



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

A noter ! Jusqu'à la mise en place du CSE, les anciennes dispositions demeurent applicables (fonctionnement, attributions et moyens des CE, CHSCT, DP et DUP)

Le plan de sauvegarde de l'emploi

CE

« Comprendre les enjeux de la procédure PSE pour accompagner au mieux les salariés impactés »

Qu'est qu'un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Le cadre général :

- La loi du 14 juin 2013 avait donné à l'employeur la possibilité de conclure un accord collectif majoritaire pour définir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).
- La loi travail du 8 août 2016 a codifié une **définition légale du motif économique du licenciement**, qui était jusqu'alors édictée par la jurisprudence.

L'article L.1233-3 précise ainsi quelles sont les difficultés économiques susceptibles de justifier le licenciement économique : baisse des commandes ou du chiffre d'affaires dans les conditions prévues par le présent article, pertes d'exploitations, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation. Les conditions de validité de ces difficultés, sans lesquelles elles ne peuvent constituer un motif économique de licenciement, sont les suivantes :

- il faut qu'au moins l'un de ces indicateurs se vérifie
- elles ne peuvent plus être regardées, depuis une ordonnance de 2017, qu'au niveau du territoire national
- elles doivent être, selon une jurisprudence constante, réelles et sérieuses

Les précisions légales et jurisprudentielles :

- L'article L.1233-61 est celui de référence pour les PSE

Les entreprises de 50 salariés et plus qui envisagent de procéder au licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours sont assujetties à l'obligation d'établir un PSE.

Ce plan doit contenir des mesures précises et concrètes destinées à limiter le nombre de licenciements et à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Contrairement à la situation et à la jurisprudence qui prévalait avant les ordonnances, lorsqu'un PSE comporte une reprise de site par une autre entreprise, les licenciements prononcés avant le transfert deviennent légaux.

- Deux articles permettent d'apprécier un PSE sur des périodes différentes

L'article L.1233-26 prévoit le cas des entreprises d'au moins 50 salariés ayant procédé pendant 3 mois consécutif à des licenciements d'au moins 10 personnes au total sans atteindre ce chiffre sur une période de 30 jours. Dans ce cas tout nouveau licenciement envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis à la procédure d'un PSE.

L'article L.1233-27 poursuit la même logique pour le cas des entreprises d'au moins 50 salariés ayant procédé au cours d'une année civile à plus de 18 licenciements économiques sans avoir été tenue de présenter un PSE. Dans ce cas l'entreprise devra en établir un pour tout licenciement économique envisagé lors des 3 premiers mois de l'année civile suivante.

- Une précision jurisprudentielle importante

La cour de cassation a estimé (Soc. 19 mars 2003) qu'il fallait additionner au nombre de licenciements en cours ceux ayant été prononcés dans les 30 derniers jours avant la date de la mise en œuvre du plus récent d'entre eux pour apprécier l'ampleur du projet de licenciement.

Le PSE doit porter sur :

- Les modalités d'information et de consultation du CE
- 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 de formation, d'adaptation et de reclassement

L'information-consultation du Comité d'Entreprise

Jusqu'à la mise en place du CSE, c'est la législation antérieure et l'ancienne version de l'article L.1233-24-1 qui s'applique :

L'employeur a la possibilité de négocier avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives au comité d'entreprise un accord collectif qui fixe le contenu du PSE.

À défaut d'accord, un document élaboré par l'employeur après consultation du Comité d'Entreprise fixe le contenu du PSE (article L.1233-24-4 du Code du travail).

Le contenu du document unilatéral est identique à celui pouvant être négocié dans le cadre d'un accord PSE.

Concernant les délais à respecter :

Les règles en matière de licenciement portent également sur les délais applicables dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CE. La procédure est enfermée dans des délais fixés par décret en fonction du nombre de licenciements envisagés. L'accord peut prévoir des délais plus favorables.

Le Comité d'Entreprise est informé et consulté sur :

- **le livre II** : l'opération de restructuration projetée et ses modalités, en vertu de sa compétence générale en matière de projets de restructuration et de compression d'effectifs
- **le livre I** : le projet de licenciement économique collectif, en vertu de sa compétence spécifique lorsqu'un PSE doit être élaboré

Les avis rendus par le CE portent sur des objets différents, selon qu'un accord majoritaire a été conclu ou non.

- Le contenu de l'information-consultation

L'employeur a l'obligation de communiquer dès la convocation à la réunion sur le projet de licenciement économique tous renseignements utiles dont les conséquences des licenciements en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (précisions des informations à communiquer aux articles L.1233-10, L.1233-24-2 et L.1233-31).

La chronologie de la procédure à suivre pour un PSE

La procédure de licenciement est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du CE sur le projet de licenciement.

Au cours de cette première réunion, le CE peut :

- demander à l'employeur de lui fournir des explications sur les documents qu'il aura préalablement reçus
- faire des propositions pour tenter de limiter le nombre de licenciements et pour améliorer les mesures de reclassement prévues dans le PSE
- décider de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise

L'article L.1233-30 du code du travail fixe au minimum deux réunions du CE, espacées d'au moins 15 jours.

Le Comité d'Entreprise rend donc deux avis dans des délais qui varient :

- 2 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés va de 100 à 249
- 4 mois à partir de 250 licenciements envisagés

Accord collectif majoritaire	Document unilatéral de l'employeur
L'employeur ouvre les négociations sur le PSE avec les organisations syndicales représentatives.	A défaut d'accord majoritaire (absence ou échec des négociations), un document élaboré par l'employeur déterminera le contenu du PSE.
Le CE, peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux OS pour mener la négociation.	1 ^{ère} réunion du CE : le CE peut mandater un expert-comptable.
La Direccte compétente est informée (sans délai) de l'ouverture des négociations.	Au plus tôt au lendemain de la 1 ^{ère} réunion du CE, l'employeur communique le projet de licenciement à la Direccte compétente.
Délais à négocier.	2 ^{ème} réunion du CE : l'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant le terme du processus consultatif du CE.
Signature d'un accord.	3 ^{ème} réunion du CE : avis du CE.
Validation de la Direccte (délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif).	Homologation de la Direccte (délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur).
Notification des licenciements	

L'intervention de l'expert-comptable

Pour faciliter la négociation, les organisations syndicales représentatives peuvent se faire assister par un expert-comptable désigné par le Comité d'Entreprise. L'expertise est financée à 100% par l'employeur.

Cet expert est le même que celui chargé d'assister le CE dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de licenciement économique.

En cas d'échec des négociations ou en cas d'accord majoritaire partiel, lorsqu'un expert-comptable a été désigné pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation, il peut continuer sa mission auprès du CE.

Un accompagnement

Dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur un projet de licenciement économique,

Calientis peut vous accompagner et vous apporter son expertise pour :

- Mieux comprendre la situation économique et financière de l'entreprise
- Examiner le motif économique mis en avant par la direction et évaluer le niveau de difficulté
- Interroger le projet de réorganisation présenté et sa mise en œuvre
- Apprécier la pertinence des mesures d'adaptation et de reclassement proposées au regard des moyens de l'entreprise et du groupe, des caractéristiques des salariés potentiellement concernés par les licenciements et de la situation du bassin d'emploi

La procédure de désignation - plan de sauvegarde de l'emploi unilatéral

Phase 1 : inscription à l'ordre du jour de la réunion du CE

La désignation doit être portée à l'ordre du jour de la première réunion de la procédure d'information/consultation sur le projet de licenciement économique.

« Point X de l'ordre du jour – Désignation et vote de l'expert-comptable chargé d'assister le CE dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi conformément aux articles L.1233-34 et L.2325-35 du Code du travail. »

Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de cette première réunion, le CE délibère et vote sur l'opportunité de recourir à un expert ainsi que sur le choix du cabinet. Ces délibérations donnent lieu à deux résolutions qui doivent figurer dans le procès-verbal de la réunion du CE :

« Conformément aux articles L.1233-34 et L.2325-35 du Code du travail, le CE décide de se faire assister d'un expert-comptable dans le cadre du présent PSE »

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

« Le CE désigne le cabinet Callentis Expertise pour l'assister dans le cadre du présent PSE »

Dans le cadre de cette mission, l'expert devra aborder plus particulièrement les points suivants :

- ...

- ...

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix

Phase 3 : le lancement de la mission

Le secrétaire informe le cabinet de cette désignation et lui envoie l'extrait du procès-verbal actant la désignation. Dès qu'il est informé, le cabinet adresse deux courriers :

- Une lettre de mission au secrétaire du CE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;

- Une lettre au président du CE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission

La procédure de désignation - plan de sauvegarde de l'emploi négocié

Dans ce cadre, le CE peut également mandater cet expert-comptable (le même qui l'assiste dans le cadre de la procédure d'information consultation sur le projet de licenciement économique) pour qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation.

Le cas échéant, la désignation de l'expert intervient soit lors de la première réunion prévue dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CE, soit au cours d'une réunion dite R0 (avant le lancement de la procédure officielle).

Callentis est à vos côtés dans un environnement complexe en constante évolution.

