

Licenciement économique et PSE*

* PSE: Plan de sauvegarde de l'emploi

Définition du licenciement économique

L'article **L1233-2** du Code du Travail dispose que le licenciement pour motif économique doit répondre à un motif réel et sérieux.

L'article **L1233-3** du Code du Travail stipule quant à lui :

"Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emplois ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques"

Le contentieux juridique étant fourni sur cette thématique, la Cours de Cassation au gré de divers arrêts en a réaffirmé les principaux critères :

- aucun lien avec le salarié lui-même
- résulte d'une modification ou d'une transformation d'emploi, voire d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail
- a pour origine des difficultés économiques, des mutations technologiques, ou, une réorganisation mise en œuvre pour sauvegarder la compétitivité d'un secteur de l'entreprise ou de l'entreprise elle-même, et bien entendu, la cessation d'activité.

- Procédure -

Licenciement d'au moins 10 salariés

Pour un licenciement d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours, le comité d'entreprise (CE) devra être consulté, au cours de deux procédures d'information/consultation distinctes mais qui peuvent être menées en parallèle.

Les seuils se vérifient en prenant en compte toute rupture de contrat de travail pour motif économique, en englobant, les démissions, les ruptures conventionnelles, les départs volontaires, dès lors qu'au moins dix salariés sont concernés dans l'entreprise, au jour de la convocation du CE sur le projet.

La fraude est en effet répréhensible. Pour l'éviter, la loi prévoit que tout employeur qui aurait procédé à des licenciements de moins de 10 salariés sur une période de 3 mois successifs ou qui aurait licencié plus de 18 salariés sur l'année civile, sans présenter de PSE, devra, pour tout nouveau licenciement intervenant dans les 3 mois suivants, fût-il individuel, respecter la procédure liée au licenciement de plus de 10 salariés et élaborer, le cas échéant, un PSE.

Au titre de sa compétence générale

En premier lieu, le CE sera consulté au titre de sa compétence générale, sur "les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs", selon les dispositions de l'article **L2323-6** du Code du Travail, et, le cas échéant, selon les dispositions de l'article de l'article **L2323-13** "les projets de restructuration et de compression d'effectifs sur lequel il doit émettre un avis, sur l'opération projetée et ses modalités".

Cette phase d'information/consultation répond aux règles classiques de consultation du CE.

A savoir, un ordre du jour transmis dans les 3 jours (**L2323-16** du Code du Travail), des documents transmis dans un délai raisonnable (**L2323-4** du Code du travail).

Au cours de cette phase, le CE pourra poser des questions, faire des propositions alternatives, mandater le CHSCT pour que celui-ci analyse les impacts du projet sur la santé des salariés.

L'employeur devra quant à lui répondre de manière précise, aux remarques, questions et vœux formalisés par le CE afin que celui-ci rende un avis éclairé sur le projet présenté.

En principe, même si le Code du Travail n'exige pas la tenue de plusieurs réunions du Comité pendant cette phase, dans la pratique, il convient d'en prévoir deux, voire plus.

Sur le licenciement

Le CE sera consulté au titre de sa compétence spécifique sur le projet de licenciements au cours de deux réunions, voire de 3 si le CE décide de faire appel à un expert comptable rémunéré par l'entreprise, selon les dispositions des articles **L1233-30** du Code du Travail et **L1233-34** du Code du Travail.

Pour cette phase d'information/consultation, l'employeur devra adresser, simultanément à la convocation relative à la première réunion sur le licenciement les éléments suivants (**L1233-31** du Code du Travail) :

- la ou les raisons économiques financières ou techniques du projet
- le nombre de licenciements économiques envisagés
- les catégories professionnelles concernées
- les critères proposés pour l'ordre des licenciements
- les effectifs permanents employés dans les établissements concernés
- le calendrier prévisionnel des licenciements
- les mesures de nature économique envisagées

En ce qui concerne l'ordre des licenciements, celui-ci répond à l'application de critères, qui sont, soit, contenus dans la Convention collective, soit, être établis après consultation du CE (**L1233-3** du Code du Travail).

L'employeur doit adresser en outre au CE, le PSE, qu'il aura préalablement établi. Le CE sera alors en capacité de formuler des suggestions et propositions visant à

l'améliorer afin qu'il réponde à sa vocation qui est d'éviter les licenciements, voire, au minimum d'en limiter le nombre et de faciliter le reclassement.

Tout au long de la procédure, l'administration doit être informée, dans des délais, précis, fixés par le législateur (**L1233-46** du Code du travail). C'est elle qui veille à la régularité de la procédure ainsi qu'au caractère suffisant du PSE.

Elle peut, en cas d'insuffisance, faire des propositions d'amélioration tenant compte de la situation économique de l'entreprise. En cas d'insuffisance constatée à la fin de la procédure, elle peut dresser un constat de carence, qu'elle envoie, à l'employeur et au CE, dans le délai de 8 jours maximum (**L1233-52** du Code du Travail).

Car le PSE doit contenir des mesures suffisantes qui s'apprécient en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe (**L1235-10** du Code du Travail).

L'article **L1233-62** du Code du Travail donne une liste à minima des mesures que peut contenir le PSE :

- Actions en vue du reclassement interne des salariés avec liste et localisation des emplois vacants dans l'entreprise, l'UES, le groupe.
- Créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- Actions de soutien visant à la réactivation du bassin d'emploi et au reclassement des salariés
- Actions de soutien à la création d'activités nouvelles par les salariés ou de reprises d'activités
- Actions en vue de la formation, de la validation des acquis de l'expérience ou de reconversion
- Des mesures visant à l'aménagement du temps de travail

On peut y ajouter aisément des aides à la mobilité géographique ou fonctionnelle, une gestion des fin de carrières, des aides à la création d'entreprise, et une amélioration sensibles des dispositions contenues dans les conventions collectives et/ou les accords d'entreprise ou de groupe.

La notification des licenciements

La notification des licenciement marque la fin de la procédure (Article **L1233-39** et suivant du Code du Travail).

L'entretien préalable n'existe pas dans une telle procédure, sauf pour les salariés protégés et en l'absence de CE ou de DP.

Licenciement de 2 à 9 salariés

La procédure se trouve un peu allégée, en ce sens que l'employeur consulte le CE, à la fois, sur le projet de restructuration et sur les licenciements.

Les prérogatives du CE reste cependant les mêmes que celles citées ci-dessus.

L'administration quant à elle, prend note, mais n'effectue pas de proposition.

Les salariés sont convoqués obligatoirement à un entretien préalable.

Remarques générales

La Cour de Cassation est très claire, le licenciement économique, qu'il soit individuel ou collectif ne peut intervenir qu'après respect par l'employeur de son obligation de reclassement, en mettant en œuvre si nécessaire des moyens d'adaptation et de formation.

En outre, et en permanence, l'employeur doit satisfaire à son obligation d'adaptation des salariés à leurs postes de travail. Il peut, pour permettre aux salariés de maintenir leurs capacités à occuper un emploi, proposer des actions de formations et agir en faveur du développement des compétences.

Quand ces deux obligations sont satisfaites, et que l'employeur a recherché toutes les possibilités de reclassement, il les propose aux salariés, par écrit, de manière personnalisée et précise. Il n'y a dans ces offres aucune place à l'arbitraire, au doute, ou à l'approximation.

Les salariés répondent aux offres dans un délai fixé par l'employeur. Attention, un employeur qui recueille les souhaits des salariés avant toute proposition de reclassement et se limite ensuite à des recherches et propositions répondant exclusivement à ces souhaits, ne satisfait pas à son obligation de reclassement !

- En cas de litige -

Contestation de la procédure

Le CE qui entend contester la régularité de la procédure d'information/consultation dont il a fait l'objet, saisit le TGI dans le cadre d'une procédure en référé, dans le délai de 15 jours qui suivent chacune de ses réunions (article **L1235-7** du Code du Travail).

Il convient de veiller à soulever l'irrégularité suffisamment tôt, et en tout état de cause, avant que les licenciements aient été notifiés. Sans quoi, la procédure ne peut plus être annulée par le juge, et les salariés ne pourront prétendre qu'à des dommages et intérêts pour préjudice subi.

Contestation du PSE

Dans les 12 mois qui suivent la dernière réunion du CE; ce dernier peut contester la régularité ou la validité des licenciements. Cependant, son action en nullité ne peut avoir lieu, que si le PSE est absent ou insuffisant ou si, une irrégularité formelle de procédure a été dûment soulevée en cours de procédure et que l'employeur a passé outre.

En pratique

Dans ces procédures complexes où l'emploi est menacé, les instances représentatives du personnel doivent travailler de concert. Les élus et mandatés CGT doivent agir en concertation quelque soit leur domaine d'activité.

Les délégués syndicaux peuvent négocier un accord de méthode **plus favorable que le droit**, visant à octroyer aux instances des moyens et à donner du temps par allongement des délais légaux. Ils peuvent aussi agir pour les procédures au titre de la compétence générale et celle au titre des licenciements soient menées en parallèle.

Les délégués du personnel peuvent, en amont ou en parallèle à la procédure, contrôler le temps de travail, demander le registre des entrées et sorties du personnel pour vérifier les départs, en cours de procédure (fraude aux licenciements potentiels).

Le CE peut mandater le CHSCT pour qu'il étudie les impacts de la réorganisation sur la santé des salariés, il peut se faire aider par un expert, payé par l'employeur et rendre son rapport au CE, allongeant ainsi les délais de procédure.

L'organisation syndicale peut et doit, tout au long de la procédure travailler avec les inspections du travail concernées. Transmettre l'ensemble des pièces, ainsi que les courriers qu'elle adresse à la Direction, ses tracts et déclarations.

Il convient en outre, de travailler avec les salariés, notamment pour l'élaboration du contenu du PSE.