



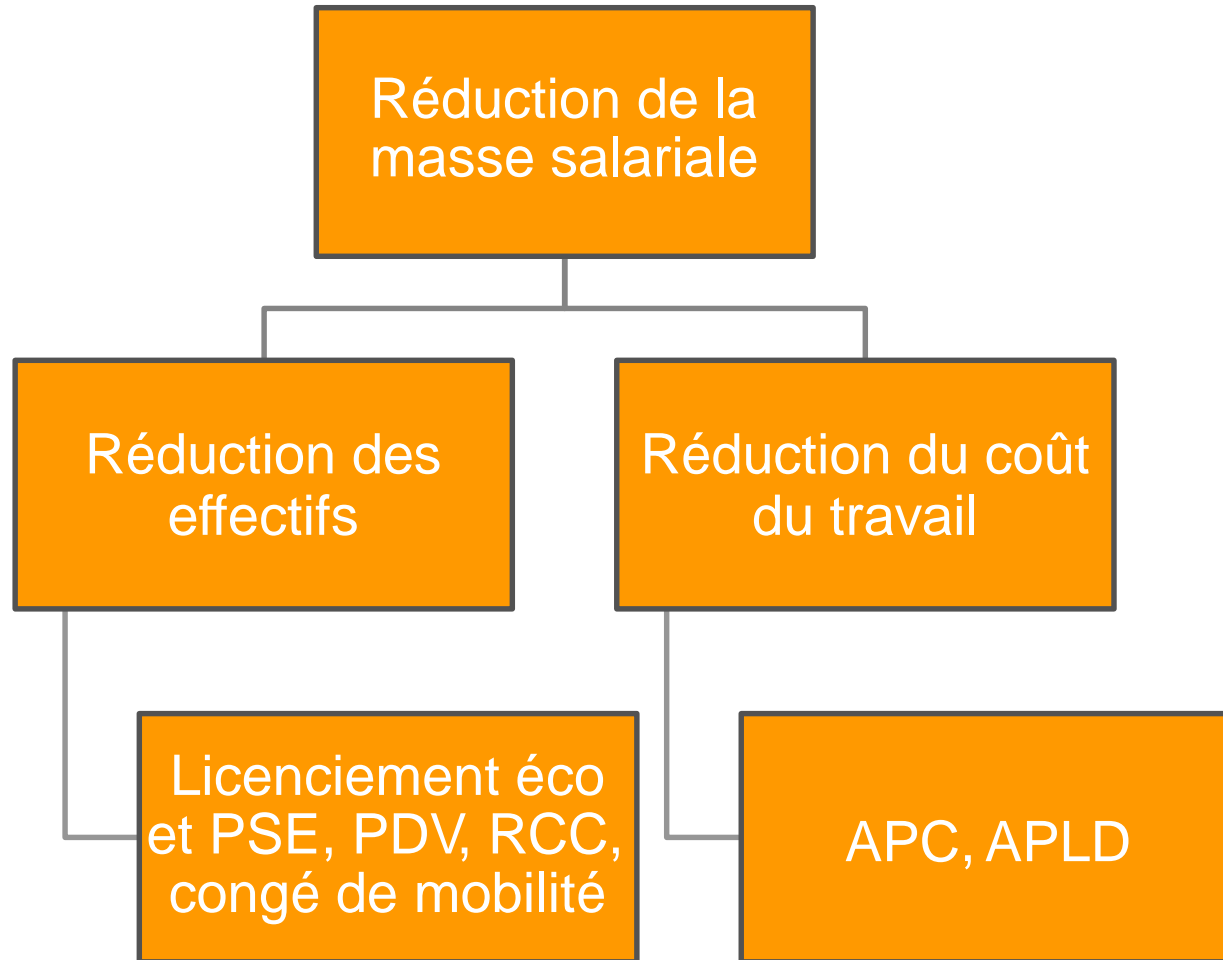
**Les plans de réduction des effectifs à l'aune
de la crise sanitaire et économique :
comparaison des dispositifs envisageables –
répartition des compétences administratives
et judiciaires**

**Elsa Galaup
Florence Aubonnet**

***Commission ouverte de droit social
19 octobre 2020***



Introduction : des dispositifs de réduction de la masse salariale aux objectifs différents



THEMES ABORDES

PARTIE I – Comparaison des dispositifs de réduction d'effectifs

PARTIE II – Répartition des compétences administratives et judiciaires

PARTIE I – Comparaison des dispositifs de réduction d'effectifs

Sources

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et Plans de départs volontaires (PDV) : art. L. 1233-21 du Code du travail
et suivants

Questions/réponses du ministère du Travail sur la rupture du contrat de travail, juillet 2020

Rupture conventionnelle collective (RCC) : art. L. 1237-19 et suivants du Code du travail

Questions/réponses du ministère du Travail du 7 mars 2019 sur la Rupture conventionnelle collective

Congé de mobilité dans le cadre d'un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : articles L. 1237-17 et suivants du Code du travail

Propos liminaires

- Rappel du motif économique : article L. 1233-3 du Code du travail
- Développement des modes de rupture « sui generis » du contrat de travail, échappant à la « sphère » du motif économique (RCC, Congé de mobilité de la GEPP, APC)
- Tendance de la partie patronale à rechercher le « consentement » de la partie salariale, tant sur le plan collectif qu'individuel

- A. Rappel des dispositifs existants
- B. Les obligations de l'employeur
- C. Le rôle des IRP
- D. Le rôle de l'administration
- E. Les droits des salariés

A – RAPPEL DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Les dispositifs de réduction des effectifs

- **Le (grand) licenciement économique collectif** (décision unilatérale ou accord collectif) qui concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, implique la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent être reclassés et l'établissement d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*art. L. 1233-61 CT*). Le PSE peut prévoir des mesures de départ volontaire.
- **Le plan de départ volontaire** autonome (décision unilatérale ou accord collectif) qui permet de conclure avec les salariés des accords de rupture amiable, exonère l'employeur d'établir un plan de reclassement interne intégré à un PSE sauf si le projet implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan (*Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 10-23516*)
- **La rupture conventionnelle collective** (accord collectif) qui permet, pendant une période déterminée, de conclure des conventions individuelles de rupture avec les salariés (*art. L. 1237-19-2 CT*), exclut tout licenciement pour atteindre un objectif de suppression d'emplois fixé par l'accord (*art. L. 1237-19 CT*).
- **Le congé de mobilité** (accord collectif) qui permet, à tout moment, de proposer une suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié bénéficie de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et de périodes de travail au sein ou hors de l'entreprise, emporte rupture du contrat de travail à l'issue du congé (*art. L. 1237-18-4 CT*). Le congé de mobilité est intégré à un accord GEPP ou un accord RCC.

Motif économique
obligatoire

Aucun motif
économique
nécessaire

1 – Les ruptures unilatérales : les licenciements

▪ Le licenciement pour motif économique

- Licenciement économique individuel
- « petit » licenciement économique collectif : de 2 à 9 salariés dans une même période de 30 jours
- « grand » licenciement économique collectif : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'un projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours, **PSE obligatoire**

▪ Les caractéristiques du licenciement pour motif économique

Un motif économique : difficultés économiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, etc.

Une incidence sur l'emploi : suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail

Le rattachement des postes impactés au sein de catégories professionnelles définies comme un groupe de salariés qui « exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune »

La fixation des critères et leur pondération pour définir l'ordre des licenciements : charge de famille, ancienneté, caractéristiques sociales particulières, qualité professionnelles

L'effort de reclassement des salariés sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente

Une décision de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement du ou des salariés ouvrant droit à une indemnité de licenciement

Dans le cadre du « grand » licenciement économique collectif, l'employeur doit en outre établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi ([art. L. 1233-61 CT](#))

2 – Les ruptures « amiables » : les ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

(articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du code du travail)

▪ Des dispositifs négociés

Article L.1237-17 du code du travail :

« Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences **ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.**

Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. Elles sont soumises aux dispositions de la présente section. »

▪ La rupture conventionnelle collective

- **La rupture conventionnelle collective** (accord collectif). Elle exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois ([art. L. 1237-19 CT](#)). L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte rupture du contrat d'un commun accord ([art. L. 1237-19-2 CT](#)). Le salarié a droit à des indemnités qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ([art. L. 1237-19-1 CT](#)).

Article L. 1237-19 du code du travail :

*« Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective **excluant tout licenciement** pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.*

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. »

▪ La rupture conventionnelle collective

Article L. 1237-19-1 du code du travail :

« L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe ;

2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;

3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;

4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;

5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective. »

▪ La rupture conventionnelle collective

Article L. 1237-19-2 du code du travail :

« L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L. 1237-18-4.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail. »

▪ L'accord portant GEPP

Article L. 2242-20 du code du travail :

*« Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, **l'employeur engage tous les trois ans**, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :*

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord. »

▪ Le congé de mobilité

Article L.1237-18 du code du travail :

*« Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur **soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective** conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8, **soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences.***

Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. »

■ Le congé de mobilité

Article L.1237-18-2 du code du travail :

« L'accord collectif détermine :

1° La durée du congé de mobilité ;

2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties ;

4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;

5° Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité ;

6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;

7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique. »

- **Le congé de mobilité**

Article L.1237-18-3 du code du travail :

« Le montant de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité est au moins égal au montant de l'allocation prévue au 3° de l'article L. 5123-2.

Cette rémunération est soumise, dans la limite des douze premiers mois du congé, au même régime de cotisations et contributions sociales que celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement prévue au troisième alinéa de l'article L. 1233-72, à laquelle elle est assimilée. »

- **Le congé de mobilité**

Article L.1237-18-4 du code du travail :

« L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier du congé de mobilité. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture amiable dans le cadre du congé de mobilité est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail. »

B - Les obligations de l'employeur

Contexte de conclusion

	CONTEXTE DE CONCLUSION
PSE	Suppressions d'emplois (dans une entreprise de 50 salariés et plus envisageant au moins 10 ruptures de contrats pour motif économique)
PDVa	<ul style="list-style-type: none">- Suppressions d'emplois souhaitées- MAIS : engagement de ne pas licencier pour motif économique les salariés qui ne sont pas volontaires au départ
RCC	<ul style="list-style-type: none">- Suppressions d'emplois souhaitées (ou renouvellement des effectifs)- MAIS : engagement de ne pas licencier pour motif économique les salariés qui ne sont pas volontaires au départ
GEPP	<ul style="list-style-type: none">- Suppressions d'emplois non impératives (sans engagement de ne pas licencier les salariés)- Possible d'organiser des départs dans le cadre d'un congé de mobilité❖ <u>Condition</u> : le congé de mobilité doit être inclus dans un accord de GEPP couvrant l'ensemble des thèmes obligatoires (listés à l'article L. 2242-20 du Code du Travail).

Document unilatéral / accord avec les organisations syndicales

	UNILATERAL OU ACCORD COLLECTIF
PSE	Document unilatéral OU accord majoritaire à 50% avec les organisations syndicales représentatives (pas d'accord dérogatoire possible)
PDV	Document unilatéral OU accord majoritaire à 50% avec les organisations syndicales représentatives (pas d'accord dérogatoire possible)
RCC	Accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives (50% ou 30% + référendum) ;
GEPP	Accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives (50% ou 30% + référendum)

- *RCC et GEPP devraient pouvoir être conclues selon les modes dérogatoires dans les entreprises dépourvues de DS*

Les obligations de l'employeur

	PSE	PDVA	RCC	GEPP
Motif économique	oui	oui	non	non
Catégories professionnelles et critères d'ordre	oui	non	non	non
Reclassement interne	oui	non sauf si PDV « impur »	non	non
Mesures d'accompagnement obligatoires (reclassement externe)	oui	oui	oui mais limitées (congé de mobilité conseillé)	oui mais limitées (congé de mobilité obligatoire pour permettre la rupture du contrat de travail)
Autorisation administrative	oui	oui	oui	Non mais information <i>a posteriori</i> notamment sur le nombre de ruptures prononcées
Obligation de revitalisation	oui	oui	oui	non

Point d'attention sur le « choix » des salariés

	Critères d'ordre des licenciements/choix des salariés
PSE	<p>OUI</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Travail</u> important en amont concernant la <u>définition des catégories professionnelles</u>. ✓ Définition de la catégorie professionnelle : l'ensemble des salariés exerçant au sein de l'entreprise « des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune », le CE ayant ajouté les acquis de l'expérience (CE 30 mai 2016 n°387798) ✓ Définition des critères d'ordre des licenciements dans le PSE, après consultation du CSE, en prenant compte obligatoirement des 4 critères légaux (article L. 1233-5 du code du travail) ✓ Pas d'application des critères d'ordre des licenciements si tous les emplois d'une catégorie professionnelle sont supprimés. <p>Attention à la détermination des catégories professionnelles (CE 7 fév. 2018 n°403989 ; TA Montreuil, 23 juill. 2020, n°2001959 ; TA Clermont-Ferrand, 20 juillet 2020, n°2000160 ; CAA Versailles, 30 juin 2020, n°20VE00525)</p>
PDVA + RCC GEPP	<p>NON :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ pas d'application des critères d'ordre pour les volontaires ; ▪ sauf à les utiliser comme règle de départage en cas d'excédent de candidatures. <p>PDV « pur » : pas d'obligation de définir des catégories professionnelles au sens de l'application des critères d'ordre des licenciements (CAA Paris, 12 mars 2015 n°14PA05025, point 15)</p>



C – Le rôle des IRP

Le rôle des IRP

	PSE	PDV	RCC	Congé de mobilité
Accord collectif	accord majoritaire (sans référendum) possible	accord majoritaire (sans référendum) possible	accord majoritaire (ou possibilité de référendum) obligatoire	accord majoritaire (ou possibilité de référendum) obligatoire
Consultation du CSE	Oui Livre I (art. L. 1233-30, incluant les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail) Livre II (art. L. 2323-31)		information du CSE selon les modalités prévues dans l'accord + consultation régulière du CSE sur suivi de l'accord	information du CSE selon les modalités prévues dans l'accord
Expertise	oui	oui	non	non



Dans le cadre d'une RCC, et selon le projet, la question de la nécessité de consulter le CSE au titre de ses attributions générales de l'article L.2312-8 du code du travail, ainsi que sur les incidences du projet de réorganisation sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés peut se poser....

Point d'attention sur l'information/consultation du CSE

	INFORMATION CONSULTATION CSE
PSE	<p>OUI (sur le projet de réorganisation / sur le PSE uniquement si document unilatéral)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimum <u>2 réunions avec le CSE</u> • <u>Délais de consultation</u> : ➔ 2 mois si le projet de licenciement concerne : 10 à 99 salariés ➔ 3 mois s'il concerne : 100 à 249 licenciements ➔ 4 mois si plus de 250 licenciements <p>Expertises éventuelles</p>
PDV	<p>OUI :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimum 2 réunions avec le CSE • Délais de consultations (2/3/4 mois) <p>Expertises éventuelles</p>
RCC	<p>NON en amont, facultative (information du CSE selon les modalités prévues dans l'accord art. L. 1237-19-1), mais obligatoire en aval (sur le suivi de la mise en œuvre de l'accord, art. L.1237-19-7 du code du travail)</p> <p>CAA Versailles 14 mars 2019, n°18VE04158</p>
GEPP	<p>NON</p> <p>➔ Information du CSE selon les modalités prévues dans l'accord.</p>

D – Le rôle de l'administration

PSE/PDV : contrôle de l'autorité administrative

Dans tous les cas	Document unilatéral : contrôle substantiel	Accord majoritaire : contrôle restreint
<ul style="list-style-type: none">-la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE-le respect, le cas échéant, des obligations en matière de recherche d'un repreneur (loi Florange)-Les mesures de prévention SSCT	<ul style="list-style-type: none">- les catégories professionnelles concernées- les critères d'ordre des licenciements et leur pondération,- le calendrier- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement- le contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement- le caractère complet et suffisant du PSE : contrôle de la proportionnalité des mesures du PSE aux moyens du groupe	<ul style="list-style-type: none">-conditions de majorité requises, mentions obligatoires et dérogations interdites-<u>présence</u> dans le PSE des mesures pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, et du plan de reclassement visant à faciliter le reclassement.-clauses qui présenteraient un caractère discriminatoire et seraient par conséquent entachées de nullité

PSE/PDV : contrôle de l'autorité administrative

Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (*Trib. Conflits, 8 juin 2020, C4189, mentionné aux Tables*)

Précisions

- ➔ La mise en œuvre d'un projet de réorganisation et de réduction des effectifs est susceptible de générer des risques pour la santé des salariés (tant pour les sortants que les restants) et l'employeur est donc tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires et de les soumettre au CSE au titre des modalités d'application de l'opération projetée.
- ➔ La Direccte doit contrôler tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel, que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail (obligation de sécurité et de prévention).
- ➔ Ce contrôle intervient dans tous les cas : document unilatéral et/ou accord majoritaire.
- ➔ Seule la juridiction administrative est compétente pour connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative.

RCC : contrôle de l'autorité administrative

contrôle ambivalent de l'accord

- conditions de majorité requises
- régularité de la procédure d'information du comité social et économique
- exclusion de tout licenciement
- présence des clauses obligatoires : information du CSE, nombre maximal de départs envisagés, durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées, conditions d'accès au départ volontaire, modalités de présentation et d'examen des candidatures, modalités de conclusion de la convention rupture et exercice du droit de rétractation, modalités de calcul des indemnités de rupture, critères de départage, modalités de suivi
- caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement externe
- absence de discrimination notamment à l'égard des salariés seniors (cf : accord portant RCC et son contenu, question 13, p. 5) : la DIRECCTE doit contrôler que « le volontariat leur permet, soit de réaliser un « projet professionnel réel », soit de liquider leur pension de retraite immédiatement ou de manière différée via un portage financier couvert intégralement par l'entreprise ».

E – Les droits des salariés



Les droits des salariés

	PSE	PDVA	RCC	Congé de mobilité
Indemnité de rupture	Au moins égale à l'ILL ou l'ICL	Débat Cass. soc., 3 oct. 2018, n°16-18.547 non publié : pas de minimum	Au moins égale à l'ILL	Au moins égale à l'ILL
Préavis	oui	non	non	non
Exonération sociale de l'indemnité	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)
Exonération fiscale de l'indemnité	oui	oui	oui	oui
CSP ou congé de reclassement	oui	oui	non	non
Différés spécifique Pôle emploi	75 jours max	75 jours max	150 jours max	150 jours max
Priorité de réembauche	oui	oui	non	non

Les risques contentieux pour l'employeur

	RISQUES CONTENTIEUX
PSE + PDV	<ul style="list-style-type: none">❖ Risque de contentieux administratif relatif à la validation/homologation du plan.❖ Risque de contentieux judiciaire : lors du déploiement de l'organisation cible si elle comporte des risques non traités en matière d'hygiène, de santé et de sécurité.❖ Risque prud'homal : à l'égard des salariés licenciés ou des candidats au départ dont la candidature aurait été rejetée, risque contentieux limité pour ceux ayant signé leur convention de rupture (délai pour agir : 1 an)
RCC	<ul style="list-style-type: none">❖ Risque de contentieux administratif relatif à la validation de l'accord portant RCC❖ Risque limité de contestation de la rupture❖ Risque de contentieux sur le rejet d'une candidature
GEPP	<ul style="list-style-type: none">❖ Risque limité de contestation de la rupture❖ Risque de contentieux sur le rejet d'une candidature

PARTIE II :

Répartition des compétences administratives et judiciaires en matière de PSE



La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a procédé à une refonte des procédures de licenciement collectif.

Elle a **confié à l'Administration le soin de valider ou d'homologuer le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**, étant précisé que le contenu de ce plan est déterminé soit par un accord collectif soit par un document élaboré unilatéralement par l'employeur.

Par suite, elle a **créé un bloc de compétence exclusif pour le juge administratif** en prévoyant que les litiges relatifs aux décisions de l'Administration, ainsi qu'à la régularité de la procédure d'adoption et au contenu du plan, ne peuvent plus faire l'objet d'un litige distinct de celui visant à contester la décision de validation ou d'homologation du plan (article L. 1235-7-1 du code du travail).

Ce bloc de compétence du juge administratif repose sur la compétence exclusive de l'Administration pour contrôler toute question ayant trait au projet de PSE.

A - Compétence de la juridiction administrative



Contentieux portant sur l'élaboration du PSE et sur le contrôle de son contenu

La procédure d'élaboration du PSE étant sous le contrôle de la DIRECCTE, la Cour de cassation refuse toute compétence du juge judiciaire, et notamment du juge des référés, dans cette phase.

✓ **Cass. Soc. 28 mars 2018, pourvoi n°15-21,372, Bull. 2018 V n°46, FS-P+B**

Il résulte des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail que la juridiction de l'ordre judiciaire est incompétente pour statuer sur une demande de communication de pièces formulée à l'encontre de l'employeur par l'expert-comptable désigné dans le cadre de la procédure de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciements collectifs pour motif économique prévue à l'article L. 1233-30 du code du travail.



Cass. Soc. 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-13.714, formation mixte – P+B+I

Il résulte des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail que toute demande tendant, avant la transmission de la demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document de l'employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, est adressée à l'autorité administrative. Les décisions prises à ce titre ainsi que la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation relevant de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Dès lors, une cour d'appel qui constate que les demandes d'un comité d'entreprise et d'un syndicat tendent à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de suspendre sous astreinte la fermeture de magasins et toute mise en œuvre d'un projet de restructuration avant l'achèvement de la consultation des instances représentatives du personnel relative au projet de restructuration et au projet de licenciement collectif pour motif économique donnant lieu à l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi, en déduit exactement, sans méconnaître le principe du droit au recours effectif, que ces demandes ne relèvent pas de la compétence du juge judiciaire.



Cass. Soc. 21 novembre 2018, pourvois n° 17-16.766 et 17-16.767, FS-P+B+R+I

Il résulte de l'article L. 1235-7-1 du code du travail, issu de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, que, si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi.

Viole dès lors ces dispositions ainsi que la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de la séparation des pouvoirs, une cour d'appel qui, pour juger des licenciements dénués de cause réelle et sérieuse, se fonde sur une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi alors que le contrôle du contenu de ce plan relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative.



Cass. Soc. 16 janvier 2019, pourvoi n° 17-20.969, FS-P+B

« Vu l'article L. 1235-7-1 du code du travail, ensemble la loi des 16-24 août 1790 et l'article 76 du code de procédure civile ;

Attendu que, selon l'article L. 1233-57-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014, en l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir notamment vérifié le respect, le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20, relatives à la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement ; que le respect du principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de son obligation de recherche d'un repreneur ; »




B - Compétence de la juridiction judiciaire



Compétence du juge judiciaire pour les contentieux individuels relatifs

notamment :

- **au motif économique du licenciement inclus dans un PSE**
(contrôle de la cause économique, contrôle de la réalité de l'incidence sur l'emploi)
- **à la mise en œuvre des mesures prévues dans le PSE à l'égard du salarié**
(contrôle de l'application de l'obligation de reclassement, des critères d'ordre de licenciement, du bénéfice des mesures du plan)
- **à l'indemnisation du salarié en cas d'annulation de la décision administrative**
ayant procédé à la validation ou à l'homologation de l'accord ou du document unilatéral déterminant le contenu du plan (articles L. 1235-10 à L. 1235-17 CT)




(1/3) Contrôle par le juge judiciaire de l'absence de contournement de la compétence réservée au juge administratif

✓ Cass. Soc. 11 décembre 2019, pourvoi n° 17-31.673, FS-D

« Mais attendu que si le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement, cette appréciation ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant homologué le document élaboré par l'employeur par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ;

Et attendu que la cour d'appel a fait ressortir que, sous le couvert de manquement à l'obligation individuelle de reclassement, les demandes des salariés ne tendaient qu'à contester devant le juge judiciaire les recherches de postes de reclassement dans l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, alors que le contrôle du contenu de ce plan relève de la compétence exclusive de la juridiction administrative, ce dont il résultait que ces demandes ne pouvaient être accueillies ; que l'arrêt n'encourt dès lors pas les griefs du moyen ; »




(2/3) Contrôle par le juge judiciaire de l'absence de contournement de la compétence réservée au juge administratif

✓ Cass. Soc. 25 mars 2020, pourvoi n° 17-24.494, FS-D

« Attendu qu'il résulte des dispositions des articles L. 1233-24-2, L. 1233-24-4 et L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables ; [...]

Qu'en statuant ainsi, alors que sous le couvert de demandes tendant à obtenir des dommages-intérêts pour violation des critères d'ordre des licenciements, les salariés contestaient la conformité aux dispositions législatives des critères d'ordre des licenciements et de leurs règles de pondération, tels que fixés dans le plan de sauvegarde de l'emploi, dont le contrôle relève de la seule compétence de la juridiction administrative, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et violé les deux premiers des textes susvisés ; »



(3/3) Contrôle par le juge judiciaire de l'absence de contournement de la compétence réservée au juge administratif

✓ **Cass. Soc. 25 mars 2020, pourvoi n° 18-23.692, FS-P+B**

Le respect du principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de stipulations conventionnelles dont il est soutenu qu'elles s'imposaient au stade de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors qu'en application de l'article L. 1233-57-3 du code du travail la vérification du contenu dudit plan relève de l'administration sous le contrôle du juge administratif.

Par suite, le juge judiciaire n'est pas compétent pour statuer sur des demandes de salariés, qui, sous le couvert de demandes tendant à obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre d'un accord de méthode conclu dans l'entreprise antérieurement à l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, contestent la conformité du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi aux stipulations de cet accord.



Maintien d'un champ de compétences pour le juge judiciaire

✓ Cass. Soc. 16 janvier 2019, pourvoi n° 17-17.475

« qu'ayant retenu que les licenciements pour motif économique concernaient vingt-trois salariés dans une entreprise de moins de cinquante salariés et que si la société avait entendu se soumettre volontairement à l'établissement et la mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, elle n'avait pas à répondre aux exigences de l'article L. 1233-57-1 du code du travail concernant la validation du plan par la Direccte, la cour d'appel a décidé à bon droit que le juge administratif n'était pas compétent pour connaître des litiges relatifs à ce plan »

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, l'établissement volontaire d'un PSE n'a pas pour effet de placer celui-ci dans le champ du contrôle opéré par le Direccte.

➔ C'est le juge judiciaire qui est compétent pour juger des contentieux relatifs aux plans de licenciement collectif qui n'emportent pas obligation pour l'employeur d'élaborer un PSE.




Compétence du juge judiciaire pour contrôler le respect des règles du transfert légal

✓ **Cass. Soc. 10 juin 2020, pourvois n° 18-26.229 et 18-26.230, FS-P+B**

Si, selon l'article L. 1235-7-1 du code du travail, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, le juge judiciaire demeure compétent pour connaître de l'action exercée par les salariés licenciés aux fins de voir constater une violation des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail de nature à priver d'effet leurs licenciements.

En l'espèce, les salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'un PSE demandaient à faire juger que :

- leur licenciement économique était privé d'effet car leur contrat de travail aurait dû être transféré au repreneur*
- et que les deux Sociétés étaient par conséquent tenues, in solidum, de réparer le préjudice subi*



Partage des compétences garantissant un contrôle juridictionnel des risques induits par un projet de réorganisation avec PSE

La Cour de cassation a retenu la compétence du juge judiciaire pour le contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre du projet de restructuration.

✓ **Cass. Soc. 14 novembre 2019, pourvoi n°18-13.887, FS-P+B**

Selon l'article L. 1235-7-1 du code du travail, l'accord collectif mentionné à l'article L.1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L.1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L.1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

En revanche, une cour d'appel, qui constate être saisie de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration, en déduit exactement que le juge judiciaire est compétent.



Le Tribunal des conflits a jugé qu'il incombe **à l'administration** de contrôler **avant validation ou homologation du PSE** les mesures de prévention des risques que l'employeur doit mettre en œuvre au titre des modalités d'application de l'opération projetée.

Tribunal des conflits, 8 juin 2020, C4189, mentionné aux Tables

1) Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un PSE, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, ce contrôle n'étant pas séparable de ceux qui lui incombent en application des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail. Il n'appartient qu'à la juridiction administrative de connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative.

2) Le juge judiciaire est pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige, soit est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours, soit est liée à la mise en œuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation.