

ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

ANDRH STRASBOURG
Jeudi 15 février 2018



P H I L I P P O T
A V O C A T

LES ORDONNANCES POUR RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

Les décrets sont parus et les Ordonnances ratifiées

Septembre 2017 : Première partie des réformes visant à « rénover en profondeur notre modèle social »

- 5 ordonnances pour un total de 160 pages
- Idée générale : flexibiliser et sécuriser

Fin 2017 : Les précisions attendues sont publiées

- Une 6^{ème} Ordonnance : « ordonnance balai » du 20 décembre 2017
- Décrets d'application

14 février 2018 : Loi de ratification adoptée au Sénat

Entreprises de moins de 50 salariés : possibilité de négocier sans passer par les syndicats

Moins de 11 salariés	De 11 à moins de 50 salariés
<p>Accord accepté par les 2/3 des salariés (L2232-21 c. trav.)</p> <p>(Modalités fixées à par décret du 26 décembre 2017 : art. R2232-10 c. trav.). Le texte reste très peu précis.</p> <p>A noter principalement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Consultation par tout moyen pendant le temps de travail et sans la présence de l'employeur ;• Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti• Organisation et modalités fixées par l'employeur ;• Un PV est établi et publié.	<p><u>Entreprises de 11 à 20 salariés ET n'ayant pas d'élus</u> (art. L2232-23 c. trav.) :</p> <ul style="list-style-type: none">• Accord accepté par les 2/3 des salariés (mêmes modalités que pour les moins de 11 salariés) <p><u>Entreprises de 11 à 20 avec des élus / Entreprises de 21 à 49</u> (art. L2232-23-1 c. trav.) :</p> <p>Au choix :</p> <ul style="list-style-type: none">• Négociation avec un ou des élus titulaires du CSE non mandatés par un syndicat : signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles• Négociation avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE mandatés: signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles• Négociation avec un ou des salariés mandatés non membres de la délégation du personnel du CSE : approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Modalités du référendum précisées à l'article D. 2232-2 :<ul style="list-style-type: none">- La consultation pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique ;- Un PV est établi, publié et adressé à l'organisation mandante.

La rupture conventionnelle collective peut désormais être mise en œuvre

Deux décrets du 20 décembre précisent la procédure de validation

- Les principes :
 - RCC = Plan de départs volontaires / Outil d'ajustement des effectifs.
 - Un accord collectif (droit commun)
 - Règles et objectifs fixés dans l'accord : nombre maximal de départs, conditions à remplir par les salariés, conditions d'information du CSE, etc.
 - Communication dématérialisée avec la DIRECCTE via le site internet dédié à la RCC et au PSE (<https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>) : information sur l'engagement d'une négociation d'un accord ; demande de validation de l'accord conclu ; transmission du bilan de la mise en œuvre
 - Loi de ratification : le DIRECCTE contrôle le « *caractère précis et concret des mesures de reclassement* »
 - Validation par le Directeur de la DIRECCTE : 15 jours / silence vaut acceptation
 - Rupture d'un commun accord avec les salariés volontaires

- Point de vigilance :

« *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. 1237-19 c. trav.)

= incompatibilité entre RCC et licenciement économique

- Pas de chantage
- Si des licenciements économiques sont prononcés sur des postes qui avaient au préalable été ouverts à la RCC : risque remise en cause des ruptures d'un commun accord ?
- Risque de refus d'homologation du PSE ultérieur ou de contestation des licenciements économiques ?

Anticiper les risques d'engagement d'une procédure de licenciement économique à moyen terme

La modification des contrats par un « *accord de performance collective* » peuvent être envisagée

L'abondement du CPF du salarié en cas de refus est fixé : 100 heures minimum financées à hauteur de 30 € (D. 6323-3-2 c. trav.)

- Rappel des principes :
 - Outil de réorganisation sans suppressions d'emplois
 - Accord d'entreprise signé « *afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi* » (art. L. 2254-2 c. trav.) : rebaptisé accord de performance collective par la loi de ratification.
 - L'accord peut :
 - aménager la durée du travail et ses modalités d'organisation ;
 - aménager la rémunération
 - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Refus des salariés => licenciement présumé justifié. La procédure de licenciement pour motif personnel sera appliquée.

Précisions sur la négociation obligatoire en entreprise

Rappel (L. 2242-1 et s. c. trav.) :

- Deux négociations annuelles : Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise / Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail ;
- Une négociation triennale : la GPEC.
- Dans les ordonnances (L. 2242-10 et s. c. trav.) :
 - Possibilité d'étaler jusqu'à 4 ans par accord d'entreprise ;
 - Possibilité de déterminer les thèmes de négociation.

L'obligation de négocier la GPEC est étendue :
(art. L. 2242-2 c. trav.)

- Entreprise ou groupe d'entreprises d'au moins 300 salariés ;
- Etablissement ou entreprise d'au moins 150 salariés en France appartenant à une entreprise ou un groupe de dimension communautaire:
 - Entreprise qui emploie au moins 1000 salariés en Europe ;
 - Groupe d'au moins 1000 salariés comportant au moins une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux états européens.

Les précisions attendues sur le CSE sont parues

Dispositions transitoires pour le passage au CSE :

Loi de ratification :

- Si les mandats des IRP expirent en 2019 : possibilité de réduire leur durée d'un an maximum soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du CE, à défaut des DP ou de la DUP.
- L'ordonnance du 22 septembre ne prévoyait cette faculté que pour les mandats expirant en 2018.

Précisions sur la composition du CSE (art. R. 2314-1 c. trav.)

Effectif	CSE	DUP « Rebsamen » avec CHSCT
11 à 24	1	
25 à 49	2	
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	10	11
250 à 299	11	12

Sauf modification dans le protocole d'accord préélectoral : « *Le PAP peut modifier le nombre de sièges (...)* » (art. L. 2314-7 et L. 2314-1 c. trav.).

Précisions sur le nombre d'heures mensuelles de délégation pour les membres du CSE (art. R. 2314-1 c. trav.)

Effectif	CSE : heures par membre	CSE : total des heures	DUP « Rebsamen » avec CHSCT : total des heures
11 à 24	10	10	
25 à 49	10	20	
50 à 74	18	72	72
75 à 99	19	95	95
100 à 124	21	126	126
125 à 149	21	147	147
150 à 174	21	168	168
175 à 199	21	189	189
200 à 249	22	220	231
250 à 299	22	242	252

Précisions sur l'utilisation des heures de délégation pour les membres du CSE (art. L. 2315-7 et s. et R. 2315-3 et s. c. trav.)

- Les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de douze mois
- Les heures peuvent être réparties entre les membres du CSE
- Un membre ne doit pas disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.
 - Soit par exemple un maximum de 31h30 sur un même mois pour membre du CSE dans une entreprise entre 100 et 199 salariés
- Le représentant informe l'employeur au plus tard huit jours avant la date prévue de l'utilisation des heures cumulées ou mutualisées (art. R. 2315-5 et R. 2315-6 c. trav.)
- Le temps passé en commissions : sauf accord d'entreprise contraire, il n'est pas déduit des heures de délégation dans la limite annuelle globale de :
 - 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés ;
 - 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés.
- En revanche le temps passé en réunions préparatoires est déduit du crédit d'heures (art. L. 2315-11 2° c. trav.)

Les délais de consultation du CSE « à défaut d'accord » sont fixés (art. R. 2312-5 et s. c. trav.) :

- A défaut d'accord avec les syndicats ou le CSE (et hors délais spécifiques) ce dernier est réputé avoir été consulté :
 - **Dans un délai d'1 mois** à compter de la mise à disposition des informations (comme pour le CE : ex. art R.2323-1-1) ;
 - Dans un délai de 2 mois en cas d'intervention d'un expert (comme pour le CE : ex. art R.2323-1-1) ;
 - Dans un délai de 3 mois en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité social et économique central et d'un ou plusieurs comités sociaux économiques d'établissement.

En pratique : le délai est raccourci pour les consultations comportant une problématique relevant de la compétence du «CHSCT» : le délai pour l'avis du CE était en effet porté à 3 mois en cas de consultation du CHSCT et à 4 mois si l'ICCHSCT était mise en place.

- Si consultation CSE central + CSE :
 - Ces mêmes délais s'appliquent au CSE central
 - Avis des CE remis au CSE central au mois 7 jours avant cette date limite.

Le contenu de la BDES est précisé et largement étoffé (art. R. 2312-7 et s. c. trav.)

- Confirme l'intérêt de négocier le contenu de la BDES :
 - Par un accord majoritaire sans référendum ou, en l'absence de délégué syndical, par un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité (C. trav. art. L 2312-21 al. 1).
 - L'accord peut définir (C. trav. art. L 2312-21) :
 - L'organisation, l'architecture et le contenu de la base ;
 - Ses modalités de fonctionnement (notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place dans les entreprises comportant des établissements distincts) ;
 - Son support et ses modalités de consultation et d'utilisation.

Les expertises du CSE : plusieurs précisions (art. L. 2315-78 et s. R. 2315-45 et s. c. trav.).

A noter principalement :

- Les membres du CSE établissent « *au besoin et notifient à l'employeur un cahier des charges* » : cahier des charges facultatif.
- L'expert doit notifier le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise dans un délai de 10 jours à compter de sa désignation => 10 jours pour contester devant le président du TGI (art. R. 2315-46 et R. 2315-49 c. trav.).
 - En cas d'annulation définitive par le juge de la délibération du CSE, les sommes perçues par l'expert sont remboursées par ce dernier à l'employeur.
 - Le comité social et économique peut, à tout moment, décider de les prendre en charge.
- Le rapport d'expertise :
 - Remise du rapport au moins 15 jours avant la fin du délai de consultation.
 - Un rapport d'expertise unique, même si plusieurs champs font l'objet d'une expertise (*exemple : situation économique et santé sécurité*).

Caducité de toutes les stipulations des accords d'entreprise concernant le fonctionnement des anciennes IRP (art. 3 VI. Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017)

«Les stipulations des accords d'entreprises prises en application dispositions des titres (...) cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.»

- En pratique : revoir les différents accords portant sur les délais de consultation, l'organisation des réunions, la BDES, les heures de délégation, les expertises, etc. pour les DP, CE, CHSCT et DUP.
- Surprenant que ce soit le premier tour et pas l'issue des élections...

Les modèles de lettres de licenciement sont publiés

- **6 modèles** : (Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 établissant des modèles types de lettres de notification de licenciement)
 - Licenciement pour motif personnel disciplinaire (faute sérieuse, grave ou lourde) ;
 - Licenciement pour motif personnel non disciplinaire ;
 - Licenciement pour inaptitude (non professionnelle et professionnelle) ;
 - Licenciement économique individuel ;
 - Petit licenciement collectif pour motif économique individuel ;
 - Grand licenciement pour motif économique collectif.
- **Attention malgré tout** :
 - A ne pas oublier de motiver ;
 - A ne pas oublier les différentes étapes obligatoires des différentes procédures de licenciement;
 - A vérifier les particularités conventionnelles éventuelles.

La procédure de précision de la motivation du licenciement est fixée

- 2 possibilités (art. R. 1232-13 c. trav.) :
 - Initiative du salarié :
 - Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.
 - L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
 - Initiative de l'employeur :
 - Dans les 15 jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.
- Conséquences de cette nouvelle procédure (art. L. 1235-2 c. trav.) :
 - Si le salarié n'a pas demandé de précision ET que la lettre est considérée comme insuffisamment motivée : Sanction = maxi 1 mois de salaire.

Précisions sur les offres de reclassement avant licenciement pour motif économique

- Offres de reclassement : option offerte :

« *L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés* » (art. L. 1233-4 c. trav.). Précisions à l'article D. 1233-2-1 c. trav.) : « *permettant de conférer date certaine* » :

- Les offres individuelles précisent : l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération, la classification du poste.
- La liste : les postes disponibles, les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, délai pour présenter sa candidature écrite (minimum 15 jours).

Changement dans la procédure de licenciement d'un salarié protégé

- La demande d'autorisation de licenciement était jusqu'à présent adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où le salarié exécute son contrat de travail.
- Une distinction est désormais opérée selon le motif de licenciement (art. L. 2421-3, al. 4 c. trav.) :
 - Motif personnel : l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié ;
 - Motif économique : l'établissement s'entend comme celui doté d'un CSE doté des compétences de l'ex-CE (entreprises d'au moins 50 salariés).

Les conditions du prêt de main d'œuvre à un prix inférieur au prix coûtant sont précisées

Rappel des principes (art. L. 8241-3 c. trav.) :

- Les entreprises ou groupes d'au moins 5 000 salariés peuvent prêter des salariés à des entreprises ayant moins de 8 ans d'existence ou ayant au maximum 250 salariés. La loi de ratification ajoute parmi les utilisatrices, sans condition d'ancienneté ou d'effectifs, les associations et fondations pouvant bénéficier d'un mécénat d'entreprise susceptible d'ouvrir droit à une réduction d'impôts.
- Prix inférieur au prix coûtant ;
- Objectif du prêt : permettre à l'entreprise prêteuse d'améliorer la qualification de sa main-d'œuvre, favoriser les transitions professionnelles ou constituer un partenariat d'affaires ou d'intérêt commun
- Durée maximale de 2 ans.

Le décret du 29 décembre précise le contenu de la convention de mise à disposition (art. R. 8241-1 c. trav.). Principales règles de forme :

- Conclure une convention de mise à disposition
- Informer le CSE via la BDES
- Le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu (surprenant qu'il ne soit pas « suspendu »)
- Le salarié bénéficie des conditions de travail, de protection, etc. du lieu de travail

Intérêt pour l'utilisateur :

- Bénéficiaire de salariés pour une durée déterminée relativement longue, sans avoir recours au CDD, à un coût inférieur au coût réel.

Intérêts pour les entreprises ou groupes d'au moins 5000 salariés :

- Occuper des salariés inoccupés, réduire la masse salariale, former des salariés à de futurs projets dans les mettant à disposition d'entreprises bénéficiant de compétences particulières ou exerçant un domaine spécifique.

JURISPRUDENCE

Inégalité de traitement justifiée après le transfert des contrats de travail

- Une société de propreté avait repris à son service différents salariés sur le même site en application du transfert conventionnel des contrats de travail de la CCN.
- Les salariés de la société reprise ne bénéficiant pas du 13^{ème} mois versé aux autres salariés et s'estimant victimes d'inégalité de traitement ont saisi le conseil de prud'hommes.
- Réponse de la Cour de cassation : la différence de traitement est justifiée :

*« la **différence de traitement** entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle par les organisations syndicales représentatives investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote et les salariés de l'employeur entrant, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, **n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée** au regard du principe d'égalité de traitement » (Cass. soc., 30 nov. 2017, n° 16-20.532).*

Le règlement intérieur peut prévoir une clause de neutralité

- Dans un arrêt du 22 novembre 2017 (13-19.855) et dans une note explicative, la Cour de cassation précise les conditions dans lesquelles le règlement intérieur peut prévoir une « clause de neutralité », sans être considérée comme discriminatoire.
 - Une clause de neutralité interdisant le port visible de **tout signe** politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, peut être insérée dans le règlement intérieur dès lors qu'elle a un **caractère général et indifférencié** et qu'elle n'est appliquée qu'aux **salariés se trouvant en contact avec les clients**.
 - En cas de refus, obligation de rechercher un « reclassement » : *« il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement »*

Un mode de management est condamnable même si le harcèlement moral est écarté

Série de décisions logiques de la Cour de cassation (par exemple : Cass. soc. 6 déc. 2017, n° 16-10.885) :

- L'Inspecteur du travail et le médecin du travail avaient constaté « *un mode de management par la peur* » instauré dans l'entreprise.
- 7 salariés saisissent le CPH : en paiement de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques psycho-sociaux et harcèlement moral
- Au pénal : le directeur accusé de harcèlement moral a été relaxé.
- L'employeur leur a opposé l'autorité de la chose jugée au pénal.
- La Cour de cassation juge logiquement que l'employeur doit être condamné au motif que « *l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle* ».

Le seul pouvoir de gestion courante d'un établissement exclut la qualification de cadre dirigeant

Les faits :

Le directeur technique d'un club de sport, indépendant dans l'organisation de son emploi du temps et percevant la rémunération la plus élevée de l'entreprise, était cadre dirigeant.

Critères de l'article L. 3111-2 c. trav. :

- Responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- Prise de décisions de façon largement autonome ;
- Rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise ou de l'établissement.

Jurisprudence de la Cour de cassation :

Le cadre dirigeant doit participer à la direction de l'entreprise (Cass. soc., 2 juill. 2014 n° 12-19.759). Les fonctions au sein de l'entreprise, même exercées à un niveau décentralisé (chef de secteur), peuvent être celles d'un cadre dirigeant (Cass. soc. 11 mai 2017, n° 15-27118)

Solution de la Cour de cassation : condamnation de la société au motif que le salarié n'était « *pas habilité à prendre des décisions de manière largement autonome* » (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.853)

Pourcela elle retient que :

- Rien ne permettait d'établir que l'intéressé participait à la direction de l'entreprise, que ce soit au titre de la définition des orientations de la société ou de la prise de décisions, autres que de gestions courante.
- S'il assurait le paiement des factures et le suivi des travaux, rien n'établissait qu'il ait pris la décision quant aux commandes,
- En ce qui concerne la gestion du personnel, rien ne permettait d'établir qu'il participait à la définition de l'enveloppe budgétaire de gestion du personnel, faisant ainsi ressortir que, dans l'exercice de ses fonctions, le salarié n'était pas habilité à prendre des décisions de manière largement autonome

Rappel de la Cour de cassation sur l'articulation entre l'inaptitude et d'autres motifs de rupture

Trois arrêts de la Cour de cassation : articulation de l'inaptitude avec :

- **La faute** : Dès lors que le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail, le salarié ne peut être licencié que pour inaptitude et non pour faute (Cass. soc., 20 déc. 2017, n°16-14.983). Attention aux procédures de licenciement engagées avant l'avis d'inaptitude.
- **Le licenciement économique** : Un salarié déclaré inapte avait demandé à partir dans le cadre d'un PDV. Or, la société ne pouvait pas rompre le contrat de travail pour motif économique alors que le salarié avait été déclaré inapte (Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-11.201).
- **La maternité** : Une salariée, suite à la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail à l'issue de son congé de maternité, a été licenciée pour inaptitude, pendant la période de protection de 10 semaines qui suit le congé de maternité.

Le licenciement doit être est annulé car la lettre de licenciement ne mentionnait aucun des motifs pouvant justifier un licenciement pendant la période de protection liée à la maternité (faute grave de l'intéressée non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir le contrat.)

Informations à fournir aux DP dans la procédure de licenciement pour inaptitude

Deux arrêts de la Cour de cassation :

- L'employeur a interrogé le médecin du travail.
 - Cependant :
 - Il n'a pas attendu la réponse de celui-ci pour procéder aux recherches de reclassement,
 - Il n'a pas communiqué cette réponse aux délégués du personnel
 - Décision de la Cour :
 - Il a agi avec précipitation
 - Il n'a pas procédé à une consultation utile et loyale des DP (Cass. soc., 7 déc. 2017, n°16-19.890)

- L'employeur avait consulté les DP :
 - Cependant : il ne leur avait pas fourni d'éléments sur les postes de l'entreprise, les recrutements en cours ou toute éventuelle mesure de mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du travail qui pourrait être envisagé.
 - Décision de la Cour de cassation :

La Cour d'appel était en droit de considérer que les délégués du personnel avaient reçu toutes les informations utiles leur permettant d'émettre un avis sur la possibilité ou non de reclasser le salarié (Cass. soc., 22 nov., 2017, n°16-19.437).

Possibilité de modifier un projet de réorganisation et de ne pas mettre en œuvre un PSE même si plus de 10 salariés refusent la modification de leur contrat de travail pour motif économique

Décision logique de la Cour de cassation (Cass. soc., 24 janv. 2018, n° 16-22.940) :

- Dans le cadre d'un projet de restructuration, la modification du lieu de travail pour motif économique de 36 salariés est envisagée mais 21 salariés la refusent.
- L'employeur modifie son projet et engage un projet de licenciement collectif concernant 9 salariés sans PSE.
- Un salarié licencié reproche à l'employeur de ne pas avoir mis en œuvre un PSE.
- La Cour de cassation le déboute logiquement. Le PSE est obligatoire, selon l'article L. 1233-25 du code du travail, lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail pour un motif économique **ET** que leur licenciement est envisagé.

Se conformer aux observations du DIRECCTE ne garantit pas l'homologation du PSE

- Une entreprise a pris en compte les observations et les propositions formulées par le DIRECCTE en cours d'élaboration du PSE.
- Pourtant, le DIRECCTE a refusé d'homologuer le PSE en se fondant sur des motifs qui n'avaient fait l'objet d'aucune observation.
- Réponse du Conseil d'Etat :

« s'il revient en principe à l'administration, [...] de présenter toute observation ou proposition ou de formuler des injonctions de nature à éclairer l'employeur en cours de procédure sur la régularité de celle-ci et le caractère suffisant des mesures contenues dans le PSE, cette faculté ne fait pas obstacle à ce que le DIRECCTE compétent se fonde, pour refuser une homologation, sur une irrégularité de la procédure d'information et de consultation, ou sur une insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, sur laquelle il n'a préalablement adressé à l'employeur aucune proposition, observation ou injonction ; proposition, observation ou injonction » (CE, 4e et 5e ch., 24 nov. 2017, n° 389443).

Merci pour votre attention !



P H I L I P P O T
AVOCAT

65 avenue des Vosges, 67000 Strasbourg, Téléphone : 06 60 85 41 84 / 03 10 36 02 36
olivier.philippot@philippotavocat.fr - www.philippotavocat.fr