

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Refonte totale de la procédure des licenciements collectifs

La loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 réforme en profondeur la procédure de licenciement collectif applicable aux entreprises tenues d'établir un plan de sauvegarde d'emploi (entreprises d'au moins 50 salariés qui projettent au moins dix licenciements sur une période de 30 jours).

Tout en respectant la procédure d'information et de consultation du CE encadrée dans de nouveaux délais, l'entreprise a désormais deux options :

- soit conclure un accord majoritaire qui doit être validé par l'administration ;
- soit élaborer un document unilatéral qui doit être homologué par celle-ci.

La loi prévoit des dispositions particulières en cas de redressement ou liquidation judiciaires ainsi qu'une obligation « reprise de site ».

L'ensemble de ces dispositions est applicable aux **procédures** de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013. Une procédure est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE.

1 Deux modalités pour établir le PSE (art. 18)

En application de la loi nouvelle, les entreprises d'au moins **50 salariés** qui engagent une procédure de licenciement collectif à compter du 1^{er} juillet 2013 ont deux options :

- a. la conclusion d'un **accord collectif majoritaire**, validé par l'administration,
- b. ou, à défaut, l'élaboration d'un **document unilatéral** homologué par celle-ci

À NOTER Les partenaires sociaux peuvent toujours conclure des accords de méthode, mais le régime de ces derniers est adapté par la loi.

A. PAR ACCORD COLLECTIF...

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord collectif peut déterminer le **contenu du PSE** ainsi que les **modalités de consultation du CE** et de **mise en œuvre des licenciements** (C. trav., art. L. 1233-24-1).

Cette négociation est-elle obligatoire ?

En indiquant qu'un accord collectif « peut » déterminer le contenu du PSE, la loi ne semble **pas imposer** à l'employeur d'engager des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord. Selon le rapport au Sénat n° 501, « il n'existe d'ailleurs **aucune obligation** de signer un **procès-verbal de désaccord** avant de recourir au document unilatéral de l'employeur ».

Sauf interprétation contraire du ministère du Travail et des tribunaux, l'employeur peut donc décider d'emblée de ne pas négocier le PSE, mais plutôt de l'élaborer unilatéralement. On notera toutefois

qu'en instituant un contrôle de l'administration plus restreint sur l'accord PSE que sur le document unilatéral (v. page 6), le législateur a voulu clairement **inciter** les entreprises à négocier le plan.

Quand ouvrir la négociation ?

La loi n'indique pas expressément à quel moment l'employeur doit engager la négociation. Cependant, l'article L. 1233-46 modifié précise que le fait d'ouvrir cette négociation **avant la date de la 1^{re} réunion du CE** ne peut pas constituer une entrave au fonctionnement de celui-ci. On peut en déduire que l'employeur peut engager la négociation avant cette 1^{re} réunion du CE.

Dans tous cas, il doit **informer l'administration** de l'ouverture de celle-ci sans délai, et au plus tard le lendemain de la première réunion du CE (*C. trav., art. L. 1233-46-1 modifié*).

À NOTER Selon les débats parlementaires, la négociation doit être terminée avant la dernière réunion du CE.

Avec qui négocier ?

L'accord sur le plan de sauvegarde de l'emploi est négocié avec les **délégués syndicaux** des organisations syndicales **représentatives**.

À NOTER Contrairement aux règles applicables aux accords de maintien de l'emploi, la loi ne prévoit pas la possibilité, en l'absence de DS, de négocier et de conclure des accords PSE avec des représentants élus du personnel ou, à défaut, avec des salariés mandatés.

Intervention d'un expert-comptable

Un **expert-comptable** peut être **mandaté** par le **CE** pour apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour **préparer et mener la négociation**. Cet expert doit être le **même** que celui désigné par le CE dans le cadre de la procédure de licenciement (*C. trav., art. L. 2325-35, II modifié*).

Son **rapport** est remis au CE et aux organisations syndicales (*C. trav., art. L. 1233-34 modifié*).

À NOTER Cet expert fait partie des experts rémunérés par l'employeur. Il a le même statut et est soumis aux mêmes obligations que les experts du CE (obligation de secret et de discrétion). Toutefois, il s'en distingue dans la mesure où, bien que désigné par le CE, sa mission est destinée aux organisations syndicales.

Quel est le contenu de l'accord ?

Un volet obligatoire et un volet facultatif

L'accord porte **obligatoirement** sur le **contenu du PSE**. Par ailleurs, il peut à titre **facultatif** prévoir les modalités d'information et de **consultation** du CE et de **mise en œuvre** des **licenciements**, et plus précisément (*C. trav., art. L. 1233-24-1 et L. 1233-24-2 nouveaux*) :

- le **nombre** de suppressions d'emplois et les **catégories** professionnelles concernées ;
- la pondération et le périmètre d'application des **critères d'ordre** des licenciements ;
- le **calendrier** des licenciements ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de **formation, d'adaptation et de reclassement**.

À NOTER Si l'accord collectif ne comporte pas toutes ces mentions facultatives, l'employeur doit les prévoir dans un document unilatéral.

Dispositions interdites

L'accord collectif **ne peut déroger** (C. trav., art. L. 1233-24-3 nouveau) :

- à l'obligation d'effort de **formation, d'adaptation et de reclassement** (même hors du territoire national) incombant à l'employeur ;
- aux règles générales d'**information et de consultation** du CE prévues aux articles L. 2323-2 (obligation de consulter le CE avant de prendre une décision), L. 2323-4 (le CE doit disposer d'informations précises et L. 2323-5 du Code du travail (accès du CE à l'information utile détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte) ;
- à l'obligation pour l'employeur de proposer aux salariés un contrat de **sécurisation professionnelle** ou un **congé de reclassement** ;
- à la **communication** aux **représentants du personnel** des renseignements utiles sur le projet de licenciement, prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 du Code du travail, notamment la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- aux règles de **consultation** applicables lors d'un **redressement** ou d'une liquidation judiciaires.

Quelles sont les conditions de validité de l'accord PSE

Pour être valable, l'accord relatif au PSE doit être (C. trav., art. L. 1233-24-1 nouveau) :

- **majoritaire**, c'est-à-dire être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli **au moins 50 % des suffrages** exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;
- **validé par l'administration**(v. page 6).

B. OU PAR DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

La loi (C. trav., art. L. 1233-24-4 nouveau) prévoit qu'à **défaut d'accord PSE**, l'employeur doit fixer dans un **document unilatéral** le contenu du **PSE**, les modalités d'information et de **consultation du CE** et de mise en œuvre des **licenciements** dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur

Ce document doit être élaboré **après la dernière réunion du CE**. Son **contenu est identique** à celui pouvant être négocié dans le cadre d'un accord PSE (contenu du plan, modalités de la consultation du CE, nombre de suppressions d'emplois, calendrier, pondération et périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, etc.), avec toutefois pour l'employeur une marge de manœuvre plus restreinte : il ne peut en effet déroger aux **dispositions légales et conventionnelles** en vigueur.

Le document unilatéral pour être valable doit ensuite être **homologué** par l'administration (v. page 6).

À NOTER L'établissement du plan par décision unilatérale de l'employeur est subsidiaire par rapport à la négociation (« à défaut d'accord »). Pour autant, la loi ne semble pas imposer d'engager au préalable une négociation sur le PSE (v. page 1). L'employeur peut donc recourir à la procédure unilatérale soit en cas

d'échec des négociations, soit parce qu'il ne souhaite pas négocier le plan avec les syndicats. Reste que la conclusion d'un accord PSE demeure possible à tout moment de la procédure, sur tout ou partie du projet de licenciement et du plan de sauvegarde.

2 Consultation du CE (art. 18)

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'**au moins dix salariés** dans une même période de **30 jours** réunit et **consulte le CE** dans des conditions qu'aménage la loi de sécurisation de l'emploi. Lorsqu'il n'existe **pas de CE** et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement continue d'être soumis aux **DP**(*C. trav., art. L. 1233-30, dern. al.*).

UNE PROCÉDURE ENCADRÉE DANS LE TEMPS...

Que le projet s'inscrive dans le cadre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, l'employeur doit continuer à **consulter le CE** (le cas échéant, le CCE) sur l'**opération projetée et ses modalités d'application**, et sur le projet de licenciement collectif. Mais cette consultation est désormais encadrée dans le temps.

Les réunions du CE

Alors qu'auparavant, la loi prévoyait seulement deux réunions obligatoires du CE (ou trois en cas de recours à un expert), le législateur a ouvert la voie à un plus grand nombre de réunions « pour affiner le contenu du PSE et des mesures annexes » (*Rapport Sénat n° 501*).

Le CE tient en effet **au moins deux réunions** espacées d'au moins **15 jours** sur le projet de licenciement (*C. trav., art. L. 1233-30 modifié*).

La consultation porte :

- l'opération projetée et ses modalités d'application conformément à l'article L. 2323-15 du Code du travail (consultation sur le projet de restructuration et de compression des effectifs) ;
- le projet de licenciement collectif : nombre de suppressions d'emplois, **catégories** professionnelles concernées, critères d'**ordre et calendrier** prévisionnel des licenciements, ainsi que mesures d'**accompagnement** prévues dans le PSE.

Toutefois, si l'employeur a conclu un **accord PSE**, les éléments qui ont fait l'objet de cet accord ne sont pas soumis à la consultation du CE (*C. trav., art. L. 1233-30 modifié*).

Avant et pendant la phase de consultation

Comme auparavant, l'employeur doit adresser aux représentants du personnel, **avant la convocation** à la première réunion du CE, tous **renseignements utiles** sur le projet de licenciement collectif : le nombre de licenciements envisagés, le ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement, etc. (*C. trav., art. L. 1233-31*).

L'employeur met à l'**étude les suggestions** relatives aux mesures sociales envisagées et – une nouveauté par rapport au texte antérieur – les **propositions alternatives** au projet de restructuration formulées par le CE. Il doit le faire dans le **délai** imparti à celui-ci pour rendre ses avis (et non plus ceux prévus pour l'envoi des lettres de licenciement). Dans tous les cas, il doit faire à ces propositions une **réponse motivée**(*C. trav., art. L. 1233-33 modifié*).

Enfin, avant l'expiration du délai imparti au CE pour rendre ses avis, l'employeur peut, après avis favorable du CE, proposer des mesures de **reclassement interne**(*C. trav., art. L. 1233-45-1 nouveau*).

Les avis du CE

Le CE doit rendre ses **deux avis** dans un délai qui ne peut être supérieur, **à compter de la date de la 1^{re} réunion** (au cours de laquelle il est consulté sur les projets de restructuration et de licenciement collectif), à :

- **deux mois** (contre 14 jours) lorsque le projet vise dix à 99 salariés ;
- **trois mois** (contre 21 jours) de 100 à 249 ;
- **quatre mois** (contre 28 jours) au-delà.

Une **convention ou un accord collectif** de travail peut prévoir des **délais « différents »** c'est-à-dire plus longs (ce qui était déjà possible avant l'entrée en vigueur de la loi) ou, ce qui est nouveau, plus courts.

En l'**absence d'avis** dans ces délais, le CE est réputé avoir été consulté.

À *NOTER* Le premier avis doit porter sur l'opération de restructuration conformément à l'article L. 2323-15 du Code du travail, le deuxième sur l'opération de licenciement.

... **MÊME EN CAS DE RECOURS À UN EXPERT-COMPTABLE**

Recours à un expert par le CE

Le CE peut comme auparavant décider, lors de sa **première réunion**, de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'employeur.

L'expert-comptable peut toujours se faire assister par un expert technique (*C. trav., art. L. 1233-34 modifié*).

Compte tenu des nouveaux délais de consultation assignés au CE, la loi **encadre** dans le temps la **mission de l'expert**, en particulier ses relations avec l'employeur. L'expert a ainsi **dix jours** à compter de sa désignation pour adresser à l'**employeur** une **demande d'informations**. Ce dernier a **huit jours** pour lui **répondre**. Si l'expert le souhaite, il peut formuler une **seconde demande** d'informations, sous les mêmes délais (dix jours pour l'expert et huit jours pour l'employeur).

L'expert doit présenter son **rapport au plus tard 15 jours avant** l'expiration du **délai imparti au CE** pour rendre ses deux avis (*C. trav., art. L. 1233-35 modifié*).

À *NOTER* Le CE a désormais aussi la possibilité, en cas de négociation du PSE, de mandater un expert-comptable afin d'apporter toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation. Le rapport de l'expert est remis au CE et, le cas échéant, aux organisations syndicales.

... **ou par le CHSCT**

Le CHSCT (ou l'instance de coordination) peut, dans le cadre d'une **consultation sur un projet de restructuration et de compression** des effectifs, désigner un **expert** (les frais d'expertise étant à la charge de l'employeur) lors de sa première réunion.

Rappelons que la consultation du CHSCT si elle est nécessaire doit précéder celle du CE (*Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-19.678*)

L'expert doit présenter son **rapport au plus tard 15 jours avant** l'expiration du **délai imparti au CE pour donner ses avis** sur le projet. L'**avis du CHSCT** et le cas échéant, de l'instance de coordination, est rendu avant la fin du **même délai**. À l'expiration de ces délais, ils sont réputés avoir été consultés (*C. trav., art. L. 4614-12-1 nouveau*).

Toute **contestation relative à l'expertise avant** transmission de la **demande de validation ou d'homologation** est adressée à l'autorité administrative (en l'occurrence, le **Direccte** selon un projet de décret), qui se prononce dans un **délai de cinq jours**. Cette décision peut être contestée dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1 (procédure de licenciement collectif) ; le **juge administratif** est ainsi compétent. Notons que pour les autres cas de recours à un expert du CHSCT, c'est le juge judiciaire qui est compétent en cas de litige.

À *NOTER* Selon un projet de décret, en cas de mise en place de l'instance de coordination des CHSCT dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'employeur devrait envoyer l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents, au moins trois jours avant la réunion. L'instance de coordination disposerait d'un délai de sept jours pour rendre son avis à compter de la remise du rapport de l'expert. Le projet de décret prévoit que l'absence de remise du rapport de l'expert n'aurait pas pour effet de reporter ce délai.

3 Le rôle de l'administration (art. 18)

Le législateur a souhaité renforcer le rôle de l'administration s'agissant des licenciements d'au moins 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'autorité administrative a en effet un pouvoir de validation de l'accord ou d'homologation du document unilatéral fixant le PSE, après mise en œuvre d'une procédure d'information et d'échanges renforcés avec les entreprises. La création d'une procédure d'injonction tout au long de la procédure est destinée à préparer l'avis final.

À *NOTER* L'article L. 1233-52 du Code du travail prévoyant l'envoi par l'administration à l'entreprise d'un constat de carence en cas d'absence de PSE est abrogé.

QUI EST L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE ?

L'autorité administrative compétente pour prendre la décision d'homologation ou de validation est celle du **lieu où l'entreprise ou l'établissement** concerné par le projet de licenciement collectif est établi.

Si le projet de licenciement collectif porte sur des **établissements** relevant de la compétence d'**autorités différentes**, le **ministre** chargé de l'Emploi désigne l'autorité compétente (*C. trav., art. L. 1233-57-8 nouveau*).

À *NOTER* Selon un projet de décret, l'autorité administrative compétente serait le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Lorsque le PSE relève de différents Direccte, qui saisirait le ministre de l'Emploi ? Le Direccte auprès duquel le premier projet de licenciement a été notifié, indique le projet de décret. Le ministre communiquerait ensuite sa décision de désignation, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, dans les huit jours à compter de la réception de cette déconcentration. À défaut de décision expresse, le Direccte compétent serait celui du siège de l'entreprise. Il reviendrait ensuite à l'entreprise d'informer sans délai par tout moyen le CE (à défaut, les DP) et les organisations syndicales représentatives des établissements concernés par le projet de licenciement collectif.

QUELLES INFORMATIONS LUI DONNER ET SOUS QUELS DÉLAIS ?

Sans changement par rapport au texte antérieur, l'employeur continue de :

– **notifier à l'autorité administrative tout projet** de licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours au **plus tôt le lendemain** de la date prévue pour la **1^{re} réunion du CE**. Cette notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion (*C. trav., art. L. 1233-46*) ;

– de lui communiquer **simultanément** l'ensemble des **informations communiquées aux représentants** du personnel lors de leur convocation aux réunions et lui adresser les procès-verbaux des réunions comportant les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel (*C. trav., art. L. 1233-48*).

Mais désormais, l'employeur doit également :

– indiquer à l'administration, **au plus tard à la date de la notification du projet** de licenciement, son intention de l'employeur d'ouvrir la **négociation**(*C. trav., art. L. 1233-46 modifié*) et l'informer sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un accord collectif sur le PSE (*C. trav., art. L. 1233-24-1 modifié*) ;

– l'informer de l'éventuel recours du CE à un **expert-comptable**. Avant la loi de sécurisation de l'emploi, l'employeur devait le mentionner dans la notification du projet de licenciement, ce qui n'est plus le cas, une simple information suffit. Comme avant, il doit lui transmettre les modifications éventuelles du projet de licenciement mais aussi, ce qui est nouveau, le rapport de l'expert (*C. trav., art. L. 1233-50 modifié*).

En revanche, l'employeur n'a plus à transmettre à l'administration la **liste des salariés** dont il envisage de rompre le contrat de travail, l'article L. 1233-47 du Code de travail étant abrogé.

À NOTER Selon un projet de décret, à compter d'une date fixée par arrêté (et au plus tard au 1^{er} juillet 2014), l'entreprise devrait notifier son projet de licenciement au Direccte par voie dématérialisée (et non plus lettre recommandée). En attendant la publication de cet arrêté, cet envoi serait réalisé par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Le contenu de la notification demeure inchangé (nom et prénom de l'employeur, nature de l'activité et effectif de l'entreprise, nombre des licenciements envisagés, cas de recours à un expert-comptable par le CE, et le cas échéant les modifications éventuelles aux informations déjà transmises). Seul ajout : la copie de l'accord collectif.

QUE PEUT FAIRE L'ADMINISTRATION EN COURS DE PROCÉDURE ?

Des observations ou propositions

Aux termes de la loi du 14 juin 2013, l'administration peut, à tout moment **en cours de procédure**, faire **toute observation ou proposition** à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales du PSE. Elle envoie simultanément **copie** de ses observations au **CE** ou, à défaut, aux DP et, lorsque la négociation de l'accord collectif pour fixer le PSE est engagée, aux **organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 1233-57-6, al. 1 nouveau*). L'employeur **répond à ces observations** et adresse **copie** de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales (*C. trav., art. L. 1233-57-6, al. 2 nouveau*).

La loi a maintenu les textes prévoyant que l'autorité administrative conserve la possibilité de présenter toute **proposition** pour compléter ou modifier le PSE, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. Elle les communique avant la dernière réunion du CE à l'employeur et au CE (à défaut, les DP). Mais désormais, l'employeur doit adresser à l'administration une **réponse motivée**(*C. trav., art. L. 1233-57 modifié*). En l'absence de représentants de personnel, les propositions et la réponse motivée de l'employeur continuent d'être portées à la **connaissance des salariés** par voie d'affichage sur les lieux de travail.

À NOTER Selon le projet de décret, le Direccte adresse ses observations ou propositions concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales à l'employeur par tout moyen permettant de conférer une date certaine (C. trav., art. L. 1233-57-6). Il en est de même pour les propositions formulées avant la dernière réunion du CE pour compléter ou modifier le PSE (C. trav., art. L. 1233-57).

Un pouvoir d'injonction

L'administration peut désormais être saisie, avant que ne lui soit transmise la demande de validation ou d'homologation, d'une demande d'**enjoindre** à l'employeur de fournir les éléments d'**information** relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une **règle de procédure** prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif.

L'administration doit se prononcer sur cette demande dans un délai de **cinq jours**(C. trav., art. L. 1233-57-5 nouveau).

À NOTER La loi est muette sur les auteurs de cette demande. Comme le précise un projet de décret, cette demande pourrait être faite par le CE, ou, à défaut, par les DP, ou, en cas de négociation d'un accord collectif fixant le PSE, par les DS. Obligatoirement motivée, la demande devrait indiquer les éléments demandés et leur pertinence. Elle serait envoyée par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Le Direccte devrait y répondre dans un délai de cinq jours à compter, précise le projet de décret, de la date de réception de la demande. Il adresserait une copie de sa réponse à l'employeur, au CE et, en cas d'accord collectif fixant le PSE, aux organisations syndicales représentatives.

EN QUOI CONSISTE LE CONTRÔLE DU DIRECCTE ?

L'employeur doit transmettre à la Direccte, selon les cas, l'accord collectif majoritaire ou le document unilatéral, en vue d'une validation ou d'une homologation (C. trav., art. L. 1233-57-1 nouveau).

À NOTER L'envoi de la demande de validation ou d'homologation s'effectuerait à compter d'une date fixée par arrêté (et au plus tard au 1^{er} juillet 2014) par voie dématérialisée. En attendant la publication de cet arrêté, cet envoi serait réalisé par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

Dans le cadre de la validation de l'accord PSE

Dans le cadre de la validation de l'accord PSE, l'autorité administrative effectue un **contrôle restreint**, en se bornant à vérifier (C. trav., art. L. 1233-57-2 nouveau) :

- le **caractère majoritaire** de l'accord, le respect des règles de signature et la représentativité des signataires étant vérifié (C. trav., art. L. 1233-24-1) ;
- la **conformité** de son contenu aux **dispositions législatives**(C. trav., art. L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3) ;
- la **régularité de la procédure d'information et de consultation** du CE (le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination) ;
- la présence dans le **PSE** des mesures pour **éviter les licenciements** ou en limiter le nombre et le **plan de reclassement** visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité (C. trav., art. L. 1233-61) ainsi que les modalités de **suiti de la mise en œuvre** effective de mesures contenues dans le plan de reclassement (C. trav., art. L. 1233-63).

Dans le cadre de l'homologation de la décision unilatérale

En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points devant y figurer, l'autorité administrative contrôle le document unilatéral en vérifiant (*C. trav., art. L. 1233-57-3 nouveau*) :

- la **conformité** de son contenu aux **dispositions législatives** et aux stipulations **conventionnelles** relatives aux éléments devant y figurer (modalités d'information et de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements) ;
- la régularité de la **procédure d'information et de consultation** du CE et, le cas échéant, du CHSCT et de l'instance de coordination ;
- le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 (qui détaillent le contenu du plan).

Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au **contrat de sécurisation professionnelle** ou la mise en place du **congé de reclassement**.

Le contrôle de l'administration s'effectue au regard :

- des **moyens dont disposent l'entreprise**, l'unité économique et sociale (UES) et le groupe ;
- des **mesures d'accompagnement** prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- les **efforts de formation et d'adaptation** tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L. 6321-1 du Code du travail (*v. encadré ci-dessous*).

Elle prend en compte le **rapport** le plus récent établi par le CE concernant l'utilisation du **crédit d'impôt compétitivité emploi** (c'est-à-dire dans le cas où il a été constaté que tout ou partie du crédit d'impôt compétitivité emploi n'a pas été utilisé conformément aux dispositions du Code général des impôts et où il n'a pas obtenu de réponse suffisante de l'employeur).

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE SA DÉCISION ET SES CONSÉQUENCES ?

Notification de la décision

L'autorité administrative notifie à l'**employeur**, au **CE** et, si son contrôle porte sur un accord PSE, aux organisations syndicales représentatives signataires, la décision (*C. trav., art. L. 1233-57-4 nouveau*) :

- de **validation** de l'accord PSE (dans un délai de **15 jours** à compter de la réception de celui-ci) ;
- **d'homologation** du document unilatéral (dans un délai de **21 jours** à compter de la réception du document complet).

Dans tous les cas, cette décision est **motivée**.

Le **silence** gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus vaut décision d'**acceptation** de validation ou d'homologation. Dans ce cas, il revient à l'**employeur d'informer le CE** et, si elle porte sur un accord collectif, les organisations **syndicales** représentatives signataires en leur transmettant une **copie de la demande de validation ou d'homologation**, accompagnée de son **accusé de réception** par l'administration (*C. trav., art. L. 1233-57-4 nouveau*).

À **NOTER** Le délai accordé par l'administration pour notifier sa décision courrait, selon le projet de décret, à compter de la réception du dossier complet, c'est-à-dire lorsqu'il comprendrait le contenu du PSE, les

modalités d'information et de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements (nombre de suppressions d'emplois, pondération et périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, etc.). L'envoi de sa décision s'effectuerait, par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, à l'employeur, au CE (à défaut, les DP) et aux organisations syndicales représentatives signataires (en cas d'accord collectif) au plus tard le dernier jour du délai imparti (15 ou 21 jours).

Conséquence du refus

En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une **nouvelle demande** après y avoir apporté les **modifications** nécessaires et **consulté le CE** (C. trav., art. L. 1233-57-7 nouveau).

À **NOTER** Cette disposition semble permettre à l'employeur de modifier l'accord collectif après avoir consulté le CE. Cependant, en cas de décision défavorable, l'employeur d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire doit, après consultation du CE, transmettre à l'administration le document modifié et l'avis du CE ou son avenant à l'accord collectif (C. trav., art. L. 1233-58 modifié). On peut donc penser que l'administration exigera, en présence d'un accord collectif, un avenant.

LE SUIVI DU PSE

Comme auparavant, l'administration est associée au **suiti** des mesures contenues dans le **plan de reclassement** intégré au PSE. Ce suivi fait l'objet d'une **consultation régulière et détaillée** du CE ou, à défaut, des DP. Comme le prévoit désormais la loi, ces **avis sont transmis à l'autorité administrative**.

De plus, l'autorité administrative reçoit un **bilan**, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi (C. trav., art. L. 1233-63 modifié).

À **NOTER** Le plan de sauvegarde de l'emploi doit continuer de déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement.

4 Nouvelles règles à l'égard des salariés (art. 18)

INFORMATION DES SALARIÉS SUR LA DÉCISION DE L'ADMINISTRATION

La **décision de validation ou d'homologation** ou, à défaut, la demande à l'administration accompagnée de son accusé de réception et les **voies et délais de recours** sont portés à la connaissance des salariés par voie d'**affichage** sur leurs lieux de travail (C. trav., art. L. 1233-57-4 nouveau).

NOTIFICATION DES LICENCIEMENTS

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le licenciement concerne au moins 10 salariés, l'employeur ne peut notifier les **licenciements qu'après la notification** par l'administration de sa **décision** (validation ou homologation du PSE) ou à l'**expiration des délais** impartis à celle-ci pour se prononcer. Il ne peut procéder, à peine de **nullité**, à la rupture des contrats de travail avant la notification de la décision de l'administration ou de l'expiration des délais impartis pour se prononcer (C. trav., art. L. 1233-39 modifié).

La notification doit être faite comme auparavant par **lettre recommandée avec avis de réception**. Le **contenu** de la lettre reste inchangé : elle doit comporter l'énoncé des motifs économiques et la priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre. (C. trav., art. L. 1233-42).

À **NOTER** La loi supprime les différents délais de notification variables selon le nombre de licenciements et selon que le CE a ou non recours à un expert-comptable.

MESURES DE RECLASSEMENT INTERNE

L'employeur peut, après avis favorable du CE, proposer des mesures de **reclassement interne avant l'expiration du délai imparti au CE** pour rendre ses avis, (*C. trav., art. L. 1233-45-1 nouveau*).

5 Contentieux et sanctions

QUEL EST LE JUGE COMPÉTENT ?

Le juge administratif

Conséquence logique des nouveaux pouvoirs de l'administration, la loi crée un **bloc de compétence** au profit de la juridiction administrative pour **toute contestation** portant sur la **procédure de licenciements** de dix salariés et plus dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et sur les PSE.

Le tribunal administratif a compétence sur la **décision** de l'administration sur la demande de **validation ou d'homologation**, et, sans que ces points puissent faire l'objet d'un litige distinct, sur (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 1 nouveau*) :

- l'**accord collectif ou le document unilatéral** élaboré par l'employeur ;
- le **contenu du plan** de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- les **décisions** prises par l'administration au titre de son **pouvoir d'injonction** inscrit à l'article L. 1233-57-5 du Code du travail ;
- la **régularité de la procédure** de licenciement collectif.

Ces litiges relèvent de la compétence, en **premier ressort**, du **tribunal administratif**, à l'**exclusion** de tout autre **recours administratif** ou contentieux (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 2 nouveau*).

À **NOTER** Aucune action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation des IRP (dans un délai de 15 jours suivant chacun des réunions du CE) ne peut désormais être introduite, l'alinéa 1 de l'article L. 1235-7 du Code du travail ayant été abrogé.

Quid du juge judiciaire ?

Le **tribunal de grande instance** est dessaisi des contentieux relatifs au contenu du PSE et aux procédures de licenciement d'au moins 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Mais il reste compétent pour les licenciements de moins de 10 salariés ou ceux d'au moins 10 salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le **conseil des prud'hommes** reste compétent en cas de contestation sur le motif économique du licenciement, et pour les actions individuelles des salariés.

QUELS SONT LES DÉLAIS ?

Les recours devant le **tribunal administratif** peuvent être formés (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 3 nouveau*) :

- par l'**employeur**, dans un **délai de deux mois** à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation ;

– par les **organisations syndicales et les salariés**, dans un **délai de deux mois** à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

Toute contestation portant sur la **régularité ou la validité** du licenciement continue de se **prescrire** par **12 mois** à compter de la dernière réunion du CE ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement.

Le **tribunal administratif** statue dans un **délai de trois mois**. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la **cour administrative d'appel**. Cette dernière a **trois mois pour statuer**. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le **Conseil d'État**.

Le livre V du code de justice administrative relatif au **référé administratif** est applicable (*C. trav., art. L. 1235-7-1, al. 4 et 5 nouveau*).

À **NOTER** La loi créant un bloc de compétence autour des décisions administratives en fin de procédure, il ne peut plus avoir de recours en cours de procédure.

SANCTIONS

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement intervenu en l'**absence** de toute décision relative à la **validation** ou à l'**homologation** ou alors qu'une décision négative a été rendue est **nul**.

En cas d'**annulation** d'une décision de **validation ou d'homologation** en raison d'une **absence** ou d'une insuffisance de **PSE**, la **procédure** de licenciement est **nulle** (*C. trav., art. L. 1235-10, al. 1 et 2 modifié*).

Dans ce cas, le juge peut ordonner la **réintégration** du salarié à la demande de ce dernier. Lorsque le salarié ne le demande pas ou lorsque la réintégration est impossible (fermeture de l'établissement/du site ou absence d'emploi disponible), le juge octroie au salarié une **indemnité** à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des **12 derniers mois** (*C. trav., art. L. 1235-11*).

L'**annulation** de la décision de **validation ou d'homologation** pour un **motif autre** que l'absence ou l'insuffisance de PSE donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la **réintégration** du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. À défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux **salaires des six derniers mois** et qui est due sans préjudice de l'indemnité légale de licenciement (*C. trav., art. L. 1235-16 modifié*).

6 Procédures collectives (art. 18)

Les entreprises soumises à une procédure de **sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire** envisageant d'effectuer des licenciements économiques doivent suivre également la nouvelle procédure décrite ci-dessus avec quelques adaptations. Autre aménagement apporté par la loi : le régime de l'**assurance des créances** des salariés à la nouvelle procédure.

PROCÉDURE DE SAUVEGARDE

En cas de plan arrêté dans le cadre d'une procédure de sauvegarde, les règles de droit commun s'appliquent. Toutefois, deux aménagements sont prévus (*C. trav., art. L. 1233-58, III*) :

– l'**administration** dispose **pour notifier sa décision** de validation ou d'homologation, de **huit jours** à compter de la dernière réunion du CE ;

– en cas de **refus de validation ou d'homologation**, l'employeur **consulte le CE dans un délai de trois jours**. Selon les cas, le **document modifié** et l'avis du CE, ou un **avenant à l'accord collectif**, sont transmis à l'**autorité administrative**, qui se prononce dans un délai de **trois jours**.

REDRESSEMENT OU LIQUIDATION JUDICIAIRE

Accord collectif ou document unilatéral

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon le cas, qui envisage des licenciements économiques, doit négocier un **accord collectif majoritaire** ou **élaborer un document unilatéral** dans les conditions de droit commun (*C. trav., art. L. 1233-58, I, al. 1 modifié*).

Consultation du CE

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, selon les cas, **réunit et de consulte le CE** ou, à défaut les DP, dans les conditions de droit commun notamment prévues à l'article L. 2323-15 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1233-58, al. 2 modifié*).

En vertu de cet article, le CE est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative. Toutefois, ne sont pas applicables les règles édictées au I de l'article L. 1233-30 du Code du travail selon lesquelles le CE doit tenir deux réunions espacées de 15 jours et doit rendre ses deux avis dans un délai maximal.

Décision de l'administration

Les délais de validation ou d'homologation sont ramenés à **huit jours**, à compter de la dernière réunion du CE, **en cas de redressement judiciaire** et à **quatre en cas de liquidation**(*C. trav., art. L. 1233-58, II, modifié*).

En cas de **décision défavorable**, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur **consulte le CE** dans un délai de trois jours. Selon le cas, le document modifié et l'avis du CE ou son avenant à l'accord collectif sont transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans un délai de **trois jours**.

Rupture du contrat de travail

L'employeur, l'administrateur ou le liquidateur ne peut procéder, sous peine d'irrégularité, à la **rupture** des contrats de travail avant la **notification de la décision** favorable de validation ou d'homologation, ou l'expiration des délais impartis à l'administration pour notifier sa décision.

En cas de **licenciements** intervenus **en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation** ou en cas d'annulation d'une décision ayant procédé à la validation ou l'homologation, le juge octroie au salarié une **indemnité** qui ne peut être inférieure aux salaires de **six derniers mois**(*C. trav., art. L. 1233-58, II, al. 5 nouveau*).

L'article L 1235-16 prévoyant la sanction applicable aux entreprises en bonne santé en cas d'annulation d'une décision de l'administration pour une raison autre que l'absence ou l'insuffisance du PSE ne s'applique pas.

Période d'observation lors d'un redressement

Lorsque des **licenciements** pour motif économique présentent un caractère **urgent, inévitable et indispensable** pendant la période d'observation, l'administrateur peut être **autorisé par le juge-commissaire** à procéder à ces licenciements (*C. com., art. L. 631-17, al. 1*).

Préalablement à la saisine du juge-commissaire, l'administrateur met en œuvre le **plan de licenciement**. Il joint, à l'appui de la demande qu'il adresse au juge-commissaire, l'avis recueilli et les justifications de ses diligences en vue de faciliter l'indemnisation et le reclassement des salariés, ainsi que, ajoute la loi, la décision de validation ou d'homologation de l'autorité administrative (*C. com., art. L. 631-17, al. 2 modifié*).

Plans de redressement ou de cession

Le plan de redressement comprenant des licenciements est arrêté par le **tribunal** après que la procédure prévue à l'article L. 1233-58 du Code du travail (licenciement économique dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire) a été mise en œuvre sous réserve des dispositions suivantes (*C. com., art. L. 631-19, II, modifié*) :

- l'administration du travail n'a pas de pouvoir de formuler des propositions ou observations au cours de la procédure et n'a pas le pouvoir des injonctions ;
- dans le délai d'un mois à compter du jugement arrêtant le plan, l'autorité administrative doit valider ou homologuer le projet de licenciement. Cette décision qui n'a pas à être motivée ne peut être implicite. Elle ne doit pas être notifiée au CE ou (en cas d'accord collectif) aux organisations syndicales représentatives signataires.
- les licenciements peuvent être notifiés avant la décision de l'administration (validation ou homologation).

ASSURANCE DES CRÉANCES DES SALARIÉS

En cas de liquidation judiciaire, les créances résultant de la **rupture** des contrats de travail intervenant dans les **15 jours suivant le jugement de liquidation** sont couvertes par l'assurance des créances des salariés. Cette durée est désormais portée à **21 jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi** est élaboré.

De même, sont couvertes 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 dès lors qu'il a été validé ou homologué avant ou après l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

L'assurance continue également de couvrir, lorsque le tribunal prononce la liquidation judiciaire, dans la limite d'un **montant maximal correspondant à un mois et demi de travail**, les sommes dues au cours des **15 jours suivant le jugement de liquidation** et, pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation et au cours des 15 jours suivant le maintien de l'activité. Ces délais sont portés, par la loi, à 21 jours lorsqu'un PSE est élaboré (*C. trav., art. L. 3253-8 modifié*).

Enfin, la loi exclut de l'assurance les sommes concourant à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique en application d'un accord conclu ou la décision notifiée postérieurement à l'ouverture de la procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire (*C. trav., art. L. 3253-13 modifié*).

7 Recherche d'un repreneur (art. 19)

Les dispositions du Code du travail dans leur rédaction issue de l'article 19 de la loi sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013. Une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

OBLIGATION DE RECHERCHER UN REPRENEUR

Les entreprises d'une certaine taille qui envisagent un **projet de licenciement collectif** ayant pour conséquence la **fermeture d'un établissement**, ont désormais l'obligation de **rechercher un repreneur** (*C. trav., art. L. 1233-90-1, al. 1 nouveau*).

Sont **concernées**, sauf si elles sont en redressement ou liquidation judiciaire, les entreprises soumises à l'obligation de proposer un **congé de reclassement**, c'est-à-dire les entreprises d'au moins **1 000 salariés** ; il en est de même des groupes d'entreprises (au sens retenu pour le comité de groupe ou le comité d'entreprise européen) employant au moins 1 000 salariés.

Les actions engagées par l'employeur au titre de l'obligation de recherche d'un repreneur sont prises en compte dans la **convention de revitalisation** conclue entre l'entreprise et l'autorité administrative (*C. trav., art. L. 1233-90-1 nouveau*).

À **NOTER** Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le gouvernement présentera au Parlement un rapport établissant un bilan des actions entreprises dans le cadre des actions de revitalisation, en précisant les améliorations qui peuvent concerner le dispositif.

RÔLE DU CE

L'employeur doit **informer le CE** de la recherche d'un repreneur dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation sur le projet de restructuration et des effectifs et sur le projet de licenciement collectif. Le CE est **informé** des **offres de reprise** formalisées. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles.

Le CE peut émettre un **avis** et formuler des **propositions**. Cet avis est rendu dans les délais qui lui sont impartis pour rendre ses avis sur le projet de licenciement collectif (*C. trav., art. L. 1233-90-1, al. 3 et 4 nouveau*).

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 CE peut recourir à l'assistance de l'**expert-comptable** désigné, le cas échéant, en application de l'article L. 1233-34 du Code du travail, c'est-à-dire celui désigné par le CE dans le cadre d'un projet de licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. L. 1233-90-1, al. 2 nouveau*).

L'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération (*C. trav., art. L. 1233-37, al. 2*).

8 Autres mesures

ORDRE DES LICENCIEMENTS

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les **critères** retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après **consultation** du CE (ou, à défaut, des DP).

L'employeur peut désormais, selon la loi de sécurisation, **privilégier un de ces critères**, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères : ancienneté de service dans l'établissement, charges de familles, etc. (*C. trav., art. L. 1233-5 modifié*).

À **NOTER** Dans les faits, cet ajout ne modifie pas le droit actuel dans la mesure où elle ne fait que consacrer une jurisprudence constante de la Cour de cassation (*Cass. soc., 8 avril 1992, n° 89-40.739*).

CONGÉ DE RECLASSEMENT

La **durée maximale** du congé de reclassement – qui doit être proposé dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, à tout salarié dont le licenciement est envisagé, sauf redressement ou liquidation judiciaire – est portée de neuf à **12 mois** (*C. trav., art. L. 1233-71 modifié*).

Par ailleurs, la loi aménage la possibilité de **suspendre** le congé pour effectuer des **périodes de travail** pour d'autres employeurs. Alors que jusqu'à présent, ces périodes n'avaient pas pour effet de reporter le terme initial du congé, l'employeur peut désormais décider un **report de ce terme à due concurrence**. L'objectif est d'éviter de décourager les bénéficiaires d'un tel congé d'accepter des périodes de travail (*C. trav., art. L. 1233-72-1 modifié*).

ADAPTATION DES ACCORDS DE MÉTHODE (art. 18, I de la loi)

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du CE applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de 30 jours (*C. trav., art. L. 1233-21*).

La loi nouvelle ne remet pas en cause la possibilité de conclure de tels **accords dits « de méthode »**. Cependant, compte tenu de la création d'une possibilité de négocier sur le contenu du PSE, elle **adapte leur contenu** (sans préciser le sort des accords de méthode existants contraires aux nouvelles prescriptions légales). L'accord de méthode continue de fixer les conditions dans lesquelles le **CE est réuni et informé de la situation économique et financière** de l'entreprise, et dans lesquelles il 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. En revanche, il ne peut plus déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du **PSE** fait l'objet d'un accord ni anticiper le contenu de celui-ci. De même, il ne peut plus organiser la mise en œuvre d'**actions de mobilité** professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise ou du groupe (*C. trav., art. L. 1233-22 modifié*).

L'accord continue de ne pas pouvoir déroger aux règles générales d'information et de consultation du CE prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5, à la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus relatifs au projet de licenciement prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33, et aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire prévues à l'article L. 1233-58 (*C. trav., art. L. 1233-23 modifié*). En revanche, l'**interdiction de déroger à l'obligation de formation**, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur (*C. trav., anc. art. L. 1233-23, 1°*) est supprimée.

Concernant la **contestation** de l'accord de méthode, toute action doit désormais être formée dans un délai de **trois mois** à compter de la date de son dépôt. Le délai spécifique de 12 mois pour contester l'accord fixant ou anticipant le contenu du PSE est supprimé (*C. trav., anc. art. L. 1233-24 modifié*).

ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS (art. 18, VII de la loi)

Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise (CCE), dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément, l'employeur consulte le **comité central** et le ou les **comités d'établissement intéressés**. Ces derniers tiennent leurs réunions respectivement après celles du CCE.

Ces réunions ont lieu dans les **délais impartis au CE** pour rendre ses deux avis.

Lorsque le recours à un **expert-comptable** est envisagé, le nombre de réunion du CCE passe de trois à deux (*C. trav., art. L. 1233-36 modifié*).

LICENCIEMENT SANS PSE

L'article 18, XV de la loi consacre un paragraphe à l'intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises non soumises à l'obligation d'établir un PSE. Notons que ce paragraphe qui vise les entreprises licenciant moins de dix salariés est placé dans la section 4 relative au licenciement de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

Les pouvoirs de contrôle de l'administration prévus jusqu'ici pour les licenciements d'au moins dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours sont étendus aux projets de licenciements concernant moins de dix salariés dans une même période de 30 jours. L'autorité administrative vérifie que (*C. trav., art. L. 1233-53 modifié*) :

- les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;
- les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en œuvre.

Ces vérifications doivent être effectuées dans le délai de 21 jours à compter de la « date de notification du projet de licenciement ». Notons que l'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins dix salariés dans une même période de 30 jours est tenu à une simple information de l'autorité administrative sur le ou les licenciements prononcés (*C. trav., art. L. 1233-19*).

L'administration peut désormais formuler des observations sur les mesures sociales envisagées par l'employeur pour éviter des licenciements (*C. trav., art. L. 1233-56 modifié*).

EFFORTS DE FORMATION ET D'ADAPTATION

En vertu de l'article L. 1233-4 du Code du travail, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés.

De même, en application de l'article L. 6321-1 du Code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail en veillant au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation