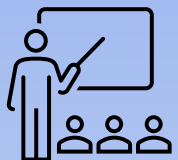


[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

# Les licenciements économiques : du petit licenciement collectif au PSE

Webinar du Mercredi 03 juin 2020  
animé par Pauline DERVILLE

# AVERTISSEMENT



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

- Les contenus de ce webinar ont été réalisés à l'attention des usagers de l'IREO Hauts-de-France dans un objectif d'information.
- Ils ne peuvent pas être utilisés en dehors de ce contexte.
- Les contenus ne sont pas exhaustifs; ils sont datés et sont susceptibles d'évoluer dans le contexte de la crise sanitaire que nous traversons.
- Des éléments tronqués ou sortis de ce contexte ne sauraient être utilisés au titre de l'IREO



Institut agréé par le Ministère du Travail

Institut Régional d'Education Ouvrière



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

## Restructurations possibles dans un contexte de difficultés économiques

L 1224-1

### Licenciements économiques

- Collectif de 2 à 9 salariés
- Collectif de + 10 salariés sur 30 jours (PSE)

Plan de départs volontaires autonomes (PDVA)

Accord de Performance Collective (APC)

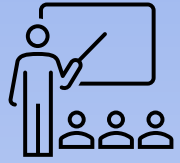
## Restructurations possibles hors difficultés économiques

L 1224-1

Rupture Conventionnelle Collective (RCC)

Accord de Performance Collective (APC)

# Le motif économique, approche juridique



www.ireo.fr

Élément matériel

- Suppression de poste
- Ou transformation d'emploi
- Ou modification refusée d'un élément essentiel du contrat de travail

Élément causal

- Des mutations technologiques
- Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
- La cessation d'activité
- Des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel que
  - ✓ des pertes d'exploitation
  - ✓ ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation
  - ✓ Ou tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés
  - ✓ Ou une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires



- 1 trimestre : pour les < 11 salariés
- 2 trimestres : 11 à 49 salariés
- 3 trimestres : 50 à 299 salariés
- 4 trimestres : 300+

# Le périmètre d'appréciation du motif économique

Les difficultés économiques, mutations technologiques ou sauvegarde de compétitivité s'apprécient uniquement

- au niveau de l'entreprise

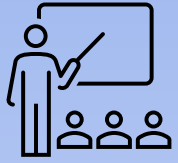
- ou si l'entreprise fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, **établies sur le territoire national.**



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



# Les procédures de licenciements



www.ireo.fr

- Le licenciement économique individuel
- Le licenciement économique de 2 à 9 salariés
- Le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours

L'obligation d'établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi résulte de la combinaison de plusieurs articles du code du travail

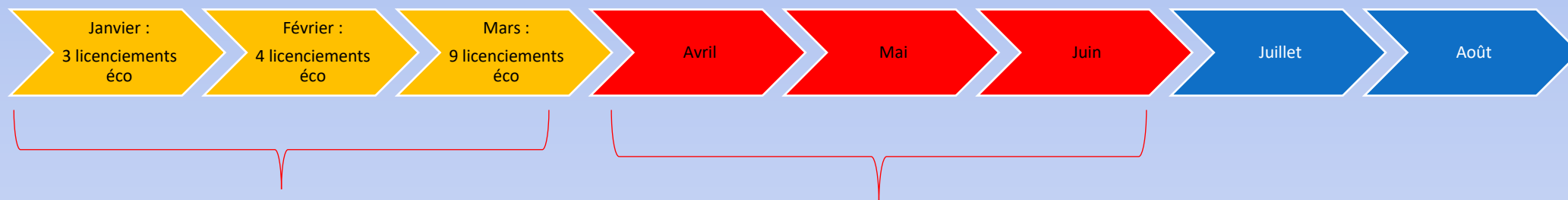
- ✓ L'article L 1233-25 qui dispose que « **lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique** ».
- ✓ L'article L1233-28 » *l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues par le présent paragraphe* ».
- ✓ Et l'article L 1233-61 qui dispose que « **dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre** ».

# Les licenciements successifs



## Article L1233-26

[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



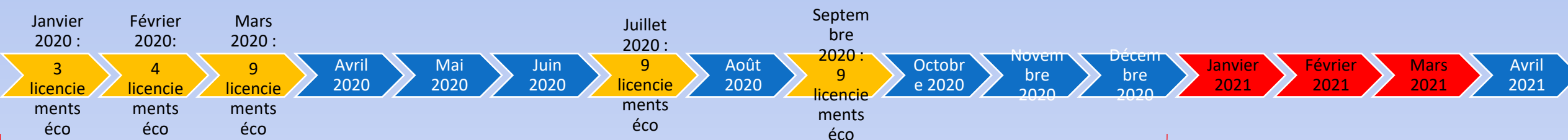
= 16 licenciements éco en 3 mois sans jamais atteindre 10 LE sur 30 jours

# Les licenciements successifs



**Article L1233-27**

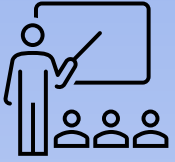
[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



= 34 LE sur une année civile sans jamais atteindre 10 licenciements économiques sur 30 jours



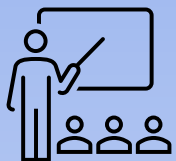
# En synthèse



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

- Les éléments *causaux* évoqués rend les licenciements envisagés économiques.
- Le nombre *d'éléments matériels* (suppression de postes et refus de modification essentielle du contrat de travail) consacre une *dimension individuelle ou collective* aux licenciements envisagés
- La taille de l'entreprise est légalement prise en considération pour déterminer la procédure de licenciements économiques applicable.

# L'information-consultation (L 2312-8 et s)

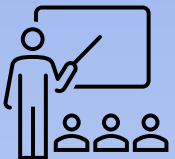


[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à :

- La gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise
- L'organisation du travail
- La formation professionnelle
- Les techniques de production

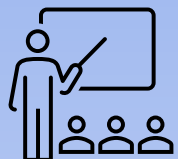
- L'organisation
- La gestion
- La marche générale de l'entreprise
- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle...



## Le principe d'une consultation

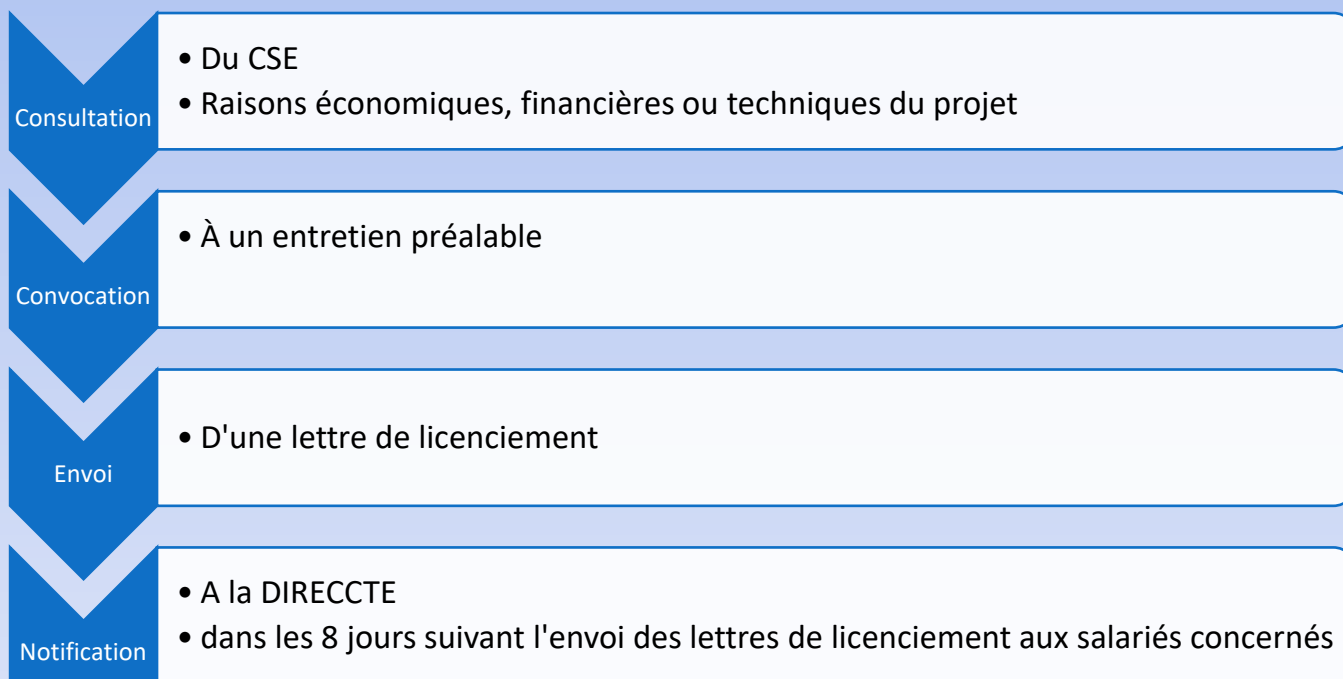
- **Process se déroulant dans temps et qui débouche sur un rendu d'avis**
- **Process préalable à la décision**
  - Ni concomitante
  - Ni sur une décision déjà partiellement mise en œuvre
- **Échange de points de vue :**
  - ✓ Informations précises et écrites
  - ✓ Réponses motivées de l'employeur aux observations du CSE
- **Un avis afin d'amender un projet en prenant en compte les intérêts des salariés**
- **Un avis est indicatif**
- **L'avis a une vertu pédagogique et permet d'éclairer sur la teneur d'un projet ou d'une situation.**

# Le petit licenciement collectif (2 à 9 salariés)



L'employeur qui doit procéder au licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours pour des raisons économiques doit respecter une procédure en plusieurs phases

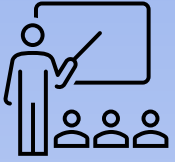
[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



✓ Entreprise de 50 salariés +

-> Le CSE peut, à sa charge, se faire assister par un expert technique.

# Aspect procédural en cas de licenciements économiques et délais de consultation



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

Selon la procédure de licenciements économiques applicable, des délais de consultation différents.

***Licenciements économiques  
de 2 à 9 salariés***

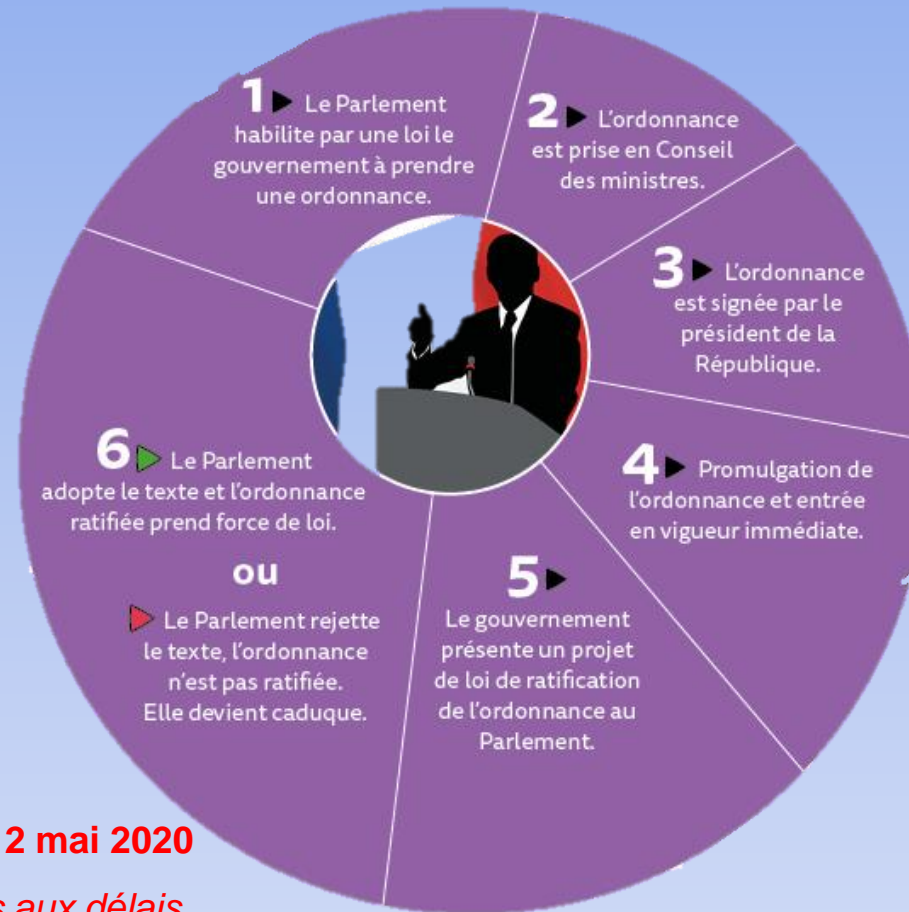
1 mois

***PSE***

Cf plus loin.

## Actualité Covid 19 et ordonnances en droit social

- **Loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19**



- **Ordonnance du 2 mai 2020**

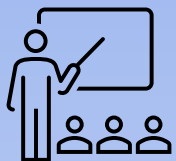
✓ *Dérogations aux délais d'envoi des OJ CSE/CSEC*

- **Ordonnance du 22 avril 2020**

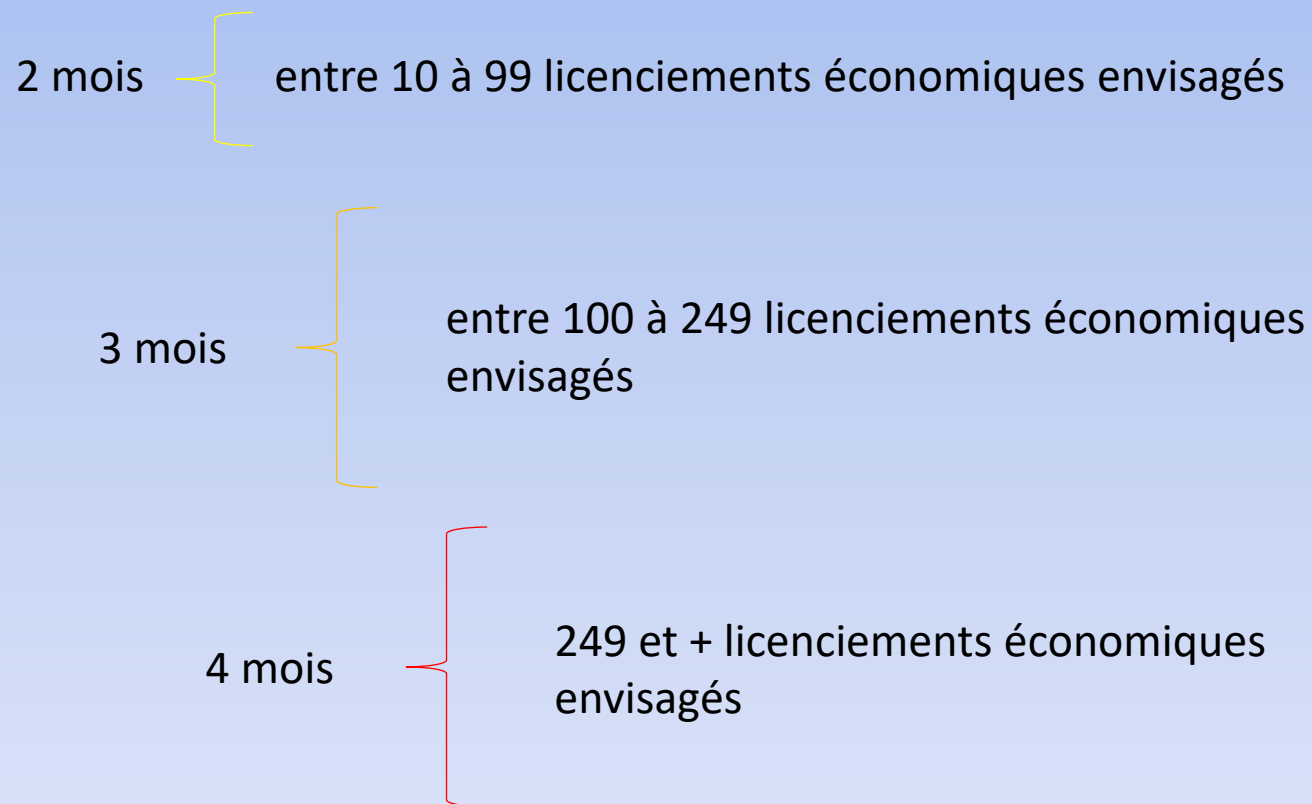
✓ *Dérogations possible aux délais de consultation et d'expertise du CSE par décret*



# Procédures de LE et délais de consultation



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



# Le recours à expert en cas de PSE



## 5 expertises restent financées à 100 % par l'employeur

[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

- En cas de risque grave, identifié et actuel
- Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
- **Dans le cadre de la consultation sur un licenciement économique collectif**
- Dans les entreprises de + 300: en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle, en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle

## Pour les autres, le CSE devra contribuer

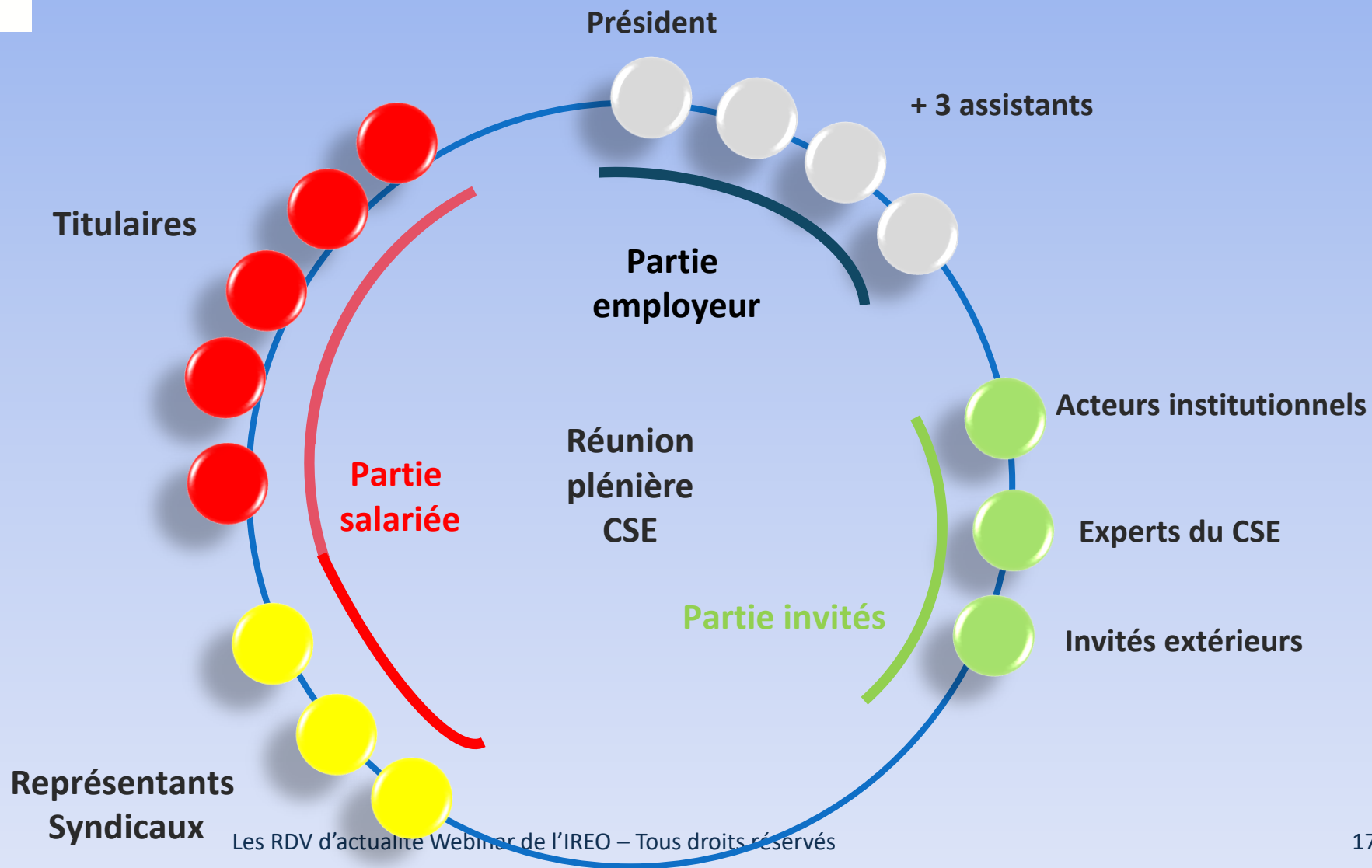
- Dans le cadre de consultations ponctuelles :
  - **projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,**
  - nouvelles technologies,
  - opérations de concentration
  - ou OPA
- En cas de négociation d'un accord de performance collective
- Consultation sur les orientations stratégiques
- En cas de droit d'alerte économique

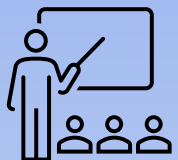


# En synthèse, en réunion plénière

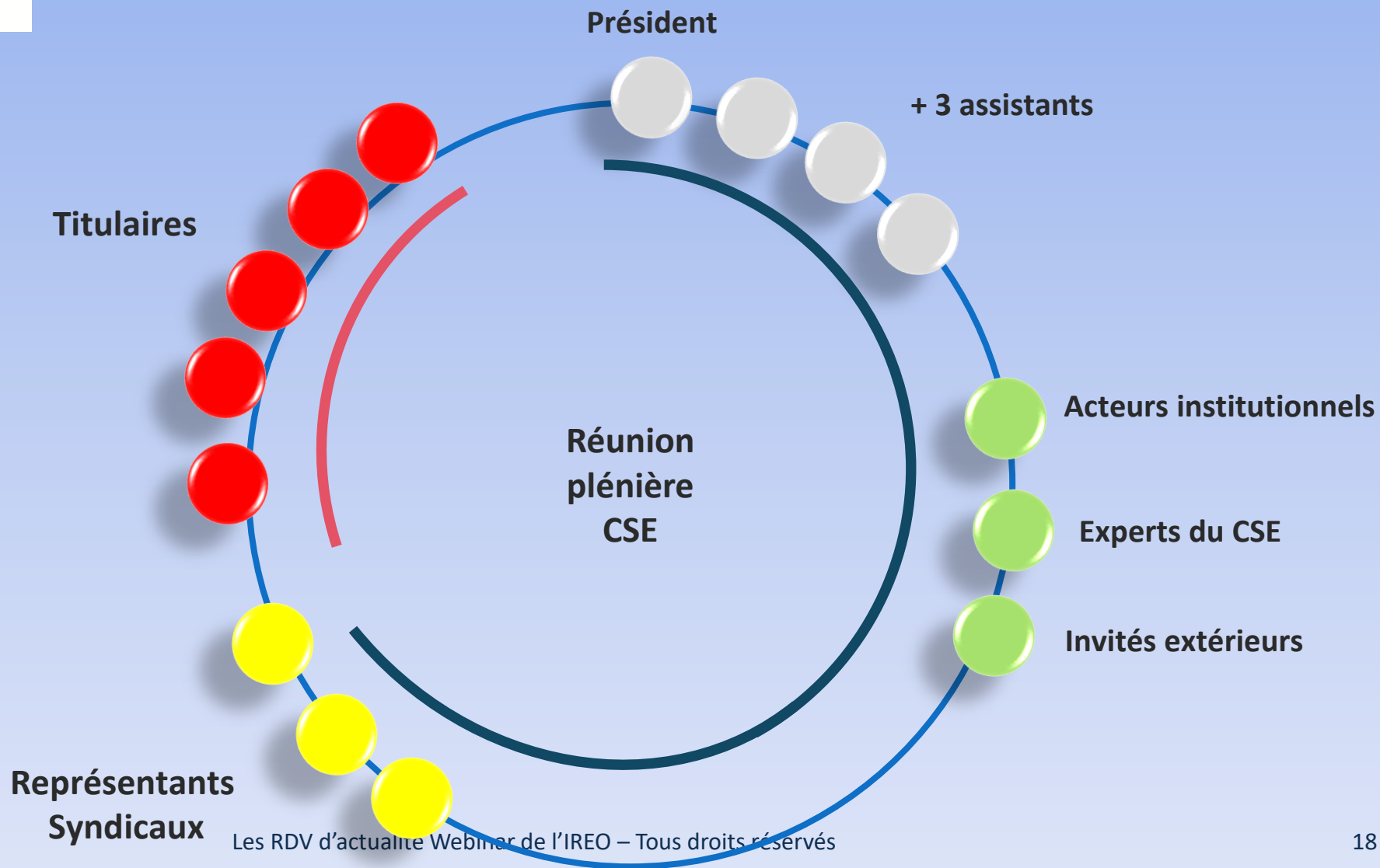


www.ireo.fr





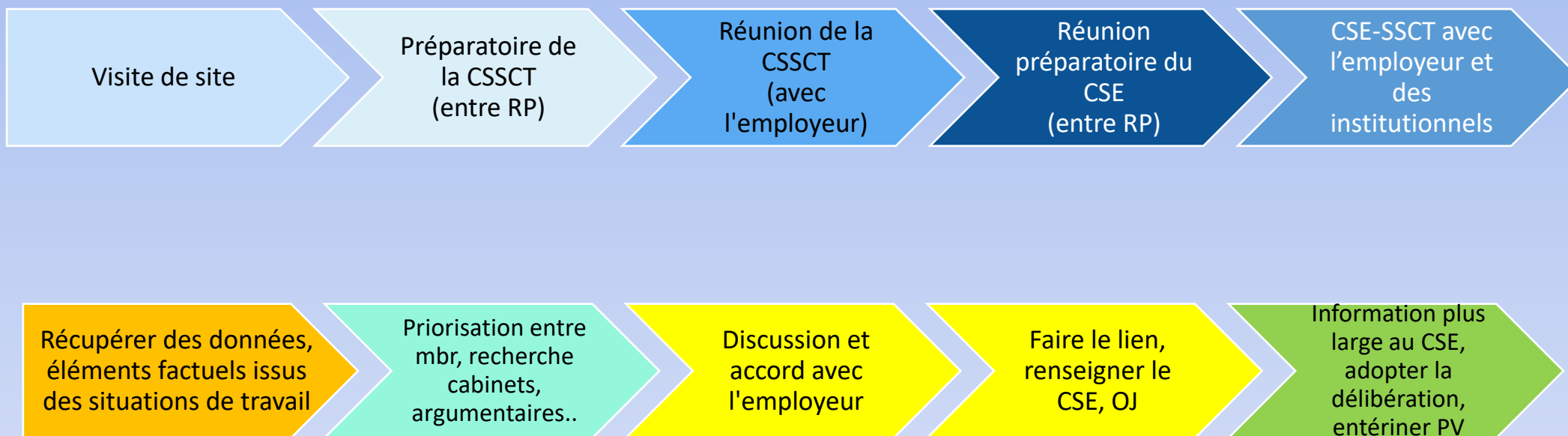
# En synthèse, en réunion plénière



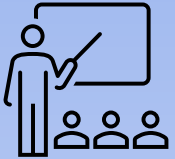
# Coordonner l'action de la CSSCT et du CSE



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



# Structurer l'action du CSE

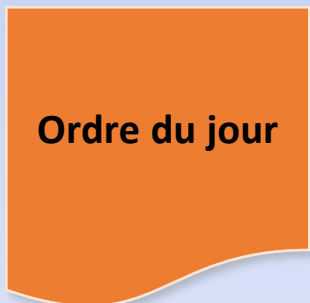


[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)



**Définir le cadre des débats**

- Identifier les besoins du CSE dans les différents matières



**Ordre du jour**



**Fixer des objectifs**

- Identifier, choisir et contacter l'expert
- Tramer le cahier des charges
- Finaliser la délibération à adopter



**Réunion préparatoire**



**Obtenir des engagements de l'employeur**

- Voter la délibération à la majorité des membres titulaires présents ou valablement représentés

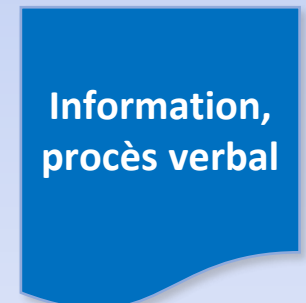


**Réunion plénière**



**Suivre**

- Récupérer la délibération complétée
- La transmettre



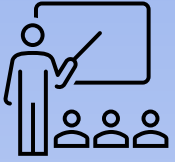
**Information, procès verbal**



Institut agréé par le Ministère du Travail

Institut Régional d'Education Ouvrière

# Check liste des élus



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

## En délégation, en préparatoire

- ✓ Utilité du recours à expertise à discuter entre membres
- ✓ Type d'expertise souhaitée (comptable/santé au travail) ?  
expert libre (avocat) en + ?
- ✓ Capacité budget de fonctionnement ?
- ✓ Choix et disponibilité du cabinet ? (Se mettre d'accord en fonction des affinités syndicales )
- ✓ Cahier des charges à tramer (aspect santé au travail, organisationnel etc)
- ✓ Délibération à rédiger
- ✓ S'assurer de la présence des titulaires en plénière ou suppléance à organiser

# Le PSE, aspect procédural



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

Lorsqu'il consulte les IRP sur un projet de « grand » projet de licenciements économiques collectifs, l'employeur a le choix entre 2 procédures :

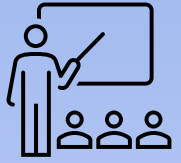
***La voie négociée***

L 1233-24-1 du code du travail

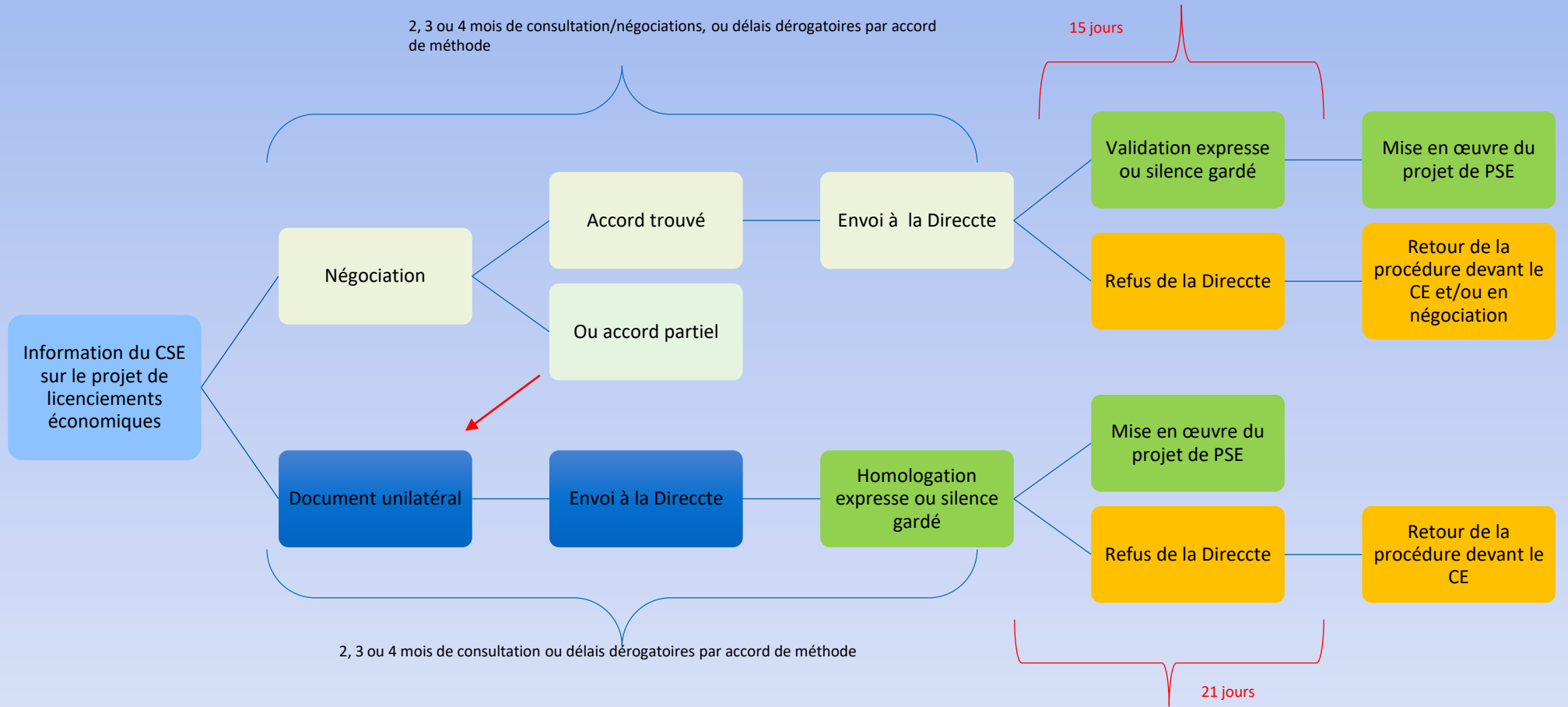
***Ou la procédure  
de document unilatéral***

L 1233-24-4 du code du travail

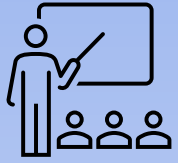
# Le PSE, aspect procédural



www.ireo.fr



# Le PSE, voie négociée

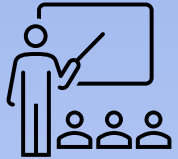


www.ireo.fr

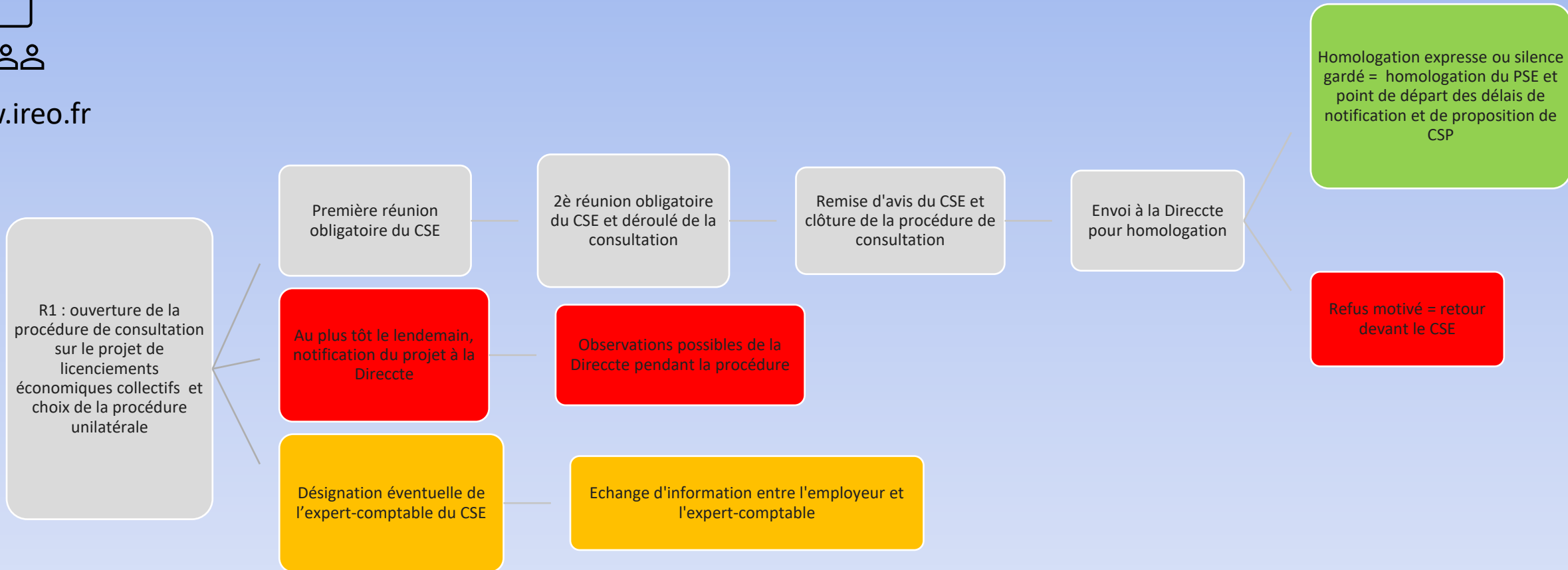




# Le PSE, voie unilatérale



www.ireo.fr





Institut agréé par le Ministère du Travail

Institut Régional d'Education Ouvrière

# La DIRECCTE



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

## Pôle 3E Entreprises, économie Emploi

*Soutenir la compétitivité  
des entreprises, l'économie  
de proximité et le  
développement local...  
Coordonner les politiques  
publiques en faveur de  
l'accès et du retour à  
l'emploi et mobiliser le FSE*

## Pôle T (politique du travail)

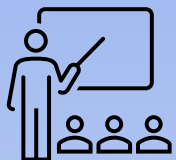
*Garantir le respect du  
droit du travail, lutter  
contre le travail illégal,  
améliorer la santé et la  
sécurité des salariés  
Assurer une veille et un  
suivi des relations  
individuelles et collectives  
du travail, soutenir le  
dialogue social*

## Pôle C (Concurrence, répression des fraudes, métrologie légale)

*Contribuer au bon  
fonctionnement et à la  
loyauté du marché, veiller à  
la qualité et à la sécurité  
des produits et services  
commercialisés, garantir  
l'exactitude et la fiabilité  
des instruments de mesure*

**Les unités départementales** sont les portes d'entrée de la Direccte pour les acteurs socio-économiques : chefs d'entreprises, salariés, partenaires sociaux et territoriaux...

# Structurer une rencontre avec la Direccte

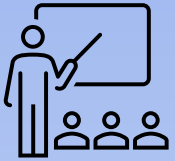


[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

## Mémo

- ✓ Présentation de l'entreprise
  - Entités du groupe/entreprise
  - Activités
  - Effectif
  - CCN applicable
- ✓ Présentation du paysage IRP/syndical
  - Date des dernières élections professionnelles
  - Nombre et périmètre du CSE
  - CSSCT et autres commissions existantes
  - Répartition des élus par collège et sites
  - OS présentes, audiences électorales, identité des DS
- ✓ La procédure en cours
- ✓ Premiers éléments d'analyse, résultats sondage
- ✓ Demande d'appui
- ✓ Signatures unanimes

# Le type de contrôle opéré par la DIRECCTE



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

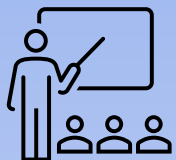
## La voie négociée

- ✓ Contrôle restreint.
- ✓ Le PSE sera présumé conforme aux exigences légales.
- ✓ Le contrôle sera de pure légalité.

## La procédure de document unilatéral

- ✓ Contrôle plus strict.
- ✓ PSE proportionné aux moyens du groupe auquel l'entreprise appartient.
- ✓ PSE qui comporte des mesures sociales qui favorisent le retour à l'emploi.

# Merci de votre attention



[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

Retrouvez toutes nos informations et nos prochains webinars sur notre site:

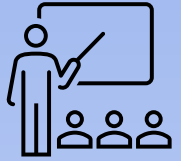
[www.ireo.fr](http://www.ireo.fr)

et sur les réseaux sociaux:

<https://www.facebook.com/ireo.nordpasdecalais/>

<https://www.linkedin.com/company/ireohdf/>

# Nos prochains Webinars à voir ou à revoir



www.ireo.fr

- Préparer l'après-confinement: La négociation de la formation professionnelle
- Les accords de performance collective

Et d'autres à venir...

Consultez régulièrement:

<https://app.livestorm.co/ireo>