

# Les élus du personnel et les organisations syndicales à l'heure de la loi dite de « sécurisation de l'emploi »

Formation proposée par  
le cabinet PROGEXA

70 rue d'Hautpoul 75019 PARIS  
Tél : 01 53 38 92 10 Fax : 01 53 38 92 24  
[accueil@progexa.fr](mailto:accueil@progexa.fr)

## I. Contexte

Volonté de contourner « *l'arbitraire du juge* » (cf. rapport de Virville sur la « simplification du Code du travail », ou le rapport commandé par Sarkozy aux économistes Cahuc et Kramarz) : d'où l'idée de « *sécuriser les procédures de licenciement* ».

- La procédure de licenciement collectif **ne fait plus l'objet d'un recours auprès du TGI**, mais d'un contrôle administratif (par la DIRECCTE) des procédures. Une circulaire du ministère du travail précise que la DIRECCTE ne doit pas contrôler le motif économique.
- À nos yeux, cela n'empêche pas la contestation du projet, mais cela nécessite d'adapter la stratégie au nouveau cadre réglementaire.

Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 « *Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* ».

- Signé par le MEDEF, la CGPME, la CFDT, CFTC et la CGC.
- **Promulgué par la loi du n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la « *sécurisation de l'emploi* »** (JO du 16 juin 2013).

# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## Les principaux changements

### Cadre / champ d'application :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés soumises à l'obligation d'élaborer un PSE (licenciement de plus de 10 salariés sur une même période de 30 jours) :

### LICENCIEMENTS "VOLONTAIRES"

QUI EST VOLONTAIRE POUR QU'ON LICENCIE POUR PRÉSERVER NOS MARGES ?



- Possibilité que ce dernier prenne la forme d'un **accord collectif conclu à une majorité qualifiée**, validé par la DIRECCTE (nouveaux articles L. 1233-24-1 et L. 1233-57-2). Sinon, la procédure antérieure, dite unilatérale (avec un document proposé par l'employeur) demeure, même si désormais elle doit être homologuée par la DIRECCTE. On observe une **pression des DIRECCTE sur les employeurs et les syndicats pour que le Livre I prenne la forme d'un accord collectif**.
- « **Simplification** » de la procédure d'information et de consultation du CE sur le projet de licenciement économique, avec un délai encadré et préfixé en fonction du nombre de licenciements projetés. **Plus de dépassement possible**.
- **La DIRECCTE devient le seul arbitre** : aucun recours possible auprès du TGI
- Incitation pour les entreprises d'une certaine taille qui envisagent la fermeture d'un établissement de **rechercher un repreneur** (le CE doit être tenu informé de cette recherche). Mais le conseil constitutionnel a censuré plusieurs articles de la version initiale de la loi « Florange » : la seule obligation consiste à rechercher, voire mettre à l'étude les propositions alternatives, mais pas de trouver...

# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

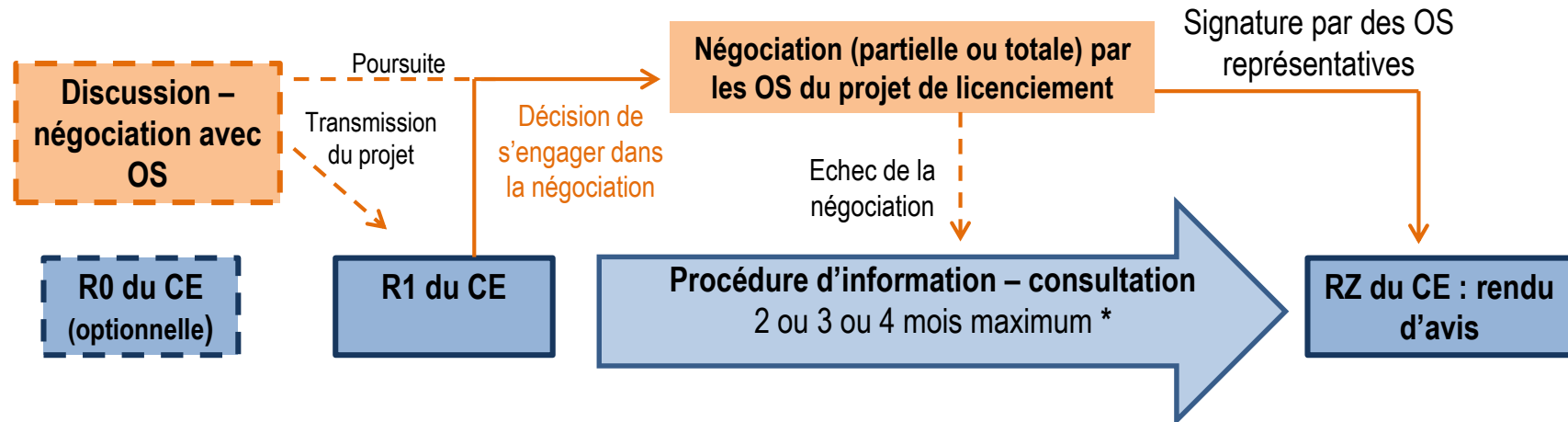
## Négociation d'un accord collectif

Possibilité de l'employeur de consulter les OS avant d'informer le CE (pas de délit d'entrave, cf. art. 1233-4-6)

**Possibilité pour les syndicats de se faire assister par un cabinet d'expertise.** Nomination lors de la R1 du CE



Cet expert est le même que celui désigné par le CE dans le cadre de la procédure d'information-consultation (cf. circulaire du Ministère du Travail du 19/07/2013).



**R 1 : 1<sup>ère</sup> réunion du CE (présentation du projet)**

**R 2 ou R Z : dernière réunion du CE à laquelle il doit rendre son avis.** Cela peut être (seulement) la 2<sup>e</sup>, mais il peut y en avoir d'autres (espacées chacune d'entre elles de 15 jours).

**R 0 : réunion (optionnelle)** au cours de laquelle la direction peut annoncer son projet (et le CE nommer un expert conseil à la négociation) afin de préparer la R1, au cours de laquelle le CE choisira la procédure adoptée (négociation ou info-consultation).

\* 2 mois si entre 10 et 99 licenciements ;  
3 mois si entre 100 et 249 licenciements ;  
4 mois si plus de 250 licenciements.

# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## Négociation d'un accord collectif...

**Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il est désormais possible de déterminer par accord collectif le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).**

- L'employeur peut ouvrir des négociations sur le PSE avant d'avoir procédé à la consultation du CE au titre de ses prérogatives sur le licenciement économique. Désormais, le seul fait d'ouvrir des négociations sur le PSE avant la date de la première réunion du CE ne constitue plus un délit d'entrave (art. L. 1233-4-6 du Code du travail).

**Le CE peut mandater un expert-comptable pour aider les organisations syndicales dans la négociation de cet accord collectif.**

**Recours à l'expertise pour aider les organisations syndicales :**

- La nomination de l'expert est faite par le CE (ce qui nécessite qu'il se réunisse), même si les procédures de négociation sont déjà entamées.
- Cet expert sera rémunéré par l'employeur.
- Il doit s'agir du même expert que celui désigné par le CE dans le cadre de la procédure de licenciement économique.

Possibilité donnée aux organisations syndicales (OS) – et non pas au CE – de négocier (au choix) :

- ✓ les modalités relatives à l'information-consultation du CE,
- ✓ les critères d'ordre,
- ✓ le calendrier des licenciements,
- ✓ les catégories d'emploi,
- ✓ le nombre de licenciements,
- ✓ modalités de mise en œuvre des reclassements... (art. L. 1233-24-2).

**Auparavant, ces dispositifs étaient uniquement soumis à l'info-consultation.**

**Condition de validité :**

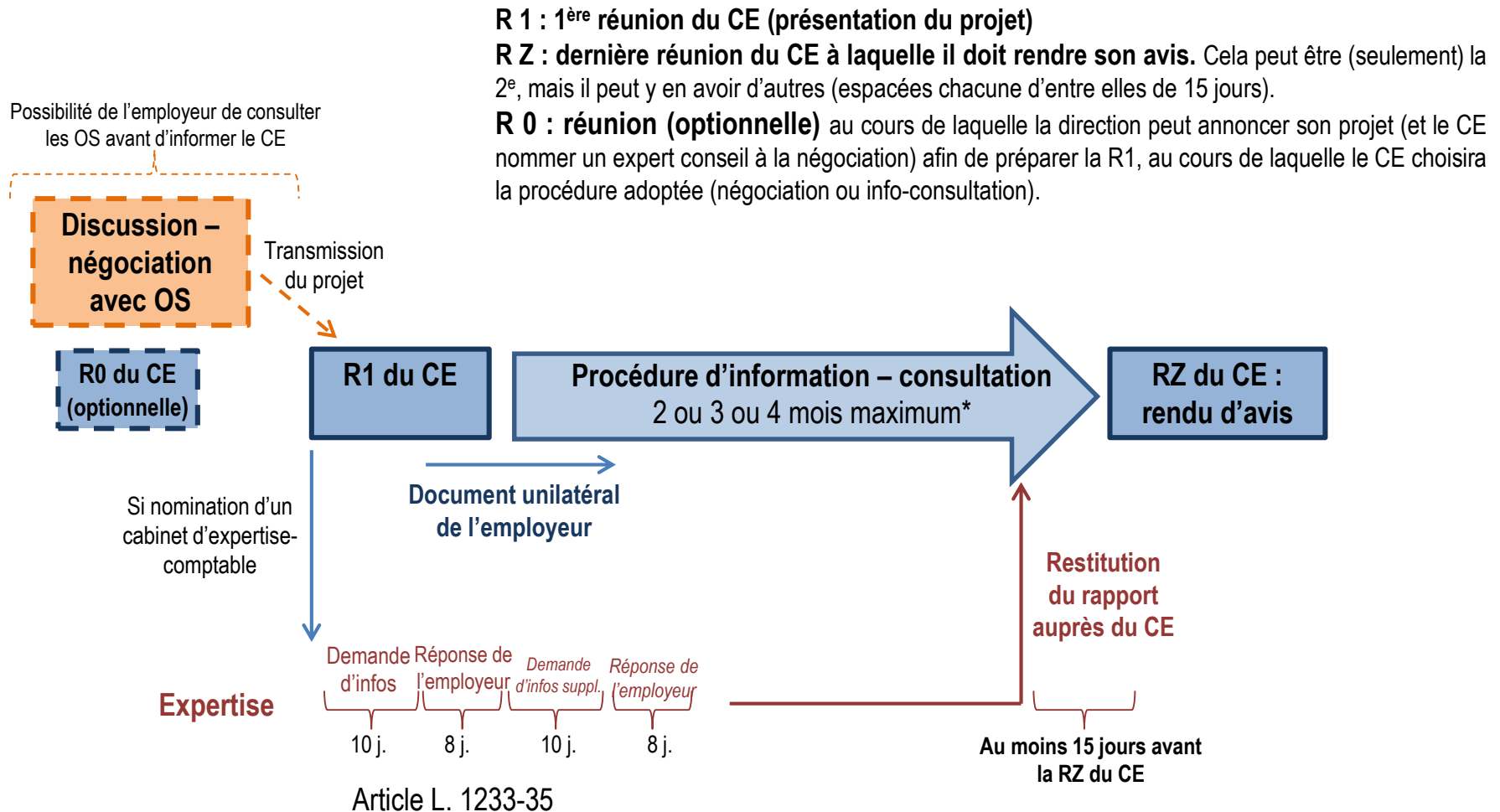
**L'accord ne peut être signé que par un ou plusieurs syndicats représentant au moins 50% des voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs (c'est-à-dire, ceux qui ont obtenu plus de 10% au 1er tour des dernières élections).**

*Attention : 50% des voix des syndicats représentatifs n'est pas forcément égal à 50% des voix.*

- **La direction est tenue de convoquer l'ensemble des syndicats représentatifs (sinon délit d'entrave).**

# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## ... ou information-consultation sur un document unilatéral



**R 1 : 1<sup>ère</sup> réunion du CE (présentation du projet)**

**R Z : dernière réunion du CE à laquelle il doit rendre son avis.** Cela peut être (seulement) la 2<sup>e</sup>, mais il peut y en avoir d'autres (espacées chacune d'entre elles de 15 jours).

**R 0 : réunion (optionnelle)** au cours de laquelle la direction peut annoncer son projet (et le CE nommer un expert conseil à la négociation) afin de préparer la R1, au cours de laquelle le CE choisira la procédure adoptée (négociation ou info-consultation).

\* 2 mois si entre 10 et 99 licenciements ;  
3 mois si entre 100 et 249 licenciements ;  
4 mois si plus de 250 licenciements.



# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## ... ou information-consultation sur un document unilatéral

En l'absence d'accord (soit parce que l'employeur n'a pas voulu ou pas pu négocier, soit parce que l'accord ne revêt pas un caractère majoritaire), **l'employeur peut proposer de manière unilatérale un document**, qui devient le texte de référence à la consultation du CE.

- Il s'agit de l' « ancienne procédure ».

**L'employeur négocie avec le CE, après avoir informé la DIRECCTE, le calendrier des réunions.**

- Les réunions doivent être espacées d'au moins 15 j.
- En cas d'expertise, une réunion doit avoir lieu au moins 15 jours avant la RZ (celle où le CE est tenu de rendre ses avis).

### Recours à l'expertise pour le CE


**Le CE conserve la possibilité de se faire assister par un expert-comptable rémunéré par l'entreprise** (art. L. 1233-34 et L. 2325-35).

### Quelques changements :

- **La désignation doit se faire lors de la 1<sup>ère</sup> réunion (R1).**
- L'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de 2, 3 ou 4 mois dont dispose le CE pour rendre son avis (C. trav., art. L. 1233-35) selon le nombre de licenciements (- de 100, 100 à 250, + de 250).

### Calendrier de l'expertise :

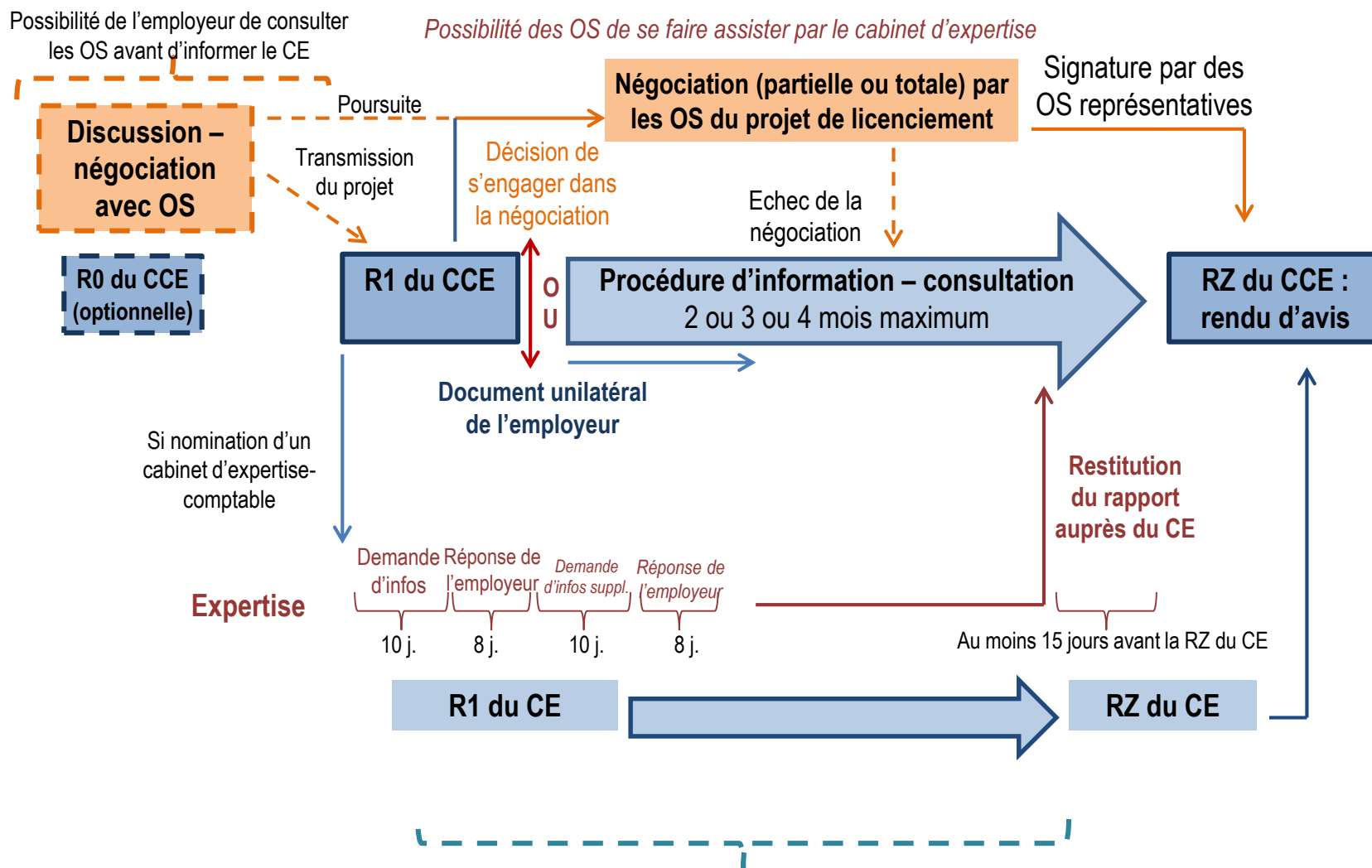
- L'expert demande toutes les informations qu'il juge nécessaires dans un délai de 10 jours.
- L'employeur a 8 jours pour les transmettre.
- Un délai supplémentaire de 10 jours doit être accordé à l'expert pour des infos complémentaires (l'employeur dispose de nouveau de 8 jours pour répondre).
- L'expert peut être amené à demander de nouveaux documents en cas de nouvelle version du Livre I, afin d'analyser au mieux les nouvelles propositions.

 **Point de vigilance : les durées (2 ou 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements) sont des durées maximales.** Certaines directions voudront donc raccourcir les délais. Mais pour l'instant, la DIRECCTE est attentive au respect de « délais suffisants ».



# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## De nouvelles conditions de consultation du CE





# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## De nouvelles conditions de consultation du CE

Le comité d'entreprise doit être consulté sur l'opération projetée (1) puis sur le projet de licenciement collectif (2), cf. article L. 1233-30 du Code du travail.

### 1) Consultation sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

- C'est à cette occasion que se déroule la discussion sur le volet économique du projet.
- L'article L. 2323-15 prévoit que le CE soit saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs et qu'il émette un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.
- C'est au plus tard lors de la 1<sup>ère</sup> réunion que l'employeur informe au CE sa volonté d'ouvrir la **négociation** (qui peut toutefois commencer avant).



➤ Au titre de l'art. L. 1233-33, l'employeur doit donner un avis motivé aux propositions alternatives au projet de restructuration formulées par le CE. Si l'employeur n'a pas recueilli les suggestions lors de la R1, il faut **prévoir une réunion supplémentaire** avant la R2 (ou RZ).

### 2) La consultation sur le projet de licenciement collectif (c'est le volet social du projet) porte sur le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE (article L. 1233-28).



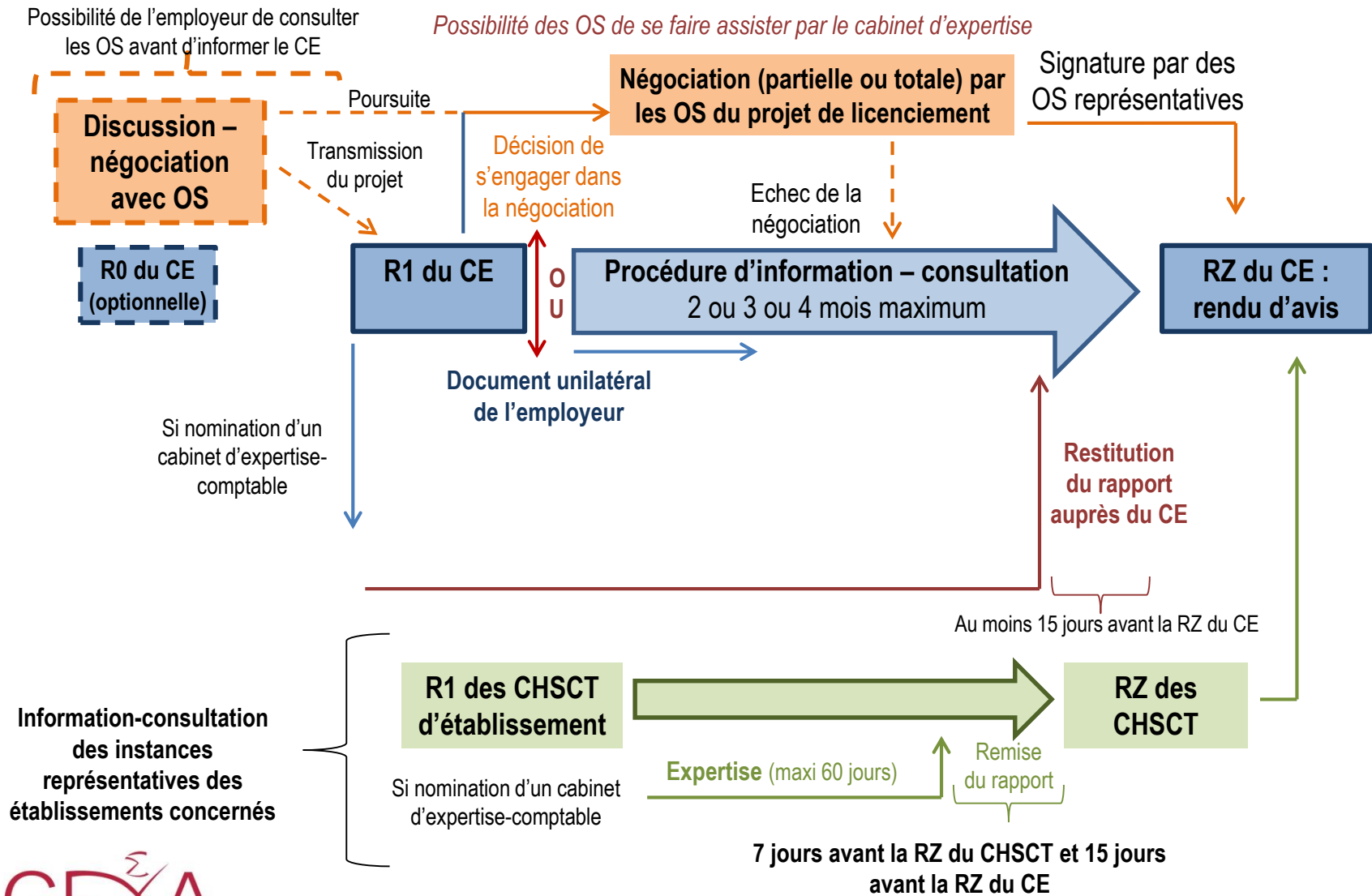
➤ En cas d'accord majoritaire définissant notamment le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (art. L. 1233-24-1), **l'employeur n'a pas à consulter le CE sur les points qui ont fait l'objet de l'accord.**

**Calendrier** : le CE doit rendre **ses 2 avis** au plus tard 2 mois (si -100 licenciements), 3 mois (si entre 100 et 250 licenciements), 4 mois (+250 licenciements) après la R1, au cours de laquelle le CE a été consulté à la fois sur l'opération projetée et le projet de licenciement collectif (art. L. 1233-30).

**L'avis est impératif : à l'expiration du délais, le CE est réputé avoir été consulté.**

# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## De nouvelles conditions de consultation du CE et du CHSCT



# La consultation du CHSCT

## Consultation des CHSCT d'établissement

Le CHSCT **doit** être consulté sur le projet de PSE, au titre de sa mission de prévention sur les conditions de travail. **Il convient de vérifier lors du CE que ce droit est bien respecté.**

Désormais, même en cas d'expertise, le CE ne peut plus décaler le rendu de son avis dans l'attente des avis des CHSCT (L. 4614-12-1).

**Quel ordre pour les rendus d'avis du CCE, du CE et du CHSCT ?** Même si « dans l'esprit », le CHSCT doit rendre son avis avant le CE, en théorie, rien ne l'oblige. La seule règle : le CHSCT doit rendre son avis avant le CCE, sinon il est réputé avoir été consulté.

**Possibilité pour l'employeur de créer une instance de coordination des CHSCT avec une seule expertise.**  
Cf. diapositive sur l'instance de coordination de CHSCT (ICCHSCT)

## Recours à l'expertise pour le CHSCT

Le CHSCT peut se faire assister par un expert (article L. 4614-12).

La **nomination** doit se faire lors de la **R1**.

L'expert peut être différent de celui du CE.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur (article L. 4614-13).

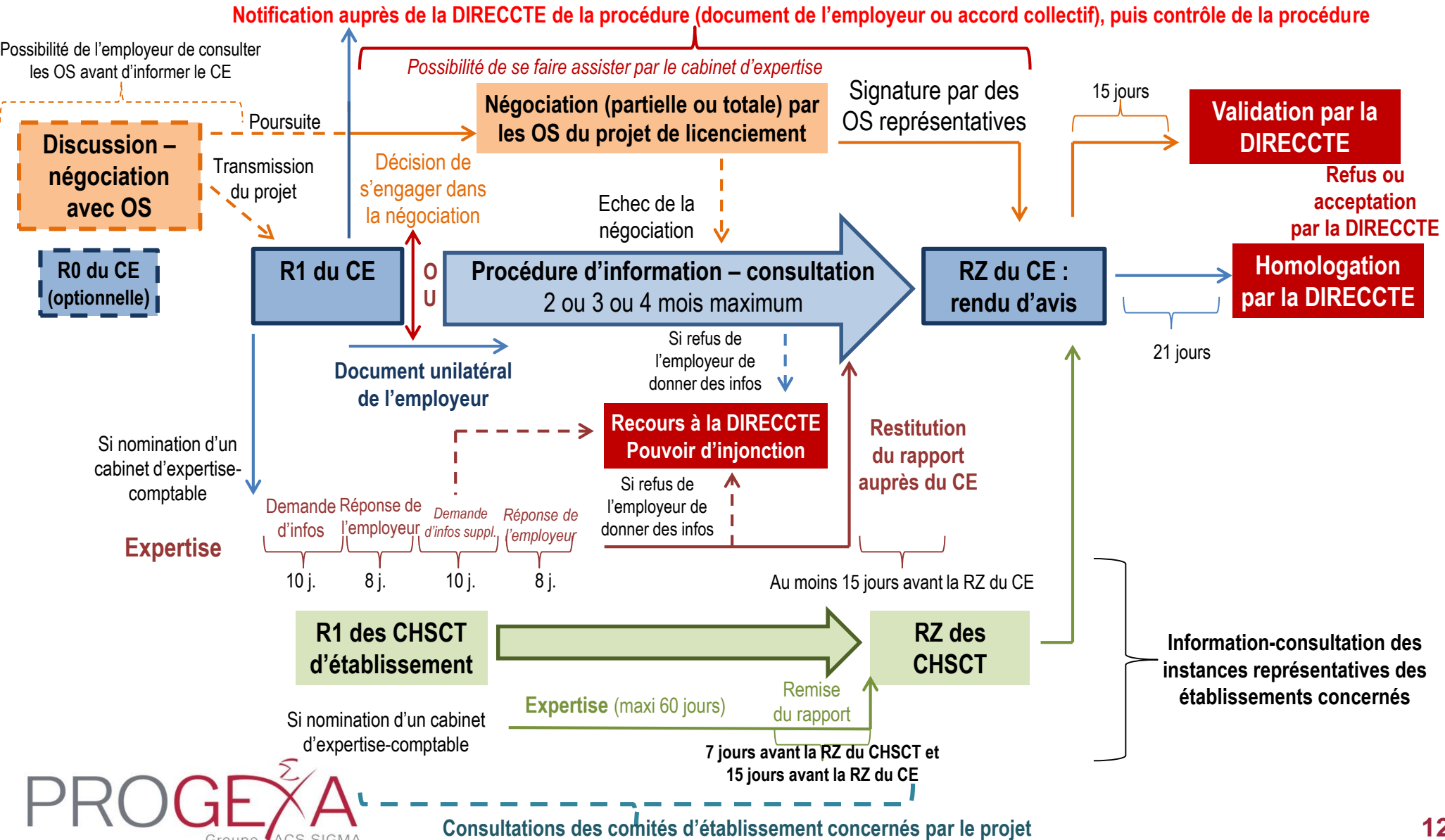
Toute contestation relative à l'expertise doit être adressée à la DIRECCTE (et non au TGI), qui se prononce dans un délai de 5 jours (art. 4616-10).

## Calendrier de l'expertise CHSCT en cas de PSE :

- La remise du rapport s'effectue au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation (art. R. 4616-9).
- Selon l'article L. 4616-8, l'avis est rendu dans un délais de 7 jours après la remise du rapport.
- Comme les délais sont extrêmement contraints, il est utile de préciser que remise du rapport ne signifie pas restitution du rapport devant le CHSCT.

# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## Interventions de l'autorité administrative



# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## Interventions de l'autorité administrative

### Validation des accords collectifs par la DIRECCTE (L. 1233-57-2).

- L'accord est transmis une fois que le CE a rendu son avis (RZ).

### Lors d'un accord, la DIRECCTE limite son contrôle

- au respect du caractère majoritaire de l'accord collectif,
- au respect de l'information-consultation des IRP,
- à l'existence de mesures (de formation et de reclassement) visant à prévenir, limiter ou compenser les licenciements qui n'ont pas pu être évités.
- **La DIRECCTE s'abstient de commentaires sur les moyens du groupe** (alors que jusqu'à présent, cela permettait la suspension de PSE par le TGI).

### Validation dans un délai de 15 jours.

- **Le silence vaut consultation !**

**La DIRECCTE peut à tout moment au cours de la procédure faire des observations ou des propositions (art. L. 1233-57-6).**

En cas de refus de validation ou d'homologation, l'employeur peut présenter une nouvelle demande (après avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le CE).

### Homologation de l'acte unilatéral par la DIRECCTE (L. 1233-57-3).

- Après rendu de l'avis du CE (lors de la RZ),
- Homologation = « contrôle renforcé ».

### La DIRECCTE contrôle (en plus de la validation) :

- les critères d'ordre,
- le calendrier des licenciements,
- le nombre de licenciements,
- les modalités de mise en œuvre de formation et de reclassement, **en tenant compte des moyens du groupe** et du nombre de licenciements.

### Le motif économique n'est pas l'objet d'un contrôle.

- La circulaire ministérielle du 26 juin 2013 rappelle qu' « *il n'appartient pas à la DIRECCTE d'examiner le bien-fondé du motif économique* » du PSE.

**⚠ Délai de 21 jours et le silence vaut acceptation !**

# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## Le CE demeure une instance incontournable lors de PSE

### Priorité à la négociation ?

La loi est muette sur la priorité (acte unilatéral si échec de la négociation ?), mais l'article L. 1233-24-4 sous-entend qu'il faut passer par un accord (l'acte unilatéral étant « à défaut d'accord »).

- Faisant suite à l'instruction du ministre de l'Emploi du 26 juin 2013, les DIRECCTE donnent pour consigne, dans le cadre de leurs formations internes, de favoriser la voie de l'accord.
- Dans les faits, les premiers PSE prennent la forme du document unilatéral (ancienne méthode).

Le CE continue d'être consulté sur le volet économique ainsi que sur le projet de licenciement collectif.

- Dans le cas de la procédure L. 1233-24-1, le CE n'est pas consulté sur les thèmes (nombre de licenciements, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre, le calendrier, mesures sociales d'accompagnements... ) traités dans l'accord collectif conclu par les OS.
- Cependant, au titre de sa compétence générale, il reste informé sur l'accord collectif des OS.

### Important :

Le PSE doit toujours comporter :

- un plan de reclassement interne, ou à défaut, un plan de reclassement externe,
- des mesures de soutien à la revitalisation du bassin,
- un volet formation...

Par ailleurs, dans le cadre de la négociation, il est toutefois impossible de déroger aux procédures d'informations-consultations du CE, ni aux règles du contrat de sécurisation professionnelle.





# Nouvelles modalités d'élaboration et de contrôle du PSE

## Recherche d'un repreneur avant la fermeture d'un site

Lorsqu'elles envisagent un projet de licenciement collectif ayant pour conséquence la fermeture d'un établissement, **les entreprises**, soumises à l'obligation de proposer un congé de reclassement, **sont tenues de rechercher un repreneur**.

Sont concernées (C. trav., art. L. 1233-90-1) :

- les entreprises d'au moins 1 000 salariés,
- des entreprises appartenant à des groupes (y compris européens) d'au moins 1 000 salariés.

### Accompagnement :

Pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie, son champ ainsi que les projets de reprise, le CE peut se faire assister par un expert comptable.

- **Il s'agit de l'expert-comptable désigné dans le cadre de la procédure de licenciement.**

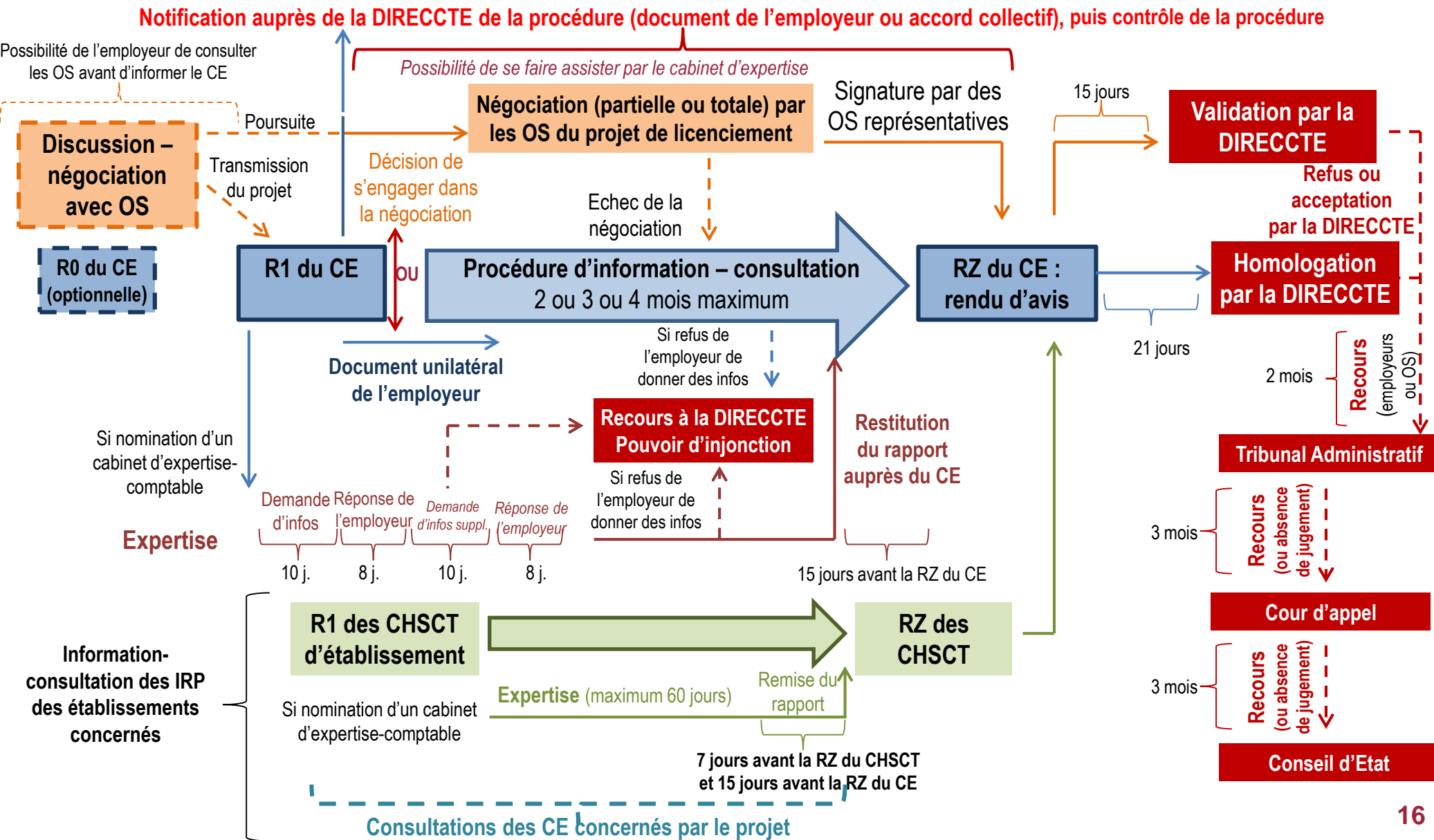
### Mise en œuvre :

L'entreprise informe le CE de la recherche d'un repreneur dès l'ouverture de la procédure d'information et de consultation sur le projet de licenciement collectif, c'est-à-dire **dès la première réunion à ce sujet** (C.trav., art. L. 1233-90-1).

- Le CE est informé des offres de reprise formalisées.
- Les informations qui lui sont communiquées sont confidentielles.
- Il peut émettre un avis et faire des propositions.

Le préfet peut aussi demander à l'entreprise de réaliser, dès la notification du projet du PSE, une étude d'impact social et territorial, que l'entreprise devra remettre à l'administration avant la fin de la procédure de consultation du CE.

# Les nouvelles étapes du plan de sauvegarde l'emploi : Le processus global



## Les modalités de recours

### Quelles modalités de recours devant la justice ?

Le recours devant le **juge administratif** (**changement de juridiction**) porte sur la décision (refus ou acceptation) de la DIRECCTE (que ce soit pour la procédure de validation ou d'homologation).

Le recours est présenté par l'employeur ou les organisations syndicales ou les salariés, dans un délai de 2 mois après la décision de la DIRECCTE (art. L1235-7-1).

Le tribunal administratif doit rendre son jugement dans les 3 mois. Si le délai en première instance est dépassé, renvoi à la cours d'appel, puis conseil d'état.

➤ **Rappel** : un acte d'un tribunal administratif est exécutoire (la saisie n'est pas suspensive).

Si la DIRECCTE ne valide/homologue pas, l'employeur doit attendre le jugement du tribunal. Si le tribunal confirme la DIRECCTE, nullité des licenciements et donc réintégration des salariés (avec effet rétroactif des salaires et indemnités) si l'employeur a déjà procédé aux licenciements.



**En l'état** de la rédaction des articles du Code de travail, **le CE ne pourrait plus contester la décision** (administrative). Seules les OS (ou des salariés) pourraient le faire.

### Pouvoir d'injonction de l'administration.

Si les élus du CE estiment insuffisantes les informations fournies par la direction, **ils doivent désormais saisir l'administration** (et non plus le juge des référés).

**La DIRECCTE devra statuer dans les 5 jours**, et peut enjoindre l'employeur de fournir des éléments d'information ou de se conformer aux règles de procédure.

# L'instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT)

L'article R.4616-1 prévoit la création d'une instance de coordination de plusieurs CHSCT lors d'un projet commun à différents établissements.

- La création de cette instance est soumise au **bon vouloir de l'employeur** et n'a **pas vocation à perdurer**.
- Cette instance **ne se substitue pas aux autres CHSCT** d'établissements.
- Sa **composition est précisée dans l'article L. 4616-2**.

Les sujets de consultations sont limités aux projets d'aménagement importants, à l'introduction de Nouvelles Technologies d'Information et de Communication, aux plans d'adaptation aux mutations technologiques et de tous projets suite à une saisie par les IRP. Les Risques Psycho-Sociaux en sont donc, en théorie, exclus.

L'ordre du jour est écrit conjointement par son président et son secrétaire.

**Le délai de convocation est de 15 jours, ou 7 jours en cas de restructuration (et 3 jours pour la rédaction de l'ordre du jour et l'envoi de documents).**

Lors de la 1<sup>ère</sup> réunion, l'instance **décide si elle rendra ou non avis** (avis qu'elle devra rendre au plus tard 15 jours (7j. si restructuration) après le rendu de l'expertise.

## Nouvelles modalités dans le recours à l'expertise :

**Le délai de l'expertise pour le l'ICCHSCT (y.c. pour les CHSCT) est fixé à 30 jours.** Il demeure une possibilité de l'étendre dans la limite de 60 jours « selon les besoins de l'expertise » (sans plus de précision : tout se joue donc lors de la rédaction de la convention d'expertise).

Le rapport de l'expert doit être rendu 15 jours avant la réunion (7 jours en cas de PSE).

➤ L'objectif est d'accélérer la procédure d'information-consultation du CE lorsqu'il doit disposer préalablement des avis des CHSCT avant de rendre le sien.

➤ **En cas de restructuration, le délai s'inscrit à l'intérieur du délai prévu pour le CE (à l'expiration du délai, toutes les instances sont réputées avoir été consultées, cf. art. L. 4614-12-1).**

**En cas de contestation :** le TGI demeure compétent sur la désignation de l'expertise, le coût ou le délai, **sauf en cas de PSE**, où toute contestation relève désormais de la compétence de la **DIRECCTE**. 18

## Information-consultation du CE et CHSCT : ne pas oublier

- ✓ Nomination de l'expert uniquement lors de la R1.
- ✓ Pour le CE, demander une réunion « zéro » (qui ne déclenche pas le compte à rebours) afin de bien préparer la R1.
- ✓ Pour le CE, s'assurer d'un temps dévolu à la critique du projet. La direction doit vous répondre lors d'une réunion fixée au plus tôt 15 jours après.
- ✓ Vérifier que le délai est au maximum (possibilité de l'étendre via un accord de méthode).
- ✓ S'assurer que le CHSCT est consulté dans de bonnes conditions.
- ✓ ***Contactez au plus vite votre expert CE et CHSCT...***

# Premiers résultats (1) : les PSE sont en majorité négociés

## La communication du Ministère insiste régulièrement sur l'importance des PSE négociés.

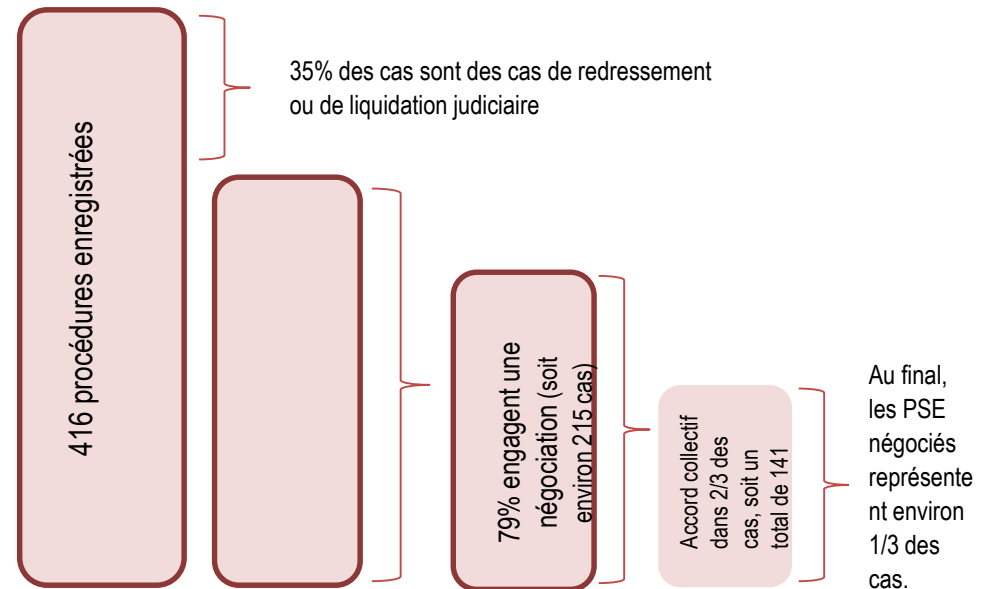
Pour le gouvernement, ce qui est négocié est forcément bon pour les salariés, en faisant l'impasse sur le fait qu'un accord est tributaire du rapport de force et de l'équilibre entre les parties présentes.

De plus, la règle selon laquelle, passé un certain délai, le comité d'entreprise est réputé avoir donné son avis limite le sens de la consultation du comité d'entreprise et limite son pouvoir.

➤ En empêchant les suspensions de procédures, la construction d'un rapport de force favorable aux salariés est plus complexe.

Désormais, la négociation est encadrée, tant sur les délais que sur les thèmes abordés. Les débats sur les « orientations stratégiques » sont ainsi mis en retrait par rapport aux mesures sociales, dont l'employeur demande aux organisations syndicales d'en assumer la co-responsabilité.

## Bilan des procédures de PSE au 2<sup>nd</sup> semestre 2013 (source DARES)



Sur les 416 procédures enregistrées à la DIRECCTE, 79% des entreprises ont engagé une négociation sur le PSE (en dehors des cas de redressement ou de liquidation judiciaire, soit 35% des procédures), débouchant sur un accord collectif dans deux tiers des cas. En réalité, si l'on reconsidère la base globale, les 141 accords représentent 34% des cas. Toutefois, la proportion des « PSE négociés » augmente, sous l'impulsion du Ministère du Travail.



# Premiers résultats (2) : une baisse des procédures judiciaires collectives

L'un des principaux objectifs de la loi était la diminution de la « judiciarisation ». Du point de vue patronal, c'est un parfait succès.

- Alors que près de 30% des PSE donnaient lieu à contentieux, sur les 416 procédures initiées, les statistiques officielles font état d'un taux de contestation des décisions de l'ordre de 3%. La tendance 2014 est de l'ordre de 5%.

## Comment expliquer cette chute ?

D'abord, par un effet calendrier... En effet, les contestations interviennent parfois plusieurs semaines après la validation d'un plan. Le nombre de contestations ne doit donc pas être rapporté au stock des procédures initiées, et parfois encore en cours de procédure.

Ensuite, la nature de la contestation en justice a radicalement changé. Si auparavant, les salariés pouvaient contester la régularité ainsi que le contenu du PSE auprès du TGI, désormais, la saisie du Tribunal administratif (TA) porte sur le respect de la procédure, et notamment du suivi de la DIRECCTE.

Enfin, la signature d'un accord limite les perspectives d'une contestation.



On observe une **sollicitation permanente des services RH auprès de la DIRECCTE**, afin de limiter les risques de défaut de procédure, et donc d'une véritable collaboration entre les services de l'Etat et les directions d'entreprise.

Le taux de rejet par les DIRECCTE des PSE « document unilatéral » (pas d'accord majoritaire) s'est élevé à 10% au second semestre 2013 (30 refus sur les 304 décisions rendues au niveau national). Il est quasi nul pour la validation (en cas d'accord).

- Pour mémoire, dans les années 1980, avant la suppression de l'autorisation administrative, 20% des procédures étaient annulées par les pouvoirs publics.

Selon le ministère du Travail, le refus du plan serait devenu une arme de dissuasion pour que soient suivies les observations faites par les DIRECCTE. Or :

- l'administration du travail n'a pas la possibilité d'effectuer un véritable contrôle industriel, financier et social sur l'entreprise qui procède à des licenciements économiques;
- dans les cas du contrôle des accords majoritaires, l'administration doit s'abstenir de commentaire sur les moyens économiques et sociaux du groupe.

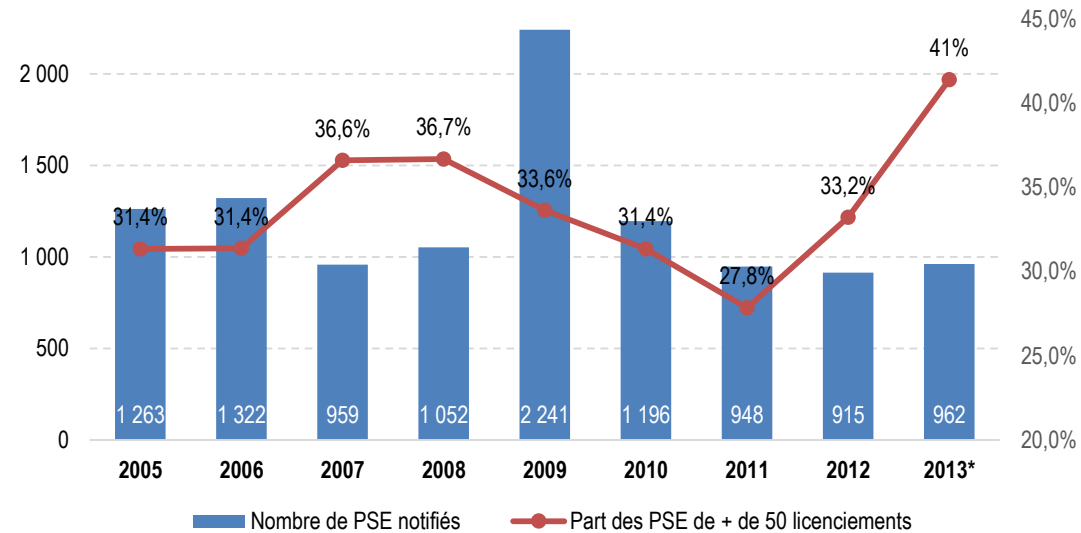
# Baisse des PSE : une « bonne » nouvelle en trompe-l'œil

**Baisse des PSE depuis juin 2013 : un signe de bonne santé pour l'emploi ?** Rien n'est moins sûr : l'évolution du nombre de PSE ne suit qu'imparfaitement la courbe du chômage ou celle de la destruction nette d'emploi dans le secteur marchand.

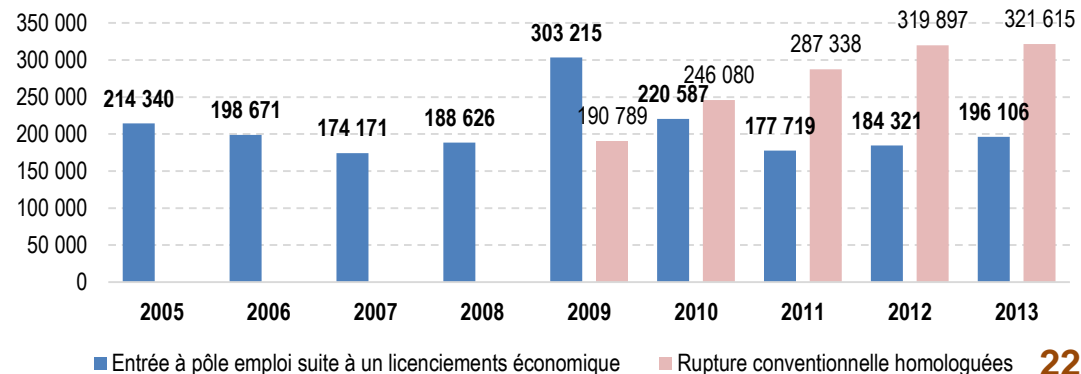
**En réalité, les employeurs procèdent à d'autres ajustements, en utilisant la large palette offerte en termes de contrats temporaires ou de modalités de rupture de contrat, apparaît la plus plausible.** D'ailleurs, si le licenciement économique est un motif marginal de sortie de l'emploi, les PSE en représentent encore moins. Cela pose la question de l'exclusion d'un contrôle *a priori* et collectif sur des « PSE » déguisés, l'intervention des syndicats devant de plus en plus avoir lieu après coup. **La remise en cause des seuils sociaux serait une nouvelle attaque contre le traitement collectif des licenciements économiques.**

*Lecture : En 2012, sur les 915 PSE notifiés, 33,2% prévoient plus de 50 licenciements pour motifs économiques.*

**Evolution du nombre de PSE en France métropolitaine (source DARES-UT)**



**Evolution du nombre d'entrées à Pôle Emploi suite à un licenciement économique**



# Récapitulatif des expertises possibles auprès du comité d'entreprise

Mission	Code du travail	Instance	Payée par :
Comptes annuels	L. 2325-35	CE - CET - CCE	L'entreprise
Comptes prévisionnels (2 fois par exercice)	L. 2325-35	CE - CCE	L'entreprise
Assistance de la commission économique (1 000 salariés et +)	L. 2325-25 et L. 2325-35	CE - CCE	L'entreprise
Comptes de groupe	L. 2334-4	Comité de groupe	L'entreprise
Droit d'alerte	L. 2325-35 et L. 2323-79	CE - CCE	L'entreprise
Licenciements économiques (PSE) (Plan de sauvegarde de l'emploi)	L. 2325-35 (Livre 2) et L. 1233-34 (Livre 1)	CE - CCE	L'entreprise
Offre publique d'achat ou d'échange	L. 2325-35 et L2323-20	CE - CCE - Comité de groupe	L'entreprise
Nouvelles technologies	L. 2325-35 et L2323-13	CE - CCE	L'entreprise
Participation	D. 2323-13	CE - CCE	L'entreprise
Accord maintien de l'emploi	L. 2325-35	CE - CET - CCE	L'entreprise
Recherche de repreneur	L. 1233-34 (Livre 1)	CE - CCE	L'entreprise
Orientations stratégiques	L. 2323-7-1	CE	80% entreprise ; 20% budget fonctionnement CE
Gestion et comptes du comité	Contrat entre le CE et l'expert	CE - CET - CCE	CE budget de fonctionnement
Expert libre	L. 2325-41	CE - CET - CCE	CE budget de fonctionnement