

## Formation organisée par le SNICIC CGT

### Sur la Loi N°2013-504 du 14 juin 2013

### Relative à la sécurisation de l'emploi

A Montreuil, le 28 janvier 2014

Par **Isabelle Taraud**,

Avocat du Barreau du Val de Marne et Spécialiste en droit du travail

Thèmes abordés :

- 1) **Mise à jour des impacts pour le CE suite au Décret du 27 décembre 2013**
    - Nouveaux délais de consultation et d'expertise P. 2
    - Base de données économiques et sociales P. 5
    - Nouvelle consultation sur les orientations stratégiques et nouvelle expertise P. 8
  
  - 2) **L'impact de la LSE à l'égard des PSE et des licenciements pour motif économique** P. 13
-

## L'IMPACT DE LA L.S.E. SUR LES COMITES D'ENTREPRISE

### ➤ Support mis à jour suite au décret du 27 décembre 2013

Plusieurs articles de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi publiée au Journal officiel du 16 juin 2013 modifient les règles relatives au comité d'entreprise.

L'article 8 réforme ainsi les délais de consultation et d'expertise du comité d'entreprise. Le texte prévoit également la mise en place d'une base de données économiques et sociales, et instaure une consultation du CE sur les orientations stratégiques.

La Loi a été complétée par un décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013, publié au Journal officiel du mardi 31 décembre 2013, relatif à la base de données économiques et sociales et aux délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise. (ci-après textes légaux sur fond bleu, textes issus du Décret sur fond vert)

### ENCADREMENT DES DÉLAIS DE CONSULTATION DU CE

Sauf dispositions législatives spéciales, les délais de consultation du comité d'entreprise sont désormais encadrés : le CE dispose d'un délai impératif pour rendre un avis, à l'issue duquel, s'il ne se prononce pas, il est réputé avoir rendu un avis négatif.

Ces délais qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours doivent permettre au CE :

- de disposer d'un délai d'examen suffisant,
- d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises, et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des CHSCT.

Les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus sont fixés :

- par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité ;
- ou, à défaut d'accord, par décret.

#### **Consultations concernées :**

Ces délais concernent les consultations du CE sur l'organisation et la marche de l'entreprise, les conditions de travail, la formation professionnelle et l'apprentissage, celles prévues lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou liquidation judiciaire ainsi que l'ensemble des consultations périodiques du CE (consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60 du code du travail).

La loi vise également les consultations sur le bilan social, le contingent annuel d'heures supplémentaires et le droit d'expression des salariés (C. trav. art. L. 2323-3, alinéa 3).

**Délais applicables en cas d'accord.** L'accord, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité d'entreprise, peut fixer des délais plus courts ou plus longs que ceux prévus par le décret, mais en respectant le délai légal minimum de 15 jours.

#### **Délais du décret applicables à défaut d'accord : un mois**

Si un accord entre l'employeur et le CE n'a pas été conclu, le décret prévoit que « le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois ».

#### **Délai allongé en cas d'expertise ou de saisine du CHSCT :**

Le décret prévoit un allongement du délai de consultation :

- à deux mois en cas d'intervention d'un expert ;
- à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs CHSCT, ou à quatre mois si une instance de coordination des CHSCT est mise en place à cette occasion. Ce délai plus long s'applique, précise le décret, « que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert ».

L'avis du ou des CHSCT doit être transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai de trois (ou quatre) mois.

**Point de départ du délai :**

Pour l'ensemble des consultations concernées pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter :

- de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ;
- de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données unique, si ces informations figurent dans cette base.

Les membres du CE sont informés de l'actualisation de cette base selon des modalités déterminées par l'employeur.

**À l'expiration du délai** prévu par l'accord ou par le décret, le CE est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

S'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants pour formuler un avis motivé, les membres du CE peuvent saisir en référé le TGI (tribunal de grande instance). Le juge a huit jours pour ordonner ou non la communication par l'employeur des éléments manquants.

Cette saisine ne prolonge pas de fait le délai dont dispose le CE pour rendre l'avis. Toutefois, le juge peut en décider autrement « en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du CE ». Autrement dit, en cas de problème, l'intervention du TGI n'a pas d'incidence sur les délais conventionnels ou réglementaires qui demeurent impératifs, sauf décision contraire du juge en raison de difficultés particulières.

**Article L. 2323-3 :**

*« Dans l'exercice de ses attributions consultatives, définies aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, le comité d'entreprise émet des avis et vœux.*

*« Il dispose d'un délai d'examen suffisant.*

*« Sauf dispositions législatives spéciales, un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60, ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à quinze jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

*« A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. »*

**Article L. 2323-4 :**

*1° Au premier alinéa, les mots : « , d'un délai d'examen suffisant » sont supprimés ;*

*2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :*

*« Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours.*

*« Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3. »*

*« Art. R. 2323-1.-Pour l'ensemble des consultations mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 pour lesquelles la loi n'a pas fixé de délai spécifique, le délai de consultation du comité d'entreprise court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants.*

« Art. R. 2323-1-1.-Pour les consultations mentionnées à l'article R. 2323-1, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date fixée à cet article.

« En cas d'intervention d'un expert, le délai mentionné au premier alinéa est porté à deux mois.

« Le délai mentionné au premier alinéa est porté à trois mois en cas de saisine d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à quatre mois si une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est mise en place à cette occasion, que le comité d'entreprise soit assisté ou non d'un expert.

« L'avis du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est transmis au comité d'entreprise au plus tard sept jours avant l'expiration du délai mentionné au troisième alinéa. »

### **ENCADREMENT DES DELAIS DES EXPERTISES**

Le comité d'entreprise peut recourir à un expert-comptable ou à un expert technique. Cet expert lui remet son rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, ou, à défaut d'accord, par décret.

Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

L'accord ou, à défaut, le décret détermine, au sein du délai général de l'expertise, le délai dans lequel l'expert désigné par le CE peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande.

À défaut d'accord d'entreprise, le décret précise le délai dont dispose l'expert désigné par les membres élus du comité d'entreprise pour remettre son rapport :

- 15 jours avant l'expiration du délai qu'a le CE pour rendre son avis, pour l'expert-comptable travaillant sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 8 jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne, pour l'expert-comptable saisi d'une opération de concentration ;
- 21 jours à compter de sa désignation, pour l'expert technique saisi sur l'introduction de nouvelles technologies.

**Délais de demande d'informations complémentaires.** Dans chacun de ces dossiers, l'expert peut demander à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur doit répondre à cette demande dans les cinq jours.

« Art. L. 2325-42-1.-L'expert-comptable ou l'expert technique mentionnés à la présente section remettent leur rapport dans un délai raisonnable fixé par un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, à défaut d'accord, par décret en Conseil d'Etat. Ce délai ne peut être prorogé que par commun accord.

« L'accord ou, à défaut, le décret mentionné au premier alinéa détermine, au sein du délai prévu au même alinéa, le délai dans lequel l'expert désigné par le comité d'entreprise peut demander à l'employeur toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission et le délai de réponse de l'employeur à cette demande. »

#### *Délais d'expertise comptable*

« Art. R. 2325-6-1.-En cas d'application du 1° bis du I de l'article L. 2325-35, à défaut d'accord, si les membres élus demandent à l'expert-comptable la production d'un rapport, ce rapport est remis au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai qu'a le comité d'entreprise pour rendre son avis. L'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

« Art. R. 2325-6-2.-En cas d'application du 3° du I de l'article L. 2325-35, à défaut d'accord, l'expert remet son rapport dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision de l'Autorité de la concurrence ou de la Commission européenne saisie du dossier. Ce rapport est présenté au cours de la deuxième réunion du comité prévue au deuxième alinéa de l'article L. 2323-20. Il demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours.

#### Délai d'expertise technique

« Art. R. 2325-6-3.-En cas de recours à l'expert technique mentionné à l'article L. 2325-38, à défaut d'accord, l'expert remet son rapport dans un délai de vingt et un jours à compter de sa désignation. Il demande à l'employeur, au plus tard dans les trois jours de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les cinq jours. » ;  
2° Il est créé une sous-section 3 nouvelle intitulée « Recours et contestations » ;  
3° L'article R. 2325-7 est inséré dans la sous-section 3.

## BASE DE DONNÉES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

L'article 8 de la loi de sécurisation de l'emploi prévoit la création d'une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour et accessible en permanence aux membres du CE, du comité central d'entreprise, du CHSCT ainsi qu'aux délégués syndicaux. 

**Contenu.** Cette base de données porte sur l'année en cours et les deux années précédentes et présente des perspectives sur les trois années suivantes. Son contenu, qui doit être précisé par un décret en Conseil d'État, peut varier selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 300 salariés. Quoi qu'il en soit, cette base de données doit porter sur:

- les investissements : investissement social avec l'emploi, l'évolution et la répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, la formation professionnelle et les conditions de travail ; investissement matériel et immatériel ; éléments du rapport sur la responsabilité sociale et environnementale pour les entreprises soumises à l'obligation de le publier ;
- les fonds propres et l'endettement ;
- l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs 
- les flux financiers à destination  entreprise (aides publiques et crédits d'impôts notamment) ;
- la sous-traitance ;
- le cas échéant, les transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent « enrichir » cette base de données, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Quand l'employeur estime que certaines informations revêtent un caractère confidentiel, les représentants du personnel « sont tenus à une obligation de discrétion ».

**Informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques.** La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences. Elle instaure la base de données économiques et sociales unique pour préparer cette consultation. Cette base met ainsi à disposition des représentants des salariés « des informations nécessaires » à cette consultation, précise le décret.

L'objectif est que « l'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise ».

La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CE. Ce partage d'informations devrait apporter une meilleure compréhension et association des salariés aux choix stratégiques décidés par l'entreprise.

**Délais de mise en place et remplacement des informations récurrentes données actuellement :**

La base de données doit être mise en place à compter du 14 juin 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et du 14 juin 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés (et d'au moins 50 salariés). Au titre de l'année 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de l'année 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer dans la base de données les informations relatives aux deux années précédentes.

Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise doivent être mis à la disposition de ses membres dans la base de données au plus tard le 31 décembre 2016. En revanche, « les consultations du CE pour des événements ponctuels continueront de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations ».

**INFORMATIONS FIGURANT DANS LA BASE**

Le contenu de la base peut varier selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 300 salariés. Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche peuvent « enrichir » cette base de données, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Cette base de données doit porter sur :

**Investissement social.**

La base de données contient des informations sur le personnel :

- évolution des effectifs par type de contrat. Pour les entreprises d'au moins 300 salariés, l'évolution est également présentée par âge et par ancienneté ;
- évolution des emplois par catégorie professionnelle ;
- situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;
- évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;
- évolution du nombre de stagiaires.

Sont également prévus des informations en matière de :

- formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;
- conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;
- santé et la sécurité au travail (uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés) : exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité.

**Investissements matériels et immatériels.**

La base de données doit également rassembler des informations concernant :

- l'évolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;
- le cas échéant, les dépenses de recherche et développement.

**Informations en matière environnementale.**

Ne sont concernées que les entreprises d'au moins 300 salariés soumises à un rapport sur la responsabilité sociale et environnementale (dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce). Doivent figurer dans la base de données : les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce et du 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.

En matière **économique et financière**, la base de données doit présenter des informations relatives aux :

- Fonds propres, endettement et impôts : capitaux propres de l'entreprise, emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières, impôts et taxes.
- Flux financiers à destination de l'entreprise : aides publiques ; réductions d'impôts ; exonérations et réductions de cotisations sociales ; crédits d'impôts ; mécénat.
- Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe : transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ; cessions, fusions, et acquisitions réalisées.
- Sous-traitance : sous-traitance utilisée par l'entreprise ; sous-traitance réalisée par l'entreprise.

**Activités sociales et culturelles** : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ; dépenses directement supportées par l'entreprise, mécénat.

#### **Rémunérations.**

La base de données doit contenir des informations sur les éléments de rémunération des **salariés et dirigeants**, dans l'ensemble de leurs éléments :

- évolution des rémunérations salariales : frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;
- pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L.225-115 du code de commerce (informations communiquées aux actionnaires), montant global, certifié exact par les commissaires aux comptes, des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, le nombre de ces personnes étant de dix ou de cinq selon que l'effectif du personnel excède ou non 200 salariés
- rémunérations accessoires (uniquement dans les entreprises d'au moins 300 salariés) : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;
- épargne salariale (intéressement et participation).

S'agissant des **dirigeants mandataires sociaux**, seules les entreprises d'au moins 300 salariés indiquent leurs rémunérations « telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L 225-102 du même code » précise le décret.

**Rémunération des financeurs** : rémunération des actionnaires (revenus distribués) ; rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

#### **INFORMATIONS ACTUALISÉES ET PROSPECTIVES**

**Informations prospectives.** Les informations de la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, précise le décret, « telles qu'elles peuvent être envisagées », sur les trois années suivantes ». Le décret spécifie que « les informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. Le cas échéant, l'employeur précise les raisons pour lesquelles, pour les années suivantes, « les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances ».

**Au titre de l'année 2014 pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de l'année 2015 pour les entreprises de moins de 300 salariés, les entreprises ne sont pas tenues d'intégrer dans la base de données les informations relatives aux deux années précédentes.**

**Actualisation par l'employeur.** Les informations de la base de données doivent être régulièrement mises à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail.

## MISE EN PLACE ET UTILISATION

**Base constituée au niveau de l'entreprise.** La base de données est constituée au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise est dotée d'un comité central d'entreprise, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

**Base constituée au niveau du groupe.** Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise, « une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe ». La convention ou l'accord détermine notamment « les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base ».

**Support informatique ou papier.** L'employeur tient la base de données à la disposition des membres du comité d'entreprise, comité central d'entreprise, CHSCT, des délégués syndicaux, et le cas échéant des délégués du personnel par support informatique ou papier, indique le décret. Il ne précise pas s'il est possible de faire figurer certaines informations sur papier et d'autres sur support électronique. L'employeur doit informer ces personnes de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine.

**Les modalités d'accès à la base par les représentants des salariés** sont définies par l'employeur. En effet, il lui revient de « fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base ». **Ces modalités doivent cependant permettre aux représentants des salariés « d'exercer utilement leurs compétences respectives ».**

**Confidentialité des informations.** Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations que les représentants des salariés sont tenus de respecter.

## INTÉGRATION DES INFORMATIONS RÉCURRENTES DU CE

**Transfert au 31 décembre 2016.** Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise doivent être mis à la disposition de ses membres dans la base de données au plus tard le 31 décembre 2016.

**Substitution sous conditions.** Cette mise à disposition actualisée vaudra communication des rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise si deux conditions cumulatives, prévues par le décret, sont réunies :

- les éléments d'information sont au moins actualisés dans le respect des périodicités prévues par le code du travail ;
- l'employeur met à disposition des membres du comité d'entreprise les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le code du travail.

## CONSULTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

**Consultation annuelle obligatoire.** Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur « les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages » (Loi de sécurisation, art. 8).

Fondant son analyse sur la base de données économiques et sociales, le CE émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut « proposer des orientations alternatives ». L'avis du CE est transmis à l'organe décisionnaire de l'entreprise qui doit formuler une « réponse argumentée », transmise au CE. Celui-ci peut y répondre.

**Expert-comptable.** Pour mener à bien son analyse, le CE peut avoir recours à un expert-comptable, sans que cette expertise ne se substitue aux autres. Dans ce cadre, sauf accord avec l'employeur, le CE participe au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel de fonctionnement.

*« Art. L. 2323-7-1.-Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.*

*« Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.*

*« La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 est le support de préparation de cette consultation.*

*« Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.*

*« Art. L. 2323-7-2.-Une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.*

*« La base de données est accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et aux délégués syndicaux.*

*« Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :*

*« 1° Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;*

*« 2° Fonds propres et endettement ;*

*« 3° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;*

*« 4° Activités sociales et culturelles ;*

*« 5° Rémunération des financeurs ;*

*« 6° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;*

*« 7° Sous-traitance ;*

*« 8° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.*

*« Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.*

*« Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.*

« Les membres du comité d'entreprise, du comité central d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les délégués du personnel sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

« Art. L. 2323-7-3.-Les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sont mis à la disposition de ses membres dans la base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité d'entreprise, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

« Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continuent de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations. »

IV. — La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du code du travail est mise en place dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi dans les entreprises de trois cents salariés et plus, et de deux ans dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

L'article L. 2323-7-3 du même code entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, au 31 décembre 2016.

V. — La section 7 du chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° Après le 1° de l'article L. 2325-35, il est inséré un 1° bis ainsi rédigé :

« 1° bis En vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-7-1 ; » ;

« Art. R. 2323-1-3.-Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation et le résultat net.

« Elle rassemble les informations suivantes :

« A. — Investissements :

« 1° Investissement social :

« a) Evolution des effectifs par type de contrat, par âge, par ancienneté ;

« b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;

« c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;

« d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;

« e) Evolution du nombre de stagiaires ;

« f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

« g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail, exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité, accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, dépenses en matière de sécurité ;

« 2° Investissement matériel et immatériel :

« a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;

« b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement ;

« 3° Pour les entreprises soumises aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, informations environnementales présentées en application de cet alinéa et mentionnées au 2° du I de l'article R. 225-105-1 de ce code.

« B. — Fonds propres, endettement et impôts :

« 1° Capitaux propres de l'entreprise ;

« 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;

« 3° Impôts et taxes.

« C. — Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :

« 1° Evolution des rémunérations salariales ;

« a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;

« b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations mentionnées au 4° de cet article ;

« 2° Epargne salariale : intéressement, participation ;

« 3° Rémunérations accessoires : primes par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ;

« 4° Rémunérations des dirigeants mandataires sociaux telles que présentées dans le rapport de gestion en application des trois premiers alinéas de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, pour les entreprises soumises à l'obligation de présenter le rapport visé à l'article L. 225-102 du même code.

« D. — Activités sociales et culturelles :

« 1° Montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;

« 2° Dépenses directement supportées par l'entreprise ;

« 3° Mécénat.

« E. — Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :

« 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;

« 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

« F. — Flux financiers à destination de l'entreprise :

« 1° Aides publiques ;

« 2° Réductions d'impôts ;

« 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;

« 4° Crédits d'impôts ;

« 5° Mécénat.

« G. — Sous-traitance :

« 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;

« 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

« H. — Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

« 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;

« 2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

« Art. R. 2323-1-4.-Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 comporte une présentation de la situation de l'entreprise, notamment le chiffre d'affaires, la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, le résultat net et les informations suivantes :

« A. — Investissements :

« 1° Investissement social :

« a) Evolution des effectifs par type de contrat ;

« b) Evolution des emplois par catégorie professionnelle ;

« c) Situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures prises en ce sens ;

« d) Evolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;

« e) Evolution du nombre de stagiaires ;

« f) Formation professionnelle : investissements en formation, publics concernés ;

« g) Conditions de travail : durée du travail dont travail à temps partiel et aménagement du temps de travail ;

« 2° Investissement matériel et immatériel :

« a) Evolution des actifs nets d'amortissement et de dépréciations éventuelles (immobilisations) ;

« b) Le cas échéant, dépenses de recherche et développement.

« B. — Fonds propres, endettement et impôts :

« 1° Capitaux propres de l'entreprise ;

« 2° Emprunts et dettes financières dont échéances et charges financières ;

« 3° Impôts et taxes.

« C. — Rémunération des salariés et dirigeants, dans l'ensemble de leurs éléments :

« 1° Evolution des rémunérations salariales :

« a) Frais de personnel y compris cotisations sociales, évolutions salariales par catégorie et par sexe, salaire de base minimum, salaire moyen ou médian, par sexe et par catégorie professionnelle ;

« b) Pour les entreprises soumises aux dispositions de l'article L. 225-115 du code de commerce, montant global des rémunérations visées au 4° de cet article ;

« c) Epargne salariale : intéressement, participation.

« D. — Activités sociales et culturelles : montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, mécénat.

« E. — Rémunération des financeurs, en dehors des éléments mentionnés au B :

« 1° Rémunération des actionnaires (revenus distribués) ;

« 2° Rémunération de l'actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus).

« F. — Flux financiers à destination de l'entreprise :

« 1° Aides publiques ;

« 2° Réductions d'impôts ;

« 3° Exonérations et réductions de cotisations sociales ;

« 4° Crédits d'impôts ;

« 5° Mécénat.

« G. — Sous-traitance :

« 1° Sous-traitance utilisée par l'entreprise ;

« 2° Sous-traitance réalisée par l'entreprise.

« H. — Pour les entreprises appartenant à un groupe, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe :

« 1° Transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ;

« 2° Cessions, fusions, et acquisitions réalisées.

« Art. R. 2323-1-5.-Les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.

« Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise.

Mise en place et le fonctionnement de la base de données :

« Art. R. 2323-1-6.-La base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 est constituée au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, la base de données comporte les informations que l'employeur met à disposition de ce comité et des comités d'établissement.

« Les éléments d'information sont régulièrement mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le présent code.

« Art. R. 2323-1-7.-La base de données est tenue à la disposition des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 sur un support informatique ou papier.

« L'employeur informe ces personnes de l'actualisation de la base de données selon des modalités qu'il détermine et fixe les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la base.

« Ces modalités permettent aux personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 d'exercer utilement leurs compétences respectives.

« Art. R. 2323-1-8.-Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L. 2323-7-2 sont tenues de respecter.

« Art. R. 2323-1-9.-La mise à disposition actualisée dans la base de données des éléments d'information contenus dans les rapports et des informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise vaut communication à celui-ci des rapports et informations lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

« 1° La condition fixée au second alinéa de l'article R. 2323-1-6 est remplie ;

« 2° L'employeur met à disposition des membres du comité d'entreprise les éléments d'analyse ou d'explication lorsqu'ils sont prévus par le présent code.

Base de données au niveau du groupe :

« Art. R. 2323-1-10.-Sans préjudice de l'obligation de mise en place d'une base de données au niveau de l'entreprise, une convention ou un accord de groupe peut prévoir la constitution d'une base de données au niveau du groupe.

« La convention ou l'accord détermine notamment les personnes ayant accès à cette base ainsi que les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de cette base. »

## L'IMPACT DE LA L.S.E. SUR LES PSE ET LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

Article 18 de la Loi du 14 juin 2013

Réforme applicable aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1er juillet 2013 (engagée = envoi de la convocation à la 1ère réunion du CE)

### NEGOCIER UN ACCORD MAJORITAIRE

Dans une entreprise de 50 salariés et plus, le contenu du PSE, les modalités de consultation du CE et de mise en œuvre des licenciements économiques peuvent être déterminés par accord collectif.

- Pas obligatoire : L. 1233-24-1 : « qu'un accord collectif peut déterminer » (position de l'administration et de la doctrine : la loi ne crée pas d'obligation de négocier)
- Accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou DUP, ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants.
- L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord
- La loi n'indique pas précisément à quel moment l'employeur peut engager cette négociation. Elle précise seulement que le seul fait d'ouvrir cette négociation avant la date de la première réunion du comité d'entreprise ne constitue pas une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

**Contenu de l'accord** : article L. 1233-24-1 :

- le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ;
- les modalités de consultation du comité d'entreprise ;
- les modalités de mise en œuvre des licenciements.

L. 1233-24-2, l'accord peut également porter sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- la pondération et le périmètre des critères d'ordre des licenciements ;
- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement.

Si certains thèmes ne sont pas traités par l'accord majoritaire, ils sont fixés par le document unilatéral de l'employeur (Possibilité d'un accord majoritaire complété par un document unilatéral) : si l'accord ne porte pas sur l'ensemble des thématiques légales, les points non traités figurent dans le document élaboré par l'employeur et soumis à l'homologation de l'administration.

L'accord ne peut déroger :

- à l'obligation de formation, d'adaptation et de reclassement de l'employeur ;
- aux règles générales d'information et de consultation du CE selon lesquelles la décision de l'employeur est précédée de la consultation du CE, les représentants du personnel disposent d'informations précises et écrites de l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations, et le CE a accès à l'information utile détenue par les administrations publiques ;
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements utiles sur le projet de licenciement ;
- à l'obligation de l'employeur de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement.

Cet accord est soumis au comité d'entreprise et transmis au Direccte pour **validation**.

**Expert comptable du CE pour aider les organisations syndicales à négocier.** Le CE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations relatives à cet accord majoritaire. Cet expert est le même que celui désigné par le CE dans le cadre de la procédure de licenciement. Le rapport de l'expert est remis au CE et aux organisations syndicales.

#### DOCUMENT UNILATERAL DE L'EMPLOYEUR

**À défaut de négociation, ou à défaut d'accord (échec des négociations), l'employeur élabore un document, avant la 1<sup>ère</sup> réunion du CE si pas de négociation ou après la dernière réunion du comité d'entreprise si échec des négociation.**

**Le document unilatéral de l'employeur est transmis au Direccte pour homologation à l'issue de la procédure de consultation du comité d'entreprise.**

#### CONSULTATION DU CE

Le comité d'entreprise est consulté :

- sur le projet de restructuration et ses modalités d'application (C. trav., art. L. 2323-15) ;
- et sur le projet de licenciement collectif : nombre de suppressions d'emploi, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre et calendrier prévisionnel des licenciements, mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE.

MAIS si un accord majoritaire est conclu, les éléments du projet de licenciement prévu par l'accord ne sont pas soumis à la consultation du CE (C. trav., art. L. 1233-30). La signature d'un accord sur tous les points pose donc la question du contenu de l'information consultation du CE.

#### Délais du CE pour rendre deux avis :

Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours. Pour rendre ses deux avis, le CE dispose, à compter de la date de sa première réunion, d'un délai qui ne peut être supérieur à :

- 2 mois lorsque le nombre de licenciement est inférieur à 100 ;
- 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- **4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250.**

Un accord collectif peut prévoir des délais différents (et non plus « plus favorables aux salariés » comme le prévoyait l'ancien texte). Anciens accords de méthode toujours possible (signataires 30% suffisent)

**Entreprise à établissements multiples.** Les réunions du ou des CE intéressés se tiennent après celles du CCE. Ces réunions ont lieu dans le délai légal de consultation de 2, 3 ou 4 mois. Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le CCE, dans ces mêmes délais.

**Expert-comptable du CE.** Lors de la première réunion, le comité d'entreprise peut désigner un expert-comptable dont la mission est encadrée par des délais stricts. L'expert-comptable demande à l'employeur, au plus tard dans les 10 jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaire à la réalisation de sa mission. L'employeur lui répond dans les 8 jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui lui répond dans les 8 jours. L'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise.

L'absence de remise du rapport par l'expert ne peut avoir pour effet de reporter le délai de consultation du CE.

**Débat entre l'employeur et le CE.** L'employeur met à l'étude, et donne une réponse motivée, dans le délai de consultation du comité d'entreprise, aux suggestions relatives aux mesures sociales envisagées et aux propositions alternatives au projet de restructuration formulées par le CE.

**L'absence d'avis du CE dans les délais vaut avis.** En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

**Mise en œuvre anticipée des mesures de reclassement interne.** L'employeur peut, après avis favorable du CE, mettre en œuvre les mesures de reclassement interne avant l'expiration du délai de consultation du CE.

## CHSCT

Le CHSCT peut faire appel à un expert lorsqu'il est saisi d'un projet de restructuration et de compression des effectifs. Cet expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du comité d'entreprise.

Le délai de convocation des réunions du CHSCT est réduit à 3 jours.

Le CHSCT rend son avis avant la fin du délai de consultation du CE. A l'expiration de ce délai, le CHSCT est réputé avoir été consulté.

## RÔLE DU DIRECCTE EN COURS DE PROCÉDURE

### Intervention avant la validation ou l'homologation : le pouvoir d'injonction

À tout moment avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation, le Direccte peut être saisi par le CE ou en cas de négociation d'un accord par les délégués syndicaux d'une demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur :

- de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours,
- ou de se conformer à une règle de procédure légale ou conventionnelle.

La demande, motivée, précise les éléments demandés ainsi que leur pertinence.

Le Direccte répond dans un délai de cinq jours et, adresse une copie à l'employeur, au CE et aux organisations syndicales en cas de négociation d'un accord majoritaire. Aucun recours immédiat possible.

### Intervention en cours de procédure :

Le Direccte peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant :

- le déroulement de la procédure,
- ou les mesures sociales du PSE.

Le Direccte adresse simultanément copie de ses observations au CE et, lorsque la négociation d'un accord est engagée, aux syndicats représentatifs. L'employeur répond à ces observations et adresse une copie de sa réponse aux représentants du personnel (CE, et si négo, OSR).

## VALIDATION OU HOMOLOGATION PAR LE DIRECCTE

L'accord majoritaire est transmis au Direccte (directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) pour validation, le document unilatéral pour homologation.

Cette transmission pourra être effectuée par voie dématérialisée au plus tard le 1er juillet 2014. Jusqu'à cette date, les envois sont effectués par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

Compétence du Direccte du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement collectif est établi. Si projet de licenciement sur plusieurs régions : le ministre chargé de l'emploi désigne le Direccte compétent, qui est alors l'interlocuteur unique de l'entreprise

### Contrôle sur l'accord.

Le Direccte valide l'accord après s'être assuré :

- de sa conformité aux dispositions légales ;
- de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et le cas échéant du CHSCT ;
- que le PSE comprend des mesures de reclassement.

### Contrôle sur le document unilatéral élaboré par l'employeur.

En l'absence d'accord ou si l'accord ne porte pas sur l'ensemble des thématiques légales, le Direccte homologue le document élaboré par l'employeur après avoir vérifié :

- la conformité de son contenu aux dispositions légales et conventionnelles ;
- la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et le cas échéant du

CHSCT 

Le contrôle de l'administration porte également sur la validité du PSE au regard :

- des moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;
- des mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- des efforts de formation et d'adaptation conformément aux obligations de l'employeur en la matière.

Le Direccte prend en compte le rapport le plus récent établi par le CE concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi. Il s'assure également que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle ou au congé de reclassement.

### Notification de la décision.

Le Direccte notifie à l'employeur sa décision motivée :

- de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord majoritaire ;
- d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur.

Le délai court à compter de la réception par le Direccte d'un dossier complet. Le dossier est complet lorsqu'il comprend les informations permettant de vérifier le contenu du PSE, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération et le périmètre d'application 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 et, lorsqu'un accord majoritaire est conclu, les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales signataires.

Sa décision est notifiée dans les mêmes délais :

- au comité d'entreprise ;
- aux organisations syndicales représentatives signataires en cas de validation d'un accord.

### Décision implicite en cas de silence du Direccte :

Le silence de l'administration pendant le délai de 15 jours en cas de procédure de validation ou de 21 jours en cas de procédure d'homologation vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation.

Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration :

- au comité d'entreprise ;
- aux organisations syndicales représentatives signataires en cas de validation d'un accord.

Une fois le plan de sauvegarde de l'emploi mis en œuvre, le bilan est adressé au Direccte (contenu du bilan défini par Décret).

**Conséquence du refus de validation ou d'homologation.** En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, l'employeur peut reprendre son projet et présenter une nouvelle demande de validation ou d'homologation après avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le comité d'entreprise.

## RECOURS CONTENTIEUX

**Bloc de compétence du juge administratif.** Les litiges relatifs à l'accord majoritaire, au document unilatéral de l'employeur, au contenu du PSE, à la décision de validation ou d'homologation de l'administration ainsi qu'à celles concernant les demandes d'intervention avant la transmission de la demande de validation ou d'homologation, et les litiges portant sur la régularité de la procédure de licenciement collectif relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Il n'y a donc pas de recours hiérarchique contre les décisions de l'administration.

**Le conseil de prud'homme reste compétent en cas de contentieux sur le motif du licenciement.**

**Délai de recours contentieux.** Le recours est présenté dans un délai de 2 mois :

- par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation ;
- par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

**Procédure accélérée devant les juridictions administratives.** Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel qui statue dans un délai de trois mois. Si à l'issue de ce délai, la cour administrative d'appel ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Les règles du référé administratif sont applicables.

## SANCTIONS

**Nullité du licenciement intervenu sans décision de validation ou d'homologation.** Le licenciement intervenu sans décision administrative de validation ou d'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

**Conséquences de l'annulation d'une décision de validation ou d'homologation.** En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance de PSE, la procédure de licenciement est nulle.

L'annulation d'une décision de validation ou d'homologation pour un autre motif que l'absence ou l'insuffisance de PSE 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, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, qui s'ajoute à l'indemnité légale de licenciement.

## AUTRES DISPOSITIONS DE LA REFORME :

### REVITALISATION DES TERRITOIRES

Lorsque les suppressions d'emploi ont un impact territorial, le préfet dispose d'un délai d'un mois à compter de la décision administrative favorable pour indiquer à l'entreprise si elle est soumise à cette obligation. Il peut également demander à l'entreprise de réaliser une étude d'impact social et territorial dès la notification du projet de licenciement à l'administration et qui doit lui être adressée au plus tard avant la fin du délai de consultation du comité d'entreprise.

### ORDRE DES LICENCIEMENTS

L'employeur peut privilégier l'un des critères légaux prévus pour fixer l'ordre des licenciements à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères légaux (article 20 de la loi).

L'accord majoritaire peut porter sur la pondération et le périmètre des critères d'ordre des licenciements. Dans ce cas, ce point n'est pas soumis à la consultation du CE, indique l'article L. 1233-30. Toutefois, l'article L. 1233-5 du code du travail prévoit toujours que l'employeur définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements après consultation du CE.

### NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

**Nouveaux délais :** Dans une entreprise de moins de 50 salariés, la lettre de licenciement ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai unique de 30 jours à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.

Dans une entreprise de 50 salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés ou plus sur 30 jours, l'employeur ne peut notifier le licenciement qu'après la notification de la décision de validation ou d'homologation par l'administration ou à l'expiration du délai dont dispose l'administration pour rendre sa décision (son silence à l'issue de ce délai valant acceptation de validation ou d'homologation). A défaut, la rupture du contrat est nulle.

### CONGE DE RECLASSEMENT

Durée portée de 9 à 12 mois max (entreprises de plus de 1000 salariés) pour l'harmoniser avec celle des CSP.



### Décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique

**Notice :** La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi procède à une refonte profonde des règles applicables en matière de licenciement collectif. Elle prévoit deux modalités pour l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi : conclusion d'un accord majoritaire ou élaboration par l'employeur d'un document unilatéral. Elle organise la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise en redéfinissant notamment les délais applicables. L'accord et le document unilatéral, dont le contenu est encadré par la loi, devront faire l'objet, respectivement, d'une validation ou d'une homologation par l'administration. Cette décision, qui interviendra de manière implicite à l'issue de délais fixés par la loi, conditionnera la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques.

Le présent décret comprend les dispositions permettant la mise en œuvre de ces nouvelles procédures. Il prévoit que l'autorité administrative compétente notamment pour homologuer ou valider un plan de sauvegarde de l'emploi est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement en cause ou le DIRECCTE désigné par le ministre chargé de l'emploi, lorsque le projet de licenciement relève de la compétence de plusieurs DIRECCTE. Il précise les modalités de computation des délais de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel. Il explicite les modalités et le contenu des échanges entre l'entreprise et l'administration pendant toute la procédure. Il prévoit que l'administration, saisie à cette fin, peut, au stade de la procédure d'information-consultation, enjoindre à l'employeur de fournir des éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer aux règles de procédure applicables.

Le décret met également la partie réglementaire du code du travail en conformité avec l'article 20 de la loi du 14 juin 2013, qui a porté la durée du congé de reclassement de neuf à douze mois.

Références : le présent décret est pris pour l'application des articles 18 et 20 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

La section 3 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code est ainsi modifiée :

1° Les sous-sections 1 et 2 deviennent les sous-sections 3 et 4 et, avant celles-ci, il est inséré deux sous-sections ainsi rédigées :

« Sous-section 1  
« Information-consultation

« Art. R. 1233-3-1.-Lorsque l'expert du comité d'entreprise est saisi, l'absence de remise du rapport mentionné à l'article L. 1233-35 ne peut avoir pour effet de reporter le délai prévu à l'article L. 1233-30.

« Sous-section 2  
« Autorité administrative compétente  
« **Art. R. 1233-3-4.**-L'autorité administrative mentionnée aux articles L. 1233-39, L. 1233-46, L. 1233-48 à L. 1233-50, L. 1233-53 et L. 1233-56 à L. 1233-57-8 est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont relève l'établissement en cause.

« **Art. R. 1233-3-5.**-Lorsque le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L. 1233-24-1. L'employeur notifie à ce directeur son projet de licenciement en application de l'article L. 1233-46. En application de l'article L. 1233-57-8, ce directeur saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi.

« Le ministre chargé de l'emploi désigne le directeur régional compétent. La décision de désignation du ministre est communiquée à l'entreprise dans les dix jours à compter de la réception de l'information ou de la notification par l'employeur du projet. A défaut de décision expresse, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

« L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que les organisations syndicales représentatives. » ;

2° La sous-section 1, qui devient la sous-section 3, est ainsi modifiée :

a) L'article D. 1233-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. D. 1233-4.**-La notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46 est adressée par la voie dématérialisée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« Outre les renseignements prévus au troisième alinéa de l'article L. 1233-46, la notification précise :

« 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ;

« 2° La nature de l'activité et l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement ;

« 3° Le nombre des licenciements envisagés ;

« 4° Le cas échéant, les modifications qu'il y a lieu d'apporter aux informations déjà transmises en application de l'article L. 1233-31 ;

« 5° En cas de recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise, mention de cette décision ;

« 6° Le cas échéant, la signature d'un accord collectif en application des articles L. 1233-21 et L. 1233-24-1. Une copie de cet accord est alors jointe à la notification. » ;

b) A l'article D. 1233-5, la référence à l'article « L. 1235-10 » est supprimée et, après le mot : « adressés », sont insérés les mots : « par la voie dématérialisée » ;

c) L'article R. 1233-6 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. R. 1233-6.**-Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur communique au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi les modifications qui ont pu être apportées aux mesures prévues à l'article L. 1233-32 ainsi qu'au calendrier de leur mise en œuvre. »

d) L'article R. 1233-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. R. 1233-7.**-En cas de procédure de sauvegarde, l'employeur ou l'administrateur transmet une copie du jugement mentionné à l'article L. 626-11 du code de commerce au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

« En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur transmet une copie du jugement de redressement ou de liquidation judiciaire au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. » ;

e) L'article D. 1233-8 est abrogé ;

f) A l'article R. 1233-9, après le mot : « adressés », sont insérés les mots : « par la voie dématérialisée » ;

g) A l'article D. 1233-10, après le mot : « articles », sont insérés les mots : « et l'adresse par la voie dématérialisée » ;

3° Dans la sous-section 2, qui devient la sous-section 4, les articles D. 1233-11 et D. 1233-12 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« **Art. D. 1233-11.**-Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi adresse les pièces suivantes à l'employeur :

« 1° L'avis écrit mentionné à l'article L. 1233-56, en cas de licenciement de dix salariés ou plus sur une même période de trente jours ;

« 2° Les propositions et les observations prévues aux articles L. 1233-57 et L. 1233-57-6 lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit être élaboré.

« **Art. D. 1233-12.**-La demande mentionnée à l'article L. 1233-57-5 est adressée par le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, ou, en cas de négociation d'un accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 par les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent en application des articles R. 1233-3-4 et R. 1233-3-5, par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

« La demande est motivée. Elle précise les éléments demandés et leur pertinence.

« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce après instruction dans un délai de cinq jours à compter de la réception de la demande.

« S'il décide de faire droit à la demande, le directeur régional adresse une injonction à l'employeur par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Il adresse simultanément une copie de cette injonction à l'auteur de la demande, au comité d'entreprise et aux organisations syndicales représentatives en cas de négociation d'un accord

mentionné à l'article L. 1233-24-1. » ;

4° L'article D. 1233-13 est abrogé ;

5° Après la sous-section 2, qui devient la sous-section 4, il est ajouté une sous-section 5 intitulée : « Procédure de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi », qui comprend les articles D. 1233-14 à D. 1233-14-4 ;

6° L'article D. 1233-14 est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Art. D. 1233-14.**-La demande de validation de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ou d'homologation du document unilatéral mentionné à l'article L. 1233-24-4 est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par la voie dématérialisée.

« En cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, la demande est envoyée par voie dématérialisée au plus tard le lendemain de la dernière réunion du comité d'entreprise mentionnée aux II et III de l'article L. 1233-58. » ;

7° Après l'article D. 1233-14, il est inséré les articles D. 1233-14-1 à D. 1233-14-4 ainsi rédigés :

« **Art. D. 1233-14-1.**-Le délai prévu à l'article L. 1233-57-4 court à compter de la réception par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du dossier complet.

« Le dossier est complet lorsqu'il comprend les informations permettant de vérifier le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération et le périmètre d'application 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 et, lorsqu'un accord est conclu en application de l'article L. 1233-24-1, les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales signataires.

« Lorsque le dossier est complet, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en informe, sans délai et par tout moyen permettant de donner date certaine, l'employeur, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que les organisations syndicales représentatives en cas d'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1.

« Lorsque la demande porte sur un accord partiel et sur un document unilatéral mentionnés à l'article L. 1233-57-3, les délais mentionnés à l'article L. 1233-57-4 sont de quinze jours pour l'accord et de vingt et un jours pour le document unilatéral.

« Lorsqu'un accord collectif a été conclu en application de l'article L. 1233-24-1, il est déposé dans les conditions définies à l'article L. 2231-6.

« **Art. D. 1233-14-2.**-La décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi visée à l'article L. 1233-57-4 est adressée par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsqu'un accord collectif a été conclu en application de l'article L. 1233-24-1, aux organisations syndicales représentatives signataires.

« L'envoi de la décision de l'administration s'effectue au plus tard le dernier jour du délai mentionné au premier alinéa de l'article L. 1233-57-4.

« **Art. D. 1233-14-3.**-En cas de décision de refus de validation ou d'homologation, le comité d'entreprise est consulté préalablement à la nouvelle demande sur l'accord collectif ou le document unilatéral après que les modifications nécessaires ont été apportées.

« Le projet modifié et l'avis du comité d'entreprise sont transmis à l'administration par tout moyen permettant de conférer une date certaine.

« **Art. D. 1233-14-4.**-Le bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-63, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues aux articles L. 1233-65 ou L. 1233-71. Dans un délai d'un mois après cette date, il est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent par voie dématérialisée. »

#### Article 3

La section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est supprimée et les articles R. 1233-15 et R. 1233-16 sont abrogés.

#### Article 4

La section 5 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code devient la section 4 et est ainsi modifiée :

1° Aux premier et deuxième alinéas de l'article R. 1233-31, le mot : « neuf » est remplacé par le mot : « douze » ;

2° L'article **D. 1233-38** est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « de trois mois » sont remplacés par les mots : « d'un mois » et les mots : « du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46 » sont remplacés par les mots : « de la décision administrative de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4 » ;

b) Au dernier alinéa, les mots : « dans un délai d'un mois, une étude d'impact social et territorial » sont remplacés par les mots : « dès la notification du projet prévu à l'article L. 1233-46, une étude d'impact social et territorial qui doit leur être adressée au plus tard avant la fin du délai mentionné à l'article L. 1233-30 » et la dernière phrase est supprimée.

Article 5

La date d'entrée en vigueur des dispositions applicables à la transmission par voie dématérialisée des informations et des demandes mentionnées aux [articles D. 1233-4](#), [D. 1233-5](#), [D. 1233-9](#), [D. 1233-10](#), [D. 1233-14](#), [D. 1233-14-1](#) et [D. 1233-14-4 du code du travail](#) est fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard au 1er juillet 2014. Jusqu'à cette date, les envois sont effectués par tout moyen permettant de conférer une date certaine.