

Fiche n° 1

Procédure de mise en œuvre d'un licenciement économique collectif donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi

Les dispositions sont applicables aux entreprises de 50 salariés et plus, en cas de projet de rupture du contrat de travail pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, et en cas de licenciements successifs (articles L. 1233-26 et L. 1233-27 du code du travail).

Il est rappelé que le plan de départs volontaires est une modalité spécifique du plan de sauvegarde de l'emploi.

NB :

- Les délais mentionnés dans cette fiche sont des délais calendaires qui s'appliquent dans les conditions prévues par l'article R.1231-1 du code du travail « lorsque le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ».

- Afin de répondre aux exigences en termes de délai, la voie électronique avec le mode « accusé de réception » doit être le moyen de communication privilégié.

* * * * *

Le projet de licenciement économique collectif comporte les éléments suivants :

- Le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail ;
- Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise,
- Les modalités de mise en œuvre des licenciements, qui peuvent revêtir deux formes : notification des licenciements en application de l'ordre des licenciements / recours au volontariat
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 du code du travail (liste non limitative) ;
- Le calendrier des licenciements ;
- Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ;
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 du code du travail.

Le projet de licenciement économique collectif peut être mis en œuvre de plusieurs façons, sachant que son contenu est identique :

- soit intégralement par la voie négociée aboutissant à un accord majoritaire, cet accord devant comprendre au minimum le PSE ;
- soit intégralement dans le cadre d'un document unilatéral élaboré par l'employeur ;

- soit dans le cadre d'un accord majoritaire partiel (portant a minima sur le PSE) complété par un document unilatéral.

L'entreprise est libre de choisir d'ouvrir ou non une négociation.

La fiche précise les modes d'adoption d'un projet de licenciement et l'articulation avec la procédure d'information-consultation.

* * * * *

I.	La voie de la négociation d'un accord majoritaire	3
II.	La procédure d'information/consultation du comité d'entreprise	5
III.	Les autres consultations.....	8

<i>Annexe 1 - Comparaison accord de méthode, accord majoritaire et document unilatéral.....</i>	<i>10</i>
---	-----------

<i>Annexe 2 – Schéma d'exemple sur le déroulement de la procédure de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi</i>	<i>11</i>
--	-----------

<i>Annexe 3 - Schéma d'exemple sur le déroulement de l'expertise au cours de la procédure de licenciement économique collectif.....</i>	<i>12</i>
---	-----------

<i>Annexe 4 - Schéma d'exemple sur le déroulement de la consultation de l'instance de coordination et des CHSCT.....</i>	<i>13</i>
--	-----------

I. La voie de la négociation d'un accord majoritaire

Le projet de licenciement économique collectif peut faire l'objet d'une négociation d'un accord qui ne peut déroger aux grands principes du licenciement économique collectif (information-consultation du comité d'entreprise au titre des articles L.2323-2, L.2323-4 et L.2323-5, obligation de formation, d'adaptation et de reclassement des salariés, proposition au salarié du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement).

Lorsque l'entreprise décide d'ouvrir une négociation, celle-ci porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui en constitue le socle minimum. Au-delà, l'accord peut porter sur les autres thèmes mentionnés à l'article L. 1233-24-2 du code du travail : les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, et les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.

L'accord collectif peut ainsi être total ou partiel. Dans ce dernier cas, l'existence de l'accord portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas remise en cause mais les autres thèmes doivent figurer dans le document unilatéral établi par l'employeur.

L'accord est négocié par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il ne peut pas être négocié au niveau de l'établissement. Néanmoins, son périmètre d'application peut être l'établissement.

1. L'ouverture de la négociation

L'ouverture de négociations peut intervenir à trois moments :

- Les négociations démarrent préalablement à la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise (c'est-à-dire avant la réunion du comité d'entreprise faisant démarrer le délai de procédure mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail). Cela permet de donner du temps à la négociation, sans être encadré dans des délais. L'ouverture d'une négociation à ce stade, sans consultation du comité d'entreprise, ne constitue pas un délit d'entrave. Les entreprises pourront cependant décider d'engager ce processus après une réunion d'information du comité d'entreprise.
- Les négociations sont ouvertes parallèlement à la procédure d'information-consultation (l'ouverture des négociations est annoncée lors de la réunion du comité d'entreprise faisant démarrer le délai de procédure mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail). Le DIRECCTE est informé de l'intention de l'employeur d'ouvrir des négociations au plus tard le lendemain de l'ouverture de négociations, dans le cadre de la notification du projet de licenciement économique collectif mentionnée à l'article L. 1233-46 du code du travail.
- L'ouverture de négociations est décidée alors que la procédure d'information-consultation est en cours (le délai de procédure mentionné à l'article L. 1233-30 du code du travail a déjà commencé à courir). A tout moment les organisations syndicales représentatives peuvent en effet demander l'ouverture de négociations. L'employeur n'est pas obligé d'y donner suite, la négociation étant une faculté et non une obligation. Le DIRECCTE doit en être informé.

La possibilité de recourir à un expert assistant les organisations syndicales :

Pour faciliter la négociation, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent se faire assister par un expert-comptable.

Lorsque l'entreprise est dotée d'un comité central d'entreprise, celui-ci peut désigner un expert-comptable dans les conditions des articles L. 1233-34 et L. 1233-35 du code du travail. Si le comité central d'entreprise ne fait pas usage de cette faculté, le ou les comités d'établissement concernés par le projet de licenciement peuvent en désigner un.

La désignation intervient soit lors de la première réunion prévue dans le cadre de la procédure d'information-consultation, soit au cours d'une réunion dite R0 avant le lancement de la procédure officielle. Cet expert est le même que celui désigné par le comité d'entreprise.

L'expert qui assiste les organisations syndicales est celui prévu à l'article L. 1233-34 du code du travail pour assister le comité d'entreprise lorsque le projet de licenciement économique collectif concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours. Il est mandaté par le comité d'entreprise afin d'assister les organisations syndicales dans la négociation. Les délais relatifs à la demande d'informations à l'employeur et de réponse de l'employeur prévus à l'article L. 1233-35 du code du travail s'appliquent.

Le cas échéant, si les documents fournis par l'employeur sont incomplets, les organisations syndicales représentatives peuvent demander au DIRECCTE d'enjoindre à l'employeur de fournir les éléments d'information. Cette demande doit être motivée et justifier de la pertinence des éléments requis. Le DIRECCTE décide dans les 5 jours s'il y a lieu d'enjoindre à l'employeur de compléter l'information.

L'article L. 1233-35 du code du travail dispose que l'expert présente son rapport au comité d'entreprise ou aux organisations syndicales représentatives au moins 15 jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30 du même code. En pratique, si la négociation est ouverte avant la réunion du comité d'entreprise faisant démarrer le délai de procédure, l'expert peut présenter son rapport avant la réunion faisant démarrer ce délai.

En cas d'échec des négociations ou en cas d'accord majoritaire partiel, lorsqu'un expert-comptable a été désigné par le comité d'entreprise afin d'appuyer les organisations syndicales dans la négociation, il peut continuer sa mission auprès du comité d'entreprise, dans le cadre de la procédure d'élaboration unilatérale du document par l'employeur.

2. L'issue de la négociation

Si la négociation aboutit à un accord :

Cet accord est signé à la majorité (au moins 50%) des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce poids de 50 % est calculé à partir des suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à la différence des règles de droit commun qui prennent en compte dans le calcul de la validité d'un accord (30%) la totalité des suffrages exprimés par les salariés, y compris ceux obtenus par les organisations syndicales non représentatives

Le droit d'opposition ne s'applique pas. En effet, l'accord étant signé à la majorité, les syndicats non signataires ne pourraient mathématiquement pas atteindre la majorité absolue (plus de 50%) requise.

Le comité d'entreprise est consulté sur le projet de licenciement et ses modalités d'application ainsi que l'accord collectif majoritaire. Il ne peut pas remettre en cause les mesures de l'accord majoritaire, ni obtenir la prorogation du délai mentionné à l'article L. 1233-30.

En cas d'échec des négociations :

La négociation n'est pas limitée dans le temps dans la mesure où elle a été ouverte avant le démarrage du délai de procédure. Les parties pourront constater à tout moment que la négociation ne pourra être

menée à terme. L'employeur procède alors à l'information-consultation, qui pourra reprendre les points d'accords trouvés durant la négociation.

II. La procédure d'information/consultation du comité d'entreprise

1. Les délais de procédure

Dans un objectif de lisibilité, la loi a enserré, dans le même délai, les deux procédures d'information-consultation du comité d'entreprise sur le projet de restructuration (article L. 2323-15 du code du travail) et sur le plan de sauvegarde de l'emploi (article L. 1233-30 du code du travail). Les deux consultations peuvent être menées de façon concomitante comme auparavant, ce qui permet de discuter du projet dans sa globalité et dans le respect du délai de procédure de 2, 3 ou 4 mois maximum.

La procédure débute par la convocation du comité d'entreprise à une première réunion d'information sur le projet de restructuration. La convocation est adressée au moins 3 jours avant la réunion.

Le délai dépend du nombre de licenciements envisagés par le projet présenté au cours de la première réunion du comité d'entreprise, même si le nombre de licenciements projetés est amené à évoluer au cours de la procédure d'information-consultation.

Le délai peut être augmenté ou diminué par accord de méthode.

Ce délai tient compte de l'ampleur du projet de licenciement économique collectif. Il ne peut être supérieur à deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100, trois mois lorsque le nombre des licenciements va de 100 à 249, quatre mois à partir de 250 licenciements. Il s'agit d'un délai maximal, ce qui veut dire que les avis du comité d'entreprise peuvent être rendus plus tôt si la situation le justifie.

Dans le délai fixé par la loi, les deux réunions minimum du comité d'entreprise, espacées d'au moins quinze jours, et le cas échéant du comité central d'entreprise doivent être organisées.

Les accords de méthode :

En ce qui concerne les accords de méthode, la loi a tiré la conséquence de la création de la possibilité de négocier sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, en articulant cette possibilité avec l'existence des accords de méthode dont l'utilité n'est pas remise en cause mais dont le contenu est adapté. L'accord de méthode ne peut plus cependant anticiper le contenu du PSE, qui relève désormais du champ de l'accord majoritaire.

L'accord de méthode est signé dans les conditions de droit commun (30 % des organisations syndicales représentatives). Il peut porter sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, notamment les délais de procédure, ainsi que les conditions dans lesquelles il est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise. Ces deux types d'accords ont chacun leur utilité et sont complémentaires.

Les accords de méthode antérieurs à la loi relative à la sécurisation de l'emploi restent applicables exclusivement en ce qui concerne l'aménagement de la procédure d'information-consultation.

2. Objet de la consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur l'opération projetée et ses modalités, en vertu de sa compétence générale en matière de projets de restructuration et de compression d'effectifs (L. 2323-15 du code du travail) et sur le projet de licenciement économique collectif, en vertu de sa compétence

spécifique lorsqu'un PSE doit être élaboré (L. 1233-30 du code du travail), c'est-à-dire sur le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Le délai de procédure commence à courir dès lors que l'information du comité d'entreprise a été faite à ces deux titres. Ainsi, lorsque la réunion d'information ne porte que sur l'opération projetée et ses modalités d'application, le délai de procédure ne démarre pas tant que le comité d'entreprise n'a pas été convoqué au sujet du projet de licenciement économique collectif.

A défaut d'avoir été régulièrement consulté, le projet de licenciement économique collectif ne serait pas validé ou homologué : la régularité de la procédure étant l'un des éléments d'appréciation du DIRECCTE (cf. *fiche n°3 Conséquences de la décision de l'autorité administrative suite à la demande de validation ou d'homologation du projet de licenciement économique collectif*).

A l'expiration du délai, l'absence d'avis du comité d'entreprise régulièrement consulté ne suspend pas la procédure et le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté. A défaut de pouvoir joindre les avis du comité d'entreprise au dossier de demande d'homologation, l'employeur joint la convocation à la réunion au cours duquel le comité d'entreprise a été appelé à rendre son avis, ainsi que le procès-verbal de la réunion lorsqu'il est disponible au moment de la demande d'homologation.

L'employeur peut mettre en œuvre les reclassements internes dès lors que le comité d'entreprise a été consulté.

Pour rappel, en application du droit commun, la convocation à une réunion du comité d'entreprise doit être faite à chaque membre individuellement. Bien que la loi ne l'exige pas, il est préférable, pour des questions de preuve, que la convocation soit écrite. En pratique, l'employeur peut remettre la convocation en main propre, contre décharge, l'adresser au domicile des intéressés par lettre recommandée. Ainsi, les absents ne pourront pas invoquer le fait de ne pas avoir été informés.

Si l'ordre du jour doit en principe être envoyé 3 jours avant la réunion, la lettre de convocation ne fait pas l'objet de telles précisions. L'envoi de la convocation peut donc précéder celui de l'ordre du jour.

L'ordre du jour est arrêté par l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise. Néanmoins, dans l'éventualité où il y a une absence manifeste de volonté entre l'employeur et le secrétaire du comité d'entreprise d'arrêter conjointement l'ordre du jour, la consultation, obligatoire, peut être inscrite de plein droit à l'ordre du jour par l'un ou l'autre (article L. 2325-15 du code du travail)

Les avis du comité d'entreprise :

Les avis rendus par le comité d'entreprise portent sur des objets différents, selon qu'un accord majoritaire a été conclu ou non.

- Lorsque le projet de licenciement économique collectif fait l'objet d'un document unilatéral, sans qu'un accord majoritaire ait été signé, le comité d'entreprise rend deux avis : l'un sur l'opération projetée et ses modalités d'application et l'autre sur le projet de licenciement économique collectif qui peuvent être rendus lors de la même réunion du CE. Le document unilatéral reprend le projet soumis au comité d'entreprise pour avis. L'article L. 1233-24-3 du code du travail dispose que le document unilatéral est élaboré après la dernière réunion du comité d'entreprise, afin que l'avis rendu par le comité d'entreprise soit pris en compte par l'employeur dans le document unilatéral soumis au DIRECCTE. Cela n'empêche pas l'employeur d'élaborer un projet de document unilatéral avant la dernière réunion du comité d'entreprise.

- En cas d'accord majoritaire portant sur tous les éléments du projet de licenciement : la consultation sur le contenu du projet d'accord, au titre de la compétence générale du comité d'entreprise en matière d'accords collectifs, est préalable à la signature de l'accord. Le comité d'entreprise est ensuite consulté sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Le comité d'entreprise n'est alors pas compétent pour faire des propositions de modification de l'accord majoritaire.

- Lorsque le projet fait l'objet à la fois d'un accord majoritaire partiel, portant au minimum sur le PSE, et d'un document unilatéral, le comité d'entreprise rend deux avis : un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 ; un avis portant sur l'accord majoritaire et sur les dispositions du projet de licenciement économique collectif qui figurent dans le document unilatéral.

Cas particulier de la consultation du comité d'entreprise afin de mettre en œuvre les reclassements interne de façon anticipée :

En cours de procédure d'information-consultation, la loi permet à l'employeur de mettre en œuvre de façon anticipée les reclassements internes, avant même que le plan de sauvegarde de l'emploi soit finalisé. Pour cela, il doit préalablement obtenir un avis favorable du comité d'entreprise.

Le recours à l'expertise :

Le recours du comité d'entreprise à l'expertise est également enserré dans le délai de procédure.

Le comité prend la décision de se faire assister par un expert lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30. L'expert demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

Lorsque l'entreprise est dotée d'un comité central d'entreprise, celui-ci peut désigner un expert-comptable dans les conditions des articles L. 1233-34 et L. 1233-35. Si le comité central d'entreprise ne désigne pas d'expert, le ou les comités d'établissement concernés par le projet peuvent désigner un expert.

Si les documents fournis par l'employeur sont incomplets, le comité d'entreprise peut prendre contact avec le DIRECCTE afin que celui-ci facilite les relations avec l'employeur.

Le cas échéant, le comité d'entreprise peut adresser au DIRECCTE une demande d'injonction à l'employeur de compléter l'information faite à l'expert. Cette demande doit être motivée et justifier de la pertinence des éléments requis. Le DIRECCTE décide dans les 5 jours s'il y a lieu d'enjoindre à l'employeur de fournir les éléments d'information. L'injonction à l'entreprise est une mesure préparatoire à la décision de validation ou d'homologation, qui peut être contestée uniquement dans le cadre du contentieux relatif à la décision de validation ou d'homologation (article L. 1235-7-1).

Les dispositions de l'article L. 2325-42-1, créées par la loi relative à la sécurisation de l'emploi, relatives aux délais de l'expertise ne s'appliquent pas à l'expertise prévue dans le cadre de la procédure de licenciement économique collectif.

L'expert présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L.1233-30.

3. Procédure applicable dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise

L'employeur est tenu de consulter le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément (article L. 1233-36 du code du travail).

Dans ce cas, le comité central d'entreprise tient ses réunions en premier. C'est donc la première réunion du comité central d'entreprise qui fait courir le délai de l'article L. 1233-30 du code du travail. Les comités d'établissements concernés doivent avoir été consultés sur les modalités d'application propres à leur établissement avant l'expiration du délai.

Le projet de licenciement économique collectif soumis au DIRECCTE pour validation ou homologation devra comprendre les éléments relatifs à l'information-consultation du comité central d'entreprise et du ou des comité(s) central d'établissement(s). L'ensemble de ces éléments est adressé au DIRECCTE désigné compétent par le ministre de l'emploi.

III. Les autres consultations

1. Consultation du comité d'entreprise en cas de fermeture de site dans les entreprises de 1 000 salariés et plus

La Loi relative à la sécurisation de l'emploi a prévu des règles de consultation spécifiques aux entreprises *in bonis* d'au moins 1 000 salariés, lorsque le projet de licenciement économique collectif entraîne la fermeture d'un établissement. L'entreprise doit rechercher un repreneur et en informer le comité d'entreprise dès l'ouverture de la procédure d'information et consultation prévue à l'article L.1233-30.

Dans ce cas, l'expert désigné par le comité d'entreprise est compétent pour analyser le processus de recherche d'un repreneur, sa méthodologie et son champ, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

Le comité d'entreprise est informé par l'employeur des offres de reprise formalisées, c'est-à-dire des offres fermes. Les informations qui lui sont communiquées à ce titre sont réputées confidentielles. Le comité d'entreprise peut émettre un avis et formuler des propositions, dans les délais prévus à l'article L.1233-30.

2. La consultation éventuelle du CHSCT dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs

Cette consultation n'est pas obligatoire dans la procédure de mise en œuvre d'un PSE et dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs. Au titre de sa compétence générale, le CHSCT est consulté par l'employeur sur toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (article L. 4612-8 du code du travail). Il peut également être saisi par le comité d'entreprise (article L. 2323-27). Ainsi, lorsqu'il est saisi par l'employeur ou par le CE dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs, sa consultation porte sur les conséquences de ce projet en matière de condition de travail, de santé et de sécurité des salariés qui restent dans l'entreprise. Dans ce cadre, sa consultation, et notamment le recueil de son avis, doit avoir lieu dans le respect du délai de procédure prévu à l'article L. 1233-30. Comme pour le comité d'entreprise, à l'expiration du délai, le CHSCT est réputé avoir été consulté (2^{ème} alinéa de l'article L. 4614-12-1).

Convocation du CHSCT :

Le CHSCT est convoqué trois jours minimum avant la réunion (article R. 4614-3 alinéa 2).

Le recours à un expert agréé :

Lorsque le CHSCT est consulté, s'il estime avoir besoin d'une expertise, il peut faire appel à un expert agréé au sens de l'article L. 4614-12 du code du travail. L'expertise ne vise pas à rechercher des solutions ou à élaborer des recommandations pour le CHSCT. Il s'agit d'une aide apportée aux membres du CHSCT, et en particulier à la délégation du personnel, pour mieux appréhender le problème posé afin qu'il puisse rendre un avis éclairé sur le projet soumis à sa consultation.

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a précisé que lorsque le CHSCT est saisi et qu'il décide de recourir à un expert agréé, ce dernier est désigné au cours de la première réunion du CHSCT, afin qu'il puisse commencer son expertise et établir son rapport sans délai (article L. 4614-12-1). L'expertise est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder quarante-cinq jours (article R. 4614-18).

L'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant la fin du délai de procédure (article L. 4614-12-1). L'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de reporter le délai prévu à l'article L. 1233-30. Le rapport est transmis aux membres du CHSCT en même temps que la convocation pour la réunion qui leur permettra de rendre un avis. A l'issue de cette réunion, l'avis du CHSCT est rédigé par le secrétaire et transmis au comité d'entreprise pour qu'il puisse se prononcer dans le respect du délai prévu à l'article L. 1233-30.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur (article L. 4614-13 alinéa 1^{er}).

L'employeur est tenu de fournir à l'expert les informations nécessaires à sa mission.

Consultation lorsqu'une instance de coordination est mise en place :

L'employeur peut décider de mettre en place une instance de coordination des CHSCT lorsqu'un projet commun concerne plusieurs CHSCT, afin d'organiser le recours à une expertise unique. Cette instance peut décider de rendre un avis sur le projet commun sans que cet avis puisse se substituer à celui des CHSCT concernés. L'instance décide au cours de sa première réunion qu'elle rendra un avis, dans un délai de 7 jours après la remise du rapport de l'expert (R. 4616-8). Dans le cadre d'un projet de restructuration ou de compression des effectifs, le délai de convocation de cette instance est de sept jours minimum.

L'expertise unique organisée par l'instance de coordination est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prorogé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder 60 jours (article R. 4616-9). Le rapport doit être remis au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai prévu à l'article L. 1233-30.

L'expert remet son rapport à l'employeur 15 jours avant l'expiration du délai de procédure. Plusieurs cas de figure se présentent alors :

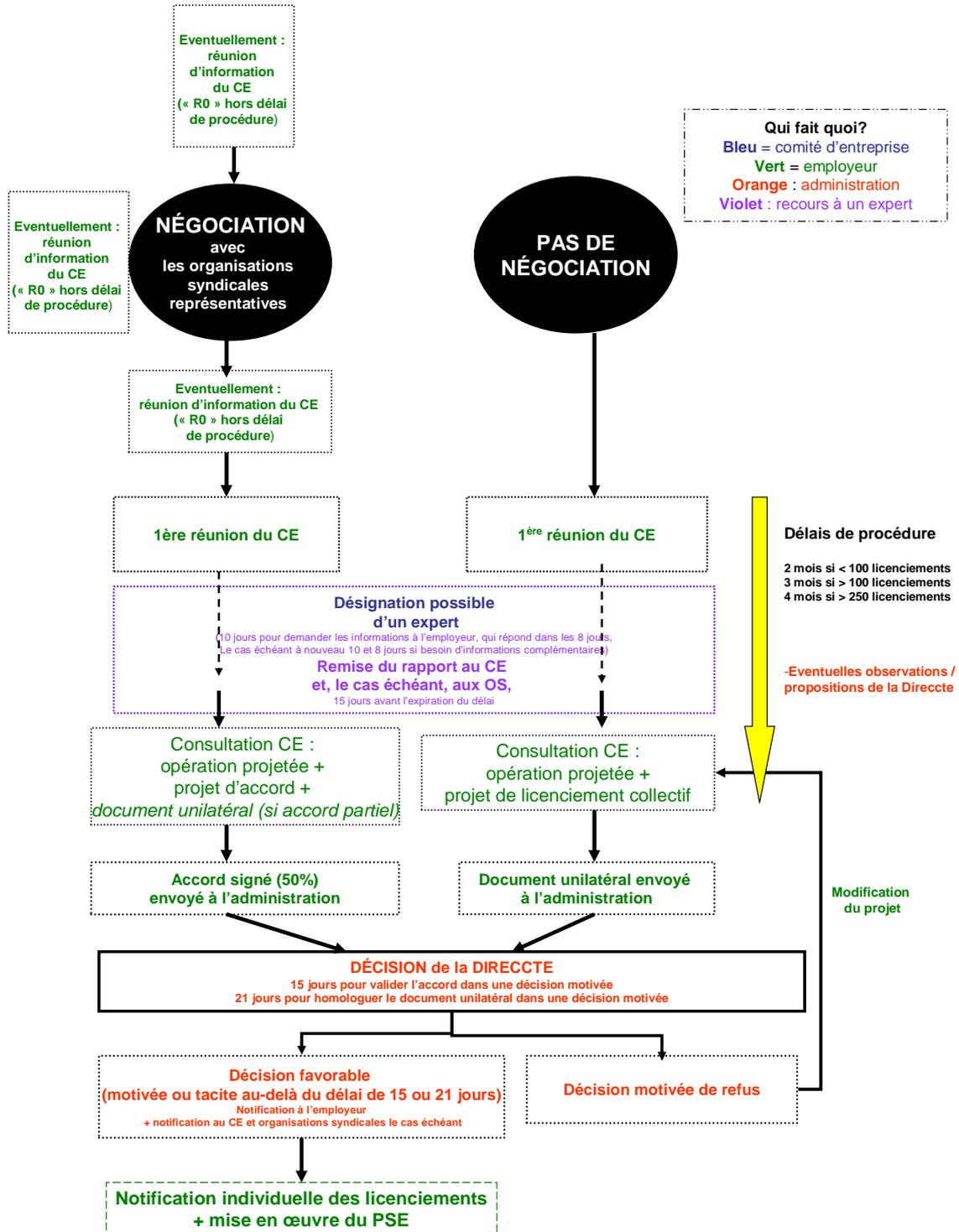
- soit l'instance de coordination a décidé lors de sa première réunion qu'elle rendrait un avis à partir de cette expertise unique : l'employeur convoque l'instance de coordination dès réception du rapport par l'expert ; celle-ci est réunie sept jours après la remise du rapport pour émettre son avis qui est transmis à tous les CHSCT concernés par le projet commun, qui doivent alors être réunis et rendre un avis sur le fondement du rapport d'expertise et de l'avis de l'instance. Les avis des différents CHSCT sont transmis au comité d'entreprise ;
- soit l'instance de coordination a décidé lors de sa première réunion de ne pas rendre d'avis : le rapport d'expertise est adressé par l'employeur à chacun des CHSCT concernés par le projet commun. Ces derniers rendent un avis sur le fondement de ce rapport d'expertise unique, avis qui sont ensuite transmis au comité d'entreprise.

Les modalités de fonctionnement de l'instance seront détaillées dans une circulaire dédiée de la DGT.

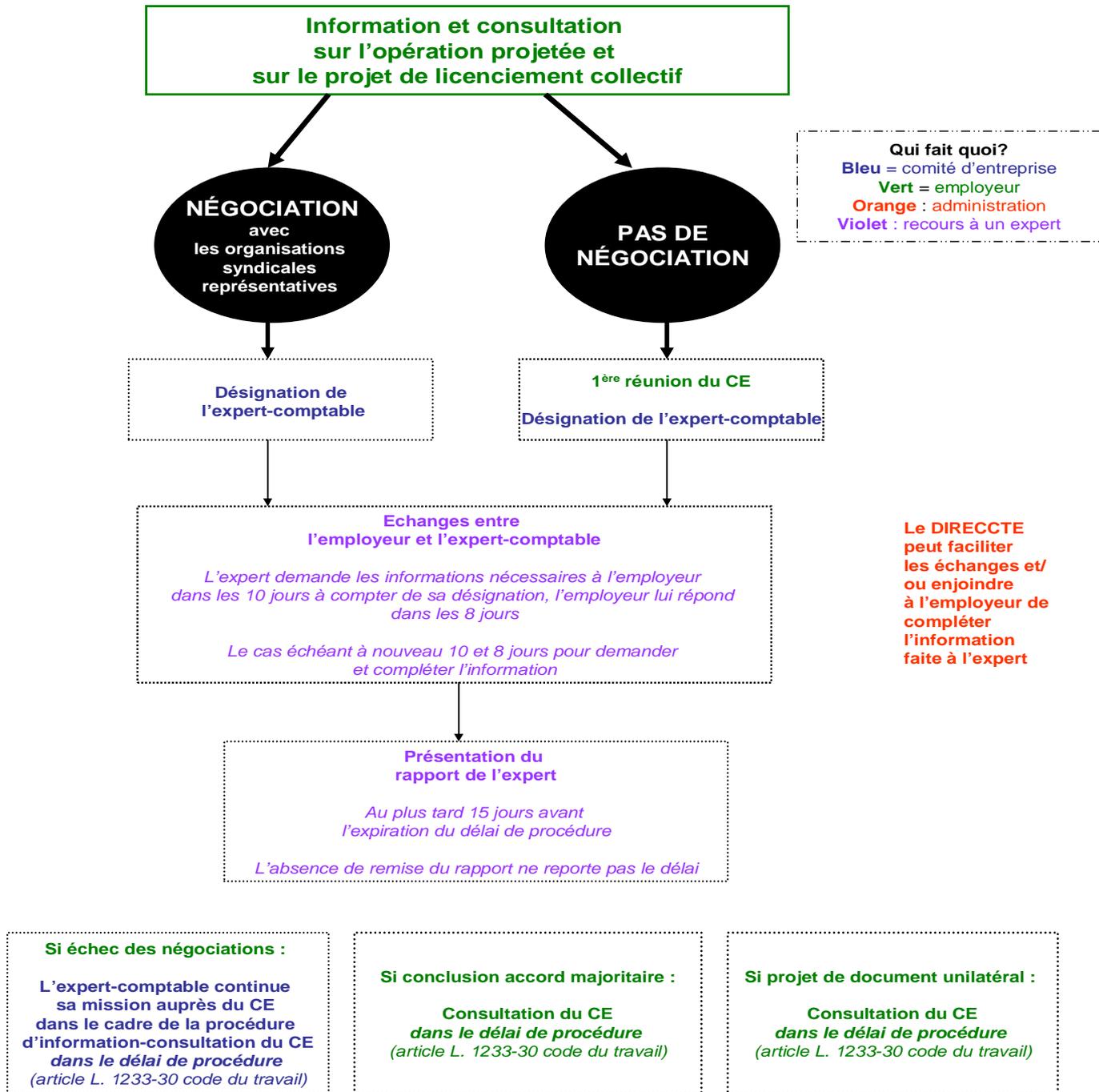
Annexe 1 - Comparaison accord de méthode, accord majoritaire et document unilatéral

	Accord de méthode (articles L.1233-21 à L.1233-24 code du travail)	Accord majoritaire (articles L.1233-24-1 à L.1233-24-3 code du travail)	Document unilatéral (article L.1233-24-4 code du travail)
Entreprises concernées	Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille	Entreprises de 50 salariés et plus soumises à l'obligation d'établir un PSE	Entreprises de 50 salariés et plus soumises à l'obligation d'établir un PSE
Modalités d'adoption	- Accord d'entreprise, de groupe ou de branche - Droit commun de la négociation collective : signature par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections professionnelles + absence d'opposition majoritaire d'une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces élections (article L. 2232-12)	- Accord d'entreprise uniquement - Droit dérogatoire : signature par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives aux élections professionnelles	Elaboration unilatérale par l'employeur : - après mise en œuvre de la procédure d'information/consultation du CE - le cas échéant avec prise en compte des observations, propositions et injonctions du DIRECCTE
Mentions obligatoires	Non	Contenu du PSE	<i>A défaut d'accord majoritaire :</i> - Contenu du PSE - Modalités d'information et de consultation du CE - Pondération et périmètre des critères d'ordre des licenciements - Calendrier des licenciements - Nb de suppressions d'emplois et catégories professionnelles concernées - Modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement
Mentions facultatives	- Modalités d'information et de consultation du CE - Conditions dans lesquelles le CE est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise - Conditions dans lesquelles le CE peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions	- Modalités d'information et de consultation du CE - Pondération et périmètre des critères d'ordre des licenciements - Calendrier des licenciements - Nb de suppressions d'emplois et catégories professionnelles concernées - Modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement	Non
Possibilité de déroger au droit positif	Oui Déroger aux règles de consultation des IRP	Oui	Non Possibilité de <i>préciser</i> les dispositions légales et conventionnelles en vigueur
Dispositions impératives non négociables	- Règles générales d'information et de consultation du CE prévues aux articles L.2323-2, L.2323-4 et L.2323-5 du code du travail - Communication au CE des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L.1233-33 - Règles de consultation applicables en cas de RJ ou LJ	- Obligation d'effort de formation, adaptation et reclassement - Règles générales d'information et de consultation du CE au titre de la Partie II du code du travail - Obligation de proposer le CSP ou le congé de reclassement - Communication aux IRP des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L.1233-33 - Règles de consultation applicables en cas de RJ ou LJ	

Annexe 2 – Schéma d'exemple sur le déroulement de la procédure de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi



Annexe 3 - Schéma d'exemple sur le déroulement de l'expertise au cours de la procédure de licenciement économique collectif



Annexe 4 - Schéma d'exemple sur le déroulement de la consultation de l'instance de coordination et des CHSCT

