

Fiche n° 2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NB :

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

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

* * * *

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

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

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

I. L'autorité administrative compétente

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

1.1. Procédure de désignation de la DIRECCTE territorialement compétente

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

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

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

Principes de désignation de la DIRECCTE compétente :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Information de l'entreprise :

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

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

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

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

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

Le schéma, en annexe 1, présente cette procédure.

1.2. Organisation administrative entre les DIRECCTE et la DGEFP

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

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

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

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

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

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

2.1 Information de l'autorité administrative :

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Intervention de l'autorité administrative :

2.2.1 Les outils classiques d'intervention

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

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

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

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

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

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

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

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

Initiative de la demande :

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

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

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

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

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

Champ de la demande :

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

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

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

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

Instruction de la demande

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

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

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

- de faire suite à la demande.

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

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

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

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

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

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

Portée de ces décisions :

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

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

- L'injonction relative à l'expertise du CHSCT

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

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

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

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

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

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

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

- le plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise :
 - o le nombre et les dates des réunions du comité d'entreprise (et éventuellement CCE et comités d'établissement) ;
 - o l'information éventuelle de la désignation d'un expert comptable et le rapport de l'expert comptable dès lors qu'il a été établi au plus tard 15 jours avant la fin de la procédure d'information/consultation ;
- la pondération des critères d'ordre des licenciements et son périmètre d'application ;
- le calendrier des licenciements :
 - o la date de début et de fin de la mise en œuvre du PSE ;
 - o la date éventuelle de la mise en œuvre anticipée des reclassements internes dont le principe a été prévu dans l'accord collectif ou arrêté par le comité d'entreprise ;
 - o la date de notification des licenciements économiques ou des ruptures de contrats de travail ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues en application des articles L.1233-4 et L.1233-4-1.

- en cas d'accord collectif sur le PSE, un tableau récapitulatif du résultat des dernières élections de la mesure de la représentativité des organisations syndicales¹ permettant de calculer de s'assurer que l'accord est majoritaire (cf. point 3.2).

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

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

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

La DIRECCTE vérifie alors le caractère complet du dossier :

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

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

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

3.2.1. Principes généraux :

- Des décisions motivées

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Modulée selon la nature du projet de licenciement économique collectif

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° sur la régularité de la procédure :

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

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

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

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

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

3.2.3. Le contrôle de l'homologation du document unilatéral

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

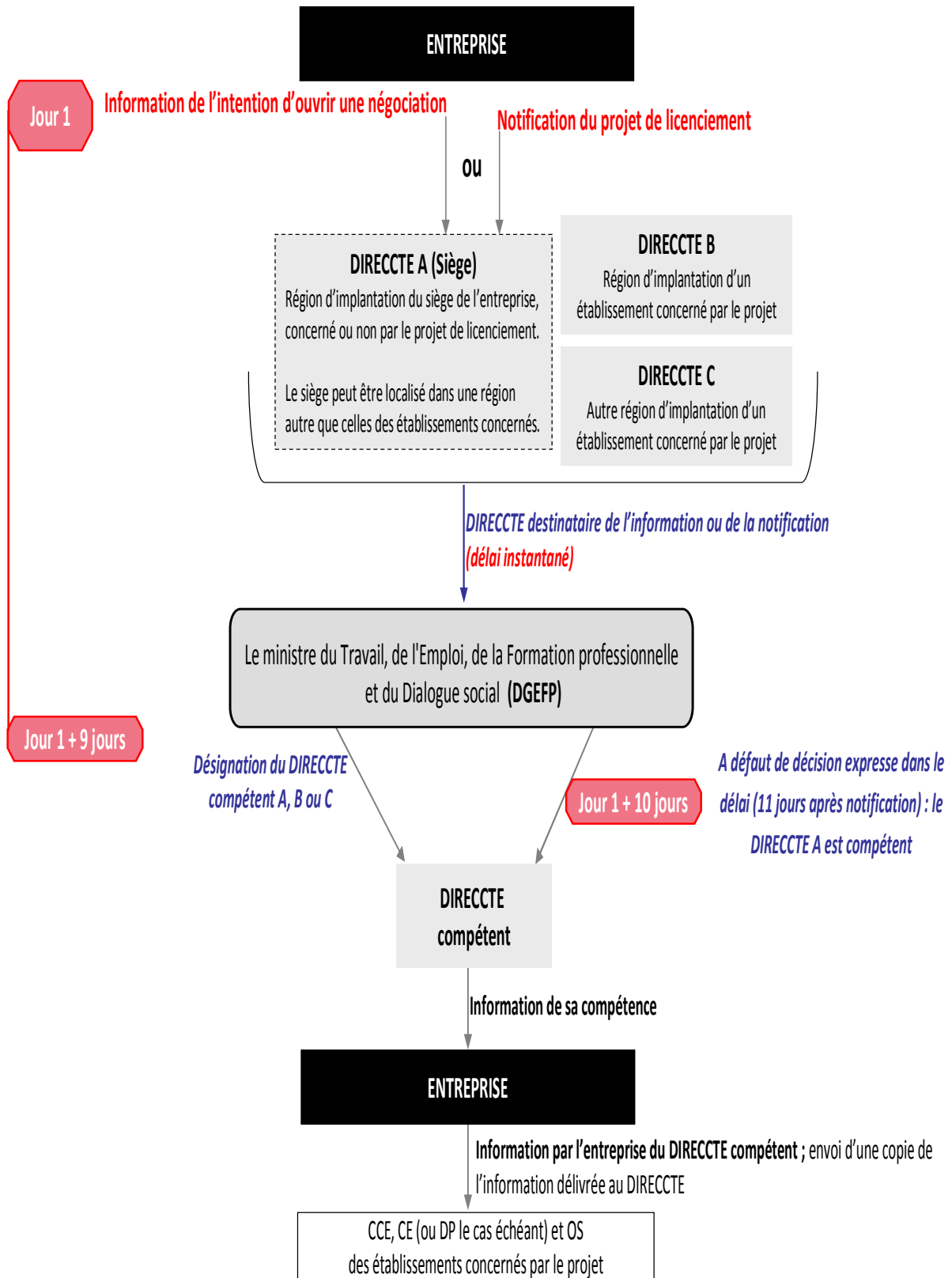
En effet, il n'y aurait pas de sens à se prononcer séparément sur l'accord collectif puis sur le document unilatéral, ni à valider l'accord collectif mais à ne pas homologuer le document unilatéral.

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

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

Annexe 1

Schéma de procédure de désignation du DIRECCTE compétent



Annexe n° 2 Informations transmises à l'autorité administrative

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

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

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

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

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

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

La notification du projet de licenciement comporte :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues en application des articles L.1233-4 et L.1233-4-1.

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

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

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

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

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