

Le droit du travail

L'accompagnement et les alternatives

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
Le plan de sauvegarde de l'emploi.....	2
Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi	2
Les mesures du PSE	3
Le contrôle du PSE.....	3
Le contrôle judiciaire de l'égalité de traitement	3
Le contrôle de l'autorité administrative.....	4
La contrôle de proportionnalité du PSE.....	4
La pertinence des mesures	5
La nullité de la procédure et du licenciement	5
Les dispositifs alternatifs.....	6
Les résiliations amiables	6
Le plan de départ volontaire	6
Le congé de reclassement et le contrat de sécurisation professionnelle	6
Les dispositifs négociés	7
L'accord portant rupture conventionnelle collective	7
Le congé de mobilité.....	7
Références	8

Préambule

Dans le cadre d'un licenciement économique, des mesures d'accompagnement doivent être mise en place et des alternatives peuvent être proposées aux salariés licenciés.

Dans cette leçon nous verrons quelles sont les règles d'élaboration et de contrôle du plan de sauvegarde de l'emploi. Nous aborderons également d'autres dispositifs alternatifs.

Le plan de sauvegarde de l'emploi

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) tend à « éviter les licenciements ou en limiter le nombre et [...] faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité ». Le PSE intègre un plan de reclassement sur le territoire national, notamment pour le public prioritaire que sont les salariés âgés et ceux susceptibles de rencontrer des difficultés de réinsertion professionnelle.

C. trav., art. L. 1233-61

Il est **obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus** et pour les **grands licenciements économiques**, ceux correspondant à une suppression d'emplois d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

C. trav., art. L. 1233-61

Il peut faire l'objet d'un accord collectif majoritaire, éventuellement dérogatoire aux dispositions légales et conventionnelles. A défaut, l'employeur l'établit unilatéralement après consultation du Comité Social et Economique (CSE).

C. trav., art. L. 1233-24-1 à 3 ; art. L. 1233-24-4 et 30

Pour apprécier le seuil à partir duquel le PSE doit être élaboré, il n'y a **pas lieu de tenir compte des postes supprimés** à la suite :

- D'un accord portant rupture conventionnelle collective (RCC), sauf détournement ;
C. trav., art. L. 1233-3 dernier al. et L.1237-19
- De ruptures conventionnelles individuelles homologuées, sauf si celles-ci s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs et présentent une cause économique.

Soc., 9 mars 2011, n°10-11581

Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi

Le CSE est consulté sur les éléments du projet de licenciement non traités par accord. Le PSE est soumis un contrôle exercé par le Directeur régional de l'économie, du travail et des solidarités (DREETS) avec validation de l'accord ou homologation de l'acte unilatéral.

Les mesures du PSE

C. trav., art. L. 1233-62

Le PSE contient une série de mesures, parmi lesquelles figurent :

- Des actions pour le reclassement interne sur le territoire national sur des emplois de même catégorie ou équivalents (ou inférieure avec l'accord du salarié), voire dans le groupe si les activités ou le lieu d'exploitation permettent la permutation du personnel ;
- Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- Des actions pour le reclassement externe ;
- Des actions favorisant la reprise de tout ou partie d'activités ;
- Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion pour le reclassement ;
- Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail et de réduction du volume des heures supplémentaires.

Le PSE comprend la liste des postes disponibles et généralement les modalités de mise en œuvre du reclassement interne.

Un plan de départs volontaires peut s'intégrer dans un PSE.

Les mesures de reclassement peuvent être des mesures pour la mobilité professionnelle ou géographique (formation, prises en charge de frais - transport, restauration et hébergement, installation - , allocations maintenant une rémunération ou de complément).

Les mesures de reclassement externe peuvent comporter une cellule de reclassement, un suivi d'outplacement, des aides à la création ou la reprise d'entreprise, des offres valables d'emploi, un dispositif de congé de conversion, etc. Il n'y a pas d'obligation de prévoir des actions de reclassement externe.

CE, 30 mai 2016, n°384114

Le PSE peut prévoir des indemnités de rupture allant au-delà des indemnités légales ou conventionnelles, dont l'objet diffère des dommages et intérêts pour licenciement sans motif réel et sérieux.

Soc., 6 juin 2007, n°05-42578

Le contrôle du PSE

Le contrôle judiciaire de l'égalité de traitement

Le PSE s'applique à tous les salariés concernés par le projet de licenciement.

Soc., 29 sept. 2021, n°20-14629

Une différenciation justifiée par des raisons objectives et pertinentes est possible. Il faut que les salariés en situation identique puissent bénéficier de l'avantage et que son attribution se fasse selon des règles préalablement définies et contrôlables.

Soc., 10 juil. 2001, n°99-40987

Le contrôle de l'égalité de traitement relève uniquement de la compétence du juge judiciaire.

CE, 10 oct. 2018, n°385280

Le contrôle de l'autorité administrative

Pour un accord collectif, le contrôle est restreint. L'administration vérifie spécialement l'existence de mesures prises en application de l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement de l'employeur, la présence (pas la pertinence) des mesures légales prévues et de modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

C. trav., art. L. 1233-57-2, avec renvoi aux art. L. 1233-24-3, et L. 1233-61 à 63

Pour un document unilatéral, le PSE est contrôlé puis homologué par l'autorité administrative sous contrôle du juge administratif, selon :

- Les moyens dont dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale (UES) et le groupe (proportionnalité du PSE) ;
- Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement (pertinence du PSE) ;
- Les efforts de formation et d'adaptation correspondant aux obligations d'adaptation et de formation de l'employeur.

L'appréciation est globale qu'il s'agisse de la pertinence des mesures ou du caractère proportionné du plan. Elle est quantitative et qualitative.

C. trav., art. L. 1233-57-3, avec renvoi aux articles L. 1233-61 à 63, L. 1233-4 et L. 6321-1

La contrôle de proportionnalité du PSE

L'appréciation de la pertinence du plan par rapport aux moyens (principe de proportionnalité) a initialement été instaurée par la Cour de cassation, puis a été reprise par le législateur.

Soc., 12 nov. 1997, n°95-16947 ; Soc., 18 nov. 1998, n°96-22343 ; C. trav., art. L. 1233-57-3

Sauf procédure collective, l'administration apprécie le PSE par rapport aux moyens de l'entreprise, mais aussi de son groupe ou de l'Unité économique et sociale (UES).

Les moyens du groupe sont ceux de l'entreprise dominante et des entreprises placées sous son contrôle, quel que soit le lieu d'implantation de leur siège, même à l'étranger. Le juge administratif ne procède pas au contrôle. Il peut annuler la décision pour erreur de droit, si les moyens du groupe n'ont pas été pris en compte.

CE, 7 fév. 2018, n°397900 ; CE, 13 juil. 2016, n°387448

La pertinence des mesures

L'appréciation des mesures de nature à éviter les licenciements ou à en éviter le nombre revient à l'administration. Elle apprécie « si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'UES et le groupe ».

CE, 22 juil. 2015, n°383481

Par ailleurs, il faut que le contrôle permette de vérifier :

- Que l'ensemble des possibilités de reclassement dans l'entreprise et dans les entreprises du groupe sur le territoire national a été identifié ;
- Que les recherches de reclassement sur des postes disponibles dans le groupe ont été menées sérieusement ;
- Que le nombre, la nature et la localisation des postes de reclassement ont été indiqués.

CE, 7 juin 2016, n°394243, CE 20 juin 2022, n°437767

La nullité de la procédure et du licenciement

La nullité de la procédure de licenciement est encourue, mais uniquement en cas d'absence ou en cas d'insuffisance du PSE et sauf procédure collective. L'absence de motif économique n'est pas une cause de nullité de la procédure, « la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement ».

C. trav., art. L. 1235-10 et 11 ; Soc., 3 mai 2012, n°11-20741

Soit le juge ordonne la poursuite du contrat, soit il prononce la nullité du licenciement et ordonne la réintégration du salarié qui en fait la demande (sauf impossibilité) ou lui accorde une indemnité au moins équivalente aux salaires des 6 derniers mois.

C. trav., art. L. 1235-11

Le contentieux relève de la compétence du juge administratif, sauf sur ce que ne contrôle pas l'administration. C'est un recours pour excès de pouvoir avec examen prioritaire du moyen tiré de l'absence ou insuffisance du PSE. Il s'exerce dans les 2 mois à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, les juges du fond statuant dans un délai entre 6 et 8 mois.

C. trav., art. L. 1235-7-1

Les dispositifs alternatifs

Les résiliations amiables

Le plan de départ volontaire

La rupture du contrat de travail résultant de son départ volontaire dans le cadre des mesures de gestion des effectifs ne constitue pas un licenciement. Le plan de départ volontaire (PDV) résulte d'un accord collectif ou d'un PSE adopté unilatéralement par l'employeur.

Soc., 26 janv. 2005, n°02-44474

S'il est intégré dans un PSE, le volet licenciement collectif est subsidiaire et ne s'applique que si les départs volontaires sont insuffisants.

Le motif économique des départs volontaires ne peut être contesté sauf fraude ou vice du consentement. Les règles relatives à l'ordre du licenciement ne sont pas applicables aux bénéficiaires d'un PDV.

Soc., 26 oct. 2017, n°16-14537 ; Soc., 1er juin 2017, n°16-15456

S'il y a ajustement des effectifs basé sur le volontariat, sans prononcé de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de mettre en place un plan de reclassement interne. En revanche, si le licenciement est encouru en cas de refus ou d'impossibilité de départ volontaire, le PDV est dit semi-volontaire : un plan de reclassement interne doit être intégré au PSE.

Soc., 26 oct. 2010, n°09-15187 ; Soc., 25 janv. 2012, n°10-23516

Le départ volontaire est accessible à tous les salariés visés par le champ d'application.

Soc., 13 déc. 2017, n°16-12397

La nullité du PDV implique la nullité des conventions de rupture individuelles.

Soc., 17 oct. 2018, n°17-16869

Le congé de reclassement et le contrat de sécurisation professionnelle

Un congé de reclassement de 12 mois est proposé aux salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés.

C. trav., art. L. 1233-71

Sinon, un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) d'un an doit être proposé individuellement. C'est un parcours de retour à l'emploi suivi avec des mesures d'accompagnement, périodes de formation et de travail pour un salarié justifiant de 4 mois d'affiliation à l'assurance chômage sur les 24 derniers mois (36 mois si + de 53 ans). L'adhésion vaut rupture du contrat de travail.

L'indemnité de licenciement est conservée. Il n'y a ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis. L'employeur verse à Pôle emploi l'équivalent de l'indemnité compensatrice de préavis dans la limite de 3 mois. Tout montant supérieur est versé au salarié.

Le salarié bénéficie d'une indemnisation spécifique égale à 75% de son salaire journalier de référence, s'il justifie 12 mois d'ancienneté.

C. trav., art. L. 1233-65 à 70

Les dispositifs négociés

L'accord portant rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective (RCC) est une alternative négociée aux licenciements économiques collectifs qui évite l'élaboration d'un PSE. Les ruptures conclues dans ce cadre échappent aux règles du licenciement économique.

C. trav., art. L. 1233-3 dernier al. et L.1237-19

Un accord collectif majoritaire doit être conclu. Il doit faire l'objet d'une validation par l'autorité administrative.

C. trav., L.1237-17 et 19-3

La RCC exclut tout licenciement pour atteindre ses objectifs en termes de suppression d'emploi.

C. trav., L.1237-19

L'accord collectif portant RCC mentionne notamment le nombre maximal de départs, les conditions et modalités de candidature, les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture, les indemnités de rupture, etc. Il doit comporter des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés, des actions de formation, de VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités. Leur caractère précis et concret est vérifié.

C. trav., art. L. 1237-19-1 et 3

Le congé de mobilité

Le congé de mobilité favorise le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail dans l'entreprise ou en dehors. Il est instauré par un accord portant RCC ou sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

C. trav., art. L. 1237-18 et s.

Il débute la signature de l'accord entre employeur et salarié pour une durée fixée dans l'accord collectif. A la fin du congé, le contrat de travail est rompu. Le salarié perçoit son salaire habituel pendant une durée équivalente à son préavis, puis 65 % de sa rémunération brute antérieure.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'accompagnement et les alternatives, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.