entreprise se réunit et se prononce dans un délai de 3 jours à compter du jour où l'administrateur a pris connaissance de la décision administrative de refus (L. 1233-58 du code du travail). Compte tenu du délai très court dans lequel le comité d'entreprise doit être consulté sur le projet modifié, il peut être conseillé de procéder à la convocation du comité d'entreprise avant même que la décision administrative ne soit connue, afin d'en expliciter les suites données au projet de licenciement. Ainsi, dans l'éventualité où la décision du DIRECCTE serait une décision de refus, le comité d'entreprise pourrait se prononcer très rapidement sur le projet modifié.
4. Le liquidateur transmet au DIRECCTE l'accord ou le document unilatéral modifié ainsi que l'avis rendu par le comité d'entreprise (Article D.1233-14-3 du code du travail). A défaut d'avis, il joint le procès-verbal de convocation du comité d'entreprise.
5. Le DIRECCTE dispose de 3 jours à compter de la réception de la nouvelle demande pour rendre une décision motivée. A l'expiration de ce délai, la décision est acquise.

Dès que la décision de validation ou d'homologation est prise, le liquidateur peut procéder aux licenciements dans le délai d'un mois à compter du jugement du tribunal de commerce.

Pour rappel, l'AGS prend en charge les créances résultant de la rupture du contrat intervenant dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de cession. L'AGS prend en charge les salaires dans la limite d'un montant maximal correspondant à un mois et demi de travail (art. L 3253-8.5°).

IV. Sanctions judiciaires en cas de non respect des règles du licenciement collectif dans les entreprises en redressement ou liquidation judiciaire

La loi relative à la sécurisation de l'emploi maintient et adapte le régime dérogatoire des sanctions du licenciement économique applicables lorsque les licenciements économiques interviennent dans une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire.

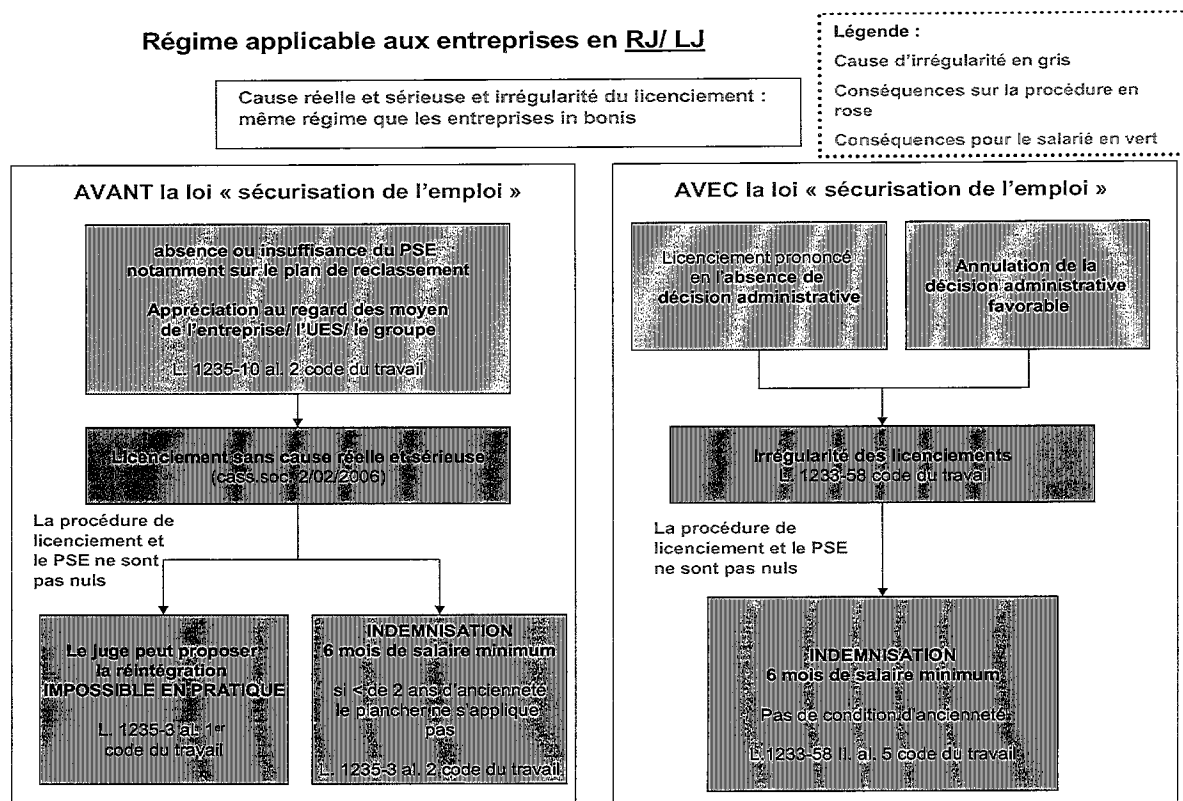
NB : les licenciements économiques intervenus dans une entreprise en procédure de sauvegarde restent soumis aux dispositions relatives aux sanctions de droit commun (articles L. 1235-11 et L. 1235-16 code du travail).

1. Les sanctions civiles

En cas de licenciements intervenus en l'absence de décision favorable, ou en dépit d'une décision défavorable, ou en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation (quel que soit le motif d'annulation), les licenciements sont irréguliers. Le juge octroie aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Les textes excluent la nullité (article L. 1235-10 du code du travail). Il n'y a pas lieu à réintégration des salariés (article L. 1233-58 II du code du travail).

Notamment, contrairement au droit commun, l'absence ou l'insuffisance du PSE n'entraîne pas la nullité des licenciements. Ce régime spécifique a été jugé conforme à la Constitution (Décision n°2012-232 QPC 13 avril 2013).

A la différence du régime antérieur, l'indemnisation du salarié ne suppose aucune condition d'ancienneté.



2. Sanctions pénales

L'article L.1238-5 du code du travail punit d'une amende de 3 750 € le fait pour l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur de ne pas respecter les dispositions des articles L.1233-58 (procédure de licenciement) et L.1233-60 (information de la DIRECCTE).

**Annexe 1 – Droit du licenciement collectif applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire
soumises à l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi**

<u>Application des dispositions du code du travail antérieures à la loi de sécurisation de l'emploi</u>			
Dispositions applicables		Dispositions non applicables	
Article L. 1233-5	ordre des licenciements		
Article L. 1233-15	Consultation du CE (compétence générale)	Article L. 1233-29 2ème alinéa	Nombre de réunions à tenir et délais à respecter entre les réunions
1^{re} alinéa de l'article L.1233-29 (LE d'au moins 10 salariés dans une entreprise de moins de 50)	En l'absence de CE, réunion des DP	dernier alinéa du I et alinéas 1 à 5 du II de l'article L.1233-30	Le CE tient 2 réunions espacées d'au moins 15 jours Délais de l'information-consultation entre 2 et 4 mois Un accord peut prévoir des délais différents
I à l'exception du dernier alinéa, et 2 derniers alinéas du II de l'article L.1233-30	Réunion et consultation du CE sur l'opération projetée et le projet de licenciement En l'absence d'avis du CE celui est réputé avoir été rendu En l'absence de CE, les DP sont consultés	Articles L. 1233-71 et s., L. 1233-84, L. 1233-85 et L. 1233-86.	Congé de reclassement et revitalisation des bassins d'emploi
Articles L.1233-31 à 33	Informations données par l'employeur pour la convocation du CE à la première réunion ; info sur les mesures sociales ou le PSE Mise à l'étude par l'employeur des suggestions du CE et réponse Priorité de réembauche		
Article L. 1233-42			
Articles L.1233-48 et 49	Information de l'autorité administrative : transmission des informations communiquées au CE, des mesures sociales ...		
Article L. 1233-60	Information du DIRECCTE par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur du projet de licenciement		

article L. 1233-58 I et II	Délais d'homologation/ validation ramené à 8 jours en RJ et 4 jours en LJ En cas de décision de refus l'autorité se prononce dans le délai de 3 jours sur la nouvelle demande Impossibilité de notifier les licenciements en l'absence de décision favorable de validation ou d'homologation / irrégularité de la procédure et indemnisation du préjudice	
<u>Dispositions de l'ordonnance du 12 mars 2014 portant réforme de la prévention des difficultés des entreprises et des procédures collectives modifiant le code de commerce et le code du travail et applicables à l'homologation/ validation des PSE dans les entreprises en sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire</u>		
article L. 626-1 4è al. du code de commerce (avec renvoi à l'article L. 1233-58 III. du code du travail)	Plan de sauvegarde avec cession : le délai d'homologation/ validation du PSE (8 jours) court à compter de la date de réception de la demande de validation ou d'homologation, qui est postérieure au jugement arrêtant le plan de cession.	
article L. 631-19 III. du code de commerce (avec renvoi à l'article L. 1233-58 I. et II. du code du travail)	Plan de redressement sans cession : - le plan de redressement est arrêté après que la procédure d'information-consultation a eu lieu ; - l'avis du CE/ CHSCT/ instance de coordination des CHSCT est rendu au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce ; - l'absence de remise de rapport du/des experts ne peut reporter ce délai de consultation ; - la demande d'homologation/ validation intervient dans le mois après le jugement ; - la DIRECCTE dispose de 8 jours à compter de la réception de la demande de validation/ homologation pour rendre sa décision.	
Article L. 641-4 dernier al. du code de commerce	Liquidation judiciaire / fin du maintien provisoire de l'activité en liquidation judiciaire : - l'avis du comité d'entreprise/ CHSCT/ instance de coordination des CHSCT sont rendus au plus tard dans les 12 jours suivant la décision prononçant la liquidation ou le terme de l'autorisation de maintien provisoire de l'activité ; - l'absence de remise de rapport du/des experts ne peut reporter ce délai de consultation.	

<p>article L. 642-5 5^{ème} al. du code de commerce (avec renvoi à l'article L. 1233-58 I. et II. du code du travail)</p>	<p>Plan de cession dans le cadre d'un plan de sauvegarde/ plan de redressement/ liquidation judiciaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plan de cession est arrêté après que la procédure d'information-consultation a eu lieu ; - l'avis du CE/ CHSCT/ instance de coordination des CHSCT est rendu au plus tard le jour ouvré avant l'audience du tribunal de commerce ; - l'absence de remise de rapport du/des experts ne peut reporter ce délai de consultation ; - la demande d'homologation/ validation intervient dans le mois après le jugement arrêtant le plan de cession ; - la DIRECCTE dispose de 4 (liquidation) ou 8 jours (plan de sauvegarde/ plan de redressement) à compter de la réception de la demande de validation/ homologation pour rendre sa décision.
<p>article L. 1233-58 I. 4° du code du travail (avec renvoi aux articles L. 1233-34, L. 1233-35, L. 1233-27 et L. 4612-8 du code du travail)</p>	<p>Redressement et liquidation judiciaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - possibilité du comité d'entreprise/ du CHSCT/ de l'instance de coordination des CHSCT de se faire assister par un expert-comptable
<p>Article L. 1233-58 II. 2ème al. du code du travail (avec renvoi à l'article L. 2324-8 du code du travail)</p>	<p>Redressement et liquidation judiciaire :</p> <p>A titre exceptionnel, au vu des circonstances et des motifs justifiant le défaut d'établissement du procès-verbal de carence aux élections professionnelles, la DIRECCTE peut prendre une décision d'homologation</p>

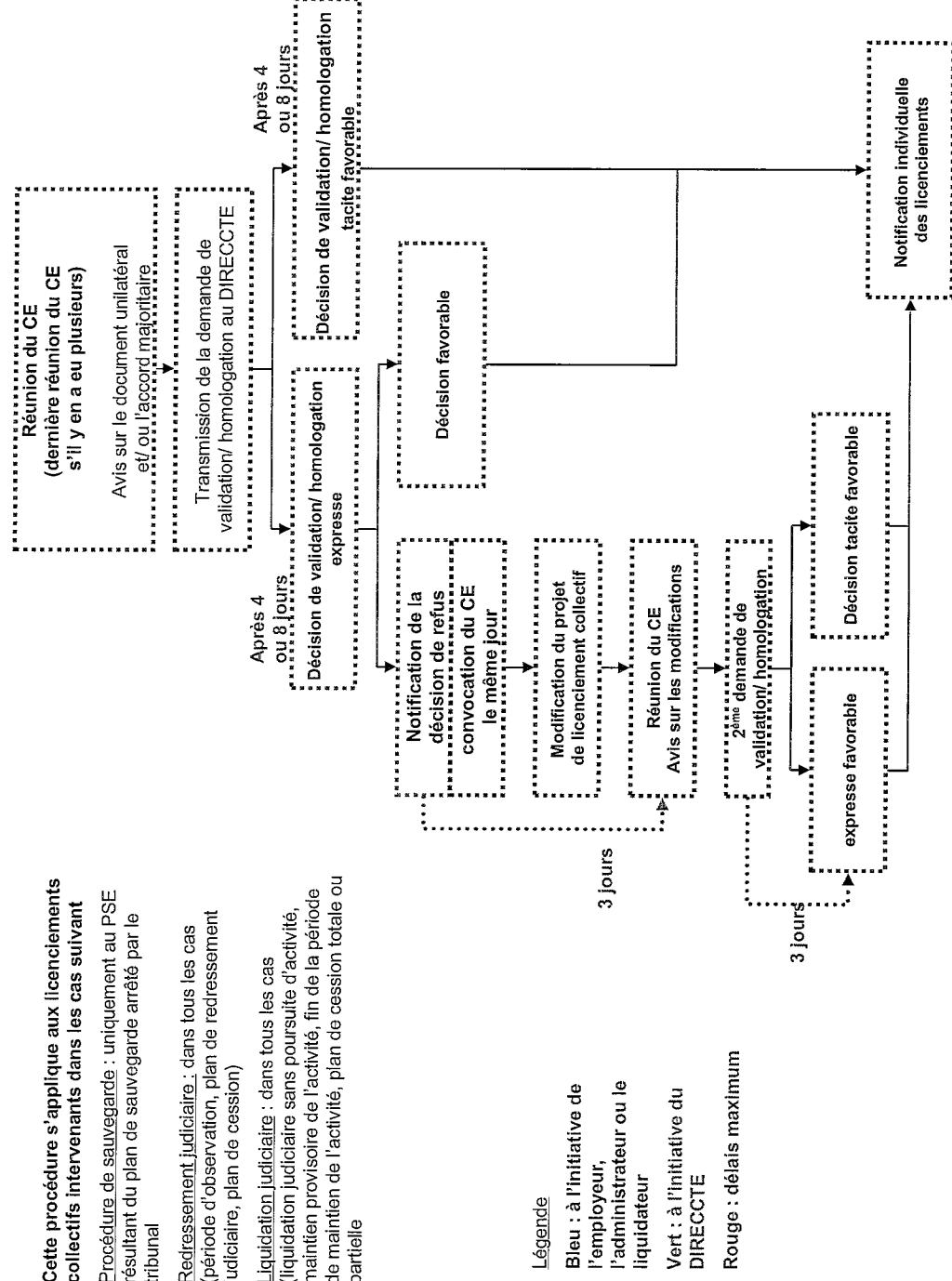
Annexe 2 - Procédure de validation ou homologation par le DIRECCTE applicable aux entreprises en procédure collective (sauf pendant la période d'observation en procédure de sauvegarde)

Cette procédure s'applique aux licenciements collectifs intervenants dans les cas suivant

Procédure de sauvegarde : uniquement au PSE résultant du plan de sauvegarde arrêté par le tribunal

Redressement judiciaire : dans tous les cas (période d'observation, plan de redressement judiciaire, plan de cession)

Liquidation judiciaire : dans tous les cas (liquidation judiciaire sans poursuite d'activité, maintien provisoire de l'activité, fin de la période de maintien de l'activité, plan de cession totale ou partielle)



NB : le point de départ du délai d'homologation/ validation de 4 ou 8 jours varie selon l'état de la procédure collective

Annexe 3 - Délais d'homologation/ validation des PSE dans les entreprises en sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire

Procédure Code de commerce	Délai applicable jusqu'au 1 ^{er} juillet 2014 LSE du 14/06/2013	Délai applicable aux procédures collectives ouvertes à compter du 1 ^{er} juillet 2014 ordonnance justice commerciale du 12/03/2014
Période d'observation en procédure de sauvegarde (pas de fondement textuel)	Droit commun : 15 jours (validation) ou 21 jours (homologation) à compter de la réception du dossier complet	Droit commun : 15 jours (validation) ou 21 jours (homologation) à compter de la réception du dossier complet
Plan de sauvegarde sans cession (L.626-1)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/validation (pas de complétude) (L.1233-58 III)
Plan de sauvegarde avec cession (L.626-1)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/validation (pas de complétude) (L.1233-58 III)
Période d'observation en RJ (L.631-17)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Plan de RJ sans cession : (L.631-19)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/ validation (pas de complétude) (L.631-19 III al. 3)
Plan de RJ avec cession (L.642-5)	8 jours à compter de la dernière réunion du CE	8 jours à compter de la réception de la demande d'homologation/ validation (pas de complétude) (L.642-5 et L.1233-58 II al.2)
Période de maintien provisoire de l'activité (LJ) (L.631-17)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Liquidation sans poursuite d'activité (L.641-4)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Fin de la période de maintien de l'activité (LJ) (L.641-4)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la dernière réunion du CE (L.1233-58 II al.2)
Plan de cession en LJ (L.642-5)	4 jours à compter de la dernière réunion du CE	4 jours à compter de la réception du dossier d'homologation/validation (pas de complétude) (L.642-5 al.5)

Procédures concernées par l'entrée en vigueur des nouveaux délais : les délais qui changent au 1^{er} juillet 2014 concernent l'homologation/ validation intervenant dans le cadre d'un plan de cession en procédure de sauvegarde, RJ et LJ, ainsi qu'en plan de sauvegarde et de redressement (en jaune).

➤ Procédures concernées par les nouveaux délais au 1^{er} juillet :

Les nouveaux délais s'appliquent à toute procédure ouverte par le tribunal de commerce à partir du 1^{er} juillet 2014.

Cas de la résolution d'un plan après le 1^{er} juillet 2014 : une procédure ouverte avant le 1^{er} juillet 2014 a donné lieu à l'adoption d'un plan de sauvegarde ou un plan de RJ, mais au cours de son exécution, ce plan est résolu et une autre procédure est ouverte à partir du 1^{er} juillet 2014. Il s'agit alors d'une procédure nouvelle. Les nouveaux délais s'appliquent.

- Procédures non concernées par les nouveaux délais :

Les nouveaux délais ne s'appliquent pas à une procédure en cours, c'est-à-dire ouverte avant le 1er juillet 2014 et qui se poursuivrait après cette date.

Cas de la conversion d'une procédure ouverte avant le 1er juillet 2014 : lorsqu'une procédure (sauvegarde ou RJ) a été ouverte avant le 1er juillet 2014 puis est convertie en une autre procédure (RJ ou LJ) au cours de la période d'observation, il s'agit de la même procédure qui est poursuivie. Sa date d'ouverture est celle de la première procédure ouverte. Si celle-ci est antérieure au 1er juillet 2014, les nouveaux délais ne s'appliquent pas.

Fiche n° 5

Procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciements pour motif économique

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques modifie certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi concernant la procédure de licenciement pour motif économique.

Les nouvelles règles applicables aux licenciements économiques issues de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 ont permis de conforter le dialogue social sur les restructurations, comme en témoigne notamment la place renforcée des accords collectifs majoritaires.

Afin de conforter les objectifs de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 et de lever certaines incertitudes, la loi 6 août 2015 a apporté des clarifications, en particulier concernant la procédure de reclassement interne à l'international en vue de concentrer les efforts de recherche d'offres de reclassement à l'international sur les seuls salariés intéressés par une telle mobilité.

La présente fiche a ainsi pour objet de préciser les règles relatives à la procédure de reclassement interne à l'étranger des salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé. .

L'article 290 de la loi du 6 août 2015 modifie ainsi les articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du code du travail relatifs au reclassement interne.

Cet article est complété par le décret n° 2015-1638 du 10 décembre 2015 relatif à la procédure de reclassement interne hors du territoire national en cas de licenciements pour motif économique codifié à l'article D. 1233-2-1 du code du travail. Ce décret s'applique aux procédures de licenciement pour motif économique engagées en application des articles L. 1233-8, L. 1233-29 et L. 1233-30 du code du travail au lendemain de la publication du décret, soit à compter du 13 décembre 2015.

La loi du 6 août 2015 et le décret du 10 décembre entraînent l'abrogation de la circulaire DGT n° 03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n°2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de licenciement.

Les nouvelles dispositions du code du travail prévoient à la charge de l'employeur, la délivrance d'une information personnalisée aux salariés ayant exprimé le souhait de se reclasser à l'étranger en lieu et place d'une information générale et non ciblée à laquelle était auparavant astreinte l'entreprise. Ainsi, l'obligation de l'entreprise de rechercher des offres de reclassement situées hors du territoire national est désormais limitée aux seuls salariés ayant exprimé leur souhait de mobilité à l'étranger.

Le décret (article D. 1233-2-1 du code du travail) précise par ailleurs :

- la procédure d'information des salariés et de recueil des intentions des salariés souhaitant ce type de reclassement et notamment les différents délais de réflexion minimaux accordés aux salariés dans ce cadre ;
- le contenu des informations que l'employeur doit, a minima, délivrer aux salariés qui ont exprimé le souhait de bénéficier d'un reclassement à l'étranger.

La procédure de recherche de reclassement interne se déroule désormais comme suit :

- 1. Information individuelle des salariés par l'employeur :** L'employeur informe individuellement chaque salarié concerné de la possibilité de recevoir des offres de reclassement à l'étranger. Cette information doit être faite par un vecteur permettant de conférer date certaine. Plusieurs modalités d'information sont envisageables :
 - lettre recommandée avec accusé de réception ;
 - une lettre remise en main propre contre décharge;
 - courriel adressé sur la messagerie professionnelle du salarié avec accusé de réception.
- 2. Modalité de réponse du salarié intéressé :** Si le salarié est intéressé par un éventuel reclassement à l'étranger, il adresse à l'employeur une demande écrite dans les **sept jours ouvrables**¹ suivant la réception de l'information par l'employeur.

Le salarié doit spécifier :

- les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts, notamment en matière de rémunération et de localisation : par exemple le salarié peut lister de façon limitative les pays dans lesquels il souhaiterait être reclassé, le niveau minimal de rémunération acceptable en fonction des pays choisis ;
 - toute information de nature à favoriser son reclassement : en fonction des localisations retenues, le salarié peut par exemple indiquer s'il a une double nationalité (facilité à obtenir visa de travail), s'il parle la langue des pays retenus, s'il a la possibilité d'être logé sur place. En outre, le salarié peut préciser l'indication d'un contenu de poste, et s'il dispose de compétences ou de qualifications particulières au regard du poste envisagé.
- 3. Transmission par l'employeur des offres de reclassements aux salariés intéressés :** L'employeur adresse au salarié intéressé des offres écrites et précises conformément à sa demande ou l'informe de l'absence d'offres correspondant à sa demande. L'employeur doit au minimum préciser :
 - le délai de réflexion laissé au salarié pour accepter l'offre. Ce délai ne peut, en tout état de cause, être inférieur à huit jours francs². Ce délai ne s'applique pas aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaire
 - le nom de l'employeur ;
 - la localisation du poste ;
 - l'intitulé du poste ;
 - la rémunération : l'article L.1233-4 du code du travail précise que le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. La rémunération à prendre en compte est la rémunération globale, telle que définie à l'article L.3221-3 du code du travail : il

¹ Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

² Un jour franc dure de 0h à 24h. Un délai calculé en jour franc ne tient pas compte du jour de la décision à l'origine du délai, ni du jour de l'échéance. Si le délai s'achève un samedi, un dimanche ou jour férié, il est reporté d'un jour.

s'agit du « salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature » ;

- la nature du contrat de travail ;
- la langue de travail.

Cette liste n'est pas limitative et l'employeur apporte tous les éléments qu'il estimerait nécessaires pour éclairer le choix du salarié. Le salarié est également en droit de demander à l'employeur, dans le délai de réflexion dont il dispose, de lui fournir des indications complémentaires qu'il estimerait nécessaires afin d'opérer son choix en toute connaissance de cause.

Enfin, il convient de souligner que selon une jurisprudence constante, les efforts de reclassement doivent être réalisés dès que le licenciement est envisagé, et en tout état de cause, avant la notification du licenciement (Cass.soc., 15 décembre 1998 / Cass.Soc., 30 mars 1999).

- 4. Réponse du salarié à la proposition de reclassement de l'employeur :** Le salarié est libre de refuser ces offres, même si elles correspondent à ses souhaits initiaux. En l'absence de réponse du salarié à l'issue du délai de réflexion, le salarié est considéré comme ayant refusé l'offre faite. Il conviendra d'adapter la durée du délai de réflexion en fonction des changements impliqués par le reclassement envisagé et de la situation particulière du salarié concerné (éloignement géographique, nécessité de déménagement, stage d'adaptation, changement pour la famille du salarié, etc.) et de la situation économique et financière de l'entreprise, en particulier de celle en procédure collective.

L'ensemble des règles décrites ci-dessous sont applicables aux licenciements économiques effectués dans le cadre d'un PSE, que ce soit dans le cadre d'un document unilatéral ou d'un accord collectif.

Afin de tenir compte des particularités liées aux PSE, le décret prévoit néanmoins que le PSE précise:

- les modalités retenues par l'employeur afin d'informer le salarié et conférer date certaine à cette information (courrier avec accusé réception, remise en main propre contre décharge, etc.) ;
- le délai laissé au salarié pour formaliser son souhait de recevoir des offres de reclassement à l'étranger. Ce délai ne peut être inférieur aux sept jours ouvrables minimum imposé par le décret ;
- le mode d'accès aux offres : site internet de l'entreprise, site dédié, etc.
- le délai de réflexion dont dispose le salarié pour se prononcer sur les propositions de reclassement qui lui sont faites. Ce délai devra être raisonnable et adapté aux caractéristiques des postes proposés, sans que ce délai puisse être inférieur à huit jours francs dans le cas d'entreprises in bonis.

Dans le cadre de l'instruction des demandes d'homologation ou de validation du PSE, la DIRECCTE s'assure systématiquement de la présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi de mesures de reclassement interne et externe en application des articles L.1233-61 à L.1233-63 du code du travail.

S'agissant spécifique du contrôle de l'obligation de recherche d'offres de reclassement interne à l'international, la DIRECCTE doit s'assurer que l'employeur:

- a informé individuellement l'ensemble des salariés de la possibilité de bénéficier des offres de reclassement interne à l'international ;
- a sollicité le groupe auquel elle appartient éventuellement ainsi que l'ensemble des sociétés qui le compose afin d'identifier des offres correspondant aux demandes exprimées par les salariés ;
- a transmis aux salariés ayant manifesté le souhait d'être reclassé en interne à l'international les offres écrites et précises disponibles correspondant à leurs demandes.

La DIRECCTE vérifie, par ailleurs, que le PSE détaille les modalités de communication sur le reclassement interne à l'international et d'accès aux offres, le délai laissé aux salariés pour formaliser leur souhait d'être reclassé à l'international et pour se prononcer des offres écrites et précises de reclassement.

Si ces mesures font l'objet d'un document unilatéral, la DIRECCTE s'assure enfin que le comité d'entreprise a été consulté

Annexe 1 - Rappel de la procédure de reclassement interne à l'étranger
prévalant avant la loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance,
l'activité et l'égalité des chances économiques

Préalablement à la loi du 6 août 2015 et à ce décret, et comme le précisait la circulaire DGT n°03 du 15 mars 2011 relative aux modalités d'application de la loi n° 2010-499 du 18 mai 2010 visant à garantir de justes conditions de rémunération aux salariés concernés par une procédure de licenciement, l'entreprise devait, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, interroger chaque salarié afin de savoir s'il accepte de recevoir des offres de reclassement interne à l'international, et sous quelles restrictions éventuelles le cas échéant. Pour ce faire, l'employeur s'appuyait sur la transmission d'un questionnaire type à l'ensemble des salariés.

La demande devait également préciser que :

- le salarié disposait d'un délai maximal de 6 jours ouvrables pour répondre ;
- le silence à l'expiration de ce délai valait refus de recevoir des offres à l'étranger ;
- l'acceptation ultérieure d'une éventuelle offre de reclassement entraînée la rupture de l'ancien contrat.

Tout défaut d'information des salariés a priori fragilisait la procédure, et ce alors même que l'ensemble des salariés n'étaient pas nécessairement intéressé par un reclassement à l'étranger, et qu'à contrario, les salariés intéressés par ce type de reclassement n'étaient pas destinataires d'une information personnalisée leur permettant d'exercer un choix le plus éclairé possible.

Fiche n° 6

Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques modifie certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi concernant la procédure de licenciement pour motif économique.

Les nouvelles règles applicables aux licenciements économiques issues de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 ont permis de conforter le dialogue social sur les restructurations, comme en témoigne notamment la place renforcée des accords collectifs majoritaires.

Afin de conforter les objectifs de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 et de lever certaines incertitudes, la loi 6 août 2015 a apporté des clarifications, en particulier concernant le périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement.

La présente fiche a ainsi pour objet de préciser les règles relatives au périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en application du décret relatif à l'application des critères d'ordre des licenciements pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi.

Pris en application de l'article 288 de la loi du 6 août 2015 (codifié à l'article L. 1233-5 du code du travail), ce décret s'applique à l'ensemble des procédures de licenciement pour motif économique engagées en application de l'article L.1233-30 du code du travail au lendemain de la publication du présent décret soit à compter du 13 décembre 2015.

Avant la loi de sécurisation de l'emploi, le périmètre d'application des critères d'ordre devait être l'entreprise. Ainsi, si dans une entreprise, un seul établissement était concerné par des suppressions de postes, les critères d'ordre devaient malgré tout s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ce qui pouvait conduire à licencier des salariés ne se trouvant pas dans l'établissement concerné par les suppressions mais désignés par les critères d'ordre (sous réserve que les salariés occupant le poste supprimé aient accepté une mobilité sur le poste occupé par le salarié désigné par les critères). Cela pouvait aboutir à des situations tout à fait incompréhensibles pour les salariés. La Cour de cassation avait infléchi sa position en estimant qu'un accord collectif (mais pas un document unilatéral) pouvait déroger au périmètre de l'entreprise pour l'application des critères d'ordre.

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur peut choisir le périmètre d'application des critères d'ordre que ce soit par le biais d'un accord collectif ou d'un document unilatéral. Il peut ainsi choisir de les appliquer au niveau de l'ensemble de son entreprise, de certains établissements ou d'un bassin d'emplois. Cette faculté n'a toutefois pas été reconnue par le Conseil d'Etat s'agissant d'un document unilatéral (Arrêt n°386582 du 7 décembre 2015).

C'est pourquoi, **la loi du 6 août 2015 pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques affirme plus clairement la possibilité pour l'entreprise soumise à l'obligation d'établir un PSE de définir le périmètre d'application des critères d'ordre à un niveau inférieur à celui de l'entreprise dans le cadre d'un document unilatéral.** Ce périmètre ne peut toutefois, dans le cadre d'un document unilatéral, 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.

1. L'articulation entre le périmètre d'application des critères d'ordre et la notion de « zone d'emploi »

Le décret précise la définition de la zone d'emploi (article L.1233-5 du code du travail): il s'agit des zones référencées dans l'atlas des zones d'emploi défini conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE).

L'atlas des zones d'emploi est public et notamment accessible depuis les sites internet de ces deux directions. La dernière actualisation date de 2010.

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter :

- L'entreprise ne dispose que d'un seul établissement au sein d'une même zone d'emploi : une seule zone d'emploi est alors concernée, celle où se situe l'établissement.
 - o Par exemple, si l'établissement impacté se trouve à Villeurbanne, la zone d'emploi concernée par l'application des critères d'ordre est Lyon ;
- L'entreprise dispose de plusieurs établissements au sein d'une même zone d'emploi : une seule zone d'emploi est alors concernée ; l'application des critères d'ordre ne pourra se faire à un niveau inférieur à celui de l'ensemble des établissements au sein de cette zone d'emploi, qu'ils soient ou non impactés par le PSE.
 - o Par exemple, l'établissement impacté par le PSE se trouve à Villeurbanne, situé dans la zone d'emploi de Lyon. Mais la société a aussi un établissement, non impacté par le PSE, implanté à Caluire-et-Cuire, situé dans la même zone d'emploi. L'application des critères d'ordre se fera sur les établissements de Villeurbanne mais aussi de Caluire-et-Cuire ;
- L'entreprise dispose de plusieurs établissements au sein de plusieurs zones d'emploi : il y a dans ce cas autant de zones d'emploi que d'établissements impactés par le projet ; l'application des critères d'ordre ne pourra se faire à un niveau inférieur à celui de l'ensemble des établissements situés dans chaque zone d'emploi concernée, qu'ils soient ou non impactés par le PSE.
 - o L'entreprise est composée d'un établissement implanté à Villeurbanne impacté par le projet, d'un établissement implanté à Caluire-et-Cuire, tous deux situés dans la zone d'emploi de Lyon ; elle dispose également d'un établissement impacté par le projet de licenciement implanté à Villefranche-sur-Mer, et un autre non impacté implanté à Cagnes-sur-Mer, situés tous deux dans la zone d'emploi de Nice. L'application des critères d'ordre se fera, d'une part, au niveau des établissements de Villeurbanne et de Caluire-et-Cuire pour la zone d'emploi de Lyon, et d'autre part, au niveau des établissements de Villefranche-sur-Mer et de Cagnes-sur-Mer pour la zone d'emploi de Nice.

2. Les différentes étapes de la procédure d'identification de la zone d'emploi

Afin de définir la zone d'emploi en deçà de laquelle le document unilatéral ne peut pas fixer les critères d'ordre des licenciements, les entreprises peuvent aisément identifier la ou les zones d'emploi dont dépendent les établissements concernés par les suppressions d'emploi grâce au moteur de recherche des zonages de l'INSEE. Pour ce faire, elles sont invitées à :

a. Se connecter sur le site de l'INSEE via le lien suivant :
<http://www.insee.fr/fr/methodes/nomenclatures/zonages/default.asp>

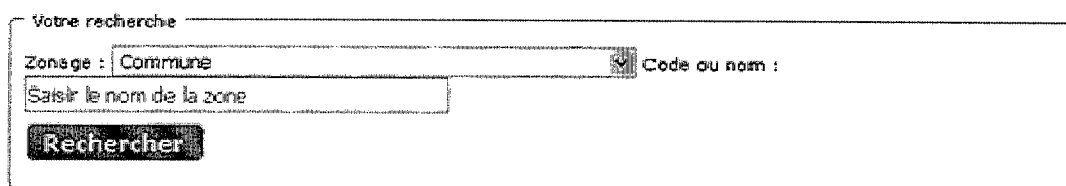
b. Sélectionner dans l'espace dédié « votre recherche » le zonage « commune »

Apparaît alors à l'écran, la page suivante :

Moteur de recherche sur les zonages

Ce moteur permet une recherche sur les zonages suivants : communes, aires urbaines 2010, bassins de vie 2012, départements, EPCI, régions, unités urbaines 2010, zones d'emploi 2010.

:: Rechercher



Votre recherche

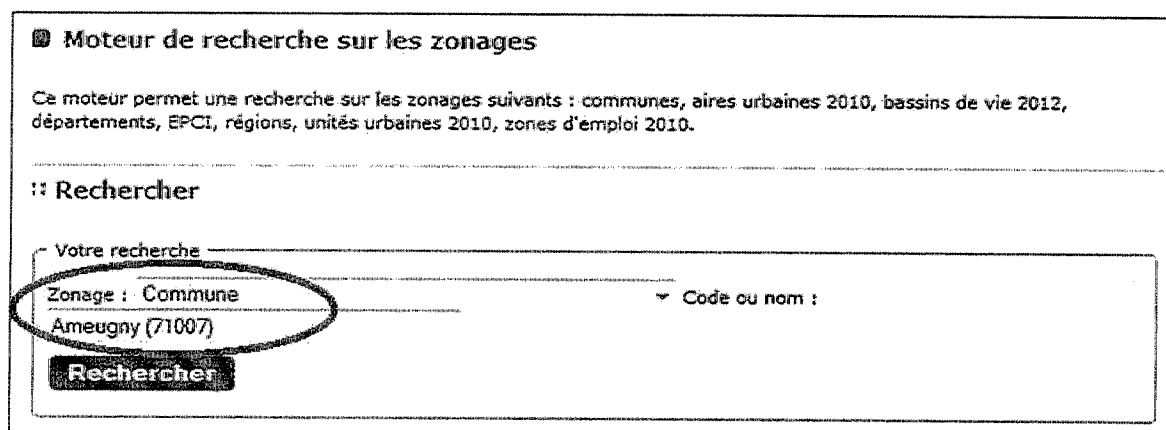
Zonage : Commune Code ou nom :


Saisir le nom de la zone

Rechercher

c. Renseigner le nom de la commune dans laquelle se situe l'établissement concerné

Exemple : l'établissement concerné par les suppressions de poste se trouve dans la commune d'Ameugny dans le département de la Saône-et-Loire.



 Moteur de recherche sur les zonages

Ce moteur permet une recherche sur les zonages suivants : communes, aires urbaines 2010, bassins de vie 2012, départements, EPCI, régions, unités urbaines 2010, zones d'emploi 2010.

:: Rechercher

Votre recherche

Zonage : Commune Code ou nom :

Ameugny (71007)

Rechercher

Apparaît alors à l'écran la fiche communale qui intègre le nom de la zone d'emploi correspondante, en l'espèce celle de Mâcon.

■ Commune d'Ameugny (71007)

Fiche communale

Zonage	Code	Nom
Commune	71007	Ameugny
Aire urbaine 2010	000	Communes isolées hors influence des pôles
	Catégorie	Commune isolée hors influence des pôles
Bassin de vie 2012	71137	Cluny
Département	71	Saône-et-Loire
Établissement public de coopération intercommunale	200040327	Entre la Grosne et le Mont Saint Vincent
Région	26	Bourgogne
Unité urbaine 2010		Zone objet
Zone d'emploi 2010	0053	Mâcon

Si au sein de la zone d'emploi de Mâcon, l'entreprise dispose, d'un autre établissement non impacté par les suppressions de postes dans la ville de Cruzilles-lès-Mépillat, les critères d'ordre devront être appliqués au niveau de ces deux établissements quant bien même l'établissement de Cruzilles-lès-Mépillat ne serait pas impacté par les suppressions de postes.

Cette opération est à opérer autant de fois qu'il y a d'établissements impactés par les suppressions de postes dans l'entreprise concernée.

Dans le cadre de l'instruction de la demande d'homologation ou de validation du PSE, l'autorité administrative contrôle le choix du périmètre d'application des critères d'ordre en s'assurant ainsi du caractère objectif des critères retenus pour définir ce périmètre en conformité avec la définition légale, et le cas échéant avec la définition conventionnelle. Si le périmètre est défini par la voie d'un document unilatéral, l'autorité administrative s'assure que le comité d'entreprise a bien été consulté sur le choix de ce périmètre.