PSE : mode d'emploi

Isabelle AYACHE-REVAH
Avocat associé

Amanda GALVAN
Avocat à la Cour

Lorsqu'une entreprise employant plus de 50 salariés envisage de prononcer au moins 10 licenciements pour motif économique sur une même période de 30 jours, elle est tenue d'établir *« un plan de sauvegarde de l'emploi »* (1). *Vade mecum….*

Le plan doit prévoir des mesures visant à éviter au maximum les licenciements, à en limiter le nombre ou à faciliter le reclassement du personnel congédié.

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a procédé à une profonde refonte de la procédure de licenciement collectif applicable aux entreprises tenues de mettre en place un PSE, s'agissant en particulier des modalités de consultation des représentants du personnel, du rôle accru de l'administration et du processus d'élaboration du PSE.

Au lendemain de l'entrée en vigueur des lois *Rebsamen* et *Macron* (2), et alors que l'actualité jurisprudentielle est particulièrement chargée en la matière, un éclairage – progressif – sur la mise en place du PSE dans le cadre de la procédure de licenciement économique s'impose.

CAS DE RECOURS AU PSE

Lorsque la cause des licenciements est économique

Le licenciement est prononcé pour motif économique dès lors qu'il n'est pas inhérent à la personne du salarié et qu'il est la conséquence soit d'une suppression ou d'une transformation de l'emploi occupé par l'intéressé, soit d'une modification refusée par le salarié d'un élément important de son contrat de travail.

Il est notamment fondé sur des difficultés économiques ou des mutations technologiques (3), mais peut également être justifié lorsqu'une réorganisation est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité (4) ou en cas de cessation définitive d'activité (5).

(1) C. trav., art. L. 1233-61.
(2) L. n° 2015-990, 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; L. n° 2015-994, 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi.
(3) C. trav., art. L. 1233-3.
(4) Cass. soc., 13 oct. 2015, n° 14-11.348 ; CA Paris, pôle 6, ch. 7, 21 mai 2015, n° 14/06140.
(5) Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 12-24.624.

Il devra, comme tout licenciement, être justifié par une cause réelle et sérieuse [6].

Lorsque dix licenciements ou plus sont envisagés sur une même période de trente jours

Appréciation des seuils des « 10 et 50 »

Outre les entreprises procédant à 10 licenciements ou plus sur une même période de 30 jours, sont également concernées par la mise en place d'un PSE les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus ayant procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de 10 salariés sans atteindre 10 salariés sur une même période de 30 jours, et qui envisagent un nouveau licenciement (même individuel) au cours des trois mois suivants [7].

Sont aussi concernées les entreprises d'au moins 50 salariés ayant licencié plus de 18 salariés pour motif économique au cours d'une année civile sans avoir été tenues de mettre en place un PSE, et qui envisagent de prononcer un nouveau licenciement économique au cours des trois mois suivant la fin de cette année civile [8].

Il s'agit de là de contrer la volonté frauduleuse des entreprises de s'affranchir de ces règles en étalant les licenciements dans le temps, afin d'éviter la mise en place d'un PSE jugé trop onéreux ou préjudiciable à l'image de l'entreprise [9].

Un PSE doit également être mis en place lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour une cause économique [10] et que leur licenciement est envisagé [11]. À ce titre, depuis la loi « Borloo » du 18 janvier 2005 [12], c'est le refus de la modification du contrat de travail par 10 salariés ou plus qui déclenche la mise en œuvre d'un PSE, et non plus la seule proposition de modification du contrat à plus de 10 salariés.

Enfin, dans l'appréciation du seuil des 10 « *licenciements pour motif économique* », doivent également être prises en compte les ruptures conventionnelles résultant d'une cause économique, intervenues dans un contexte de suppressions d'emplois dues à des difficultés économiques et s'inscrivant dans un projet global et concerté de réduction des effectifs [13].

Décompte de l'effectif et niveau d'appréciation des seuils

Les seuils des « 10 et 50 » pour la mise en place d'un PSE s'apprécient à la date d'engagement de la procédure de licenciement [14], et non au stade du simple projet [15].

En principe, l'atteinte des seuils s'apprécie au niveau de l'entreprise, et non du groupe [16]. Toutefois, les conditions d'effectif rendant obligatoire l'établissement d'un PSE s'apprécient au niveau de l'unité économique et sociale (UES) lorsque la décision de licencier est prise par la direction commune à ce niveau [17].

Par ailleurs, lorsque deux entreprises ont la qualité de co-employeurs, elles sont chacune tenues de toutes les obligations de l'employeur à l'égard des deux sociétés. Il en résulte que le nombre de licenciements prononcés pour la mise en place d'un PSE s'apprécie au regard du nombre cumulé de licenciements prononcés par les deux sociétés co-employeurs [18].

PROCÉDURE D'ÉLABORATION

Lorsqu'une entreprise est tenue d'établir un PSE, elle dispose désormais de deux options pour y parvenir : elle peut conclure un accord collectif majoritaire soumis à la validation de l'administration, ou établir un document unilatéral qui devra être homologué par la Direccte.

(6) Pour une analyse précise de la cause économique du licenciement, voir au présent numéro « *Le motif économique dans tous ses états* ».
(7) C. trav., art. L. 1233-26.
(8) C. trav., art. L. 1233-26.
(9) CA Douai, ch. prud'h., 29 mai 2015, n° 14/00434 ; CA Versailles, 6e ch., 14 janv. 2014, n° 13/00662 ; CA Chambéry, ch. soc., 24 avr. 2014, n° 13/01600 ; CA Paris, Pole 6, ch. 7, 18 déc. 2014, n° 14/00236.
(10) La proposition de modification doit porter sur un élément essentiel du contrat pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.
(11) CA Paris, Pôle 6, ch. 4, 18 nov. 2014, n° 12/09185.
(12) L. n° 2005-32, 18 janv. 2005, de programmation pour la cohésion sociale.
(13) CA Angers, ch. soc., 5 févr. 2013, n° 11/00997.
(14) CA Toulouse, 4e ch., sect. 1, 18 mai 2015, n° 13/02830.
(15) CA Aix-en-provence, 9e ch. B, 9 oct. 2015, n° 12-23361.
(16) CA Paris, pôle 6, ch. 6, 7 oct. 2015, n° 14/09719.
(17) CA Paris, pôle 6, ch. 7, 18 déc. 2014, n° 14/00236.
(18) CA Toulouse, 4e ch., sect. 1, 18 mai 2015, n° 13/02830.

Le législateur comme le ministère encouragent vivement les entreprises à s'engager dans la voie de la négociation collective [19]. Néanmoins, l'administration a précisé que l'employeur était tout à fait « *libre de choisir d'ouvrir ou non une négociation* » quand bien même les organisations syndicales représentatives lui demanderaient d'y procéder [20].

Remarque

En pratique, il est conseillé aux entreprises de rechercher avant tout la négociation d'un accord collectif majoritaire avec les partenaires sociaux. D'une part, dans un contexte de grand licenciement économique le dialogue social est toujours à privilégier comme un moyen de réduire les sujets de « discorde ». D'autre part, l'administration opère un contrôle plus restreint sur les accords majoritaires. La procédure en est ainsi facilitée.

Si la voie de la négociation a été initialement choisie, mais que les discussions n'aboutissent pas à un accord, l'entreprise présente alors un document unilatéral, ce document pouvant comprendre les éventuels points d'accord issus de la négociation [21].

Il est également possible de mettre en œuvre le projet de licenciement économique collectif dans le cadre d'un accord majoritaire partiel complété par un document unilatéral [22].

Option 1 : négociation d'un accord collectif majoritaire

L'ouverture des négociations peut intervenir avant la première réunion du comité d'entreprise, parallèlement, ou au cours de la procédure d'information-consultation [23]. L'administration précise à ce titre que « *le fait d'engager la négociation avant la première réunion du CE ne peut constituer une entrave au fonctionnement du CE* » [24].

En pratique, il est conseillé d'ouvrir les négociations avant de démarrer la procédure d'information-consultation. En effet, c'est la première réunion du comité d'entreprise qui fait démarrer le délai de procédure, de sorte que l'ouverture anticipée des négociations permet de donner plus de temps aux partenaires sociaux sans encadrer les débats dans des délais trop courts.

En réalité, ce choix s'impose d'autant plus que l'accord peut organiser les modalités d'information-consultation du CE. Il convient donc de ne solliciter le CE que dans un second temps.

L'employeur pourra en pratique prévoir une réunion du comité d'entreprise, appelée « R0 », et destinée à informer le CE sur le projet envisagé, sans faire courir le délai de procédure.

Étape 1 : convocation des délégués syndicaux à la réunion de négociation et information simultanée de l'administration

Seuls les délégués syndicaux (DS) des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent négocier les accords collectifs majoritaires intégrant un PSE.

La Direccte est informée sans délai de l'ouverture des négociations [25]. En pratique, l'information lui est transmise au plus tard le lendemain de l'ouverture des négociations, dans le cadre de la notification du projet de licenciement économique collectif [26] et simultanément à l'envoi de la convocation des délégués syndicau. L'information est effectuée en ligne sur un portail dédié [27].

Étape 2 : négociation de l'accord collectif majoritaire

L'accord collectif doit porter *a minima* sur le contenu du PSE. Il peut également porter, à titre facultatif, sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licencie-

(19) Instr. DGEFP n° 2013-10, 26 juin 2013, relative aux orientations pour l'exercice des nouvelles responsabilités des DIRECCTE/DIECCTE dans les procédures de licenciement économique collectif (loi de sécurisation de l'emploi).
(20) DGEFP, Note technique aux Direccte, 19 juill. 2013.
(21) DGEFP, Note technique aux Direccte, 19 juill. 2013, fiche 1.
(22) Instr. DGEFP n° 2013-10, 26 juin 2013, précité.
(23) Instr. DGEFP n° 2013-10, 26 juin 2013 précité ; TA Versailles, 4 juill. 2014, n° 1403072-1403250.
(24) Instr. DGEFP n° 2013-10, 26 juin 2013 précité ; TA Versailles, 4 juill. 2014, n° 1403072-1403250.
(25) C. trav., art. L. 1233-24-1.
(26) C. trav., art. L. 1233-46 ; Instr. DGEFP/DGT n° 2013/13, 19 juill.2013, fiche n° 1.
(27) D. n° 2013-554, 27 juin 2013, relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique. L'entreprise doit créer un compte utilisateur personnel (numéro siren de l'entreprise, coordonnées de la personne responsable des échanges entre la Direccte et l'entreprise) à l'adresse : *http://www.portail-pse.emploi.gouv.fr*.

ments, le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées, et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

Ainsi, l'accord collectif peut être total et prévoir l'ensemble des thèmes listés, ou partiel et ne porter que sur le contenu du PSE. Les autres thèmes devront dans ce cas figurer dans un document unilatéral établi par l'employeur qui devra être homologué par la Direccte.

La validité de l'accord collectif intégrant le PSE est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants [28].

Enfin, il devra être validé par l'administration pour pouvoir s'appliquer [29].

Étape 3 : convocation du CE à une première réunion

Le CE doit être informé et consulté sur l'opération projetée et ses modalités, en vertu de sa compétence générale en matière de projet de restructuration et de compression d'effectif [30], ainsi que sur le projet de licenciement économique collectif, en vertu de sa compétence spécifique lorsqu'un PSE est élaboré [31].

Le délai de procédure se déclenche à partir du moment où l'employeur a procédé à l'information du CE sur ces deux points. Le CE doit être réuni au minimum deux fois, les deux réunions devant être espacées d'au moins 15 jours [32].

Avant la réunion, les membres du CE doivent être destinataires de tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif, à savoir [33] :

– la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

– le nombre de licenciements envisagés ;

– 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.

L'employeur met également à l'étude les suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et les propositions alternatives au projet de restructuration formulées par le CE. Il doit faire à ces propositions une réponse motivée [34].

Les recherches de postes de reclassement interne doivent être engagées dès la première réunion de consultation du comité d'entreprise, dans la mesure où le plan doit comprendre les offres de reclassement. Les postes disponibles seront ensuite mis à jour tout au long de la procédure de licenciement. L'employeur peut toutefois, en cours de procédure d'information-consultation, mettre en œuvre les reclassements internes de manière anticipée, avant que le PSE ne soit finalisé sous réserve d'obtenir l'avis favorable du CE en ce sens [35].

LA NOMINATION D'EXPERTS

Lors de cette première réunion, le CE peut décider de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur [36], lequel à son tour peut se faire assister par un expert technique [37]. L'expert a 10 jours à compter de sa désignation pour adresser à l'employeur une demande d'informations. Ce dernier a alors 8 jours pour lui répondre. L'expert peut formuler une seconde demande d'informations, sous les mêmes délais. Il doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre son avis [38].

En outre, le CE a également la possibilité de mandater un expert-comptable afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation.

(28) C. trav., art. L. 1233-24-1.
(29) C. trav., art. L. 1233-57-1.
(30) C. trav., art. L. 2323-31.
(31) C. trav., art. L. 1233-30.
(32) C. trav., art. L. 1233-30.
(33) C. trav., art. L. 1233-31.
(34) C. trav., art. L. 1233-33.
(35) C. trav., art. L. 1233-45-1.
(36) C. trav., art. L. 1233-34.
(37) C. trav., art. L. 1233-34.
(38) C. trav., art. L. 1233-30.

Étape 4 : signature de l'accord collectif majoritaire

Les délégués syndicaux peuvent à ce stade prendre en compte les remarques formulées par le comité d'entreprise sur le projet d'accord collectif. Le comité d'entreprise n'est toutefois pas compétent pour faire des propositions de modifications de l'accord majoritaire lorsqu'il est total [39].

Si les négociations échouent, l'employeur pourra élaborer un document unilatéral, sans qu'un procès-verbal de désaccord ne soit requis [40].

Étape 5 : organisation de la deuxième réunion du CE

Le comité d'entreprise doit rendre son avis dans un délai qui dépend du nombre de licenciements envisagés par le projet présenté au cours de la première réunion du CE, même si ce chiffre est amené à évoluer au cours de la procédure d'information-consultation [41] :

– deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100 ;

– trois mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est situé entre 100 à 249 ;

– quatre mois à partir de 250 licenciements.

Il s'agit d'un délai maximal : les avis du CE peuvent être rendus plus tôt si la situation le justifie. Mais à l'expiration de ce délai, il est réputé avoir rendu son avis.

Lorsque l'accord majoritaire est total, le CE n'est pas consulté sur le projet de licenciement collectif, à savoir le nombre de suppressions d'emplois, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE. Il n'a à se prononcer que sur l'opération projetée et ses modalités d'application [42].

À l'inverse, lorsque l'accord est partiel, il doit rendre un avis sur chacun des deux volets.

(39) Instr. DGEFP/DGT, 19 juill. 2013, précitée.
(40) Instr. DGEFP/DGT, 19 juill. 2013, précitée.
(41) Le délai peut être augmenté ou diminué par accord de méthode ; voir Instr. DGEFP/DGT, 19 juill. 2013, précitée.
(42) Instr. DGEFP/DGT, 19 juill. 2013, précitée.

Étape 6 : transmission de l'accord PSE à l'administration pour validation

Dès le lendemain de la date de la dernière réunion du CE, l'accord relatif au PSE devra être adressé au Direccte par voie dématérialisée, sur le portail dédié pour validation.

L'administration devra notifier sa décision de validation dans un délai de 15 jours [43]. Le délai court à compter de la réception par la Direccte du dossier complet de demande de validation.

L'administration opère un contrôle restreint sur l'accord majoritaire intégrant le PSE. Elle se borne à vérifier si les conditions de validité de l'accord collectif sont réunies :

– le caractère majoritaire de l'accord ;

– la conformité de son contenu aux dispositions législatives ;

– la régularité de la procédure d'information-consultation du CE (et, le cas échéant, du CHSCT) ;

– l'existence de mesures visant à éviter les licenciements ou en limiter le nombre, le plan de reclassement et les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de mesures contenues dans le plan de reclassement.

L'administration doit rendre une décision motivée.

Étape 7 : information des salariés de la décision administrative

Les salariés devront être informés de la décision de validation ou de refus de validation de l'accord par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine [44].

En pratique, cette information de la décision de la Direccte et des voies et délais de recours a vocation à intervenir par voie d'affichage sur les lieux de travail.

Étape 8 : notification du licenciement

Les licenciements seront prononcés après la notification par l'administration de sa décision de validation de l'accord, ou à l'expiration des délais impartis à celle-ci pour se prononcer en cas de décision implicite [45].

(43) C. trav., art. L. 1233-57-4.
(44) C. trav., art. L. 1233-57-4.
(45) C. trav., art. L. 1233-39.

LE CAS PARTICULIER DU LICENCIEMENT DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL [46]

Lorsque des représentants du personnel sont compris dans un licenciement économique intégrant un PSE, les formalités spécifiques relatives aux licenciements des salariés protégés doivent s'articuler avec celles du projet global de grand licenciement pour motif économique :

1. L'entretien préalable au licenciement : contrairement aux autres salariés licenciés, le salarié protégé doit bénéficier d'un entretien préalable à l'issue de la procédure de consultation du CE sur le projet de licenciement pour motif économique.

2. La consultation du comité d'entreprise sur le projet de licenciement des salariés protégés : au cours de cette réunion, le salarié protégé visé par le licenciement économique est convoqué et entendu.

3. La demande d'autorisation à l'inspecteur du travail : la demande est adressée dans les 15 jours suivant la consultation spéciale du CE sur le licenciement des salariés protégés.

Étape 9 (éventuellement) : maîtriser les voies et délais de recours

Le recours contre la décision prise par la Direccte peut être présenté par l'employeur, les organisations syndicales ou les salariés, le CHSCT n'ayant pas qualité à agir [47].

Il est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance [48].

Option 2 : élaboration d'un document unilatéral

Un document unilatéral devra être élaboré lorsque la négociation a échoué ou lorsque l'employeur a stratégiquement choisi de ne pas passer par la voie de l'accord collectif majoritaire [49].

Étape 1 : élaboration d'un projet de document unilatéral

Le document unilatéral ne peut en théorie être élaboré qu'après la dernière réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle l'instance rend un avis sur le projet présenté, afin que cet avis puisse être pris en compte dans la version définitive établie [50].

Néanmoins, il convient en pratique d'adresser aux élus en vue de la première réunion un projet de document unilatéral afin de disposer d'une base de travail.

Le contenu du document unilatéral est identique à celui de l'accord majoritaire négocié, mais il faudra y apporter un soin tout particulier. En effet, aucun accord n'ayant été trouvé avec les partenaires sociaux, ces derniers seront particulièrement attentifs aux mesures proposées. Surtout, l'administration opérera un contrôle certes restreint, mais ne se limitant pas à une simple validation comme c'est le cas pour l'accord négocié. Il s'agit dans ce cadre d'une homologation qui portera tant sur le document définitif que sur la sincérité des échanges ayant précédé son élaboration.

Étape 2 : convocation des membres du comité d'entreprise à une première réunion

Le CE doit être réuni au minimum deux fois, les deux réunions devant être séparées de 15 jours [51].

La consultation du comité d'entreprise portera en premier lieu sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

En second lieu, elle portera sur le projet de licenciement collectif à savoir le nombre de suppressions d'emplois, 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 [52].

Les recherches de postes de reclassement interne et l'éventualité du reclassement interne anticipé, ainsi que la nomination éventuelle d'un expert interviennent dans les mêmes conditions que dans le cadre d'un accord collectif majoritaire intégrant le PSE.

(46) Pour plus de précisions sur ce thème, voir au présent numéro « *Réorganisation et salariés protégés : les pièges à éviter* ».
(47) CE, 21 oct. 2015, n°386123.
(48) C. trav., art. L. 1235-7-1.
(49) Instr. DGEFP/DGT, 19 juill. 2013, précitée.
(50) Instr. DGEFP/DGT, 19 juill. 2013, précitée.
(51) C. trav., art. L. 1233-30.
(52) C. trav., art. L. 1233-30.

Étape 3 : convocation des membres du CE à une deuxième réunion

À l'issue de cette deuxième réunion de consultation, le comité d'entreprise remet les deux avis prévus par la loi.

Ces avis sont importants dans la mesure où, contrairement à l'accord négocié pour lequel le comité d'entreprise n'a qu'une voix consultative, l'institution retrouve son influence lorsqu'il doit rendre un avis sur le document unilatéral. L'employeur doit en tenir compte et la Direccte contrôlera étroitement la loyauté des échanges et pourra formuler des injonctions.

Une troisième réunion pourra éventuellement être prévue, notamment dans l'hypothèse où un expert a été nommé.

Aucune disposition n'impose à l'employeur, ni de soumettre au CE un projet de document unilatéral identique au document ayant fait l'objet de l'accord minoritaire, ni de le consulter sur le dernier état du document qu'il a élaboré unilatéralement avant de le soumettre à l'autorité administrative pour homologation [53]. L'employeur a seulement pour obligation de recueillir l'avis du CE sur l'ensemble des éléments substantiels du plan. Il doit par ailleurs pouvoir montrer à l'administration qu'il a pris en compte les observations formulées au cours des réunions par les élus.

Concrètement, cela signifie que si, à l'issue de la dernière réunion du CE, l'employeur améliore le plan en prenant en compte les observations faites par les élus et débattus en séance, aucun reproche ne pourra lui être fait. La solution serait sans doute différente si, à l'issue de la dernière réunion, l'employeur dégradait les mesures présentées au CE…

Étape 4 : transmission du document unilatéral à l'administration

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet pour décider ou non de l'homologuer. À défaut de réponse dans ce délai, son silence vaudra acceptation [54].

Durant cette période d'instruction, l'administration contrôle la régularité de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CCE, des comités d'établissement, du CHSCT. Elle vérifie sa conformité aux dispositions légales et conventionnelles, mais aussi le contenu du PSE au regard, notamment, de sa proportionnalité avec les moyens du groupe [55].

Étape 5 : information des salariés de la décision administrative

Une fois la décision de l'administration réceptionnée, l'employeur devra en assurer la publicité auprès des salariés par voie d'affichage [56].

En revanche, si la décision d'homologation est portée à la connaissance des salariés sur leur lieu de travail, aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la diffusion du PSE à chaque salarié [57].

Étape 6 : notification des licenciements

L'employeur pourra notifier les licenciements après la réception de la décision d'homologation du document unilatéral, ou à l'expiration des délais impartis à l'administration pour se prononcer en cas de décision implicite [58].

Les formalités spécifiques relatives aux licenciements des salariés protégés devront s'appliquer dans les mêmes conditions que lors de la négociation d'un accord collectif majoritaire intégrant le PSE.

Étape 7 (éventuellement) : maîtriser les voies et délais de recours

Les recours s'exercent dans les mêmes conditions que lorsqu'un accord collectif majoritaire est mis en place.

Consultation éventuelle du CHSCT

Les textes ne prévoient pas d'obligation de consultation du CHSCT dans la procédure de mise en œuvre d'un PSE. Il devra être consulté dans l'hypothèse où le projet de licenciement économique se double ou s'accompagne d'un projet important modifiant les conditions de travail des salariés ou susceptible d'avoir une incidence sur leur santé et leur sécurité, au titre de sa compétence générale [59].

(53) CAA Paris, 12 mars 2015, n° 14PA05025.
(54) C. trav., art. L. 1233-57-4.
(55) C. trav., art. L. 1233-57-3.
(56) C. trav., art. L. 1233-57-4.
(57) CAA Marseille, 3 févr. 2015, n° 14MA04642.
(58) C. trav., art. L. 1233-39.
(59) C. trav., art. L. 4612-8-1.

En ce sens, l'employeur pourra également, le cas échéant, réunir l'instance de coordination des CHSCT [60].

En pratique, le CHSCT est toujours consulté sur le projet de réorganisation à l'origine du PSE, celui-ci ayant nécessairement un impact sur les conditions de travail des salariés. Il est également consulté sur les mesures prévues pour lutter contre les risques psychosociaux inhérents à la mise en œuvre du PSE.

Le rôle du CHSCT ne doit pas être négligé. Le Conseil d'État a récemment décidé d'annuler la décision de validation de l'accord collectif incluant le PSE en se fondant sur une irrégularité dans la consultation des CHSCT concernés [61].

Le CHSCT n'a en revanche pas qualité pour contester la décision de validation ou d'homologation délivrée par la Direccte [62].

Rapports employeur-Direccte

En pratique, c'est la décision de la Direccte qui conditionne véritablement le prononcé des licenciements.

Tout au long de la procédure, l'administration peut présenter toute proposition visant à compléter ou modifier le PSE, l'employeur devant systématiquement y apporter une réponse motivée. Elle peut également prononcer des injonctions, notamment lorsque les organisations syndicales demandent au Direccte d'enjoindre à l'employeur de leur fournir des éléments d'information [63].

En pratique, il est particulièrement conseillé de veiller à impliquer l'administration le plus en amont possible dans la procédure. Selon les régions, les Direccte adopteront des positions plus ou moins souples, de sorte qu'une prise de contact régulière permettra de déterminer leur degré d'exigence et, corrélativement, de prendre toutes les précautions nécessaires pour élaborer un PSE de qualité. En procédant ainsi, l'entreprise se ménagera un maximum de chance d'obtenir la validation ou l'homologation du PSE.

CONTENU DU PSE

Le plan de sauvegarde de l'emploi doit contenir deux types de mesures, qu'il soit intégré au sein d'un accord collectif majoritaire ou d'un document unilatéral [64] :

– un premier ensemble de mesures, prioritaires, visant à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre ;

– un « *plan de reclassement* » visant à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Ces mesures doivent être précises et concrètes. Ainsi, ne répond pas à cette exigence le plan qui se borne à « *fournir des informations qui sont le simple rappel ou la reproduction des aides et dispositifs étatiques, la mention de propositions de reclassement étant seulement évoquée dans le paragraphe consacré à son budget qui avait vocation à encourager les formations et appréhender les "frais connexes" de type frais de déménagement, la mise en place d'une commission paritaire de suivi était évoquée, mais ce document ne comportait aucune description de mesures concrètes de reclassement des salariés dont le licenciement était envisagé* » [65].

Par ailleurs, les mesures du plan doivent être proportionnées aux moyens de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'UES ou du groupe auquel elle appartient [66].

Le plan peut contenir des mesures réservées à certains salariés à condition que la différence de traitement repose sur des raisons objectives et pertinentes. Tel est le cas d'une indemnité complémentaire de licenciement prévue par un PSE qui bénéficie à tous les salariés compte tenu de leur âge et de leur ancienneté, et dont le plafonnement forfaitaire repose sur la volonté de l'employeur de privilégier les salariés percevant de bas salaires afin de ne pas les priver d'une juste réparation de leur préjudice [67].

(60) C. trav., art. L. 4616-1.
(61) CE, 21 oct. 2015, n° 386123.
(62) CE, 21 oct. 2015, n° 386123.
(63) C. trav., art. L. 1233-57-5 ; C. trav., art. D. 1233-12.
(64) C. trav., art. L. 1233-61.
(65) Cass., soc., 29 sept. 2015, n° 14-12.749.
(66) C. trav., art. L. 1233-57-3 ; CA Versailles, 17e ch., 18 mars 2015, n° 12/00818.
(67) Cass. soc., 28 oct. 2015, n° 14-16.115.

Les mesures doivent enfin être pertinentes au regard du double objectif du plan. Ainsi, le PSE doit contenir en priorité des mesures susceptibles d'assurer le reclassement des salariés à l'intérieur de l'entreprise et du groupe puis, à défaut de postes disponibles, des mesures facilitant les départs à l'extérieur (68). À titre d'illustration, les mesures telles que les primes au départ volontaire ne doivent pas être privilégiées par rapport aux mesures destinées au reclassement interne, ni être d'un montant tel qu'elles dissuaderont les salariés d'opter pour un dispositif d'aide au reclassement de qualité.

En théorie, dans le cadre du contrôle restreint de l'administration, lorsque le PSE est intégré dans un accord collectif majoritaire, la circulaire du 19 juillet 2013 invite les Direccte à présumer que le PSE est conforme aux exigences légales, notamment s'agissant du critère de proportionnalité aux moyens de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'UES ou du groupe auquel elle appartient (69). La Direccte ne devrait pas « *s'immiscer* » dans le choix des signataires de l'accord, s'agissant par exemple du nombre d'emplois offerts dans le plan de reclassement (70). En pratique, néanmoins, certaines Direccte refusent, contre toute attente, la validation d'accords collectifs pourtant majoritaires. Il convient donc de rester vigilant et de ne pas tenir pour acquise, sitôt l'accord ratifié, la validation par l'administration.

Mesures visant à éviter ou limiter le nombre de licenciements

Actions en vue du reclassement interne des salariés

En vertu de son obligation générale de reclassement en matière de licenciement pour motif économique (71), l'employeur doit explorer l'ensemble des possibilités de reclassement existantes, qu'elles soient ou non prévues par le plan de reclassement intégré au PSE (72).

Le PSE doit donc intégrer des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emploi ou équivalent à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure (73).

Les actions de reclassement doivent respecter tous les principes édictés par la loi et la jurisprudence, sous peine de nullité du PSE et de contestation des licenciements subséquents.

À ce titre, l'employeur est tenu de rechercher en priorité le reclassement du salarié dans l'établissement qui l'emploie. À défaut d'emploi disponible dans cet établissement, il doit étendre sa recherche aux autres établissements ou succursales de l'entreprise et, le cas échéant, aux entreprises du groupe auquel il appartient, y compris dans les établissements ou sociétés situés à l'étranger (74).

La recherche des postes disponibles doit être sérieuse et les offres proposées doivent impérativement être adaptées aux compétences du salarié et doivent être écrites, précises, personnalisées, fermes et sérieuses (75).

Plan de reclassement

Le PSE doit impérativement, quels que soient les moyens de l'entreprise, contenir un plan de reclassement interne destiné à éviter le plus grand nombre de licenciements.

Il doit intégrer la liste de l'ensemble des possibilités de reclassement, ainsi que des mesures destinées à faciliter le reclassement interne.

Liste des possibilités de reclassement

Le PSE doit, à peine de nullité, indiquer le nombre, la nature et la localisation, le statut et la rémunération des emplois disponibles dans l'entreprise, l'UES ou, le cas échéant, le groupe qui seront proposés

(68) Cass., soc., 9 avr. 2014, n° 13-10.844.
(69) DGEFP, Note technique aux Direccte, 19 juill.2013 précitée.
(70) CAA Versailles, 24 juin 2014, n° 14VE00884 ; TA Limoges, 30 mars 2015, n° 1500013, syndicat chimie énergie Auvergne Limousin (SCEAL-CFDT).
(71) C. trav., art. L. 1233-4 : « *Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national, dans l'entreprise ou les autres sociétés du groupe dont l'entreprise fait partie* ».
(72) CA Douai, ch. prud'h., 31 janv. 2014, n° 12/02372 ; CA Riom., 4e ch. civ.,18 nov. 2014, n° 12/01514.
(73) C. trav., art. L. 1233-62.
(74) Voir « *Guide des bonnes pratiques pour un reclassement interne efficace* », p. 4, 5 et 6.
(75) Voir « *Guide des bonnes pratiques pour un reclassement interne efficace* », p. 9 à 12.

en reclassement aux salariés menacés de licenciement [76].

Un délai relativement long peut s'écouler entre l'engagement de la procédure de licenciement collectif et le moment où l'employeur procède aux propositions de reclassement. Il est donc préconisé de prévoir une procédure d'actualisation des offres de reclassement au sein du PSE afin que l'employeur respecte son obligation [77].

Mesures destinées à faciliter le reclassement

Le législateur demande à l'employeur d'étudier la possibilité de mettre en œuvre des créations d'activité nouvelle au sein de l'entreprise, des mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail…

L'employeur doit par ailleurs prévoir des mesures sérieuses pour permettre le reclassement du salarié : actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, délai de réflexion, période d'adaptation, ainsi que d'autres mesures incitatives à la mobilité (visite découverte des postes de travail proposés au reclassement, tutorat, mesures financières d'aide à la mobilité, maintien de la qualification et du salaire, etc.).

L'administration exerce un contrôle approfondi et minutieux sur ces mesures tendant à inciter les salariés au reclassement [78].

Suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du PSE [79].

En pratique, les entreprises instituent souvent une commission de suivi composée de représentants de l'employeur, des salariés et de l'administration, se réunissant régulièrement pour faire le point sur les effets des mesures prévues au plan.

Mesures de reclassement externe

L'employeur doit prévoir des mesures destinées à faciliter l'embauche des salariés par un autre employeur, lorsque leur reclassement en interne n'a pas été possible [80].

Ainsi, l'employeur a la possibilité de prévoir des dispositifs, tels que des antennes emploi pour « épauler » les candidats dans leur accès à un nouveau poste. Cette mesure présente l'intérêt d'offrir au salarié un accompagnement constructif, car adapté à la situation du marché du travail. Les salariés disposent d'un suivi personnalisé et adapté à leur profil par l'intermédiaire de rencontres régulières avec un référent.

Les actions de reclassement externes recouvrent aussi toutes les incitations financières à la mobilité géographique ou fonctionnelle. L'entreprise peut également prévoir, par exemple, le versement d'une indemnité temporaire dégressive égale à un pourcentage de la rémunération antérieure pendant une durée limitée, pour inciter les salariés à retrouver rapidement un emploi, prévoir pour le salarié embauché dès son licenciement ou dans les semaines qui suivent, le versement d'une somme en capital correspondant à tout ou partie de l'indemnité qu'il aurait perçue pendant son congé de reclassement.

Certaines conventions collectives nationales (CCN) imposent également à l'employeur qui envisage un licenciement collectif d'ordre économique de rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, préalablement au licenciement, en faisant appel à une commission territoriale de l'emploi.

C'est le cas de la CCN de la métallurgie [81], celle de l'industrie du textile [82] ou encore la CCN du caoutchouc. Ainsi, lorsque l'employeur méconnait ces dispositions conventionnelles, il méconnait son obligation de reclassement et prive les licenciements prononcés de cause réelle et sérieuse.

En outre, le législateur impose à certaines entreprises remplissant les conditions d'assujettissement

(76) CA Douai, ch. prud'h., 27 juin 2014, n° 13/02862 ; Cass. soc., 28 oct. 2015, n° 14-17.712.
(77) CA Toulouse, 4e ch., sect. 2, 3 févr. 2014, n° 12/05351.
(78) CAA Nancy, 23 juin 2014, n° 14NC00528.
(79) C. trav., art. L. 1233-63.
(80) C. trav., art. L. 1233-62.
(81) CE, 4e et 5e sous-sect., 4 déc. 2013, n° 362142 ; CAA Douai, 3e ch., 31 déc.2013, n° 12DA01857.
(82) Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-15.940.

la mise en place du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), du congé de reclassement, du congé de mobilité, ainsi que le soutien à la revitalisation des bassins d'emploi.

Contrat de sécurisation professionnelle

Dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, n'appartenant pas à un groupe de 1 000 salariés ou concernées par un redressement ou une liquidation judiciaire, l'employeur doit proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, le bénéfice du « *contrat de sécurisation professionnelle* » (83).

L'objet de contrat est de permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement rapide vers l'emploi, après la rupture de leur contrat de travail (84).

Le CSP prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise et ouvre droit à une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) (85).

Jusqu'à la loi Macron du 6 août 2015, l'employeur était tenu de proposer le bénéfice du CSP à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel. Désormais, l'article L. 1233-65 du Code du travail prévoit que la proposition du CSP devra être faite après la notification par l'autorité administrative de sa décision de validation ou d'homologation.

L'adhésion du salarié au CSP emporte rupture du contrat de travail du salarié concerné.

Congé de reclassement

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, ou appartenant à un groupe d'au moins 1 000 salariés, l'employeur doit proposer un congé de reclassement à tous les salariés visés par un licenciement pour motif économique, quelle que soit leur ancienneté et le nombre de licenciements envisagés (86).

L'objet de cette mesure est de permettre au salarié de bénéficier pendant son préavis d'actions de formation et d'accompagnement mises en œuvre par une cellule d'accompagnement (87).

Congé de mobilité

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les salariés licenciés pour motif économique peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement, de formation et de périodes de travail dans le cadre d'un congé de mobilité (88). L'objet du congé de mobilité est de favoriser le retour du salarié à un emploi stable.

Sa mise en place dans l'entreprise suppose donc la conclusion préalable d'un accord GPEC qui en définit les bénéficiaires et les actions d'accompagnement proposées.

Revitalisation des bassins d'emploi

Lorsqu'une entreprise met en place une procédure de grand licenciement économique, le préfet peut décider de l'assujettir à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi.

Cette obligation a vocation à intervenir lorsque le préfet estime que le licenciement collectif affecte, par son importance, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans le(s)quel(s) elle est implantée.

L'employeur devra contribuer à des actions tendant à la création d'activités nouvelles et au développement d'emplois, ainsi qu'à l'atténuation des effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises de ce ou ces bassins d'emploi, et versera une contribution destinée au financement de ces mesures (89).

Les entreprises concernées sont celles soumises à l'obligation de mettre en œuvre le congé de reclassement (90). Toutefois, les entreprises de plus de 50 salariés non soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement peuvent être soumises à un dispositif allégé (91). ◆

(83) C. trav., art. L. 1233-66.
(84) Convention du 19 juillet 2001, relative au CSP, article 1.
(85) C. trav., art. L. 1233-65.
(86) C. trav., art. L. 1233-71.
(87) C. trav., art. L. 1233-71.
(88) C. trav., art. L. 1233-77.
(89) C. trav., art. L. 1233-84 à L. 1233-90 ; C. trav., art. D. 1233-45 à D. 1233-48.
(90) C. trav., art. L. 1233-84.
(91) C. trav., art. L. 1233-87.