

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Consultation du CE, notifications des licenciements en cas de PSE : ce que change la loi

Nous avons abordé dans un précédent article, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#), les différents changements apportés par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 aux licenciements ...

Sommaire

- Les changements apportés par la loi : consultation du Comité d'Entreprise sur le PSE
- Les changements apportés par la loi : recours à un expert-comptable
- Les changements apportés par la loi : notification des licenciements
- Entrée en vigueur
- Références

Nous avons abordé dans un précédent article, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#), les différents changements apportés par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 aux licenciements économiques, et plus précisément le PSE.

Nous abordons cette fois les modifications apportées aux consultations du CE sur le PSE, le recours à un expert comptable et les notifications des licenciements.

Les changements apportés par la loi : consultation du Comité d'Entreprise sur le PSE

Conditions avant la loi

L'employeur doit prévoir 2 réunions du Comité d'Entreprise (CE), éventuellement 3 en cas de recours à un expert-comptable.

Les réunions doivent être espacées par les délais variables suivants :

- 14 jours si l'entreprise compte moins de 50 salariés ;
- 14 jours si l'entreprise compte 50 salariés et plus et moins de 100 licenciements sont envisagés ;
- 21 jours si l'entreprise compte 50 salariés et plus, entre 100 et 250 licenciements sont envisagés ;
- 28 jours si l'entreprise compte 50 salariés et plus, 250 licenciements au minimum sont envisagés.

Conditions depuis la loi

Pour toutes les procédures engagées à compter du 1^{er} juillet 2013, la procédure concernant les réunions du CE sont simplifiées selon l'article 18 de la loi.

Ainsi, le CE devra tenir au minimum 2 réunions, espacées d'au moins 15 jours, sauf mesures plus favorables que peut contenir l'accord PSE.

Extrait de la loi

Renforcer l'encadrement des licenciements collectifs et instaurer une obligation de recherche de repreneur en cas

de fermeture de site

Article 18 (...)

III. – L'article L. 1233-30 du même code est ainsi modifié : (...)

3o Au troisième alinéa, après le mot : « tient », sont insérés les mots : « au moins » et les mots : « séparées par un délai qui ne peut être supérieur à : » sont remplacés par les mots : « espacées d'au moins quinze jours. » ;

Le comité d'entreprise doit être consulté :

- Sur le projet de restructuration et de compression des effectifs et ses modalités d'application ;
- Sur le projet de licenciement collectif, à savoir le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Extrait de la loi

Article 18 (...)

III. – L'article L. 1233-30 du même code est ainsi modifié :

« 1o L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ;

« 2o Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi.(...)

Toutefois, en cas d'accord collectif majoritaire, les points précités ne seront pas soumis à consultation du CE.

Extrait de la loi

Article 18 (...)

« Les éléments mentionnés au 2o du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article. » ;

Le comité d'entreprise devra rendre ses 2 avis sur le PSE, dans un délai préfix (décompté à compte de la date à laquelle s'est tenue la 1^{ère} réunion) au plus égal à :

- 2 mois pour moins de 100 licenciements ;
- 3 mois pour au moins 100 et moins de 250 licenciements ;
- 4 mois pour au moins 250 licenciements.

Nota : des délais différents peuvent être prévus de façon conventionnelle ou par accord collectif.

Extrait de la loi

Article 18 (...)

4o Après le troisième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« II. – Le comité d'entreprise rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur les 1o et 2o du I, à : » ;

5o Au début du 1o, les mots : « Quatorze jours » sont remplacés par les mots : « Deux mois » ;

6o Au début du 2o, les mots : « Vingt et un jours » sont remplacés par les mots : « Trois mois » ;

7o Au début du 3o, les mots : « Vingt-huit jours » sont remplacés par les mots : « Quatre mois » ;

Précisons que :

- En l'absence d'avis du CE dans les délais précités, ce dernier sera réputé avoir été consulté ;
- Le 1^e avis concerne l'opération de restructuration, le 2^e sur l'opération de licenciement ;
- Un avis défavorable du comité d'entreprise ne fait pas obstacle à la mise en œuvre du PSE.

Extrait de la loi

Article 18 (...)

« En l'absence d'avis du comité d'entreprise dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté. »

Les changements apportés par la loi : recours à un expert-comptable

Conditions avant la loi

En vertu de l'article L 1233-34 du Code du travail, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en cas de « grand licenciement ».

La décision devant être prise lors de la 1^{ère} réunion.

Article L1233-34

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 43

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30.

L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L. 2325-41.

Conditions depuis la loi

L'article 18 de loi prévoit, pour toutes les procédures engagées à compter du 1^{er} juillet 2013, que la mission de l'expert-comptable sera désormais encadrée dans le temps.

C'est ainsi que :

- L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les 10 jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission ;
- L'employeur répond à cette demande dans les 8 jours ;
- Le cas échéant, l'expert demande, dans les 10 jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les 8 jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée ;
- L'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai imparti au comité d'entreprise pour rendre ses 2 avis.

Extrait de la loi

Article 18 (...)

V. – L'article L. 1233-34 du même code est ainsi modifié :

1o Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le comité peut également mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation prévue à l'article L. 1233-24-1. » ;

2o Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le rapport de l'expert est remis au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux organisations syndicales. »

VI. – L'article L. 1233-35 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 1233-35. – L'expert désigné par le comité d'entreprise demande à l'employeur, au plus tard dans les dix jours à compter de sa désignation, toutes les informations qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les huit jours. Le cas échéant, l'expert demande, dans les dix jours, des informations complémentaires à l'employeur, qui répond à cette demande dans les huit jours à compter de la date à laquelle la demande de l'expert est formulée.

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

Les changements apportés par la loi : notification des licenciements

Conditions avant la loi

Un délai minimum doit être respecté, il est de :

- 30 Jours à compter de la notification du projet à DIRECCTE pour les licenciements inférieurs à 100 personnes ;
- 45 jours pour licenciements compris entre 100 et 250 personnes ;
- 60 jours pour licenciements au minimum de 250 personnes.

Article L1233-39

L'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.

Ce délai ne peut être inférieur à :

- 1° Trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;
- 2° Quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;
- 3° Soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.

Conditions depuis la loi

L'article 18 de la loi instaure un délai unique de 30 jours concernant la notification des licenciements.

Ce délai de 30 jours est décompté :

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés : à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative ;

- Dans les entreprises de 50 salariés ou plus : à partir de la décision favorable de validation ou de la décision d'homologation.

Précision importante, tous les licenciements qui seraient prononcés alors l'administration n'a pas été saisie ou a émis un avis négatif sur le PSE, seront considérés comme nuls.

Extrait de la loi

Article 18 (...)

IX. – L'article L. 1233-39 du même code est ainsi modifié :

1o Au début du premier alinéa, sont ajoutés les mots : « Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, » ;

2o Après le mot : « à », la fin du troisième alinéa est ainsi rédigée : « trente jours. » ;

3o Les 1o à 3o sont abrogés ;

4o Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« Dans les entreprises de cinquante salariés ou plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur notifie le licenciement selon les modalités prévues au premier alinéa du présent article, après la notification par l'autorité administrative de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou de la décision d'homologation mentionnée à l'article

L. 1233-57-3, ou à l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4.

« Il ne peut procéder, à peine de nullité, à la rupture des contrats de travail avant la notification de cette décision d'homologation ou de validation ou l'expiration des délais prévus à l'article L. 1233-57-4. »

Entrée en vigueur

Toutes ces nouvelles dispositions s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2013, plus précisément à toutes les procédures initiées à compter de cette date.

Précisons que c'est la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise qui est prise en considération.

Extrait de la loi

Article 18 (...)

XXXIII. – Les dispositions du code du travail et du code de commerce dans leur rédaction issue du présent article sont applicables aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013.

Pour l'application du premier alinéa du présent XXXIII, une procédure de licenciement collectif est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du comité d'entreprise mentionnée à l'article L. 1233-30 du code du travail.

Références

LOI no 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JO du 16 juin 2013

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODÈLE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET DE LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET DES

PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES