

Les plans de sauvegarde de l'emploi dix-huit mois après la réforme

Un an et demi après l'entrée en vigueur de la réforme des plans de sauvegarde de l'emploi par la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013, les décisions de la Direccte et les premières décisions des juridictions administratives permettent de percevoir les premières orientations retenues par l'administration, et les bonnes pratiques qu'il convient d'adopter.



Laurent Jammet,
avocat associé



Antoine Goux,
collaborateur

SUR LES AUTEURS

Laurent Jammet et Antoine Goux sont respectivement avocat associé, spécialiste en droit social, et avocat au sein du cabinet Actance. Ils conseillent les entreprises dans le traitement de leurs problématiques sociales, en particulier dans la gestion des restructurations d'entreprise.

Actance, qui conseille les entreprises et groupes français et internationaux et compte désormais plus de cinquante avocats exclusivement dédiés au droit social, fête ses dix ans en 2015.

Depuis juillet 2013, les acteurs du droit social ont eu le temps d'appréhender l'ensemble des aspects de la procédure et de constater que l'administration, placée au cœur de la réforme, entend jouer pleinement son rôle, depuis l'ouverture des négociations jusqu'à la procédure contentieuse relevant désormais exclusivement du juge administratif.

L'élaboration du PSE : favoriser la négociation

Dès le stade de l'élaboration du PSE, la Direccte, qui peut formuler des observations ou des propositions à tout moment, devient un interlocuteur privilégié de l'employeur¹. L'employeur est tenu de répondre à ses observations ou propositions, et doit communiquer ses réponses aux partenaires sociaux, sous peine d'annulation de la procédure².

En pratique, les Direccte démontrent une réelle maîtrise des textes et de la procédure, en dépit de certains usages selon l'autorité territorialement compétente, ce qui pourrait pénaliser la cohérence de la ré-

forme et la visibilité des entreprises. Tout au long de la procédure, nous constatons également que les échanges avec la Direccte sont nombreux, en particulier les échanges informels (échanges d'e-mails notamment).

Par conséquent, les bonnes pratiques suivantes s'imposent :

- entamer le dialogue le plus en amont possible, et communiquer régulièrement avec la Direccte,
- se montrer diligent et à l'écoute des observations de l'administration,
- toujours prévoir que la Direccte siège au sein de la commission de suivi du PSE,
- le cas échéant, prendre attache également

avec l'inspecteur du travail.

Le choix du support du PSE, à savoir document unilatéral ou accord majoritaire est également déterminant.

En effet, même s'il n'existe techniquement aucune obligation de privilégier la négociation d'un accord, nous constatons

qu'au-delà de la différence de contrôle prévue par les textes (homologation du document unilatéral vs validation de

l'accord majoritaire), les rapports avec l'administration sont très différents selon que des négociations en vue d'un accord majoritaire sont ouvertes ou que l'employeur met en œuvre un document unilatéral.

Dans cette optique, l'ouverture d'une négociation implique une vérification minutieuse de tous les mandats des institutions représentatives du personnel (PV d'élections, nomination des délégués syndicaux après chaque élection), au risque de voir l'ensemble de la procédure annulée³.

L'information-consultation des IRP : une procédure efficace

Les nouvelles règles encadrant l'information et la consultation du CE sur le PSE sont « globalement » respectées (délai préfix de consultation, réforme des modalités de l'expertise, mise en place d'une procédure d'injonction). L'encadrement de la procédure d'information-consultation apparaît donc relativement efficace, de sorte que la jurisprudence est encore peu fournie sur ce thème.

Les premières décisions traduisent une approche pragmatique du juge administratif, qui n'annule pas la procédure lorsque l'irrégularité alléguée n'a pas

« UNE IMPORTANCE PARTICULIÈRE EST ACCORDÉE À L'INDIVIDUALISATION DES MESURES SOCIALES »

LES POINTS CLÉS

- La Direccte entend clairement privilégier la négociation et la discussion entre les partenaires sociaux, et ce tout au long de la procédure.
- L'administration, qu'il s'agisse de la Direccte ou du juge administratif, accorde une attention particulière au contenu du PSE, dont les mesures doivent être adaptées à la situation de chaque société, et ce afin de favoriser le reclassement des salariés.
- La loi Macron pour la croissance et l'activité devrait apporter un certain nombre d'ajustements à cette nouvelle procédure, notamment s'agissant du périmètre d'application des critères d'ordre.

faussé les débats et n'a pas eu d'effet sur la qualité de l'avis rendu⁴.

Le juge administratif contrôle également que le CE a bien disposé de l'ensemble des éléments lui permettant de rendre un avis éclairé, notamment au regard du motif économique⁵.

Le contrôle du PSE par la Direccte

Une fois élaboré, le PSE est déposé à la Direccte de façon dématérialisée lors de la demande de validation de l'accord majoritaire ou d'homologation du document unilatéral. Dans le cadre de son contrôle, si le juge administratif a bien confirmé que la Direccte n'a pas le pouvoir d'apprécier le motif de licenciement⁶, elle contrôle néanmoins la proportionnalité des mesures du PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise, l'UES, ou le groupe. L'administration accorde également une importance particulière à l'adaptation des mesures sociales à la situation concrète des salariés et du secteur d'activité de l'entreprise. Par exemple, est jugé suffisant le plan prévoyant des mesures

sociales dont le coût est évalué entre 7 à 10 millions d'euros, comprenant des mesures ayant notamment pour objet d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre, des mesures de reclassement interne et externe, une garantie de réemploi ainsi que des actions de formation⁷. À noter qu'en matière de plan de départs volontaires autonome sans licenciement, la jurisprudence administrative a adopté la même position que le juge judiciaire admettant que le plan ne comporte pas de plan de reclassement⁸.

Enfin, en pratique, il est essentiel de veiller à obtenir une décision suffisamment motivée de la part de la Direccte, quitte à insister auprès d'elle, et à ne pas se satisfaire d'une décision insuffisante. On constate en effet que la majorité des décisions d'annulation renvoie directement ou indirectement à un problème de motivation⁹.

Des ajustements attendus : la loi pour la croissance et l'activité

La loi pour la croissance et l'activité, encore en discussion lors de la rédaction du

présent article, devrait apporter quelques ajustements.

Ainsi, en matière de critères d'ordre, la loi prévoit la possibilité pour le PSE de déterminer leur périmètre d'application, librement en cas d'accord majoritaire et sous certaines conditions en cas de document unilatéral¹⁰. Cet ajustement met fin à la jurisprudence de la Cour de cassation¹¹, reprise ensuite par la cour administrative d'appel de Versailles¹², laquelle estimait que la modification du périmètre d'application des critères d'ordre, en principe défini au niveau de l'entreprise, requerrait nécessairement un accord collectif.

De même, comme évoqué au point précédent, afin d'éviter qu'un défaut de motivation n'emporte la nullité de l'ensemble de la procédure, en cas d'annulation de la décision de la Direccte pour défaut de motivation, elle devrait prendre une nouvelle décision suffisamment motivée dans un délai de quinze jours, sans que les licenciements prononcés soient remis en cause.¹³

18 MOIS D'APPLICATION DE LA RÉFORME EN QUELQUES POURCENTAGES

Le nombre de PSE notifiés à la Direccte en 2013-2014 a chuté de **42 %** par rapport à 2012-2013

75 % des entreprises ont entamé des négociations en vue d'un accord majoritaire

66 % des négociations ont permis d'aboutir à un accord

8 % des PSE font l'objet d'un refus d'homologation ou de validation par la Direccte

7 % des décisions de l'administration sont contestées, contre **30 %** de contestation des PSE devant le TGI avant la réforme

Source : Dares

¹ Article L.1233-57-6 du Code du travail

² CAA Marseille, 15 avril 2014, n°14MA00471

³ CAA Versailles, 30 septembre 2014, n°14VE02163

⁴ CAA Bordeaux, 30 juin 2014, n°14BX011084; voir aussi : CAA Versailles, 16 septembre 2014, n°14VE00884; TA Paris, 23 mai 2014, n°1402928, Lutétia

⁵ CAA Versailles, 16 septembre 2014, n°14VE01826,

⁶ CAA Versailles, 16 septembre 2014, préc.

⁷ TA Paris, 23 mai 2014, n°1402928, Lutétia; pour un exemple de PSE insuffisant : CAA Nancy, 23 juin 2014, n°14NC00528

⁸ TA Paris, 14 octobre 2014, n°1411810/3-1

⁹ Semaine Sociale Lamy 2014, 23 juin 2014, « L'essor de la négociation sur les questions de licenciement économique »

¹⁰ Article 98 du projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, texte au 14 février 2015

¹¹ Cass. Soc., 15 mai 2013, n°11-27-458

¹² CAA Versailles, 22 octobre 2014, société Mory-Ducros

¹³ Article 102 du projet de loi