

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

La décision administrative de validation ou d'homologation rendue par le DIRECCTE emporte des effets majeurs pour les salariés et l'entreprise. Le licenciement des salariés et la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi sont conditionnés par l'obtention d'une décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement.

La décision emporte également des conséquences pour le DIRECCTE, auteur de cette décision, qui peut faire l'objet d'un contentieux devant le juge administratif.

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.

* * * * *

I. Les modalités d'information de l'employeur et des représentants des salariés de la décision prise par le DIRECCTE	2
II. Les conséquences de la décision du DIRECCTE	3
III. Le contentieux administratif de la procédure collective de licenciement économique	5
IV. Le contentieux de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi	8
<i>Annexe 1 – Schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires</i>	9
<i>Annexe 2 – Les juridictions compétentes en matière de procédure collective de licenciement économique</i>	10
<i>Annexe 3 – Le régime des sanctions applicables dans les entreprises in bonis</i>	11

I. Les modalités d'information de l'employeur et des représentants des salariés de la décision prise par le DIRECCTE

A l'issue de la procédure d'information consultation, c'est-à-dire lorsque le comité d'entreprise a rendu ses avis, (qu'il y ait eu conclusion d'un accord collectif majoritaire ou non), l'employeur adresse un dossier de demande de validation ou d'homologation dont le contenu est fixé à l'article D.1233-14-1 du code du travail. Lorsque le dossier est complet, le DIRECCTE instruit la demande de validation ou d'homologation selon les modalités décrites dans la *fiche n° 2 Intervention de l'autorité administrative dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi*.

Au terme de l'instruction, deux situations se présentent sachant qu'il est rappelé que la nouvelle procédure mise en place doit permettre au DIRECCTE de rendre une décision motivée, facilitée par les échanges qui ont eu lieu en amont entre le DIRECCTE et l'entreprise pendant la phase d'élaboration du projet de licenciement économique collectif.

1.1. Le DIRECCTE prend une décision motivée

Avant l'expiration du délai et au plus tard le 15^{ème} ou le 21^{ème} jour, le DIRECCTE compétent notifie simultanément sa décision à l'employeur et au comité d'entreprise en cas de document unilatéral, et/ou, si elle porte sur un accord majoritaire, aux organisations syndicales représentatives signataires (article L.1233-57-4 du code du travail).

Par ailleurs, les salariés ont connaissance de la décision administrative par la voie de l'affichage sur les lieux de travail. L'affichage est une obligation dont la charge et la preuve incombent à l'employeur.

1.2. La DIRECCTE ne se prononce pas dans les délais

Dans le cas où le DIRECCTE ne se prononcerait pas dans les délais d'instruction qui lui sont impartis, la décision de validation ou d'homologation est réputée acquise (article L.1233-57-4 alinéa 3 du code du travail) le 16^{ème} jour après réception du dossier complet de demande de validation et le 22^{ème} jour après réception du dossier complet de demande d'homologation.

En pratique, une information sera envoyée par l'administration et indiquera que la validation ou l'homologation est acquise (courrier généré par le SI).

L'obligation d'information du comité d'entreprise, et des organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'un accord majoritaire a été conclu, repose sur l'employeur. En application de l'article L.1233-57-4 du code du travail, l'employeur est tenu de leur transmettre une copie de la demande de validation ou d'homologation présentée au DIRECCTE, à laquelle est jointe l'accusé réception du dossier complet de la demande que l'administration qui lui a transmis.

Par voie d'affichage, simultanément à l'information des représentants des salariés, l'employeur affiche une copie de la demande de validation ou d'homologation présentée au DIRECCTE, l'accusé réception du dossier complet de la demande que l'administration qui lui a transmis, une information relative aux voies et délais de recours. L'affichage est une obligation dont la charge et la preuve incombent à l'employeur.

Si légalement, dans tous les cas, l'information des organisations syndicales représentatives non signataires n'est pas obligatoire, l'employeur peut utilement les informer.

II. Les conséquences de la décision du DIRECCTE

1. La décision de validation ou d'homologation :

Au-delà de sa motivation et des délais et voies de recours, la décision de validation ou d'homologation mentionne l'obligation pour l'employeur de transmettre au DIRECCTE le bilan d'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi, dans le mois qui suit la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement (CSP ou congé de reclassement).

Par ailleurs, le DIRECCTE peut utilement inviter l'entreprise à lui communiquer la liste de l'ensemble des salariés qui peuvent potentiellement adhérer au contrat de sécurisation professionnelle, par retour de courrier. Cette information permet en effet d'anticiper le déploiement de l'offre de service de Pôle emploi.

La décision emporte trois conséquences :

- **La possibilité pour l'employeur de mettre en œuvre le plan de sauvegarde de l'emploi**

La décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement permet à l'employeur de procéder à la notification individuelle des licenciements et à la mise en œuvre du PSE sans délai et selon les modalités prévues dans l'accord majoritaire ou dans le document unilatéral. La lettre de notification du licenciement peut utilement faire référence à la décision de l'autorité administrative et mentionner sa date.

Il est rappelé que les mesures de reclassement interne peuvent être mises en œuvre dès la fin de la procédure de consultation du comité d'entreprise. En application d'un accord collectif majoritaire ou sur la base de l'avis favorable du comité d'entreprise, le reclassement interne pourra être mis en œuvre avant la fin de la procédure de consultation.

L'autorisation du licenciement de salariés protégés doit être demandée à l'inspection du travail. La cohérence des deux décisions (homologation et autorisation), dont la nature et l'objectif sont différents, doit être assurée au sein de la DIRECCTE.

- **L'assujettissement le cas échéant à l'obligation de revitalisation des territoires pour les entreprises ou groupes de plus de 1000 salariés in bonis**

Dans la mesure où la décision d'homologation ou de validation conditionne la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, l'assujettissement éventuel à l'obligation de revitalisation ne peut plus être prononcé selon les règles actuelles (pour rappel au plus dans les 3 mois qui suivent la notification du projet de licenciement).

Désormais, le Préfet de département dispose d'un mois à compter de la décision de validation ou d'homologation pour assujettir l'entreprise à l'obligation de revitalisation (article D1233-38 du code du travail).

Dans ces conditions, il est important, dès la notification du projet de licenciement, d'en informer le Préfet de département afin que des travaux préparatoires, en lien avec la DIRECCTE, soient conduits suffisamment tôt pour permettre de juger de la pertinence de l'assujettissement de l'entreprise à l'obligation de revitalisation. En effet, le délai de 6 mois pour conclure une convention de revitalisation court toujours à compter de la notification du projet de licenciement.

Pour permettre de contenir les délais, il est recommandé de procéder ainsi :

Avant la décision d'assujettissement, il est rappelé que le Préfet doit formellement recueillir les observations de l'entreprise (article D 1233-38 du code du travail) qui peuvent être demandées lors des échanges au cours de la procédure d'information/consultation.

La décision d'assujettissement doit se baser sur une appréciation précise et circonstanciée de l'impact du licenciement sur le ou les bassins d'emploi concernés.

L'annexe n° 1 présente le schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires.

- **L'obligation de suivi de la mise en œuvre du PSE**

Conformément à l'article L.1233-63 du code du travail, le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures du plan de reclassement. La DIRECCTE est associée au suivi de ces mesures pourra notamment participer au comité de suivi du PSE.

L'article D.1233-14-4 a instauré une nouvelle obligation pour l'employeur : celle de transmettre dans le délai d'un mois à compter de la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement (CSP ou congé de reclassement) un bilan dont le contenu est précisé par arrêté.

Sur la base de ce bilan, il est opportun d'analyser avec l'employeur les résultats de l'entreprise en matière de reclassement et de formation, d'identifier les conditions d'adhésion et reclassement des salariés et de repérer les bonnes pratiques.

2 La décision de refus de validation ou d'homologation

La décision de refus doit être dûment motivée et mentionner les délais et voies de recours.

L'employeur peut présenter une nouvelle demande qui tient compte des motifs de refus mentionnés dans la décision du DIRECCTE. Selon le motif, l'accord collectif et/ou le document unilatéral peuvent être modifiés.

Lorsque qu'une irrégularité manifeste de procédure a conduit à cette décision, l'employeur doit reprendre la procédure d'information-consultation au moment où a eu lieu cette irrégularité. Dans tous les cas, il doit consulter à nouveau le comité d'entreprise sur le projet de licenciement modifié (article L.1233-57-7 du code du travail).

Il est rappelé que les licenciements prononcés avant la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation sont nuls (article L. 1233-39 6^{ème} alinéa du code du travail).

III. Le contentieux administratif de la procédure collective de licenciement économique

La nouvelle procédure modifie les règles de recours contentieux et fait du juge administratif, le juge principal en cas de contestation de la procédure de licenciement collectif. Les motifs de contentieux relatifs à la procédure de licenciement pour motif économique sont regroupés dans une action en justice unifiée autour de la compétence du tribunal administratif. En effet, la décision de validation ou l'homologation du PSE, s'analyse comme une décision administrative faisant grief à l'ensemble des parties prenantes (employeur, représentants du personnel, délégués syndicaux et salariés).

Les alinéas 1 et 2 de l'article L. 1235-7-1 disposent :

« L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4.

Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. »

Le droit d'ester en justice a ainsi été déplacé à la fin de la procédure d'information/consultation au moment où le projet de licenciement fait l'objet d'une décision administrative.

La motivation de la décision de validation ou d'homologation est donc centrale. Le juge administratif sera en effet amené à prendre en compte les éléments avancés pour fonder notamment les refus.

La loi permet de saisir le juge administratif en référé en cas d'irrégularité manifeste de la décision administrative.

2.1. La nature de la décision prise par le DIRECCTE

La décision administrative du DIRECCTE ne peut faire l'objet d'un recours hiérarchique.

La décision de validation ou d'homologation, s'analyse comme une décision administrative faisant grief à l'ensemble des parties prenantes (employeur, représentants du personnel, délégués syndicaux et salariés) qui ont un intérêt à agir.

Le recours contentieux s'exerce dans des conditions spécifiques. En effet, seule la décision administrative (de validation ou d'homologation ou de refus) peut faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

L'ensemble des autres actes intervenant pendant la procédure ne peuvent faire l'objet d'un recours spécifique. Il en est ainsi de l'accord collectif, du document unilatéral élaboré par l'employeur, du contenu du PSE, des demandes d'injonction ou des irrégularités de la procédure d'information consultation du comité d'entreprise ou, lorsqu'il est saisi, du CHSCT. Ces éléments peuvent néanmoins être contestés, mais uniquement dans le cadre du litige relatif à la décision administrative (article L. 1235-7-1 du code du travail).

Les décisions du DIRECCTE relatives à l'expertise CHSCT sont contestées dans les conditions prévues à l'article L. 1235-7-1 (compétence du juge administratif). Cela vise tant les difficultés rencontrées par l'expert pour entrer dans l'entreprise ou pour se faire communiquer les informations nécessaires à sa mission (article L. 4614-13 alinéa 3) que les contestations relatives à la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût, l'étendue ou le délai de l'expertise (article L. 4614-13 alinéa 2).

2.2. Les personnes ayant un intérêt à agir

Le recours contre la décision de l'administration peut être fait par l'employeur, les organisations syndicales, le comité d'entreprise, ou, à défaut les délégués du personnel, et les salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi, notamment ceux désignés par l'application de l'ordre des licenciements.

2.3. Les juridictions compétentes

Il faut distinguer deux situations afin de déterminer le tribunal administratif compétent pour traiter les litiges relatifs à la décision de validation ou d'homologation :

- Lorsque la décision de l'administration ne concerne qu'un seul établissement le litige relève de la compétence du tribunal administratif dans le ressort duquel se trouve l'établissement (article R. 312-10 du code de justice administrative) ;
- Lorsque la décision de l'administration concerne plusieurs établissements, le tribunal administratif territorialement compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de la l'auteur de la décision administrative (article R. 312-1 du code de justice administrative). Cette règle doit être articulée avec les règles de désignation de l'autorité administrative compétente désignée chef de file lorsque le PSE concerne plusieurs régions.

En cas d'appel le litige est porté devant la cour administrative d'appel (CAA) et en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat.

Ces différents recours sont encadrés par des délais restreints afin de contenir dans le temps la procédure collective de licenciement économique et donner de la visibilité aux parties prenantes, dans l'intérêt de tous.

Ainsi la loi a encadré le délai de jugement du tribunal administratif qui a été fixé à 3 mois. A l'issue de ce délai, s'il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, la cour administrative d'appel est compétente et doit statuer dans un délai de 3 mois. A l'issue de ce délai, si la cour administrative d'appel ne s'est pas prononcée, ou en cas de pourvoi en cassation, le Conseil d'Etat statue en premier et dernier ressort.

2.4. Les points de départ et les délais de recours

L'article L.1235-7-1 du code du travail prévoit qu'un recours peut être présenté dans les 2 mois.

Le point de départ de la prescription de l'action en justice peut être différent. Les recours ne peuvent commencer s'exercer qu'à partir du moment où la décision est connue, c'est-à-dire :

- par l'employeur, à compter de la date de la notification de la décision en cas de décision motivée / le lendemain de la date d'expiration du délai d'instruction qui court à compter de la réception du dossier complet soit le 16^{ème} et/ou 22^{ème} jour.
- par les représentants des salariés (comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel), les organisations syndicales représentatives et les salariés, à compter de la date à laquelle la décision a été portée à leur connaissance (affichage sur les lieux de travail notamment).

L'employeur doit être en mesure de prouver que le délai de recours a démarré.

2.5. Les conséquences de l'annulation par le juge de la décision de validation ou d'homologation de l'administration

a – Annulation par le juge d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE (article L.1235-10 alinéa 2)

En cas d'annulation par le juge d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE dans les entreprises *in bonis*, la procédure de licenciement économique collectif est nulle, ainsi que l'ensemble des licenciements notifiés. L'employeur doit alors tirer les conséquences de la décision du juge administratif.

A défaut, les salariés peuvent saisir a posteriori le Conseil de Prud'hommes qui pourra soit :

- ordonner la poursuite du contrat de travail si le salarié le demande et s'il n'était pas encore licencié;
- prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à sa demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible (salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté).
- octroyer au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible.

b – Annulation par le juge d'une décision de validation ou d'homologation pour une autre raison que l'absence ou l'insuffisance du PSE (article L.1235-16 du code du travail)

La décision peut être annulée par le juge administratif en raison d'une irrégularité portant sur la décision ou sur son formalisme, ainsi que pour une irrégularité de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise.

Cette annulation donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, déterminée par le Conseil de prud'hommes, et qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, peu importe l'ancienneté du salarié. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9.

c – Annulation par le juge d'une décision de refus de validation ou d'homologation

En cas d'annulation par le juge administratif d'une décision de refus de validation ou d'homologation, le DIRECCTE pourra soit :

- faire appel de la décision du juge administratif
- prendre les mesures nécessaires pour se mettre en conformité avec la décision du juge : la jurisprudence pose le principe que, suite à l'annulation d'une décision qui était la conséquence d'une demande qui lui avait été adressée, il appartient à l'administration « *de procéder à une nouvelle instruction* » de la demande (CE, 7 déc. 1973, *Ministre de l'agriculture et du développement rural c./ Société civile agricole des Nigritelles*, précité) et « *de se prononcer à nouveau sur la demande d'autorisation* » (CE, 6 janv. 1989, *Sté Automobiles Citroën*, précité).

L'administration est tenue de respecter l'autorité de la chose jugée (*CE, sect. 6 janv. 1989, n° 84757, 85033 et 85034, Sté Automobiles Citroën, Rec. p. 5 ; CE, 27 juil. 1990, n° 104429, Naguib*).

En l'absence de toute circonstance nouvelle, l'autorité administrative est tenue de prendre une nouvelle décision conforme à ce qui a été jugé. La marge de manœuvre de l'autorité administrative varie selon qu'il y a ou non « *une circonstance nouvelle* », l'administration devant statuer au regard des circonstances de fait et de droit existant à la date de sa nouvelle décision.

Ainsi en présence d'une circonstance nouvelle dont elle ne tient pas compte, l'autorité administrative, qui s'estime, à tort, tenue par la décision juridictionnelle d'annulation de sa précédente décision, entache sa nouvelle décision d'une erreur de droit (*CE, 29 oct. 1997, n° 172.137, Sté Sanyo France calculatrices électroniques, Rec. p. 1106*).

IV. Le contentieux de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi

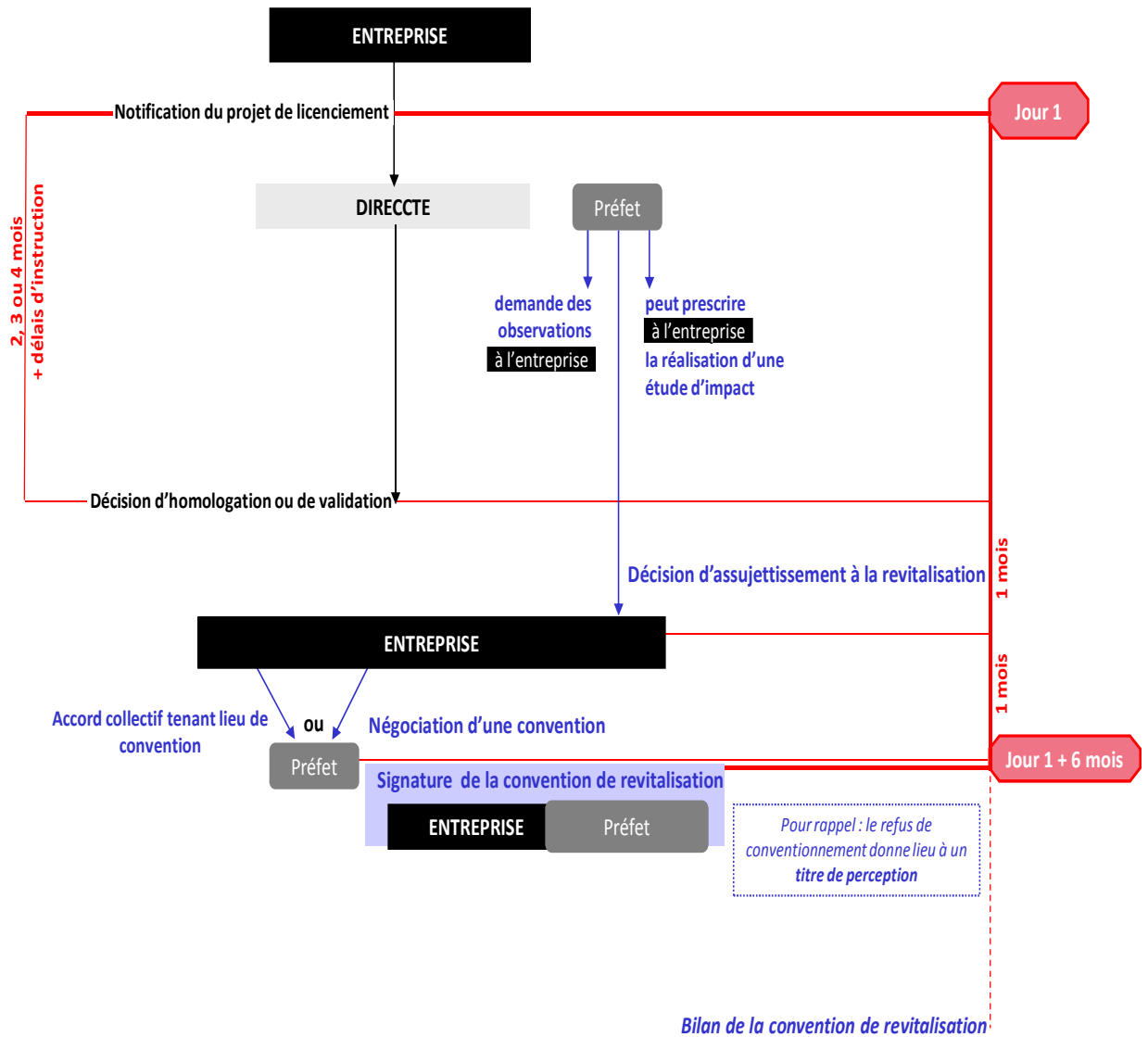
L'ensemble du contentieux individuel porté par le salarié relève toujours de la compétence du juge judiciaire, il s'agit notamment des recours relatifs :

- au motif économique du licenciement
- l'application individuelle des mesures du PSE
- l'application des critères d'ordre.
- L'indemnisation du salarié licencié alors que le juge administratif a annulé la décision de validation ou d'homologation

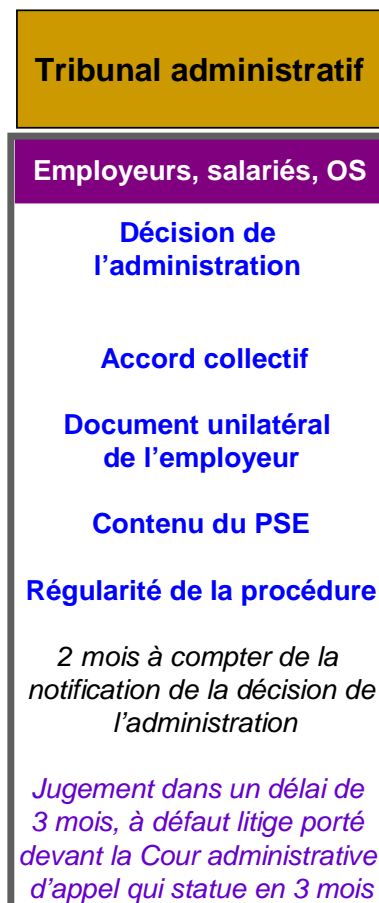
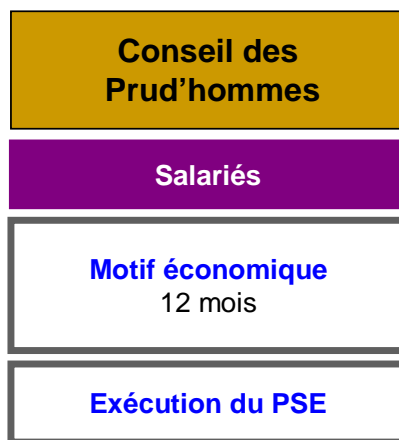
Le délai de recours est de 2 ans.

Annexe 1 – Schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires

Annexe 1 : Schéma de procédure de l'assujettissement à l'obligation de revitalisation des territoires



Les juridictions compétentes



Légende :

Juridiction compétente

Titulaire de l'action

Objet du contentieux

Délais de saisine

Annexe 3 – Le régime des sanctions applicables dans les entreprises in bonis

Régime des sanctions applicables aux entreprises *in bonis*

AVEC la loi « sécurisation de l'emploi »

Légende :

• Cause de la nullité en gris

• Conséquences de la nullité sur la procédure en rose

• Conséquences de la nullité pour le salarié en vert

