

Droit du travail - Transcription vidéo - L'accompagnement et les alternatives

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

Jean-Michel Dorlet

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle séquence relative aux licenciements économiques. Dans une première partie, nous essaierons de comprendre comment s'élabore et comment l'administration contrôle le plan de sauvegarde de l'emploi. Et dans une seconde partie, nous traiterons des dispositifs qui sont soit proposés aux salariés, soit négociés, comme par exemple le plan de départs volontaires ou les accords portant rupture conventionnelle collective.

En introduction, nous vous invitons à consulter ou à reprendre la séquence sur la procédure de licenciement économique pour bien voir quand et comment se situe l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi.

Le plan de sauvegarde de l'emploi ou PSE est la mesure d'accompagnement du grand licenciement économique. Son objectif est précisé par le Code du travail à l'article 1233-61.

Il tend à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre et à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. Dans le projet que porte l'employeur, le PSE doit donc intégrer un plan de reclassement, mais qui est limité au territoire national. Et il y a un public prioritaire qui est visé : les salariés âgés et ceux qui sont susceptibles de rencontrer des difficultés de réinsertion professionnelle.

Pour commencer, il faut préciser que l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde pour l'emploi ne s'impose pas dans toutes les procédures de licenciement économique. Cette obligation concerne uniquement les entreprises de 50 salariés et plus lorsqu'elles réalisent un grand licenciement économique, c'est à dire lorsqu'elles envisagent de supprimer au moins 10 emplois ou plus sur une période de 30 jours.

Ce seuil est apprécié en tenant compte d'un certain nombre de situations.

Tout d'abord, on doit intégrer dans les suppressions d'emplois les salariés qui refuseraient une modification de leur contrat de travail pour un motif économique. En revanche, on ne doit pas intégrer les salariés qui bénéficient d'une rupture conventionnelle, qu'elle soit collective ou individuelle. Cependant, la jurisprudence a précisé, pour la rupture conventionnelle individuelle : s'il y a une cause économique, elles sont nombreuses, et qu'elles s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs, on devra les intégrer dans le nombre des emplois supprimés conditionnant l'élaboration d'un plan de sauvegarde pour l'emploi.

Il y a différents types de plan de sauvegarde de l'emploi. Le premier est celui qui est négocié dans un accord collectif majoritaire, donc avec des organisations syndicales représentant au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles dans l'entreprise.

Le second type de plan de sauvegarde pour l'emploi, c'est celui qui est adopté unilatéralement par l'employeur, après consultation du Comité social et économique.

Notons deux points importants.

Tout d'abord, la consultation du Comité social et économique. Elle est limitée aux éléments du projet de licenciement économique qui ne sont pas soumis aux partenaires sociaux dans le cadre d'un accord collectif. Ceci explique que le CSE est consulté lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi est imposé unilatéralement par l'employeur.

Ensuite, relativement au plan de sauvegarde de l'emploi, il fait l'objet d'un contrôle administratif qui est exercé par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités : le DREETS. S'il s'agit d'un PSE qui a été négocié, l'administration du travail devra procéder à la validation de cet accord.

Si c'est un acte unilatéral, l'administration procédera à son homologation.

Voyons donc ce que le plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir.

Le Code du travail cite une série de mesures qui ne sont pas exhaustives. Les premières concernent le reclassement interne des salariés sur le territoire national. Ce reclassement doit s'opérer soit dans l'entreprise, soit dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

Si les entreprises de ce groupe ont des activités ou un lieu d'exploitation permettant la permutation de tout ou partie du personnel, ce reclassement s'opère sur des emplois de même catégorie ou équivalent. Ils peuvent cependant relever d'une catégorie inférieure si le salarié a été d'accord pour qu'on le lui propose ce type de reclassement. D'autres mesures sont prévues par le code : celles pour la création d'activités nouvelles, pour le reclassement externe, celles qui favorisent la reprise de tout ou partie de l'activité, les mesures de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes, enfin, les formations, les mesures de validation des acquis de l'expérience des salariés ou les actions de reconversion pour le reclassement.

On doit également signaler que le code cite des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires qui peuvent être contenues dans le plan de sauvegarde pour l'emploi.

En pratique, que contient le PSE ?

Tout d'abord, une liste de postes disponibles et fort probablement les modalités de mise en œuvre du reclassement interne. Il peut intégrer un plan de départs volontaires. On verra ce que c'est un peu plus tard. Il peut instaurer le versement d'indemnités de rupture au-delà de l'indemnité légale ou conventionnelle. On parle d'indemnités supra légales ou supra conventionnelles.

Il va ensuite détailler des mesures de reclassement pour la mobilité professionnelle ou géographique, par exemple prise en charge de formation, de frais de déplacement ou d'hébergement ou des allocations et des mesures de reclassement externe. Par exemple, une cellule de reclassement, un suivi d'un outplacement, des aides à la création d'entreprise ou des offres valables d'emploi. Mais concernant ces mesures de reclassement externe, le Conseil d'État a précisé en 2016 qu'elles n'étaient pas obligatoires.

Une fois établi, le PSE va être soumis à l'administration pour contrôle.

Si le contrôle administratif est la règle, il ne faut pas oublier qu'il peut y avoir un contrôle judiciaire, par exemple sur les questions ayant trait à l'égalité de traitement, puisque tous les salariés concernés par le projet de licenciement et placés dans une situation identique doivent bénéficier de l'égalité de traitement.

Cependant, certains salariés pourront faire l'objet d'un traitement différencié s'il y a effectivement des raisons objectives et pertinentes que l'employeur fasse ce traitement différencié selon des critères qui sont contrôlables et qui ont été fixés préalablement.

Mais revenons au contrôle administratif du plan de sauvegarde de l'emploi. Il sera différent selon que le PSE découlera d'un accord collectif ou d'un document unilatéralement adopté par l'employeur.

En cas du PSE négocié, le contrôle de l'administration du travail sera restreint. En effet, il sera contrôlé :

- L'application de l'obligation des efforts de formation, d'adaptation et de reclassement ;
- La présence des mesures légales comme par exemple les mesures de reclassement telles qu'elles sont prévues dans le code du travail. Mais l'administration ne contrôle pas la pertinence de ces mesures d'accompagnement ;
- Ensuite, l'administration pourra s'assurer de l'existence de modalités de suivi de la mise en œuvre de ces mesures.

Lorsqu'il s'agit d'un document unilatéral, le contrôle sera bien plus étendu. L'administration va procéder à une appréciation globale quantitative et qualitative. Trois éléments font partie de son contrôle :

- Tout d'abord, le contrôle de proportionnalité aux moyens dont dispose l'entreprise et éventuellement le groupe auquel elle appartient ;
- Le second contrôle concerne la pertinence des mesures au regard de l'importance du projet de licenciement économique ;
- Enfin, l'existence des efforts de formation et d'adaptation correspondant aux obligations figurant dans le Code du travail.

Reprenons les différents éléments de ce contrôle étendu.

Ce que l'on dénomme le contrôle de proportionnalité, c'est l'appréciation de la pertinence du plan de sauvegarde de l'emploi par rapport aux moyens dont dispose l'entreprise.

Mais cela peut être également les moyens d'une unité économique et sociale ou d'un groupe auquel appartient l'entreprise. Et si l'entreprise appartient à un groupe. Les moyens pris en considération pour apprécier le plan de sauvegarde de l'emploi, ce sera les moyens du groupe, même pour les entreprises situées à l'étranger. C'est ce que nous apprend une décision du Conseil d'État de 2018.

Le Conseil d'État a précisé comment l'administration devait apprécier la pertinence des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi.

Il faut qu'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 dans leur ensemble propres à satisfaire à ces objectifs, en tenant compte, bien sûr, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés et des moyens dont dispose l'entreprise et, le cas échéant, l'UES ou le groupe auquel appartient l'entreprise.

On fera un focus particulier sur le contrôle par l'administration des propositions de reclassement.

Il faut que l'administration examine si toutes les possibilités de reclassement ont bien été recherchées. Et lorsqu'il s'agit de reclassement dans un groupe, ce sera sur le territoire national. Il faudra que ces recherches aient été menées d'une manière sérieuse. Enfin, il faut que les postes proposés au reclassement soient clairement identifiés et qu'il soit indiqué pour chacun d'entre eux la nature et la localisation.

C'est la juridiction administrative qui va prononcer la nullité de la procédure et va en tirer toutes les conséquences.

Quelles sont-elles ?

Soit il y a poursuite des contrats de travail, soit il y a nullité du licenciement et en ce cas, le salarié peut demander sa réintégration, sauf si cela est impossible ou s'il y a une procédure collective. Et sinon, il bénéficiera d'une indemnité dont le code de travail a fixé un minimum à 6 mois de salaire.

Depuis une loi de 2013, c'est les juridictions administratives qui ont la compétence exclusive sur le contentieux. Il sera formé devant elles un recours pour excès de pouvoir dans les 2 mois à compter de la notification de la décision de validation d'accords ou d'homologation de l'acte unilatéral. Les juridictions administratives ont ensuite entre 6 et 8 mois pour statuer.

Mais il existe des recours devant le Conseil des prud'hommes qui conserve une compétence résiduelle lorsqu'il faut apprécier le motif économique pour la mise en œuvre du PSE, les critères d'ordre du licenciement, l'obligation de reclassement, les risques psychosociaux, les fraudes, par exemple.

Le législateur s'est ingénié à inventer d'autres dispositifs permettant d'éviter les licenciements économiques collectifs.

Commençons tout d'abord par les ruptures réputées d'un commun accord.

La plus ancienne et la plus connue est le plan de départ volontaire, qui s'effectue effectivement dans le cadre de mesures de gestion des effectifs dans l'entreprise. Ces ruptures ne sont, nous dit la jurisprudence, pas des ruptures équivalentes à un licenciement. Le plan de départ volontaire peut être négocié ou être intégré à un plan de sauvegarde de l'emploi défini unilatéralement par l'employeur.

Il est accessible à tous les salariés qui sont visés dans le périmètre du plan et sur des critères qui auront été préalablement identifiés. On ne fera pas application pour les salariés qui bénéficient du plan de départ volontaire des règles du licenciement économique. La jurisprudence l'a maintes fois confirmé. Par exemple en ce qui concerne la contestation du motif ou les règles relatives à l'ordre des licenciements qui ne sont pas applicables en l'espèce.

Il y a deux types de plan de départ volontaire.

Le premier, le plan de départ volontaire autonome. Il n'y a pas de licenciements qui soient prononcés dans ce plan de départ volontaire autonome si les salariés ne partent pas. En effet, il s'agit d'un simple ajustement des effectifs sans prononcer de licenciement. Il n'y aura alors, nous dit la jurisprudence, pas de plan de reclassement interne à envisager.

En revanche, dans la seconde hypothèse, lorsque l'on est dans un plan de départ semi volontaire, c'est à dire que si les salariés ne partent pas, ils se verront licencier. A ce moment-là, le plan de reclassement interne est nécessaire et on va intégrer le plan de départ volontaire dans un plan de sauvegarde de l'emploi.

Autre dispositif menant à une rupture d'un commun accord : les propositions que l'employeur doit légalement faire en cas de licenciement économique.

Soit, dans les entreprises de 1000 salariés et plus, il s'agit du congé de reclassement. Et sinon, dans toutes les autres situations, le contrat de sécurisation professionnelle, le CSP.

Reprenons les éléments du contrat de sécurisation professionnelle.

Il s'agit d'un parcours de retour à l'emploi avec des périodes de formation et des périodes de travail, ainsi que des mesures d'accompagnement.

Le CSP est accessible aux salariés justifiant d'une affiliation à l'assurance chômage sur les 24 derniers mois, d'une durée d'au moins 4 mois. Il fait l'objet d'une adhésion et l'adhésion marque la rupture du contrat de travail. Le salarié, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 12 mois, bénéficiera d'un maintien de sa rémunération à hauteur de 75 % sous la forme d'une indemnité, et cela pendant une durée d'un an.

Voyons maintenant les ruptures liées à un dispositif négocié et qui ont été récemment introduites dans le Code du travail.

Tout d'abord, la rupture conventionnelle collective : RCC.

Il s'agit d'une alternative négociée au licenciement économique. L'accord portant rupture conventionnelle collective va permettre l'échappement aux règles du licenciement économique et notamment l'absence d'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Avant toute chose, il faut conclure un accord collectif majoritaire qui devra être validé par l'autorité administrative. Il est bien clair que cet accord va exclure tout licenciement parce qu'il s'agit d'atteindre des objectifs en terme de suppression d'emploi. Le Code du travail précise qu'il doit comporter un certain nombre de mentions, parmi lesquelles on retrouvera les conditions et les modalités de candidature, le nombre de départs, les modalités de conclusion de la convention individuelle de rupture, ainsi que des mesures précises et concrètes d'accompagnement et de reclassement externe des salariés, de formation, de validation des acquis de l'expérience, des actions de reconversion ou de soutien à la création ou à la reprise d'activité.

Donc, qui dit ruptures conventionnelles collectives dit néanmoins mesures d'accompagnement.

Pour terminer, abordons la possible négociation d'un congé de mobilité dans un accord de rupture conventionnelle collective ou de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le congé de mobilité va favoriser le retour à un emploi stable avec des mesures d'accompagnement, des formations, des périodes de travail dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise.

Le salarié bénéficiant d'un congé de mobilité verra son contrat rompu à l'expiration de ce congé. Pendant tout le congé, il bénéficiera, pendant une durée équivalente à celle de son préavis, au maintien de son salaire puis à une indemnité d'au moins 65 % de son salaire.

Que retenir ?

Le plan de sauvegarde pour l'emploi est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus et lorsqu'il s'agit d'un grand licenciement économique.

Le PSE peut avoir été négocié ou non. Il fait l'objet d'un contrôle administratif lorsqu'il est issu d'un document unilatéral de l'employeur. L'administration s'attachera particulièrement à vérifier la proportionnalité du PSE par rapport aux moyens de l'entreprise ou du groupe et la pertinence des mesures que contient le PSE. L'absence ou l'insuffisance de PSE va conduire à la nullité de la procédure et donc des licenciements.

Il existe enfin des alternatives au licenciement économique.

Il peut s'agir de plan de départ volontaire qui peut d'ailleurs se raccrocher à un PSE. Il y a ensuite le contrat de sécurisation professionnelle et les solutions négociées que sont l'accord portant rupture conventionnelle collective ou l'accord instaurant un congé de mobilité.

Merci pour votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – L'accompagnement et les alternatives, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.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.