



Guide pratique du militant

Défendre l'emploi par une démarche offensive



**Défendre
l'emploi par une
démarche
offensive
maintenant !**



Un outil pour mener la bataille pour nos emplois

Depuis plusieurs mois, nous sommes confrontés à une recrudescence des plans de suppressions d'emplois et des projets de fermetures de nombreux établissements. Face à cette situation, des résistances s'organisent et des luttes exemplaires sont menées par des syndicats et les salariés.

Pourtant certains syndicats se retrouvent complètement démunis face à ces situations telles que des PSE, des redressements judiciaires ou des fermetures... Nous recevons leurs appels au secours trop souvent dans l'urgence, voire trop tard pour mener la bataille ou pour trouver des solutions.

À cela s'ajoutent des structures de proximité (USTM, CCM, UL ou UD) qui parfois sont en difficulté pour apporter des réponses, notamment dans la gestion et la construction d'un processus de lutte à mener.

Résultat : un manque d'anticipation et beaucoup de temps perdu pour comprendre la situation et expliquer le processus. A cela peuvent s'ajouter la faiblesse du syndicalisme dans l'entreprise, le fatalisme et l'absence de perspectives. Cela peut amener certains syndicats à revendiquer avant même d'avoir mené la bataille, non pas pour le maintien des emplois, mais pour obtenir des primes extra-légales.

C'est la raison pour laquelle nous mettons en place un livret d'aide, d'impulsion et d'anticipation à disposition des syndicats, qui sont ou qui pourraient être confrontés à des plans de suppressions d'emplois. Il a été conçu à partir des expériences et des échanges avec plusieurs syndicats ayant vécu ce genre de situation.

Ce document a pour objectif d'apporter un éclairage et une démarche aux syndicats et aux USTM pour repérer les principaux signes avant-coureurs de risques de suppressions d'emplois, mais aussi d'anticiper et de proposer des solutions pour le maintien des emplois. Il permet également de faire comprendre et de faire connaître les principales procédures de plans de licenciements existantes : PSE, RCC, redressement et liquidation judiciaire.

Il peut servir de guide pour aider à avoir les bons réflexes dans la mise en œuvre d'un tel processus, et une démarche syndicale à appliquer pour convaincre et mener la bataille avec les salariés et avec la population.

Dans ce livret, nous mettons à disposition des documents utiles (modèles types de lettres, communiqués de presse, tracts) pour vous aider à rédiger et à argumenter.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et nous espérons réussir à répondre, grâce à ce livret, à un maximum de questions que vous vous posez ou que vous serez amenés à vous poser dans cette expérience complexe qu'est la bataille pour vos emplois.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

SOMMAIRE

Edito	3
La démarche syndicale : pour comprendre et anticiper	9
Action du CSE/ouvrir le débat dans l'entreprise	11
Construire le rapport de forces/nos repères revendicatifs	13
Partie juridique : Les procédures de grand licenciement économique, de redressement et de liquidation judiciaire	19

Les procédures de grand licenciement économique, de redressement et de liquidation judiciaire.

I - La procédure de grand licenciement économique avec PSE 23

Partie 1 : La consultation préalable du CSE

1 – Objet de la procédure d'information - consultation obligatoire

A – Procédure portant sur deux volets distincts :

- 1°) Le volet économique
- 2°) Le volet social
- 3°) Avis consultatifs sur chaque volet

B - Et le cas échéant sur un volet consultatif complémentaire en cas de fermeture de site, d'établissement ou d'entreprise 24

- 1°) La question de la recherche d'un repreneur
- 2°) Consultation du CSE à l'issue de la recherche

C - Les CSE consultés et la coordination de consultations multiples, le cas échéant..... 26

- 1°) CSE central et CSE d'établissements
- 2°) En cas de fermeture de site / établissement.

2 - Modalites de l'information et de la consultation obligatoire **27**

A - Fournitures d'informations precises et ecrites

B - L'employeur etudie les suggestions et les propositions alternatives du CSE

C - Expertise(s) décidée(s) des la premiere reunion.

1°) Domaines – niveau décisionnel – délais

2°) En cas de contestation : recours DREETS

3°) En cas de fermeture de site / etablissement : expertise specifique.

D – Nombre de reunions **28**

3 – Manquements aux obligations de la procédure **29**

Partie 2 : l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) **29**

1 – Conditions et formes du PSE :

A – Conditions

1°) Effectif entreprise – nombre de licenciements envisagés.

B - Formes

1°) Unilateral ou negocié

2°) Ce qui n'est pas négociable.

2 – Contenu du PSE : **30**

A - Les mesures les plus importantes à retenir concernent :

1°) Les mesures de reclassement interne

2°) Les mesures de reclassement externe

3°) Les mesures de reclassement précises et concrètes, et proportionnées le cas échéant

4°) Possibilité reclassement anticipé.

B – Les autres mesures : **31**

1°) Mesures destinées à éviter les ruptures des contrats

2°) Mesures destinées à faciliter le retour à l'emploi en cas de rupture

3°) Conges de reclassement ou contrat de securisation professionnelle selon l'entreprise.

C - Mesures de transfert « d'entités » en cas de risque de fermeture d'établissement

Ces mesures induisent des licenciements avant l'opération de transfert.

D - Dispositions sur le suivi du PSE. 32

3 – Constats et sanctions en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE

4 – Quelle stratégie adopter entre PSE négocié et PSE unilatéral ?

Partie 3 : le contrôle de l'autorité administrative 33

1 - L'information de l'autorité administrative

A - Transmission des informations sur le projet de licenciements

- 1°) Obligations de notification du projet de licenciement à la DREETS :
- 2°) Contenu de l'information à notifier et délais
- 3°) En cas de fermeture de site.
- 4°) Vigilance et veille du CSE / transmission de l'information à la DREETS.

2 - L'intervention de l'autorité administrative au cours de la procédure 34

A - L'intervention, à l'initiative de l'administration, sur le contenu du PSE et les mesures sociales.

B - L'intervention sur le respect de la procédure

C - L'intervention administrative en cas de contestation 35

3 - Les décisions d'homologation et de validation du PSE 36

A - Qu'est-ce que l'homologation et la validation ?

B - La demande d'homologation ou de validation 37

C - Le contrôle effectué par la DREETS

- 1°) Un contrôle commun minimum pour l'homologation et la validation.
- 2°) Un contrôle renforcé pour le PSE unilatéral

D - La décision de la DREETS 38

E - Recours contentieux contre la décision de la DREETS 39

1°) Domaine de compétence du juge administratif

2°) Délais de recours contentieux : 2 mois.

3°) Recours en urgence.

4 - Compte-tenu de l'intervention administrative, quelle stratégie adopter : PSE négocié ou unilatéral ? 40

II- Les procédures de redressement et de liquidation judiciaires 41

Partie 1 : Conditions, finalités et mise en œuvre des procédures

1 - Des procédures appliquées aux entreprises en difficulté

A - La cessation de paiement de l'entreprise.

B - Redresser ou liquider l'entreprise ? Finalités des plans respectifs.

1°) Le plan de redressement judiciaire

2°) Le plan de liquidation judiciaire

3°) Une autre procédure existe : le plan de sauvegarde

2 - Ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation 43

A – Le jugement d'ouverture d'une procédure.

B - La nomination des organes de la procédure et leur rôle.

3 - Mise en œuvre de la procédure de redressement 44

A - Une période d'observation

B - A l'issue de cette période

4 - Mise en œuvre de la procédure de liquidation judiciaire 45

A - L'apurement des actifs de l'entreprise et le paiement des créanciers.

B - Le maintien provisoire de l'activité pour les besoins de la liquidation.

Partie 2 : Place et rôle du CSE et du représentant des salariés dans le cadre de ces procédures :..... 46

1 - L'intervention du CSE ou de ses représentants en marge de la question des licenciements.

A - Les auditions

B - Les consultations du CSE, sur des questions autres que celle des licenciements

2 - La consultations du CSE en cas de projets de licenciements : 47

A - Dans le cadre de la procédure de redressement

1 – La consultation du CSE en cas de licenciements pendant la période d'observation

A) Réunion(s), droit à l'expertise et consultation préalable du CSE

B) Autorisation de licencier du juge commissaire. 48

2 - La consultation en cas de licenciements à l'issue de la période d'observation et le prononcé de ces licenciements. 49

A) Réunion(s), droit à l'expertise et consultation préalable du CSE :

B) Séquences procédurales et prononcé des licenciements.

B - Dans le cadre de la procédure de liquidation judiciaire 50

1- La procédure de consultation du CSE.

A) Déclenchement de la procédure

B) Réunion(s), droit à l'expertise et consultation préalable du CSE : 51

C) Séquences procédurales et prononcé des licenciements

2 - Liquidation et maintien provisoire de l'activité 52

A) En l'absence de période provisoire :

B) En cas de période provisoire :

1°) Pendant la période de maintien provisoire

2°) Au terme de la période provisoire

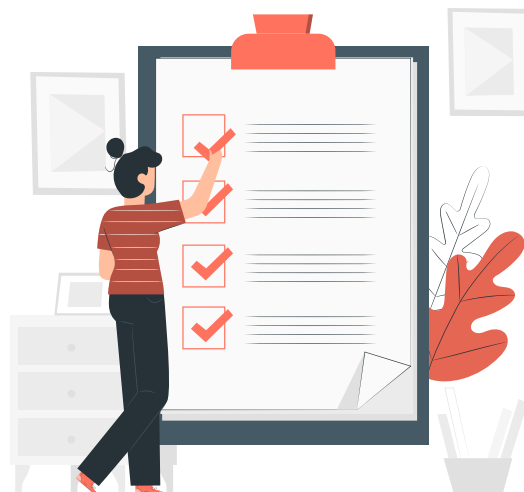
Modèles types de lettres/Tracts 53

Rappelons que cette procédure concerne les licenciements envisagés dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours impliquant l'élaboration d'un PSE.

QUELLE
DÉMARCHE
POUR PRÉVENIR,
DIAGNOSTIQUER,
ANTICIPER ET
ORGANISER LA
BATAILLE POUR
LA DÉFENSE DE
NOS EMPLOIS ?

Prévenir et identifier les situations à risques

À partir d'expériences et d'échanges avec plusieurs syndicats confrontés à des suppressions d'emplois, nous avons listé les principaux signes avant-coureurs de menace de plan de licenciements ou de redressement, ou de fermeture :



- Entreprise avec un seul client ou un client dominant (+ de 50% de l'activité)
- Entreprise avec un seul type de produit ou sur un marché en perte de vitesse (ex : véhicule thermique)
- Manque d'investissements dans l'outil de travail, les locaux et la recherche et le développement
- Transfert d'un secteur d'activité sur d'autres sites du groupe
- Réduction du chiffre d'affaires, manque de visibilité et de perspectives sur les orientations stratégiques pour les prochaines années
- Relation entre le donneur d'ordres et le sous-traitant, l'entreprise dépend d'un client dominant
- Relation groupe/filiale, risque d'appauvrir artificiellement une entreprise de la filiale
- Stabilité et crédibilité de l'actionnaire et des dirigeants (ex : gestion par des fonds d'investissement)
- Non remplacement des départs en retraite, des démissionnaires ou des salariés licenciés (ex : perte des savoir-faire)
- Réduction des CDI, moyenne d'âge élevée et manque d'embauches
- Niveau élevé du pourcentage d'intérimaires dans l'entreprise, malgré l'accroissement de l'activité productive
- Niveau faible du plan de formation professionnelle
- Baisse de la qualité des produits de fabrication
- Répression syndicale, sanctions disciplinaires et climat social malsain et délétère
- Augmentation du taux d'absentéisme, du nombre d'arrêts maladie, des burn-out et des accidents du travail.
- Les accords de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) ou de Performance Collective (APC) sont une menace pour l'emploi.

Avant qu'il ne soit trop tard pour réagir, il est important d'établir dans un premier temps un diagnostic précis de la situation de l'entreprise. Des solutions existent pour anticiper et maintenir nos emplois, nous le verrons par la suite.

QUEL
PROCESSUS
D'ACTION DANS
LE CSE, DANS
L'ENTREPRISE ET
À L'EXTÉRIEUR ?



1. Actions des membres du CSE

Le CSE est un outil important pour anticiper et alerter. Il peut formuler des propositions pour la sauvegarde des emplois et doit être consulté sur les questions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise.

Nous reviendrons plus en détail dans ce livret sur le rôle des membres du CSE et les revendications que porte la CGT sur les questions d'emplois.

Néanmoins, ce qui va être déterminant pour peser dans les négociations, c'est la mobilisation du syndicat, c'est-à-dire tous les élus et mandatés avec un lien permanent avec les syndiqués.

Les principaux points à retenir sont :

- Consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise,
- Alerter, lors des réunions de CSE, sur la situation préoccupante de l'entreprise,
- Désigner un expert pour une analyse économique et financière de l'entreprise,
- Lancer un droit d'alerte économique,
- Avertir la DREETS.

2. Ouvrir le débat avec les travailleurs dans l'entreprise par une démarche démocratique

Pour peser dans les choix et dans les négociations à venir, l'implication des salariés est déterminante. Il est donc important de réfléchir sur la stratégie à mettre en place pour élever le rapport de forces, à savoir :

- Réunir les syndiqués, pour expliquer et comprendre la situation afin de définir une ligne stratégique.
- Informer les salariés de la situation de l'entreprise de la position de la CGT.
- Identifier les difficultés de l'entreprise (voir 1er paragraphe)
- Définir la position du syndicat (ex : emploi ou indemnités)
- Débattre et décider avec les salariés du choix de la bataille à mener.
- Recherche de propositions alternatives avec les salariés et d'unité d'action avec les salariés et les autres organisations syndicales. (voir article CSE).
- Informer l'ensemble du personnel sur les pistes trouvées.

3. Construire le rapport de forces dans l'entreprise et à l'extérieur

Afin de maintenir la pression et d'élargir notre champ d'intervention, nous devons nous organiser pour être plus efficaces.

- Organiser des assemblées générales des salariés et définir les modes d'actions.
- La bataille de la communication (presse, population, ...).
- Faire appel aux UL, UD, USTM, FTM.
- Prise de contact avec le Groupe, le Comité Européen, ainsi que les syndicats des donneurs d'ordres pour se faire aider et avoir des informations complémentaires.
- Interpeller les politiques locaux (Maire, Conseil Départemental, Conseil Régional, Député, Sénateur, Élus de l'opposition ...) et l'UIMM.
- Alerter la DREETS, Préfet/Sous-préfet et le ministère de l'Industrie



4. Nos principaux repères revendicatifs pour l'emploi

Il est important de donner la possibilité aux travailleurs d'intervenir sur les orientations stratégiques des entreprises. En effet, aucune transformation ne sera possible sans associer ceux qui créent la richesse sur leur lieu de travail. La CGT revendique :

- Des droits nouveaux dans les CSE (ex : droit de veto)
- Un contrôle et une évaluation des aides publiques
- La responsabilisation des donneurs d'ordres vis-à-vis de la sous-traitance (projet de loi GM&S)
- La réduction du seuil d'application de la Loi Florange pour couvrir l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés.
- La nationalisation temporaire ou totale des filières stratégiques (ex : sidérurgie)
- La réduction du temps de travail
- Une sécurité sociale professionnelle.
- Un plan de formation professionnelle pour élever les savoir-faire et les qualifications, notamment pour les salariés les moins qualifiés



SCHÉMAS DE PROCÉDURES

Calendrier de la procédure légale de consultation CSE avec PSE*

En cas de fermeture de site
L 1233-57-9 et Suiv

**RÉUNION
R « 0 »**
Non
obligatoire

- Annonce mise en œuvre du prochain projet de restructuration.
- Info. sur la procédure consultative.
- Info. modalités de l'information obligatoire mise à disposition.
- **Pas d'info.** sur les volets économique et social réservés pour la R1.

**Convocation
Ordre du jour
R1**

3 jours
calendaires
AVANT la
réunion 1

Mise à disposition de l'information écrite
et précise obligatoire L 1233-10 Ct

**RÉUNION
R1**
**Information
CSE**

CSE
UNIQUE

CSE
CENTRAL
et
CSE
ÉTABL.

**Répartition
Compétences**
selon
L 1233-36
L1233-30
du CT.

- Présentation projet volet économique et social dont le motif économique.
- Présentation du **contenu PSE unilatéral**
- Catégories professionnelles impactées par le licenciement, critères ordre de licenciement.
- Conséquences du projet sur la santé et les conditions de travail.
- Premiers échanges, premières questions.
- Premières réponses, explications employeur.
- **VOTE RECOURS EXPERT**

SEULEMENT dans les en-
treprises appartenant
à plus de 1000 salariés au 31/12/2024

**Convocation en vue d'une réunion
organisée au plus tard 3 jours avant la R1**

Ordre du jour R1 prévoit :
Projet fermeture de site
établissement et recherche de solutions

Communication info. :

- Raisons éco. financières
- Actions recherche reprise
- Conditions offres de reprise
salariés,
- Droit participation active
recherche repreneur par
- Droit expert,
- **Désignation expert,**

Missions expert : apprécier
de recherche de l'entreprise
offres, apporte son conseil
dans ses recherches d'urgence

**Entre R1 et R2 CSE participe
activement à la recherche de solutions**

- L'employeur examine les
offres de reprise, apporte
réponse motivée.

- Informe CSE dans les 8 j
réception offre acceptable

- **Consulte** CSE dans les 15 j
offre si **acceptation envisagée**
Remise rapport expert 15
jours avant R2.

**Consultation spécifique
R2 en cas d'échec des
de recherche REPR**

**Délais entre R1 et R2 fonction
Licenciements envisagés :**

- **2 mois** : si < 100 licenciements
- **3 mois** : si > 100 et < 250
- **4 mois** : si > 250.

Demandes expert
Infos complémentaires
10 jours à compter nomi-
nation.

Réponse employeur
Sous 8 jours demande.

Remise rapport expert 15 jours avant R2

Dans le délais précité - **Convocation – ordre du jour R2** : 3 jours calendaires avant R2

**RÉUNION
R2**
**Consultation
AVIS CSE**

CSE
Unique

**CSE central
rend avis le
premier**

CSE Etabl.
rend avis le
second.

- REPONSES MOTIVÉES EMPLOYEUR : questions,
propositions et suggestions du CSE sur volet éco.
et social (PSE) et conséquences sur la santé.
- CSE rend un avis sur volet éco et social
séparément. A défaut d'avis express, le CSE est
réputé avoir rendu un avis négatif L2312-16 Ct.

Le site CT.	Le Plan de Sauvegarde de l'emploi (PSE)	Intervention Administration du Travail (DREETS) + recours										
<u>Entreprises ou à groupe moins.</u> ne réunion en R1 : en + : ou he repreneur. , techniques, neur rise par e à la CSE, ie les efforts rise, étudie les ours au CSE n repreneur. cipe ne repreneur s e ours le. 5 j. réception agée. 5 ue CSE en démarches ENEUR	Conditions élaboration PSE * : -Entreprises d'au moins 50 salariés, -Licenciements économiques envisagés 10 ou plus, -Sur une même période de 30 jours.	MISSIONS Contrôle du projet de licenciement économique. Autorisation de mise en œuvre du PSE et des licenciements économiques.										
	<table><tr><th>Soit PSE NÉGOCIÉ</th><th>Soit PSE UNILATERAL</th></tr><tr><td> Ouverture Négoc avant R1 possible (L 1233-46 Ct). Délais négoc. limités à R2 en principe. PSE mixte possible : certaines mesures définies unilatéralement. Mesures négociées Non soumises à consultation Possibilité de négocier modalités de la procédure de consultation. Si délai entre R1 et R2 négocié, ne peut être inférieur à 15 jours. L 1233-30 et L 1223-24-2 Ct. Interdit de négocier sur certaines mesures L 1233-24-3 Ct </td><td> Mise à disposition PSE uniquement en vue de sa présentation en R1. PSE mixte possible : certaines mesures définies par accord. Toutes mesures non négociées donnent lieu à CONSULTATION </td></tr></table>	Soit PSE NÉGOCIÉ	Soit PSE UNILATERAL	Ouverture Négoc avant R1 possible (L 1233-46 Ct). Délais négoc. limités à R2 en principe. PSE mixte possible : certaines mesures définies unilatéralement. Mesures négociées Non soumises à consultation Possibilité de négocier modalités de la procédure de consultation. Si délai entre R1 et R2 négocié, ne peut être inférieur à 15 jours. L 1233-30 et L 1223-24-2 Ct. Interdit de négocier sur certaines mesures L 1233-24-3 Ct	Mise à disposition PSE uniquement en vue de sa présentation en R1. PSE mixte possible : certaines mesures définies par accord. Toutes mesures non négociées donnent lieu à CONSULTATION	<table><tr><th colspan="2">Information de la DREETS</th></tr><tr><td>AVANT R1</td><td>- Sur projet fermeture de site telle que simultanément transmise au CSE L 1233-57-10 Ct, -Sur ouverture des négos. PSE si elles ont lieu avant R1.</td></tr><tr><td>APRES R1</td><td>-Au plus tôt le lendemain R1 : tous documents relatifs tenue R1 dont infos écos, PSE, recours expert ... L 1233-10 Ct -Par la suite : rapport expert, modifications projet, PV CSE avec suggestions et propositions du CSE ...</td></tr></table>	Information de la DREETS		AVANT R1	- Sur projet fermeture de site telle que simultanément transmise au CSE L 1233-57-10 Ct, -Sur ouverture des négos. PSE si elles ont lieu avant R1.	APRES R1	-Au plus tôt le lendemain R1 : tous documents relatifs tenue R1 dont infos écos, PSE, recours expert ... L 1233-10 Ct -Par la suite : rapport expert, modifications projet, PV CSE avec suggestions et propositions du CSE ...
	Soit PSE NÉGOCIÉ	Soit PSE UNILATERAL										
Ouverture Négoc avant R1 possible (L 1233-46 Ct). Délais négoc. limités à R2 en principe. PSE mixte possible : certaines mesures définies unilatéralement. Mesures négociées Non soumises à consultation Possibilité de négocier modalités de la procédure de consultation. Si délai entre R1 et R2 négocié, ne peut être inférieur à 15 jours. L 1233-30 et L 1223-24-2 Ct. Interdit de négocier sur certaines mesures L 1233-24-3 Ct	Mise à disposition PSE uniquement en vue de sa présentation en R1. PSE mixte possible : certaines mesures définies par accord. Toutes mesures non négociées donnent lieu à CONSULTATION											
Information de la DREETS												
AVANT R1	- Sur projet fermeture de site telle que simultanément transmise au CSE L 1233-57-10 Ct, -Sur ouverture des négos. PSE si elles ont lieu avant R1.											
APRES R1	-Au plus tôt le lendemain R1 : tous documents relatifs tenue R1 dont infos écos, PSE, recours expert ... L 1233-10 Ct -Par la suite : rapport expert, modifications projet, PV CSE avec suggestions et propositions du CSE ...											
<table><tr><td>ENTRE R1 et R2</td><td>Intervention DREETS</td></tr><tr><td></td><td>Contrôle DREETS à son initiative sur mesures sociales, PSE et procédures. Droit d'injonction du CSE, ou des OS en cas de PSE négocié, si contestation info. ou contestation expertise.</td></tr></table>	ENTRE R1 et R2	Intervention DREETS		Contrôle DREETS à son initiative sur mesures sociales, PSE et procédures. Droit d'injonction du CSE, ou des OS en cas de PSE négocié, si contestation info. ou contestation expertise.	<table><tr><td>APRES R2 (Lendemain)</td><td>Envoi dossier complet demande homologation ou validation PSE. -Homologation sous 21 jours, -Validation sous 15 jours. Absence réponse DREETS dans délai vaut approbation. RECOURS CONTENTIEUX 2 mois contre décision DREETS</td></tr></table>	APRES R2 (Lendemain)	Envoi dossier complet demande homologation ou validation PSE. -Homologation sous 21 jours, -Validation sous 15 jours. Absence réponse DREETS dans délai vaut approbation. RECOURS CONTENTIEUX 2 mois contre décision DREETS					
ENTRE R1 et R2	Intervention DREETS											
	Contrôle DREETS à son initiative sur mesures sociales, PSE et procédures. Droit d'injonction du CSE, ou des OS en cas de PSE négocié, si contestation info. ou contestation expertise.											
APRES R2 (Lendemain)	Envoi dossier complet demande homologation ou validation PSE. -Homologation sous 21 jours, -Validation sous 15 jours. Absence réponse DREETS dans délai vaut approbation. RECOURS CONTENTIEUX 2 mois contre décision DREETS											

Cessation des paiements

« Impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible »

Initiative saisine du
Tribunal de commerce

-Soit employeur
-Soit un créancier de l'entreprise
-Soit le Ministère Public.

Jugement d'ouverture de la procédure

Le tribunal
constate la cessation de paiement et auditionne notamment l'employeur et
le ou les représentants spécialement désignés par le CSE

Le tribunal répond à la question : **la situation de l'entreprise est-elle irrémédiablement compromise ?**

NON = PROCEDURE DE REDRESSEMENT JUDICIAIRE

OUI = PROCEDURE DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

NOMINATION des ORGANES DE LA PROCEDURE

Juge Commissaire,
Administrateur judiciaire,
Mandataire judiciaire.

Juge Commissaire,
Liquidateur judiciaire

Représentant des salariés :
désigné ultérieurement par le CSE, il est chargé
d'établir les créances des salariés. Il se distingue des
représentants auditionnés à l'ouverture du jugement.

REDRESSEMENT JUDICIAIRE

LIQUIDATION JUDICIAIRE

PERIODE D'OBSERVATION

Décidée par le
Tribunal pour :

6 mois MAX

Renouvelable
6 mois
Supplémentaires.

Auditions par le Tribunal du ou des représentants du CSE : mesures de cession d'activité, remplacement dirigeants, composition capital social, mesures élaboration du plan de redressement etc...

Consultations :

Toute mesure nécessitant la consultation préalable, que l'administrateur envisage de prendre dans le cadre du plan de redressement dont les mesures de cession partielle ou totale d'activité, ou dans le cadre de la gestion quotidienne de l'entreprise...

Sur les licenciements économiques : procédure rapide et écourtée :
1 réunion consultative préalable, mais en cas d'expertise, droit à 2^{ème} réunion.
Elaboration préalable PSE unilatéral OU négociation PSE en parallèle...

La DREETS approuve le PSE en 8 jours. Après cette validation, sur demande de l'administrateur, le **juge commissaire doit valider les licenciements si caractère d'urgence, inévitable et indispensable.**

Maintien provisoire de l'activité ?

OUI

NON

Pendant la période provisoire :
licenciements autorisés par le **Juge Commissaire** après avis CSE et autorisation DREETS.

Néant

Fin de la période provisoire :
après avis CSE et autorisation DREETS, les licenciements sont notifiés par l'**administrateur judiciaire** dans le délai de 15 jours en absence de PSE, et de 21 jours en présence de PSE.

IDEM

Consultation CSE licenciement éco. Calendrier contraignant

A partir du jugement de liquidation :
procédure + licenciements notifiés dans le délai de **15 jours** en absence de PSE et de **21 jours** en présence de PSE.

-**Consultation postérieure** au prononcé de la liquidation judiciaire.

-**1 réunion consultative préalable aux licenciements** mais en cas d'expertise, droit à 2^{ème} réunion.

-**CSE a 12 jours**, à compter de la liquidation, pour rendre son avis. Elaboration du PSE unilatéral préalable, avis ou négociation du PSE dans le calendrier contraignant.

Dans respect calendrier, la DREETS dispose de 4 jours à compter avis CSE pour donner son autorisation.

A L'ISSUE

de la

PERIODE D'OBSERVATION

PLAN de REDRESSEMENT ?

L'**administrateur consulte le CSE** préalablement à la finalisation et au dépôt du projet de plan de redressement. Délai consultation rapide dans le cadre d'1 réunion, mais en cas d'expertise droit à 2^{ème} réunion. **Le CSE doit avoir rendu son avis au plus tard le jour précédant le jour de l'audience.**

-Si le **tribunal adopte le plan** de redressement, il se prononce avant la procédure d'homologation ou de validation du PSE. La DREETS approuve PSE en 8 jours.

-L'administrateur ne peut procéder aux licenciements avant l'approbation du PSE par la DREETS. A compter de l'adoption du redressement, l'administrateur dispose d'1 mois pour procéder aux licenciements.

Si le tribunal rejette le plan de redressement :
mise en œuvre de la procédure de liquidation judiciaire.

PARTIE JURIDIQUE



PRÉAMBULE

Les procédures de grand licenciement économique, de redressement et de liquidation judiciaire.

Avertissement

Sur la procédure de licenciement économique, le présent mémento s'attachera à exposer la procédure collective des grands licenciements économiques **avec Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)** telle qu'elle doit être mise en œuvre dans les entreprises de 50 salariés au moins, lorsque 10 licenciements et plus sont envisagés sur une période de 30 jours (articles L 1233-21 à L1233-57-8 du Code du travail).

En revanche, il ne décrit pas la procédure allégée des petits licenciements économiques de moins de 10 personnes sans PSE obligatoire, telle que prévue aux articles L 1233-8 à L 1233-20 du Ct.

Il est donc consacré à la seule description formelle des procédures. Cette description est globale, simplifiée et résumée.

Nous attirons également votre attention sur le fait que la partie « *licenciement économique* » ne se consacre qu'à l'aspect procédural et collectif du licenciement économique et non à la question de la cause du licenciement, qui relève, elle, de la problématique de la contestation de son motif.

Il est composé :

D'une part, d'une revue juridique résumée et explicative des procédures et de leurs enjeux essentiels. Il détaille les étapes procédurales et précise les droits du CSE et les obligations de l'employeur. Il attire l'attention du lecteur sur certaines phases de la procédure, sans que pour autant il faille considérer les autres phases comme n'étant pas essentielles.

D'autre part, il comporte une table des matières détaillée permettant de se référer à la partie du mémento qui nous intéresse directement, tout en nous permettant d'appréhender la construction globale et ordonnée du mémento.

GLOSSAIRE

DREETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarité

PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi

CSE : Comité économique et social

CSEC : Comité économique et social central

VAE : Validation des acquis de l'expérience

UES : Unité économique et sociale

LRAR : Lettre Recommandée avec accusé réception

PV : Procès-Verbal

C. Com : Code de Commerce

Ct : Code du travail

Cf : Confère ou renvoie à une autre partie du texte



LES PROCÉDURES DE GRAND LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE, DE REDRESSEMENT ET DE LIQUIDATION JUDICIAIRE

I - La procédure de grand licenciement économique avec PSE

A – Une procédure portant sur deux volets distincts :



1°) **Le volet économique** porte sur la présentation de l'opération projetée par l'employeur, son impact sur la marche générale de l'entreprise, ses conséquences sur la structure et le volume des effectifs, ainsi que sur l'ensemble des modalités concrètes de mise en œuvre. Conformément à l'article L1233-3 du Ct, il concerne l'exposé du motif économique, lequel doit reposer soit sur des difficultés économiques (telles que définies par ce texte), soit sur des mutations technologiques, soit sur une réorganisation dans le but de sauvegarder la compétitivité, soit sur une cessation d'activité. Ces motifs ne sont toutefois pas limitatifs. Le cas échéant il appartient donc à l'employeur de s'expliquer en détail sur ce motif « *extraordinaire* ».



2°) **Le volet social** porte sur le nombre de suppression d'emplois envisagé (licenciements mais aussi toutes formes de rupture du contrat pour cause économique telles que les départs volontaires, à l'exception des ruptures conventionnelles), sur les catégories professionnelles concernées par les licenciements, sur les critères d'ordre et le calendrier de ces licenciements, sur le Plan de Sauvegarde de l'emploi, lequel doit inclure et préciser les diverses mesures sociales que l'employeur entend prendre, (cf l'article L 1233-62 du Ct pour une liste non exhaustive du type de mesures possibles), et sur les conséquences des suppressions d'emplois en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.



3°) **Les avis consultatifs doivent être rendus distinctement sur chaque volet.** Sauf accord plus favorable, les avis sont rendus au cours de la dernière réunion à des moments séparés (l 1233-20- II et du Ct).

B – Un volet consultatif complémentaire en cas de fermeture de site, d'établissement ou d'entreprise :

1°) Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, ou dans les entreprises appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés mais elle-même composée de moins de 1 000 salariés, au sens de l'article L 1233-71 du ct, ou dans les entreprises ou groupes de dimension communautaire d'au moins 1 000 salariés, au sens des articles L 2341-1 et L 2341-2 du ct, lorsque l'employeur envisage la fermeture d'un établissement qui aurait pour conséquence des licenciements économiques, celui-ci doit convoquer le CSE dans le cadre d'une **information spécifique réalisée au plus tard à l'ouverture de la procédure de consultation sur les licenciements économiques lors de la 1ère réunion.**





Cette information portera notamment sur la **question d'un repreneur**, les raisons du projet de fermeture, la possibilité de déposer une offre de reprise par les salariés et le droit de réaliser une expertise spécifique (L 1233-57-9 et L 1233-57-10 du Ct).

Attention, la procédure pour fermeture d'établissement ou de site ne s'impose de plein droit que lorsque l'effectif de 1000 salariés est satisfait soit :

- Au niveau de l'entreprise elle-même,
- Au niveau d'un groupe d'appartenance, même si l'entreprise concernée appartenant à ce groupe ne compte pas elle-même 1000 salariés,
- Au niveau d'une entreprise ou un groupe de dimension communautaire.

Elle ne s'applique pas de plein droit à l'entreprise isolée de moins de 1000 salariés.

Néanmoins, dans une telle situation, il faut revendiquer le droit à la recherche d'un repreneur dans des conditions similaires.

2°) A l'issue de la période de recherche d'un repreneur, en cas de candidat(s), l'employeur consulte le CSE. A défaut, il présente au CSE un rapport indiquant les actions engagées (L 1233-57-20 Ct)

C - Les CSE consultés et la coordination des consultations multiples le cas échéant.

1°) L'employeur doit consulter le comité économique et social (entreprise ou établissement).

Dans les entreprises dotées d'un **CSE central**, la répartition des compétences consultatives se fait conformément aux prévisions de l'article L 1233-36 du Ct: **l'employeur consulte le CSE central dès lors que les mesures envisagées excèdent les pouvoirs des chefs d'établissement ou lorsque les mesures portent sur plusieurs établissements simultanément.** Sous cette réserve, l'employeur ou le chef d'établissement adressent à leur CSE respectif les informations prévues à l'article L1233-10 du Ct.

Le CSE central tient sa réunion dans un premier temps, puis le(s) CSE établissement(s) dans un deuxième temps.

Les consultations centrales et locales doivent être menées dans le cadre **du nombre de réunions autorisées et des délais légaux maximum.** Sauf accord plus favorable (L 1233-21 du Ct), la multiplication des consultations n'a pas pour effet d'allonger les délais de consultation ni de multiplier le nombre de réunions.

2°) En cas de fermeture de site, d'établissement ou d'entreprise :

Dans les entreprises de 1000 salariés et plus, en cas de fermeture de site ou d'établissement(s), **le CSE central tient sa réunion avant le CSE établissement** dès lors que le projet de fermeture impacte le ou les établissements.

Les CSE d'établissement concernés exercent les prérogatives particulières prévues aux articles L 1233-57-15 à L 1233-57-17 et L 1233-57-19 et L 1233-57-20 du Ct, **telles que listées ci-dessous**, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement :



- Information des offres de reprise 8 jours après leur réception (L 1233-57-15 du Ct),
- Participer à la recherche d'un repreneur et formuler des propositions (L 1233-57-15 du Ct),
- Dans le cadre de cette recherche, ils ont le droit d'accéder à certaines informations confidentielles (L1233-57-16 et L 1233-57-14- 4° à 6° du Ct)
- Recourir à l'assistance d'un expert (L 1233-57-17 Ct),
- Consultation sur toute offre de reprise à laquelle l'employeur souhaite donner une suite, notamment au regard de la capacité du repreneur à garantir la pérennité de l'emploi et de l'activité (L 1233-57-19 du Ct).

2 - Modalités de l'information et de la consultation préalable



A – Fourniture obligatoire par l'employeur d'informations précises et écrites telles que mentionnées ci-dessus **au point 1**, conformément aux exigences de l'article L 1233-31 du ct, avant **la première réunion**. La loi ne fixe pas de délai pour cette communication. En revanche l'ordre du jour doit être transmis au moins 3 jours avant la réunion (l 2315-30 du Ct). En pratique ces informations sont mises à disposition dans le même temps.

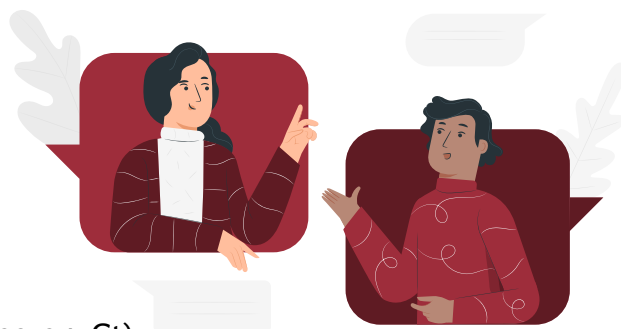


B - L'employeur étudie les suggestions et les propositions alternatives du CSE relativement aux mesures sociales et au projet économique qu'il envisage. Le CSE formule ces suggestions et propositions dès que possible. **Avant ou au cours de la dernière réunion, l'employeur doit répondre de manière motivée** à l'ensemble de ces propositions et suggestions du CSE, ainsi qu'à l'ensemble des questions qui lui auront été posées sur le projet (l 1233-33 Ct).

C - Expertise(s) décidée(s) des la première réunion.

1°) Domaines :

- Dans les domaines économique et comptable et
- Dans le domaine de la santé et de la sécurité (l 1233-34 Ct).



Lorsqu'une expertise est demandée sur ces 2 domaines, le rapport d'expertise est unique.

L'expert désigné s'adjoit un ou plusieurs experts dans les domaines spécialisés.

Attention : le recours aux expertises n'a pas pour effet d'allonger les délais de consultation ni le nombre de réunions, y compris en cas de consultations centrales et locales.

L'expert dispose de 10 jours à compter de sa désignation pour demander toutes les informations nécessaires. L'employeur doit lui répondre dans les 8 jours (l1233-35 Ct). **Le rapport est remis au plus tard 15 jours avant le terme de la procédure consultative.**

En cas de consultations au central et dans les établissements, la décision de recourir à une expertise et la désignation de l'expert est prise au niveau central (l 1233-36 du Ct).

Attention : la transmission du rapport au CSE établissement n'est pas expressément prévue par la loi, à défaut d'accord sur la procédure, il appartient au CSE central d'organiser lui-même cette transmission.

2°) En cas de contestation sur la question de l'expertise, que ce soit de la part de l'employeur (choix de l'expert, nécessité et étendue de l'expertise, coût et durée) ou de celle du CSE (accès aux informations nécessaires), le recours est intenté devant la DREETS avant transmission de la demande de validation ou homologation du PSE (r 1233-3-3 Ct).

L'administration rend sa décision dans les 5 jours et en adresse copie aux parties.

Cette décision peut être attaquée devant les tribunaux administratifs uniquement dans le cadre du contentieux de la validation ou de l'homologation du PSE.

Attention, à défaut d'avoir exercé pendant la procédure ce recours devant la DREETS, les aspects juridiques de l'expertise ne peuvent plus être contestés pour la première fois après le dépôt d'une demande de validation ou d'homologation du PSE (l 1233-57-5 Ct).

3°) En cas de fermeture de site, d'établissement ou d'entreprise le CSE peut faire réaliser une expertise spécifique et décider du recours à un expert rémunéré par l'entreprise. Cet expert a pour mission d'apporter son concours au CSE dans la **recherche d'un repreneur**. Il examine le processus et le champ de la recherche, il apprécie les informations mises à disposition des repreneurs et étudie les offres de reprise. Son rapport est présenté dans la limite des délais prévus pour la consultation du CSE dans le cadre du licenciement économique.



D - Organisation de deux réunions au minimum, espacées de 15 jours au minimum et au maximum de :

- Deux mois si les licenciements envisagés sont inférieurs à 100,
- Trois mois si les licenciements envisagés sont compris entre 100 et 250
- Quatre mois si les licenciements envisagés sont supérieurs à 250 (l 1233-30 du Ct)

(Un accord peut aménager ces délais dans la limite du délai minimal de 15 jours : cf partie élaboration négociée du PSE)

On rappelle que les avis consultatifs sont rendus au cours de la seconde (ou dernière) réunion.

En cas de consultations d'un CSE central et de CSE d'établissement, le CSE central rend son avis en premier lieu.



3 – Manquements aux obligations de la procédure.

Les points de procédure listés aux 1 à 2 ci-dessus constituent autant d'obligations dont les manquements pourront être contestés et sanctionnés dans le cadre uniquement des procédures d'homologation et de validation du projet de licenciement économique par la DREETS (l 1233-57-2-2° et L 1233-57-3 alinéa 1er du Ct).

Le cas échéant les décisions administratives ayant donné lieu à une homologation ou à une validation, ou encore les décisions de refus, pourront être contestées devant le juge administratif. (Cf L 1233-57-4 et L 1235-7-1 du Ct). Pour une illustration, cf arrêt du conseil d'état du 12 avril 2024, n°459650 (points 12 à 17).

Les sanctions en cas de manquement aux obligations de procédure sont précisées dans la partie « *contrôle de l'autorité administrative* ».

Partie 2 : L'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

1 – Conditions et formes du PSE

A – Conditions :

L'élaboration d'un PSE s'impose dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent le licenciement économique d'au moins 10 personnes sur une même période de 30 jours (l 1233-61 du Ct). En cas de licenciements répétés de moins de 10 personnes sur ces périodes, il y a lieu d'appliquer les règles « d'étalement » des licenciement prévues aux articles L 1233-26 et L 1233-27 du Ct pour décider si l'élaboration d'un PSE est obligatoire.

B- Formes :

Le PSE est soit élaboré unilatéralement par l'employeur (l 1233-24-4 du Ct), soit négocié en tout ou partie avec les organisations syndicales, dans un accord spécifique (l 1233-24-1 du Ct).

La négociation d'un PSE n'est pas obligatoire, de même que l'échec des négociations n'est pas une condition préalable de l'élaboration d'un PSE unilatéral.

Le PSE peut donc avoir une partie unilatérale et une partie négociée. Il peut être négocié avant ou avec le déclenchement de la procédure d'information/consultation (l 1233-46 du Ct). **En cas de négociation le**

CSE peut mandater un expert chargé d'assister les syndicats (l 1233-34 du Ct)

Tout n'est pas négociable dans l'accord de PSE : il est interdit de déroger à l'obligation de reclassement interne, à l'obligation d'adaptation et de formation des salariés (l 1233-4 du Ct), à l'obligation de proposer des contrats de sécurisation professionnelle ou de proposer des congés de reclassement, aux règles légales relatives à une information et à une consultation valable du CSE (l 1233-24-3 du Ct).

En revanche la loi autorise la négociation des modalités pratiques de la consultation (nombre de réunions, délais entre les réunions sous réserve du délai de 15 jours minimum, modalités pratique de transmission des informations etc ..), Les critères d'ordre de licenciement complémentaires non discriminatoires, les catégories professionnelles à l'intérieur desquelles ces critères sont mis en œuvre, le calendrier et le nombre des licenciements, les modalités de mise en œuvre des obligations de reclassement interne et de formation (l 1233-24-2 du Ct)

2 – Contenu du PSE

Le contenu du PSE lui-même porte sur tout ou partie des mesures listées à titre indicatif à l'article L 1233-62 du Ct. Néanmoins certaines de ces mesures s'avèrent plus importantes que les autres.

A - Les mesures les plus importantes à retenir concernant :

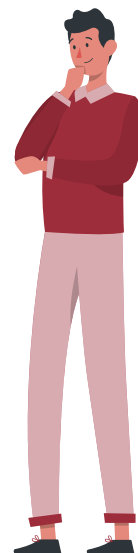
1°) Les mesures mises en œuvre au titre de l'obligation de reclassement « *interne* » prévues à l'article L 1233-24 du Ct: **identification d'emplois disponibles** actuels ou en création, formations d'adaptation, aides diverses destinées à faciliter ce reclassement. Cette obligation s'étend aux emplois disponibles sur le territoire national dans l'entreprise ou dans les entreprises appartenant au même groupe, lorsque l'organisation, les activités ou le lieu où elles se situent permettent la permutation des salariés (l 1233-62 du Ct).



2°) Ensuite le PSE doit également prévoir des mesures de reclassement « *externe* » pour les salariés dont le licenciement ne peut être évité, notamment pour les salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion plus difficile (personnes handicapées, seniors ...). On parle de reclassement et car il ne s'agit plus de chercher à reclasser le salarié dans l'entreprise ou dans les entreprises du même groupe, mais bien à l'extérieur de celui-ci. Ces mesures doivent favoriser le retour à un emploi : cellules de reclassement, actions de formations, mesures prises au titre de la réactivation du bassin d'emploi, congé de reconversion, aides financières à la reprise ou à la création d'entreprise et le cas échéant identification d'emplois externes (l 1233-62-3°, L 5123-2, L 1233-84 du Ct)

3°) Les mesures de reclassement doivent avoir été définies de manière précise et concrète (identification des postes, des lieux de travail, des qualifications requises, des formations proposées, des conditions de rémunération ... (cf. Cass. Soc. 15 Juin 2022, n° 21-10.616), En outre elles doivent être **proportionnées** aux moyens de l'entreprise, ou le cas échéant à l'unité économique et sociale ou du groupe auquel celle-ci appartient (l 1233-57-3-1° du Ct). **A défaut, le PSE pourra être jugé insuffisant et donner lieu le cas échéant à un refus d'homologation du PSE unilatéral.**

Toutefois seule l'homologation est concernée par cette exigence, en effet l'obligation de proportionnalité de s'impose pas en cas de PSE négocié (l 1235-11 du Ct).



4°) Possibilité d'un reclassement anticipé : la loi autorise la mise en œuvre des mesures de reclassement « *interne* » avant l'expiration du délai fixé pour la consultation du CSE et indiqué au point (3 c) ci-dessus. Toutefois l'avis favorable du CSE est exigé (l 1233-45-1 Ct).

B – Les autres mesures :

1°) Mesures indirectes destinées à éviter la rupture des contrats des catégories impactées par le projet : activation du plan de formation de l'entreprise au travers d'actions d'adaptation, de maintien dans l'emploi ou de reconversion, de VAE, de mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail, de dispositif de départs volontaires comportant des mesures au moins aussi favorables que les mesures accordées aux salariés licenciés ou dispositif d'achat de trimestres de retraites permettant le maintien dans l'emploi d'autres salariés, etc ...



2°) Mesures destinées à faciliter le retour à l'emploi en cas de rupture du contrat : aides diverses à la création entreprise, reprise d'activités, dispositif de départs volontaires comportant des mesures à la création au moins aussi favorables que les mesures de licenciement.



3°) Les conditions et modalités de mise en œuvre des congés de reclassement ou contrats de sécurisation professionnelle selon l'effectif de l'entreprise (l 1233-71 et l 1233-66 du Ct).



C - Mesures de transfert « *d'entités* » en cas de risque de fermeture d'établissements :

Lorsque l'employeur envisage la fermeture d'un ou plusieurs établissements et que la procédure de recherche d'un **repreneur** est activée, le PSE peut comporter des **mesures de transfert** d'une ou de plusieurs entités (établissements ou sites) **en vue d'éviter la fermeture ou le nombre de fermetures d'établissements** et d'assurer la sauvegarde d'une partie des emplois.

Attention, ces mesures de transfert offrent la **possibilité** pour l'employeur de **prononcer des licenciements économiques** avant la **réalisation des opérations de transfert**. De fait la loi autorise donc le repreneur à négocier la reprise d'une partie des salariés seulement. Ceux de ces salariés qui ne bénéficieront pas du transfert pourront être licenciés économiques. (L 1233-61 alinéa 3).

D - Dispositions sur le suivi du PSE :

Il s'agit en pratique de mettre en place une commission de suivi se réunissant régulièrement aux fins d'examiner la conformité des mesures mises en œuvre aux prévisions du PSE. Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière du CSE. **Un bilan de la mise en œuvre du PSE doit être élaboré par l'employeur (l 1233-63 du Ct).**

3 – Constats et sanction en cas d'absence ou d'insuffisance du PSE :

Dans le cadre des procédures d'homologation pour le PSE unilatéral et de validation pour le PSE négocié, la DREETS contrôle le respect des exigences légales imposées à l'élaboration du PSE.

En cas de manquements aux exigences légales, l'administration prononce un refus (L 1233-57-2 et L 1233-57-3 du Ct).

Toutefois les contrôles réalisés par l'administration entre l'homologation et la validation se distinguent : dans le cas de l'homologation le contrôle est poussé (contrôle de la proportionnalité des mesures de reclassement notamment), tandis que dans le cas de la validation le contrôle est restreint (absence de cette obligation de proportionnalité notamment L 1235-11 Ct). Cf la partie « 3c » ci-dessous.

Le cas échéant, les décisions administratives ayant donné lieu à une homologation ou à une validation ou encore les décisions de refus, pourront être contestées devant le juge administratif. (Cf L 1233-57-4 et L 1235-7-1 du Ct). Pour une illustration cf arrêt du conseil d'état du 12 avril 2024, n°459650 (points 12 à 17).

4 - Quelle stratégie adopter : PSE négocié ou unilatéral ?

Cf fin de la partie 3.



Partie 3 : Le contrôle de l'autorité administrative

La direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) exerce un droit de contrôle sur tout projet de licenciement économique nécessitant l'élaboration d'un PSE et autorise la mise en œuvre du PSE et des licenciements économiques (l 1233-10 du Ct).

La DREETS compétente est celle qui a son ressort dans lequel se situe le siège de l'entreprise ou de l'établissement concerné par le projet. Lorsque le projet de licenciement impacte plusieurs entreprises d'un même groupe ou d'une ues ou lorsqu'elle impacte plusieurs établissements d'une même entreprise, la DREETS compétente est identifiée conformément aux dispositions de l'article r 1233-3-5 du Ct.

1 - L'information de l'autorité administrative :

A – Transmission de l'information sur le projet de licenciement :

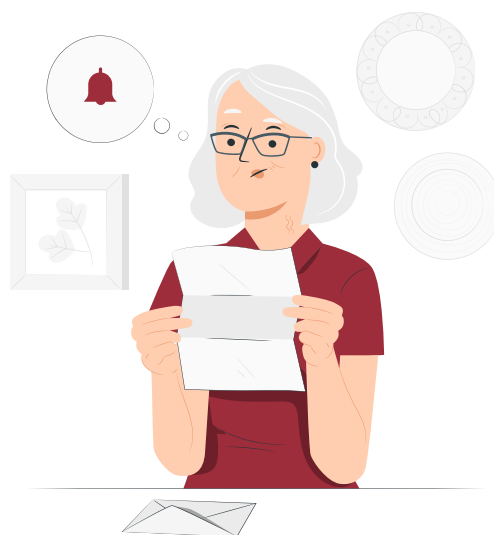
1°) L'employeur doit notifier à la DREETS tout projet de licenciement économique d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours. Il transmet à cet effet tout document concernant la tenue des réunions du CSE (convocation et ordre du jour) ainsi que l'ensemble des informations devant être transmises aux représentants du personnel dans le cadre du projet de licenciement économique.

Il informe la DREETS de la décision de recourir aux experts et mentionne le cas échéant l'intention d'ouvrir des négociations sur le PSE ou l'existence de négociations en cours.

La notification de ces informations est réalisée au plus tôt le lendemain de la première réunion officielle d'information consultation. Toutefois, s'agissant de l'information sur l'ouverture de négociation sur le PSE, cette notification doit être réalisée dans les meilleurs délais et au plus tard le jour de la première réunion du CSE.

Par la suite, l'employeur transmet les rapports des experts, les modifications intervenues sur son projet, les pv de réunions du CSE comportant les suggestions et les propositions de celui-ci (l 1233-46 et suivants du Ct).

2°) En cas de fermeture de site, d'établissement ou d'entreprise, l'employeur transmet simultanément à la DREETS les informations visées à l'article L 1233-57-10 du Ct telles que transmises au CSE. Il devra également lui transmettre le rapport final en cas d'absence de reprise (l 1233-57-12 Ct).



En outre, la loi prévoit l'obligation pour l'employeur d'informer le maire de la commune du projet de fermeture, lequel informe à son tour les élus concernés. Le préfet est également informé (l 1233-57-13 et r 1233-15-1 du Ct)

3°) **Attention, il est essentiel que le CSE veille à la bonne information de la DREETS, car le défaut d'information valable de la DREETS peut impacter la validité de la procédure.** Ainsi, en veillant à la transmission de ses pv, analyses, critiques et propositions (notamment sur le caractère précis, concret et proportionné des mesures de reclassement), le CSE peut influencer sur l'appréciation que fera la DREETS de la conformité du PSE.

2 - L'intervention de l'autorité administrative au cours de la procédure

A - L'intervention sur le contenu du PSE et les mesures sociales, à l'initiative de l'administration :

A son initiative, la DREETS peut formuler ses propres propositions de manière à compléter ou modifier le PSE. En outre, elle peut formuler des observations sur les mesures que l'employeur envisage de mettre en œuvre pour éviter ou limiter les licenciements ou pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité. En revanche, ce droit d'intervention ne concerne pas le volet économique du projet de l'employeur.

Ses propositions doivent être formulées avant la dernière réunion du CSE et sont communiquées simultanément à l'employeur et au CSE.

De son côté, l'employeur est tenu de répondre par écrit et de manière motivée à ces propositions. Il doit communiquer cette réponse au CSE (l 1233-56 alinéa 3 et L 1233-57 du Ct)

B - L'intervention sur la procédure, à l'initiative de l'administration :

Lorsqu'elle relève un risque d'irrégularité dans la procédure, la DREETS adresse ses observations à l'employeur en précisant la nature de cette irrégularité (nombre de réunions du CSE, délais entre les réunions, défaut d'information, recours à l'expert, communication de l'information demandée par celui-ci, avis du CSE etc.). Le CSE est alors simultanément informé par la DREETS.



L'employeur est tenu de répondre par écrit et de manière motivée à ces observations. Il doit communiquer sa réponse au CSE. Le cas échéant, le délai d'envoi des lettres de licenciement prévu à l'article L 1233-39 du Ct doit être reporté si cette réponse ne peut intervenir qu'après. (L 1233-56 du Ct).

Attention, il est essentiel que le CSE reste attentif aux propositions et observations de la DREETS car celles-ci font partie des éléments utiles dont le CSE doit disposer pour pouvoir formuler valablement son avis. Ainsi, si l'employeur ne communique pas sa réponse écrite motivée telle qu'adressée à la DREETS au CSE, celui-ci pourra se prévaloir d'un défaut de consultation régulière dans le cadre de la procédure d'homologation du PSE unilatéral et obtenir un refus d'homologation ou de validation (conseil d'état 7 déc. 2015, N° 381307).

C – L'intervention administrative en cas de contestation :

En cas de contestation sur la fourniture d'éléments d'information ou sur le respect de la procédure de licenciement économique, le CSE d'une part (en cas de PSE unilatéral), et les organisations syndicales représentatives d'autre part (en cas de PSE négocié), peuvent, dans le cadre d'une procédure d'injonction et avant toute demande d'homologation ou de validation, adresser une demande à la DREETS afin qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir des éléments d'information, ou de se conformer aux règles de procédure légales ou conventionnelles applicables dans le cadre de la procédure de licenciement économique (L 1233-57-5 et L 1235-7-1 du Ct).

Cette demande qui est adressée à la DREETS avant les demandes d'homologation ou de validation, est établie par écrit en l'ar conformément à l'article d 1233-12 du Ct et doit mentionner les motifs qui justifient l'injonction, ainsi que les éléments demandés et leur pertinence (en quoi ces éléments sont éclairants pour les demandeurs).

Bien que les dispositions réglementaires ne le prévoient pas, il est conseillé (mais non obligatoire) d'adresser au préalable à l'employeur et dans les meilleurs délais, une demande de transmission d'information ou de se conformer à la procédure. Dans ce cas, il faut lui signifier un délai très court pour se conformer (24 heures max.), À défaut de quoi la procédure d'injonction sera exercée. La DREETS doit se prononcer dans un délai de 5 jours.

Attention, en conséquence de l'existence de ce droit d'injonction, et de la saisine obligatoire de la DREETS, il n'est pas possible de saisir les juges avant les demandes d'homologation ou de validation, dans l'espoir d'obtenir la suspension de la procédure de licenciement (cass. Soc. 30 Septembre 2020, n° 19.13-714 ; Conseil d'état 25 septembre 2019, n° 428510)

En cas de contestation portant sur l'expertise, que ce soit de la part de l'employeur (choix de l'expert, nécessité et étendue de l'expertise, coût et durée) ou de la part du CSE (accès aux informations nécessaires), le recours est intenté devant la DREETS avant transmission de la demande de validation ou d'homologation du PSE. L'administration rend sa décision dans les 5 jours et en adresse copie aux parties (l 1233-25 Ct).

3 - Les décisions d'homologation et de validation du PSE

A – Qu'est-ce qu'une homologation et une validation ?

On parle d'homologation lorsque la décision de l'administration porte sur un PSE élaboré unilatéralement et de validation lorsque la décision administrative porte sur un PSE négocié et signé (l 1233-57-1 et suivants du Ct).

Lorsque l'employeur soumet un accord partiel sur le PSE et un PSE unilatéral complémentaire, l'administration réalise une homologation sur la partie unilatérale et une validation sur la partie négociée du PSE. Dans une telle situation, l'homologation et la validation sont liées en ce sens que la non-validation de l'une ou de l'autre, emporte le rejet de tout le projet de licenciement.

L'homologation et la validation constituent des décisions administratives emportant des effets juridiques :

- Autorisation de la mise en œuvre des mesures contenues dans le PSE inhérentes aux licenciements, avec néanmoins la réserve de la possibilité de mettre en application avant la décision administrative des mesures de reclassement anticipées « internes » sur autorisation du CSE (comme indiqué dans la partie 2 à 4° ci-dessus).
- Droit de procéder à la notification des licenciements économiques (l 1233-39 du Ct),
- Le cas échéant assujettissement de l'employeur à l'obligation de revitalisation (l 1233-84 et suivants du Ct).



B – La demande d'homologation ou de validation :

Au lendemain de la réunion consultative du CSE (dernière réunion), l'employeur adresse à la DREETS par voie dématérialisée un dossier complet de demande d'homologation ou de validation de son projet de licenciement économique, lequel doit comporter les informations suivantes (d 1233-14-1 du Ct) :

- L'accord collectif majoritaire de PSE conforme aux prévisions de l'article L 1233-24-2 du Ct si le PSE est négocié en tout ou partie, ainsi que les justificatifs attestant de la représentativité des syndicats signataires et du résultat des élections,
- Le document unilatéral de PSE conforme à l'article 1233-24-4 du Ct, si le PSE est exclusivement unilatéral,
- Les pièces permettant de justifier du respect de la procédure consultative (convocations, ordre du jour, rapport d'expertise, PV CSE, informations écrites sur le projet économique et le projet social etc..)
- La pondération des critères d'ordre de licenciement et leur périmètre catégoriel d'application (le cas échéant indiqué dans le PSE)
- La mise en œuvre éventuelle et le détail des mesures de reclassement anticipé autorisé par le CSE (extrait de PV),
- Le calendrier des licenciements,
- Le nombre d'emplois et les catégories professionnelles concernées par les mesures de licenciement,
- Les modalités de mise en œuvre des mesures de reclassement et les informations sur les efforts de formation et d'adaptation.

Une fois reçu le dossier au complet, l'administration dispose de :

- 15 Jours pour valider l'accord de PSE
- 21 Jours pour homologuer le PSE unilatéral (L 1233-57-4 Ct). Ces délais sont décomptés conformément à l'article r 1231-1 du Ct.

C - Le contrôle effectué par la DREETS

1°) La DREETS réalise un contrôle commun minimum sur toute demande d'homologation ou de validation. Ce contrôle minimum porte sur :

- Le respect de la procédure de consultation du CSE,
- L'existence du PSE et de mesures conformes,
- La prise en compte de la question de la santé au travail lors de la procédure consultative,
- Le respect des obligations de recherche d'un repreneur en cas de fermeture d'établissement. (L 1233-57-2 et L 1233-57-3 du Ct)

2) La DREETS réalise un contrôle renforcé du PSE unilatéral en cas d'homologation :

En cas de PSE négocié, l'administration n'opère qu'un contrôle « restreint » du dossier. Ce contrôle porte sur l'examen des éléments communs précités (l1257-7-2 Ct).

C'est sur les efforts quantitatifs et qualitatifs réalisés par l'entreprise à propos des mesures définies au PSE que le contrôle renforcé va avoir lieu en cas d'homologation.

Conformément à l'article L 1233-57-3 du ct, la DREETS doit apprécier la proportionnalité des mesures formulées compte tenu des moyens dont dispose l'entreprise ou des moyens dont dispose, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe, des lors que l'entreprise appartient à une de ces « entités ».

En substance : plus de moyens = plus d'efforts sur le PSE. Ces exigences sont spécifiquement applicables aux obligations de reclassement, à leur identification et aux moyens mis en œuvre pour les faciliter.

Attention, il est essentiel de veiller au respect de la proportionnalité des mesures lorsque l'entreprise appartient à une UES ou à un groupe prospère économiquement.

L'administration doit également examiner attentivement la question du respect des critères d'ordre prévus par la loi, ainsi que le caractère objectif et non discriminatoire des critères complémentaires, et la définition des catégories professionnelles auxquelles ces critères seront appliqués.

D - La décision de la DREETS

La DREETS notifie sa décision motivée à l'employeur et au CSE en cas de PSE unilatéral ou aux syndicats signataires en cas de PSE négocié.

Cette décision peut être une décision d'approbation ou de refus.

Elle est notifiée dans les délais ci-dessus cités en partie « 3 b » (l 1233-14-2 Ct). L'employeur procède à l'affichage de cette décision. Les délais et voies de recours doivent être également mentionnés et affichés (l 1233-57-4 Ct).

En cas de refus, l'employeur, s'il souhaite poursuivre son projet, doit présenter une nouvelle demande après avoir procédé aux modifications nécessaires et avoir préalablement consulté le CSE (l 1233-57-7 et d 1233-14-13 du Ct).

Attention, le défaut de réponse express de l'administration à l'issue des délais mentionnés ci-dessus vaut approbation des demandes d'homologation ou de validation.

En ce cas, l'employeur informe le CSE ou les syndicats signataires de l'absence de réponse à l'issue des délais cités en communiquant : la demande d'homologation ou de validation, son accusé de réception, la mention des délais et des voies de recours ainsi que le PSE. L'employeur procède également à l'affichage de ces mêmes documents. À défaut d'un tel affichage les délais de recours ne courent pas.

E - Recours contentieux contre la décision de la DREETS :

1°) Conformément à l'article 1235-7-1 du ct, le juge administratif est compétent pour connaître de tout litiges relatifs :

- A la décision de validation ou d'homologation ou à la décision de refus de validation ou d'homologation,
- A la validité de l'accord PSE négocié, ainsi qu'à celle du PSE unilatéral (l 1233-24-1 et L 1233-24-2 Ct),
- A la régularité de la procédure d'information consultation du CSE,
- Aux décisions prises par la DREETS dans le cadre de son pouvoir d'injonction.

2°) Les délais pour agir sont de 2 mois. Il s'agit d'une action en recours pour excès de pouvoir.

A) les délais courent pour l'employeur et le CSE à compter du lendemain de la notification de la décision de la DREETS ou, à défaut de décision express, le lendemain de l'expiration du délai accordé à l'administration pour se prononcer (cf ci-dessus « demande d'homologation »).

B) les délais courent pour les organisations syndicales ainsi que les salariés, à compter de la date à laquelle la décision administrative a été portée à leur connaissance par voie d'affichage dans l'entreprise.

A défaut de décision expresse de la DREETS, le délai ne court, à l'issue du délai d'examen laissé à l'administration, qu'à compter de l'affichage de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception ainsi que de l'affichage du PSE (conseil d'etat, 7 fév. 2018, N° 399838)

Le juge administratif dispose de 3 mois pour statuer (l 1235-7-1 du Ct)



3°) Quid d'un recours en urgence ?

Un tel recours est possible :

Le « **référé suspension** » de l'article 521-1 du code de justice administrative permet le cas échéant d'obtenir la suspension de la décision administrative si cette demande est réalisée :

- En même temps que le recours pour excès de pouvoir intenté contre la décision administrative,
- Est justifiée pour un motif d'urgence,
- Excipe l'existence d'un doute sérieux sur la légalité de la décision administrative,
- Se prévaut de ne doit pas avoir été entièrement exécutée.

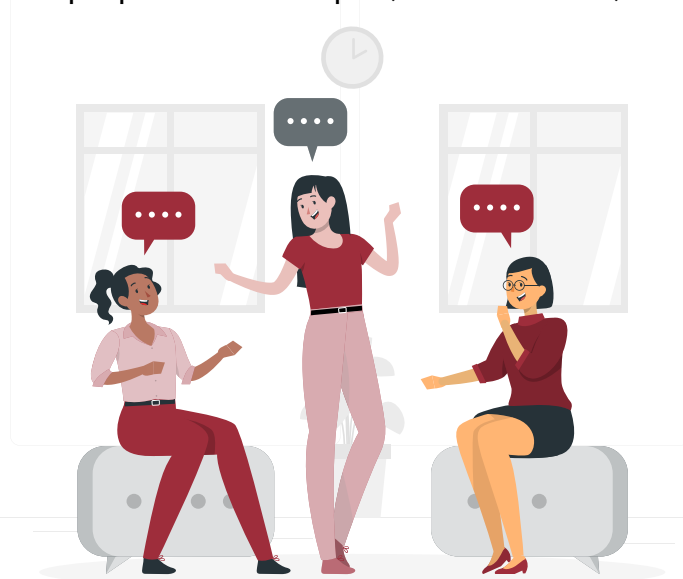


4 - Compte tenu de l'intervention administrative, quelle stratégie adopter : PSE négocié ou unilatéral ?

Il est essentiel de mesurer l'intérêt d'un PSE négocié compte tenu des efforts effectués par l'entreprise. A défaut et en cas de doutes, il convient à priori de rester sur un PSE unilatéral.

En effet, une telle négociation n'a d'intérêt que si le plan négocié comporte des engagements significatifs au profit des salariés. Les négociations doivent ainsi définir un ensemble de dispositifs sociaux précis, contenant des engagements fermes pour les salariés. Une attention particulière doit être portée sur les questions des reclassements internes ou externes. Des mesures précises et concrètes doivent être identifiées sur les postes de reclassement : lieu de travail, conditions générales, rémunération, formations assurées et aides diverses significatives en cas de mobilité géographique. Idéalement, l'obtention d'un engagement de l'employeur à réaliser des propositions écrites est fortement préconisé (même si non imposé par la loi). Les procédures d'information et de d'acceptation des propositions de l'employeur doivent être bien formalisées.

Tout dispositif d'aide au reclassement externe doit être bien encadré. En particulier, il convient d'être attentif au choix des prestataires, à la réalité et à la qualité des services rendus sur une période temporelle suffisante. Des simples formations à la recherche d'emploi comportent peu d'intérêt. Il est préconisé d'obtenir des engagements précis du prestataire notamment en termes d'objectifs de propositions de reclassement : d'identification de propositions d'emploi, de formations, d'actions diverses à réaliser en vue du reclassement.



Le plan négocié doit comporter des engagements matériels et financiers significatifs au regard des moyens de l'entreprise, de l'ues ou du groupe d'appartenance. Le tout en vue soit de faciliter le reclassement des salariés (financement de formations, prise en charge de dépenses matérielles telles que les déménagements ...), soit de les indemniser au mieux en cas de licenciement. Dans ce cas, l'octroi d'indemnités de licenciement plus substantielles est sans intérêt sans les mesures d'accompagnement d'aide au reclassement externe.

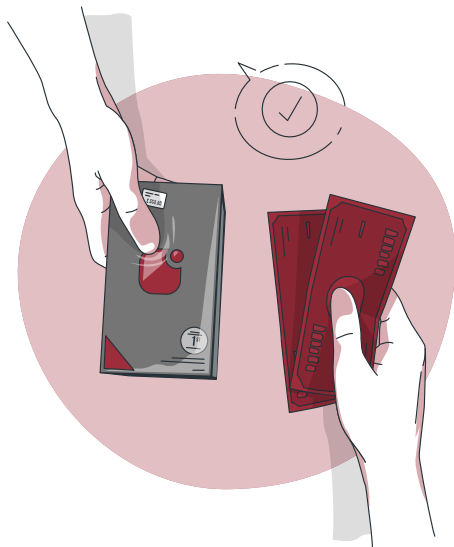
Lorsque l'entreprise s'engage à financer des efforts de formation, il est fortement préconisé de prévoir le versement des aides d'entreprise, soit directement auprès des salariés, soit auprès des organismes de formation librement choisis par eux, ceci dans le cadre de la validation de leurs projets personnels. A cet égard cette liberté de choix doit être garantie dans le PSE.

II - Les procédures de redressement et de liquidation judiciaires

Partie 1 : Conditions, finalités et mise en œuvre des procédures

1 - Des procédures appliquées aux entreprises en difficulté

A – La cessation de paiement de l'entreprise



Dans les situations économiques les plus graves, une procédure de redressement voire de liquidation judiciaire pourra être décidée à l'encontre de l'entreprise. La mise en œuvre de telles procédures induira d'importantes conséquences sociales dont les principales concerneront des licenciements économiques qui pourront impacter le cas échéant l'intégralité des salariés dans l'hypothèse de la liquidation. Ces procédures sont organisées dans le Code du Commerce (C. Com.).

Une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire est nécessairement liée à une situation de cessation de paiement : une cessation des paiements est une impossibilité pour l'entreprise d'honorer ses dettes. Juridiquement, cette cessation des paiements désigne la situation de l'entreprise qui est dans

« l'impossibilité de faire face au passif exigible avec l'actif disponible » (l 631-1 du code de commerce). Bien entendu ce passif exigible englobe également la question du paiement des salaires.

B- Redresser ou liquider l'entreprise ? Finalités des plans respectifs.

1°) Le plan de redressement judiciaire est un dispositif juridique répondant aux difficultés rencontrées par l'entreprise, qui, organisé dans le cadre d'une procédure judiciaire (contrôlée et validée par le tribunal de commerce), est destiné à permettre à l'entreprise de poursuivre son activité tout en apurant ses dettes. Le redressement doit permettre d'éviter la liquidation. Au terme de la procédure, un programme détaillé en vue du redressement de l'entreprise est présenté au tribunal et validé par lui le cas échéant. A défaut de possibilité de redressement, la procédure se soldera par un plan de liquidation. L'existence d'un plan de redressement signifie que l'entreprise dispose de la possibilité de poursuivre son activité tout en se restructurant. Cette restructuration est destinée à organiser dans le temps les modalités d'apurement de ses dettes tout en définissant les conditions et les perspectives d'un maintien de l'emploi. Dans le cadre d'un plan de redressement, l'entreprise dispose d'un avenir mais peut rester fragile.



2°) Le plan de liquidation judiciaire est un dispositif juridique répondant aux difficultés rencontrées par l'entreprise, qui, organisé dans le cadre d'une procédure judiciaire, est destiné à mettre fin définitivement à son activité tout en payant ou en tentant de payer autant que possible ses créanciers (l'ensemble des personnes titulaires de droits envers l'entreprise dont les salariés). La liquidation judiciaire signifie que la situation économique et financière de l'entreprise est irrémédiablement compromise. Afin de payer autant que possible les créanciers (dont les salariés), le patrimoine de l'entreprise est apuré c'est-à-dire vendu (locaux, machines, contrats, éléments de propriété intellectuelle etc ...).

3°) Une autre procédure existe, appelée procédure de sauvegarde, qui se distingue du redressement et de la liquidation judiciaire en raison du fait qu'elle n'est pas subordonnée à une situation de cessation de paiement (L 620-1 du Code de commerce ou « C. Com. »). La procédure de sauvegarde est un dispositif appliqué aux entreprises qui connaissent des difficultés qu'elles n'arrivent pas à surmonter elles-mêmes.

Le plan de sauvegarde est destiné à faciliter la réorganisation de l'entreprise, le paiement des créanciers et le maintien de l'emploi. La procédure est activée par l'employeur à l'exclusion des créanciers.

À tout le moins, l'activation de cette procédure, lorsqu'elle n'est pas précédée ou accompagnée de licenciements économiques, nécessite la consultation préalable du CSE dans le cadre de l'article L 2312-8 du Ct.

Lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre, préalablement à l'activation d'une procédure de sauvegarde, un projet de licenciement économique accompagné d'un PSE, ou lorsqu'il envisage une telle mise en œuvre dans le cadre des mesures à prendre au titre d'un plan de sauvegarde de l'entreprise, il devra appliquer la procédure consultative de droit commun des licenciements économiques, et non les procédures consultatives spéciales en cas de redressement ou de liquidation. Cette procédure n'est pas détaillée ici en raison du fait qu'il y a lieu d'appliquer les règles du droit commun décrites dans la partie « procédure des licenciements économiques ».

Sur l'ouverture de la procédure de sauvegarde elle-même, voir les articles r 621-1 et suivants du Code de commerce.



2 - Ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation :

A – Le jugement d'ouverture d'une procédure.

La situation de cessation de paiement est constatée par le tribunal de commerce et comporte comme conséquence première l'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation ainsi que les effets juridiques subséquents décrits ci-après (l 621-1 et L 621-2 du c. Com).

La saisine du tribunal de commerce, en vue de constater la situation de cessation de paiement et de décider de l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation, est initiée soit par l'entreprise elle-même (par l'intermédiaire de son représentant légal), soit par un créancier de l'entreprise, soit le cas échéant par le ministère public (l 631-1, L 640-1 du c. Com.).

L'ouverture de la procédure ne peut avoir lieu qu'après que le tribunal aie entendu le dirigeant de l'entreprise et le(s) représentant(s) du personnel spécialement désigné(s) à cet effet par le CSE (l 631-7 et L 641-1 c. Com).

B - La nomination des organes de la procédure.

L'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire entraîne toujours la nomination par le tribunal de certains « organes » :

- **Un juge commissaire** : il veille au déroulement de la procédure, autorise les licenciements, et propose toute mesure utiles au tribunal,
- **Un administrateur judiciaire** : il veille à la gestion de l'entreprise ou assiste ses dirigeants. Il établit le bilan économique et social, et propose en fonction de la situation de l'entreprise, le plan de redressement, de cession ou de liquidation de l'entreprise,
- **Un mandataire judiciaire** : il représente et agit au nom des créanciers de l'entreprise autres que les salariés. Il reçoit leurs déclarations de créance, les vérifie et établit un état de ces créances.
- **Un représentant des salariés** : au côté du mandataire, il représente et se trouve principalement chargé d'établir les créances des salariés. Contrairement aux autres organes, il est désigné par le CSE. (L 621-4, L 641-1 et.).

- L'article L 625-2 du c. Com. précise les autres missions du RP des salariés.
- Attention ce représentant des salariés et sa mission se distinguent de celles des représentants désignés par le CSE pour le représenter devant le tribunal lors du jugement d'ouverture.
- Temps de délégation : conformément à l'article L 625-2 du c. Com. « ... *Le temps passé à l'exercice de sa mission est considéré, de plein droit, comme temps de travail, et payé par l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur, à l'échéance normale.* »

- **Un liquidateur en cas de procédure de liquidation** : ce liquidateur nommé est le mandataire judiciaire. Il établit l'ordre des créances en définissant la liste des paiements par ordre de priorité selon leur rang légal. En effet, il existe des créanciers prioritaires ou privilégiés qui obtiendront le paiement de leurs créances (droits-sommes d'argent) au détriment des créanciers de rang inférieur.

Les salariés sont des créanciers privilégiés mais ils ne sont pas situés au sommet de cette liste (cf ci-dessous 4 a). Le liquidateur procède à la mise en œuvre de l'ensemble des mesures de liquidation. Il procède au licenciement des salariés.

3 - Mise en œuvre de la procédure de redressement :

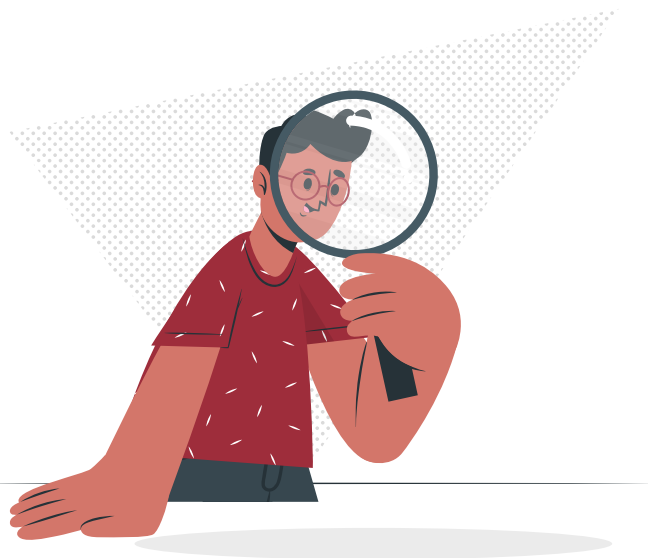
Lorsque, lors du jugement d'ouverture, le tribunal ne prononce pas la liquidation judiciaire, la procédure de redressement est mise en place. La procédure de redressement doit permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise et le maintien de l'emploi, tout en assurant le règlement des dettes.

A ces fins, la procédure de redressement comporte 2 phases :

A - Une période d'observation

Cette période est fixée par le tribunal pour une durée maximale de 6 mois. Cette période peut être renouvelée une fois pour une durée équivalente (l 631-7 et L 621-3 du c. Com). Pendant cette période les licenciements économiques peuvent être autorisés sur décision du tribunal.

Le tribunal accorde cette autorisation s'ils présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable (l 631-17 c. Com).



B – A l'issue de cette période

Si à l'issue de cette période, la poursuite de l'activité apparaît possible, un plan de redressement est arrêté par jugement. Ce plan peut aussi prévoir des licenciements économiques en complément des licenciements qui auront déjà pu être prononcés le cas échéant. Si au cours ou à l'issue de la période d'observation, le redressement apparaît manifestement impossible, la procédure de redressement devient une procédure de liquidation judiciaire.



4 - Mise en œuvre de la procédure de liquidation judiciaire :

A - L'apurement des actifs de l'entreprise et le paiement des créanciers.

La liquidation judiciaire est destinée à mettre fin à l'activité et à l'existence juridique de l'entreprise en procédant à la vente totale de ses actifs, afin d'organiser le paiement des créanciers en fonction de leur rang. Il existe en effet un ordre de priorité au paiement des créances en fonction de « privilèges » et des garanties que la loi accorde à la protection de certaines créances. Les salariés font partie des créanciers les plus protégés mais ils ne figurent pas non plus tout en haut de cette liste (l 3253-2 du Ctet L 643-8 du c. Com.). Ainsi en fonction de ce rang et de la valeur restante des actifs de l'entreprise, certains pourront être payés en tout ou partie de leurs créances, tandis que d'autres pourront ne rien recevoir.

45



En cas de défaut de paiement, les salariés bénéficient de la protection du régime de la garantie des salaires (ags) tel que prévue aux articles l 3253-8 à L 3253-13 du Ct. Ce régime garantit le paiement des salaires, mais aussi des sommes exigibles résultant de l'intéressement et de la participation telles qu'elles ont été relevées à la date du jugement d'ouverture, ainsi que des indemnités de rupture décidées après ce jugement. Les ags garantissent également le financement des mesures du PSE. Ces sommes sont toutefois plafonnées.

B – Le cas échéant le maintien provisoire de l'activité pour les besoins de la liquidation.

Afin d'organiser cette liquidation, le maintien provisoire de l'activité peut être décidé par le tribunal pour une durée maximale de 3 mois éventuellement renouvelable une fois pour une durée équivalente (r 641-18 du Ct).



Partie 2 : Place et rôle du CSE et du représentant des salariés dans le cadre de ces procédures

1 - L'intervention du CSE ou de ses représentants en marge de la question des licenciements.

A - Les auditions :

Le tribunal de commerce entend les représentants du personnel tout au long de la procédure. Ces auditions ont lieu :

Lors de l'audience d'ouverture de la procédure : le tribunal statue après avoir auditionné la ou les personnes désignées par le CSE pour le représenter devant le tribunal (l 621-1 et L 631- 7 du C. Com).

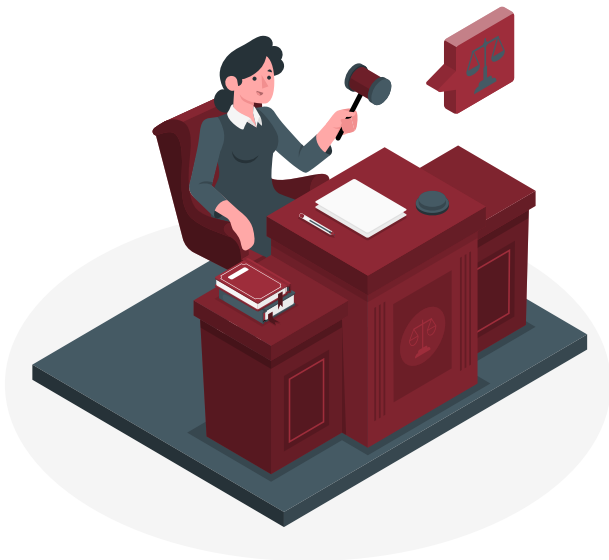
Au cours de la procédure de redressement ou de liquidation le(s) représentant(s) du CSE sont auditionnés en cas de :

- Cession d'activité durant la période d'observation ou à son issue (l 631-15 et 631-22 du C. Com)
- D'adoption ou de modification du plan de redressement (l 631-19 du C. Com)
- De remplacement des dirigeants ou de modification de la composition du capital social (l 631-19-1 et L 631-19-2 C. Com)
- De cession de l'activité dans le cadre de la liquidation (l 642-5 C. Com)
- De l'autorisation de conclusion d'un contrat de gérance (l 642-13 du C. Com).

Le ou les représentants du CSE rapportent au tribunal les avis, propositions, suggestions et interrogations du CSE. Ils rendent compte au CSE de leur audition.

B - Les consultations du CSE, sur des questions autres que celle des licenciements portent sur

- La demande d'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation par l'employeur et la situation de cessation des paiements (L 2312-8 du Ct, L 641-1 du c. Com).
- Les mesures que l'administrateur envisage de proposer au tribunal dans le cadre du plan de redressement (L 631-18 du Ct) : la cession partielle ou totale d'activité en cas de redressement (L 631-22 du C. Com), l'adoption du plan de cession d'activité (642-5 du C. Com). Le cas échéant, au cours de la procédure de redressement, la proposition de la voie de la liquidation si le redressement s'avère impossible (conformément au b ci-dessous).



2 - La consultations du CSE en cas de projets de licenciements :

La consultation du CSE dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation est spécialement amenagée.

A - Dans le cadre de la procédure de redressement :

C'est l'administrateur qui le cas échéant se substitue à l'employeur dans la mise en œuvre de ces procédures et qui consulte le CSE.

1) La consultation du CSE en cas de licenciements pendant la période d'observation et le prononcé des licenciements :

A) - Réunion(s), droit à l'expertise et consultation préalable du CSE :

Au cours de la période d'observation, lorsque des licenciements économiques sont envisagés, la consultation du CSE est organisée conformément aux articles L 2312-53, L 1233-58 du Ct et L 631-17 du code de commerce.

Le CSE a accès aux mêmes informations que la loi garantit au CSE dans le cadre d'une consultation normale hors redressement ou liquidation. De même, la possibilité de réaliser une expertise est prévue ainsi que l'obligation d'établir un PSE négocié ou unilatéral avec le respect d'une procédure d'homologation ou de validation.



Dans le cas où, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le licenciement envisagé est un licenciement collectif d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours, le CSE est réuni dans le cadre d'une seule réunion.

Toutefois, l'expertise à laquelle le CSE a droit pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause et qui doit, compte tenu des délais raccourcis de la procédure de redressement, être réalisée en urgence, peut se heurter à l'existence d'une seule et unique réunion consultative.

Afin de pallier à cette difficulté, le conseil d'état a jugé que la DREETS « doit s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au CSE de disposer de tous les éléments utiles pour » se prononcer, et ce « même si, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, une seule réunion du comité est en principe prévue ».

Ainsi « le recours à un expert justifie que le CSE « soit réuni une seconde fois ». L'administrateur a donc l'obligation d'organiser une seconde réunion en cas d'expertise (ce 16 avril 2021, 426287)

La DREETS ne dispose plus que de 8 jours à compter de la transmission du dossier pour donner son homologation ou sa validation au PSE (l 1233-58- II du Ct). Cette décision doit intervenir avant la transmission du dossier au juge commissaire.



En cas de décision défavorable de la DREETS, le PSE unilatéral ou le PSE négocié doit être modifié en conséquence. Le CSE est de nouveau consulté dans les 3 jours du refus. L'avis du CSE et les modifications apportées sont transmis à la DREETS qui a 3 jours pour se prononcer (l 1233-58- II Ct).

B) – Autorisation de licenciement du juge commissaire

En cas de redressement, la procédure nécessite que l'administrateur demande l'autorisation de licenciement au juge commissaire après que la procédure de consultation du CSE ait été mise en œuvre. L'administrateur doit joindre l'avis du CSE et les justifications sur les démarches relatives à l'obligation de reclassement préalable.

La décision de validation ou d'homologation du PSE doit être également transmise au juge commissaire avant sa décision d'autorisation (L 631-17 du c. Com.).

Sur la base de ces éléments et lorsque les licenciements s'avèrent urgents, inévitables et indispensables, le juge commissaire donne son autorisation de licenciement.

L'ordonnance du juge est notifiée à l'administrateur et au CSE. Elle indique le nombre de salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les catégories professionnelles concernées, mais elle ne doit pas désigner nominativement les salariés concernés sous peine de licenciement sans cause réelle et sérieuse (r 631-26 du c. Com, cass. Soc. 5-10-2004, N° 02.42-111).

En outre pour les salariés protégés, la procédure de demande d'autorisation de licenciement doit être engagée conformément à l'article L 2411-1 et aux articles r 2421-1 et suivants du Ct, de sorte que l'autorisation du juge commissaire seule est insuffisante pour ces salariés.

Les courriers adressés aux salariés devront viser l'autorisation de licenciement donnée par l'ordonnance.

L'administration du travail est informée avant le prononcé des licenciements économiques (L1233-60 Ct)



2) La consultation en cas de licenciements à l'issue de la période d'observation et le prononcé de ces licenciements

A) - Réunion(s), droit à l'expertise et consultation préalable du CSE :

A l'issue de la période d'observation un plan de redressement est arrêté. Si la poursuite de l'activité est décidée par le tribunal. Ce plan peut décider ou non d'une cession d'activité.

Ce plan est présenté et arrêté par le tribunal de commerce sur la base du projet élaboré par l'administrateur, après que celui-ci ait informé et ait consulté le CSE (L 631-19 et L 642-5-I du C. Com.)

L'administrateur doit donc préalablement au dépôt du plan, informer et consulter le CSE, de sorte que l'avis du CSE sur les volets économique et social (PSE) doit être rendu au plus tard le jour ouvré précédant celui de l'audience (L 642-5-i du c. Com.). Cet avis est transmis au tribunal avec le projet de plan.

Le CSE a accès aux mêmes informations que la loi garantit au CSE dans le cadre d'une consultation normale hors redressement ou liquidation. De même, la possibilité de réaliser une expertise est prévue ainsi que l'obligation d'établir un PSE négocié ou unilatéral avec le respect d'une procédure d'homologation ou de validation (L 1233-58-I Ct).

Dans le cas où, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le licenciement envisagé est un licenciement collectif d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours, le CSE est réuni dans le cadre d'une seule réunion.

Toutefois, l'expertise à laquelle le CSE a droit pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause et qui doit, compte tenu des délais raccourcis de la procédure de redressement, être réalisée en urgence, peut se heurter à l'existence d'une seule et unique réunion consultative.



Afin de pallier à cette difficulté, le Conseil d'Etat a jugé que la DREETS « doit s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au CSE de disposer de tous les éléments utiles pour » se prononcer, et ce « même si, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, une seule réunion du comité est en principe prévue ».

Ainsi « le recours à un expert justifie que le CSE « soit réuni une seconde fois ». L'administrateur a donc l'obligation d'organiser une seconde réunion en cas d'expertise (ce 16 avril 2021, 426287)

B) – Séquences de la procédure et le prononcé des licenciements.

Le plan de redressement, comportant le cas échéant une cession d'activité, sera arrêté par le tribunal de commerce avant la mise en œuvre de la procédure d'homologation ou de validation. En effet l'article L 642-5 du Code du commerce indique que l'administrateur a 1 mois pour procéder aux licenciements économiques à compter du jour du jugement arrêtant le plan.

La loi prévoit qu'en cas de PSE, l'administrateur met en œuvre la procédure de demande d'homologation ou de validation dans ce délai de 1 mois.

En outre pour les salariés protégés, la procédure de demande d'autorisation de licencier doit en être engagée auprès de l'administration conformément à l'article L 2411-1 et aux articles R 2421-1 et suivants du Ct, de sorte que le licenciement puisse intervenir dans le délai de 1 mois.

La DREETS dispose de 8 jours pour rendre sa décision sur le PSE (L 642-5- du c. Com).



En cas de décision défavorable, le PSE unilatéral ou négocié doit être modifié en conséquence. Le CSE est de nouveau consulté dans les 3 jours du refus. L'avis du CSE et les modifications apportées sont transmises à la DREETS qui a 3 jours pour se prononcer (L 1233-58- II Ct).

L'administrateur ne peut procéder aux licenciements sous peine d'irrégularité avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation (L 1233-58- II du Ct).

Le jugement du tribunal mentionne le nombre de salariés, les activités et les catégories professionnelles concernées dont le licenciement est autorisé.

L'administration du travail est informée avant le prononcé des licenciements économiques (L 1233-60 Ct)

B - Dans le cadre de la procédure de liquidation judiciaire :

Rappelons que la liquidation judiciaire peut être décidée par le tribunal de commerce dès le jugement d'ouverture, au cours de la période d'observation ou à la fin de celle-ci en cas d'échec de la tentative de redressement (L 622-10 c. Com.).

1) La procédure de consultation du CSE.

A) Déclenchement de la procédure :

Dans le cadre d'une liquidation judiciaire, la consultation du CSE est organisée conformément aux articles L 1233-58 du Ct et L 641-4 du c. Com.

Cette consultation a lieu postérieurement à la décision de liquidation judiciaire.

B) Réunion(s), droit à l'expertise et consultation préalable du CSE :

Le CSE a accès aux mêmes informations que la loi garantit au CSE dans le cadre d'une consultation normale hors redressement ou liquidation. De même la possibilité de réaliser une expertise est prévue ainsi que l'obligation d'établir un PSE négocié ou unilatéral avec le respect d'une procédure d'homologation ou de validation (l 1233-58-i Ct).

Ainsi dans le cas où, dans une entreprise d'au moins 50 salariés, le licenciement envisagé est un licenciement collectif d'au moins 10 personnes sur une période de 30 jours, le CSE est réuni dans le cadre d'une seule réunion.

Toutefois, l'expertise à laquelle le CSE a droit pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause et qui doit, compte tenu des délais raccourcis de la procédure de redressement, être réalisée en urgence, peut se heurter à l'existence d'une seule et unique réunion consultative.

Afin de pallier cette difficulté, le Conseil d'Etat a jugé que la DREETS « doit s'assurer que l'expert a pu exercer sa mission dans des conditions permettant au CSE de disposer de tous les éléments utiles pour » se prononcer, et ce « même si, en cas de redressement ou de liquidation judiciaire, une seule réunion du comité est en principe prévue ».

Ainsi « le recours à un expert justifie que le CSE « soit réuni une seconde fois ». L'administrateur a donc l'obligation d'organiser une seconde réunion en cas d'expertise (ce 16 avril 2021, 426287)

C) Séquences de la procédure et le prononcé des licenciements.

Les séquences sont caractérisées par des délais très courts.

Si le CSE ne dispose que de 12 jours à compter du prononcé de la liquidation, pour rendre son avis (l 641-4 du c. Com), cette obligation ne peut toutefois se faire au préjudice de la seconde réunion en cas d'expertise.

A compter de la date de l'avis du CSE, la DREETS ne dispose plus que de 4 jours pour donner son autorisation sur le PSE (l 1233-58- III du Ct).

Cette autorisation doit intervenir à l'intérieur du délai accordé par la loi pour procéder à la notification des licenciements soit 15 jours hors PSE et 21 jours en cas de PSE.

En cas de décision défavorable de la DREETS, le PSE unilatéral ou le PSE négocié doit être modifié en conséquence. Le CSE est de nouveau consulté dans les 3 jours du refus. L'avis du CSE et les modifications apportées sont transmises à la DREETS qui a 3 jours pour se prononcer (l 1233-58- II Ct).

Attention, dans le cadre de la procédure de liquidation le contrôle effectué par la DREETS en vue de l'homologation du PSE est un contrôle allégé ! Celle-ci n'opère plus de contrôle de proportionnalité au regard des moyens dont dispose l'ues ou le groupe auquel l'entreprise liquidée appartient (l 1233-58 et L 1233-57-3 du Ct).



Pour les salariés protégés la procédure de demande d'autorisation de licencier doit avoir été engagée auprès de l'administration conformément à l'article L 2411-1 et aux articles R 2421-1 et suivants du Ct, de sorte que le licenciement puisse intervenir dans les délais de 15 ou 21 jours.

Les licenciements doivent avoir été effectivement notifiés après autorisation de la DREETS dans le délai précité de :

- 15 jours au plus tard en dehors de tout PSE
- 21 jours au plus tard en cas de PSE.

2) Liquidation et maintien provisoire de l'activité

En cas d'autorisation de maintien provisoire de l'activité décidée par le tribunal pour les besoins de la liquidation, ou dans l'intérêt public ou l'intérêt des créanciers, la procédure est aménagée de la manière suivante :

A - En l'absence de période provisoire :

Les licenciements ne peuvent être prononcés qu'à l'issue de la procédure consultative telle qu'indiquée au (1^{er}) ci-dessus et dans un délai de liquidation qui est de 15 jours en l'absence de PSE ou de 21 jours en cas de PSE à compter de la date du jugement (l 641-4 du C. Com. et L 1233-58 du Ct).

Le liquidateur doit impérativement respecter ces délais sauf à ce que les licenciements prononcés postérieurement ne soient considérés comme dépourvus de cause réelle et sérieuse.

B - En cas de période provisoire :

1) Pendant la période de maintien provisoire :

Le prononcé des licenciements est réalisé sur autorisation du juge commissaire, après la consultation du CSE, si ces licenciements présentent un caractère urgent, inévitable et indispensable. En ce cas on appliquera la procédure consultative indiquée dans le cas du redressement (L 641-10, R 641-18 et L 631-17 du C. Com).

Pour les salariés protégés, la procédure de demande d'autorisation de licencier doit avoir été engagée auprès de l'administration conformément à l'article L 2411-1 et aux articles R 2421-1 et suivants du Ct, la seule autorisation du juge commissaire étant insuffisante.

2) Au terme de la période provisoire :

Les licenciements ne peuvent être prononcés qu'après l'avis du CSE, lequel dispose à cet effet d'une période de 12 jours comme indiqué ci-dessus au (1^{er}) (L 641-4 C. Com).

Le liquidateur ne peut procéder aux licenciements sous peine d'irrégularité avant la notification de la décision favorable de validation ou d'homologation (l 1233-58- II du Ct).

De nouveau, à l'égard des salariés protégés, une demande d'autorisation de licencier doit avoir été adressée à l'administration du travail conformément aux articles L 2411-1 et aux articles R 2421-1 et suivants du Ct.

MODÈLES
TYPE DE
LETTRES/
TRACTS

- 2 tracts
- 3 modèles de lettres
- 3 modèles de CSE

TRACT RASSEMBLEMENT

55

Logo du syndicat

RASSEMBLEMENT (nom entreprise) Date/Horaires/Adresse

Les salariés de (nom entreprise) entament leur (nombres de jours) semaine de grève. Vendredi dernier s'est tenue une nouvelle médiation qui n'a abouti à rien. En effet, la direction maintient fermement sa position et refuse de tenir ses engagements, à savoir ...

Malgré les pressions, les menaces et la perte d'un mois de salaire, les salariés sont toujours aussi déterminés et ne comptent pas lâcher leur combat !

Un nouveau rassemblement a donc été décidé **devant le Conseil Régional du ...** Celui-ci avait accompagné financièrement l'offre de reprise de (nom de l'entreprise). Les salariés souhaitent qu'une délégation soit reçue par un Conseil Régional afin de l'alerter sur la situation et les engagements non respectés, notamment le maintien des emplois.

UNE GESTION CALAMITEUSE LE MÉCONTENTEMENT S'ÉTEND DANS LE GROUPE PLUS PERSONNE NE FAIT CONFIANCE AUX ACTIONNAIRES !

En effet, les salariés (nom de l'entreprise) n'ont cessé d'alerter la direction de l'absence de dialogue social et d'informations claires sur l'avenir de l'entreprise. Cela est très inquiétant notamment avec la baisse des commandes et de l'activité ainsi qu'avec les départs volontaires de nombreux salariés.

Les élus du CSE ont donc déclenché un droit d'alerte économique et ont désigné le cabinet d'expertise.

Aujourd'hui, l'une des inquiétudes majeures des salariés réside sur **l'absence de visibilité dans le projet global de l'actionnaire.**

Face au mépris de la direction, les salariés sont déterminés à poursuivre cette lutte. Ils demandent l'ouverture d'une table ronde afin de trouver une solution viable et durable pour préserver les emplois et le patrimoine industriel.

Ils ont besoin de votre soutien et de votre solidarité pour tenir et gagner cette bataille

RASSEMBLEMENT (nom de l'entreprise) Date/Horaires/Adresse

Logo du syndicat

SOLIDARITÉ

(nom entreprise) EN GRÈVE

RASSEMBLEMENT ET MANIFESTATION (Date et Lieu) !

La CGT appelle l'ensemble des salariés et des syndicats à participer à la manifestation des salariés de (nom entreprise) qui luttent depuis ... pour l'avenir de leurs emplois, (date et lieu) où nous demanderons qu'une délégation soit reçue par une ou un.e représentant.e de la préfecture, de l'État.

En grève depuis le (date) avec une production totalement à l'arrêt, la détermination des salariés de (nom entreprise) reste intacte.

L'actionnaire, qui a repris l'entreprise, refuse systématiquement de répondre aux revendications légitimes des salariés, en matière d'emploi et de dialogue social. Résultat : mécontentement et sentiment d'injustice sociale ne font que grandir, les salariés sont très en colère !

Cette casse sociale est appliquée à l'ensemble du groupe Jestia qui rachète pour une bouchée de pain des entreprises en difficultés, puis se comporte comme des pilleurs de tombe... En effet de nombreux salariés repris par l'actionnaire sont victimes des pratiques délétères du groupe : remise en cause des acquis, baisse des salaires, réduction des effectifs, licenciements et absence totale de dialogue social.

Face à la direction qui cherche le pourrissement de la situation et la provocation, les salariés ont besoin de vous ! C'est pourquoi, la CGT a décidé de lancer un appel à la solidarité et au soutien. Envoyez des motions de soutien et de protestation à la direction de (nom entreprise) ⇒ modèles disponibles à (mail CGT).

Pour que la lutte soit victorieuse, ils ont besoin de tenir, de notre soutien et donc d'argent pour atténuer les impacts financiers de leur grève !

Une caisse de grève est disponible : envoyez SVP vos dons

- ⇒ par chèque à (adresse CGT)
- ⇒ par virement (RIB CGT)

ENSEMBLE ET SOLIDAIRE NOUS SOMMES PLUS FORTS !

AUJOURD'HUI C'EST EUX, DEMAIN C'EST NOUS

LA SOLIDARITÉ C'EST ENSEMBLE ET MAINTENANT



MODÈLE DE LETTRE ÉLUS

Logo du syndicat

Syndicat CGT

Adresse :

Contact mail et téléphone :

Adressé à :

Lister les politiques régionaux, nationaux,
Ministre de l'industrie, Ministre du travail, député,
Sénateurs, Préfet, CIRI.....

Se faire aider par UL, UD, USTM et fédération pour trouver les contacts.

Lieu et date

Madame, Monsieur,

1^{er} paragraphe : faire un retour historique sur ton entreprise, date de création, production principale (type de produit, volume), chiffre d'affaires, principaux clients, le nom des actionnaires, importance de l'entreprise sur le tissu économique du bassin d'emploi et de la région.

2^{ème} paragraphe : Expliquer les difficultés rencontrées par ton entreprise, les inquiétudes des salariés et du syndicat CGT. Mettre en évidence l'impact des conséquences (PSE, fermeture, délocalisation...) sur la région, les emplois induits qui pourraient être touchés (1 emploi direct supprimé = 3 emplois induits supprimés), le risque pour les commerçants, les services publics....

3^{ème} paragraphe : Demande de rencontre avec les politiques, le Ministre, le CIRI. Exposer les propositions de la CGT sur les alternatives aux annonces de fermetures, délocalisations, PSE Proposer une rencontre physique ou en visio....

Formule de politesse à choisir en fonction des interlocuteurs....

Signature

Contact des élus



COURRIER AU DÉLÉGUÉ INTERMINISTÉRIEL

LOGO DU SYNDICAT

Monsieur _____

Délégué Interministériel aux Restructurations Industrielles.
139 rue de Bercy
75 012 PARIS

Lieu, et date _____

Monsieur Le Délégué,

Suite à notre courrier du _____ adressé à Madame la Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Economie, celle-ci nous renvoie vers vous pour solliciter un rendez-vous.

Les élus de la coordination _____ se tiennent à votre disposition pour convenir d'un rendez-vous et ainsi vous exposer les situations des sites respectifs et des craintes des salariés des entreprises françaises du groupe _____.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, veuillez, Monsieur le Délégué, agréer nos respectueuses salutations.

Le nom du syndicat

Nom du secrétaire et coordonnées téléphonique



COURRIER AU MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

LOGO DU SYNDICAT

Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de
l'Economie et des Finances.

M. Le Ministre

Adresse

59

Lieu et date

Monsieur le Ministre,

Notre entreprise, _____ a fait l'objet d'un plan de cession en faveur _____ le _____.

Lors de la dernière réunion du Comité Social et Économique du _____, la Direction de (nom du repreneur) nous faisait part des dernières avancées en terme d'investissements sur les projets _____.

Lors de cette réunion, nous constatons que les investissements de l'ordre de _____ € sont uniquement financés par le site, il s'agit donc d'un auto-financement. Pourtant, lors de la reprise et devant le tribunal de commerce de _____, Monsieur _____, Directeur _____, avait annoncé que _____ financerait à hauteur de _____ Millions tous les projets à développer sur le site.

D'autre part, nous constatons toujours un manque de moyens pour le fonctionnement normal de l'entreprise. Les salariés ne peuvent pas travailler dans des conditions normales faute de _____, plus grave, les équipements de protections individuels (EPI) commencent à manquer ! La direction reconnaît que certains fournisseurs ne sont pas payés.

Cette situation crée des tensions entre nos fournisseurs et l'entreprise, ce manque de moyen vient encore un peu plus créer le doute sur la volonté de (nom du repreneur) _____ de pérenniser le site.

Nous rappelons que le groupe _____ devait injecter _____ Millions d'Euros pour remettre en état les installations et permettre aux salariés de retrouver un mode normal de fonctionnement.

Nous vous demandons d'intervenir auprès du groupe _____ pour que les engagements pris devant le tribunal de commerce de _____ soient respectés.

Veuillez, Madame la Secrétaire d'Etat, agréer nos salutations.

Secrétaire du CSE

Délégué syndical CGT



DEMANDE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR RECHERCHE D'UN REPRENEUR - INSPECTION DU TRAVAIL

Logo du syndicat

Lieu,
Date,

Nom du RH
Adresse de l'employeur

Copie : NOM et prénom de l'Inspecteur du travail

Monsieur le Directeur,

Lors de la réunion du Comité Sociale Economique extraordinaire du _____, vous avez annoncé aux élus que l'entreprise allait être mise en cessation de paiement, l'audience du tribunal de commerce de _____ a donc placé celle-ci en redressement judiciaire le _____.

Cette situation impose aux élus du CSE de consacrer beaucoup de temps sur ce dossier pendant la période de recherche d'un repreneur. C'est pourquoi, comme le prévoit les textes en vigueur, nous vous signalons un risque de dépassement d'heures de délégation pour les membres du CSE et du délégué syndical au titre de circonstances exceptionnelles.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, veuillez recevoir, Monsieur le Directeur, nos salutations.

Le Délégué Syndical

Signature du délégué



DEMANDE DE TENUE D'UNE RÉUNION EXTRAORDINAIRE DU CSE

Demande d'une réunion extraordinaire du CSE de _____

Du _____

Compte tenu de la situation préoccupante de l'entreprise _____, les élus du CSE demandent la tenue dans les plus brefs délais d'une réunion extraordinaire du CSE avec pour ordre du jour : « Déclenchement d'un Droit d'Alerte et demandes d'explications ».

(Selon les articles L2312-63 et suivants du Code du Travail : lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du CSE.)

Elu 1

Elu 2

Elu 3

Elu 4

Elu 5



PROJET DE MOTION DE DÉCLENCHEMENT D'UN DROIT D'ALERTE

Membres élus du CSE
Associés à la demande

-
-
-
-

Entreprise XXXX
Direction
Adresse

Date et lieux

Objet : déclenchement du droit d'alerte économique.

(Madame, monsieur le directeur),

En notre qualité de membres élus du CSE de l'entreprise (*à préciser*) et conformément à l'article L 2312-63 du Code du travail, nous avons l'honneur de vous signifier par la présente, notre décision de déclencher le droit d'alerte économique en raison notre connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Ces faits présentés liminairement et de manière non exhaustive sont les suivants :

*Décrire ici de manière circonstanciée les faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique : Perte de clientèle, défaut de paiement des fournisseurs, baisse anormale du chiffre d'affaires, difficultés à payer les créanciers, défaut ou retard de paiement des salariés, aggravation du taux d'endettement, refus de certification des comptes par le commissaire au compte, licenciement économique répétitifs, multiplication des licenciements individuels en dehors d'une procédure économique etc ...
Il convient d'être suffisamment précis dans la présentation de ces faits (événement, dates, lieux, montants, identification des personnes, clients, fournisseur, documents comptables etc ...)*

D'autres faits ou situations sont susceptibles d'être révélés ultérieurement. Nous ne manquerons pas le cas échéant de vous en faire part.

(Madame, monsieur le directeur), nous nous permettons de vous rappeler que dans le cadre de l'exercice de ce droit, vous devez, conjointement avec le secrétaire, inscrire de plein droit cette alerte à l'ordre du jour de la prochaine séance du CSE, de manière que nous puissions recueillir vos éléments d'explications et justifications sur cette situation. Nous vous transmettrons rapidement à la suite de ce courrier une liste non exhaustive de questions que nous souhaiterions vous poser dans le cadre de ce droit d'alerte.

Nous vous informons également que dans le cadre des suites à donner à ce droit d'alerte, le CSE se réserve le droit de recourir à une expertise si la situation le nécessite. Aussi nous vous demandons également d'inscrire à l'ordre du jour de cette réunion le vote d'une motion sur le recours à un expertise (choix de l'expert, détermination des missions ...) conformément aux prévisions de l'article L 2312-64 du Ct.

Nous vous remercions de votre célérité et vous prions de recevoir, *(madame, monsieur),* l'expression de nos sincères salutations

Pour les membres élus CSE Demandeurs du droit d'alerte
Signature des membres ou du membre délégataire de la demande



Rejoignez-nous !



ftm-cgt.fr



Flashez-moi

