

thématique

N° 72 Avril 2017

Note trimestrielle du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Premier bilan de la loi de sécurisation de l'emploi : les entreprises franciliennes privilégient la voie de la négociation

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- La Loi de sécurisation de l'emploi, entrée en vigueur en 2013, a renforcé le rôle de la Direccte et ouvert un espace de négociation dont se sont saisis les entreprises et les partenaires sociaux.
- Près de 40 % des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) initiés au niveau national ont été suivis par la Direccte d'Île-de-France.
- En Île-de-France, les procédures de PSE sont menées majoritairement par de grandes entreprises.
- En dehors des liquidations ou redressements judiciaires (LJ/RJ), les procédures de PSE aboutissent à la conclusion d'accords collectifs portant PSE dans 54 % des cas. Quant aux PSE consécutifs à des LJ ou RJ, ils représentent 17 % des PSE.
- La Direccte d'Île-de-France est présente tout au long de la procédure. Elle accepte dans la plupart des cas d'homologuer et/ou de valider les demandes qui lui sont transmises, notamment quand il s'agit d'accords collectifs. Sur la période considérée, 8 % des décisions de la Direccte d'Île-de-France ont fait l'objet d'un recours contentieux.

La Loi de sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013 a renouvelé la conduite des restructurations et le rôle de l'Etat dans les procédures de licenciement collectif pour motif économique. Au cœur de ces changements figurent la possibilité de négocier et de conclure un accord collectif majoritaire portant plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'encadrement dans le temps de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel et le renforcement du rôle de l'Etat en dotant la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi du pouvoir d'homologation ou de validation des projets de licenciements collectifs.

Le présent bilan analyse les modalités de mise en œuvre en Île-de-France de cette réforme d'ampleur en observant les plans de sauvegarde de l'emploi traités par les services de la Direccte d'Île-de-France initiés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015.

L'Île-de-France traitant près de quatre procédures de PSE sur dix engagées en France, qui concernent 45 % des suppressions d'emploi envisagées, ce bilan permet d'identifier l'impact de la réforme sur le positionnement de la négociation collective et du contentieux quant à l'élaboration des projets de licenciement collectif pour motif économique.

La loi de sécurisation de l'emploi renforce le rôle de la Direccte

Depuis la loi de sécurisation de l'emploi, les PSE ne sont plus notifiés à la Direccte mais font l'objet d'une demande d'homologation ou de validation. Cette demande se fait via une procédure dématérialisée, au moment où le PSE est initié par l'entreprise.

Par plan de sauvegarde de l'emploi initié, il faut entendre toute procédure de licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés ou plus, mise en œuvre dans une entreprise d'au moins 50 salariés, sur une même période de 30 jours, pour laquelle les instances représentatives du personnel sont consultées et l'administration informée.

Lorsque la procédure touche plusieurs régions, la Direccte compétente est

désignée par le Ministre chargé de l'Emploi.

La loi de sécurisation de l'emploi a renforcé le rôle de la Direccte : dès la première réunion d'information et de consultation du comité d'entreprise, celle-ci peut formuler des observations, des avis sur la procédure et émettre, quand elle est saisie par le comité d'entreprise, les délégués syndicaux ou le CHSCT, des injonctions à l'encontre des employeurs concernés.

Dans le cadre de l'instruction d'un PSE, la Direccte est amenée à se prononcer d'une part sur la qualité du dialogue social, et, d'autre part, sur l'existence et la qualité des mesures sociales du plan. En revanche, la Direccte ne se prononce pas sur le motif économique du projet de plan de sauvegarde de l'emploi.

Sur la base de cette instruction, la Direccte rend une décision administrative d'homologation, ou de refus d'homologation, pour les documents unilatéraux ; une décision de validation, ou de refus de validation, pour les accords d'entreprise.

Les partenaires sociaux peuvent négocier le contenu du PSE sous forme d'accord collectif

Avec la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les règles d'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi s'ouvrent à la négociation collective au sein de l'entreprise et permettent la rédaction d'un accord collectif majoritaire soumis à validation de la Direccte.

Auparavant, le dialogue social reposait entièrement sur l'information et la consultation des instances représentatives du personnel ("en général" le comité d'entreprise) à partir du projet de PSE élaboré par l'employeur. Une seule possibilité de négociation collective relative aux PSE existait depuis 2003 : la signature d'un « accord de méthode » dans les conditions de droit commun, signé par les organisations syndicales ayant recueilli 30 % des suffrages exprimés au dernier tour des élections professionnelles, qui permet d'aménager des éléments de procédure liés à l'information et la consultation des représentants du personnel (nombre de réunions, heures de délégations)¹.

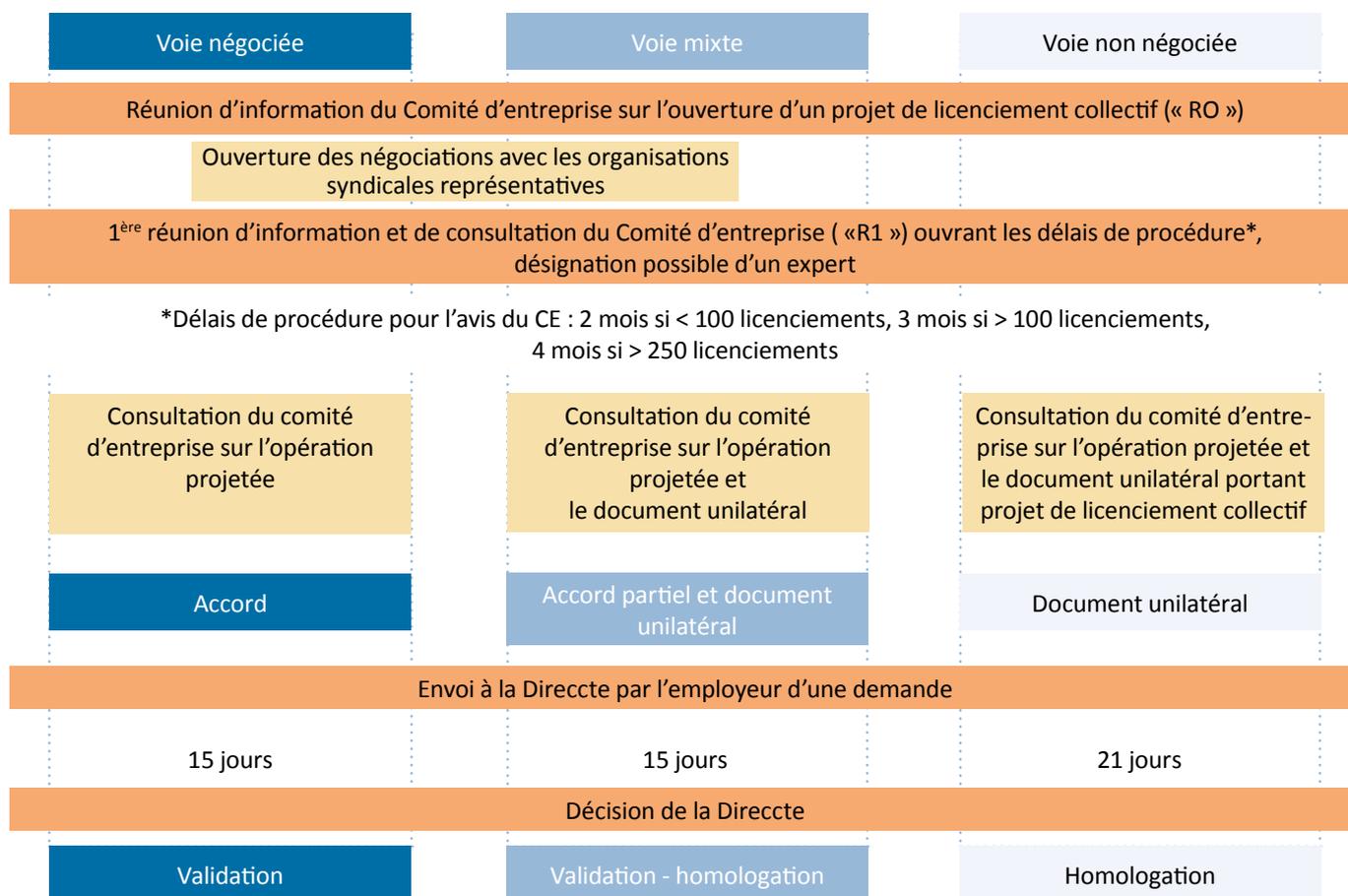
La loi de sécurisation de l'emploi, sans remettre en cause l'existence des accords de méthode, ouvre désormais la faculté de négocier avec les organisations syndicales des accords collectifs portant plan de sauvegarde de l'emploi. Les accords négociés dans ce cadre doivent avoir un caractère majoritaire.

Les voies de la préparation des PSE

Ainsi, depuis l'entrée en vigueur de la loi, les voies de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont :

- La voie négociée, par laquelle l'employeur et les organisations syndicales représentatives négocient un accord collectif. Cet accord, qui détermine le contenu du PSE et les modalités de consultation et de mise en œuvre des licenciements, est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au minimum 50 % des voix au dernier tour des élections professionnelles. L'employeur saisit ensuite la Direccte d'une demande de validation de cet accord.
- En l'absence de négociations ou si celles-ci n'aboutissent pas, un document unilatéral présentant un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré par l'employeur et fait l'objet d'une procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel. Au terme de cette procédure, l'employeur saisit la Direccte d'une demande d'homologation de ce document unilatéral.
- Une voie mixte combinant un accord collectif et un document unilatéral qui le complète : dans ce cas de figure, l'accord collectif doit a minima contenir le PSE (mesures d'accompagnement). Le document unilatéral doit comporter les autres éléments substantiels du projet de licenciement (critères d'ordre des licenciements, définition des catégories professionnelles, ...). La Direccte est amenée à prendre dans ce cas une décision mixte de validation/homologation.

La procédure de PSE



¹ Cette solution a été empruntée dans une petite minorité de situations et s'articule avec d'autres dispositifs dans une démarche de négociation et d'engagement sur les restructurations. Claude Didry, Annette Jobert. Les accords de méthode en matière de restructurations : un nouveau champ du dialogue social. 2008. <halshs-00343121>, DGEFP, Bilan du volet Mutations économiques de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, La Documentation française, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/074000591.pdf>

Au terme de ces procédures, l'employeur saisit donc la Direccte compétente d'une demande d'homologation du PSE et/ou de validation de l'accord.

L'autorité administrative rend ses décisions d'homologation et/ou de validation dans un délai contraint : 15 jours en cas de demande de validation, 21 jours en cas de demande d'homologation. Le délai de décision est raccourci dans le contexte de redressement ou de liquidation judiciaire.

Ces décisions administratives peuvent être contestées devant le juge administratif dans les deux mois suivant la notification.

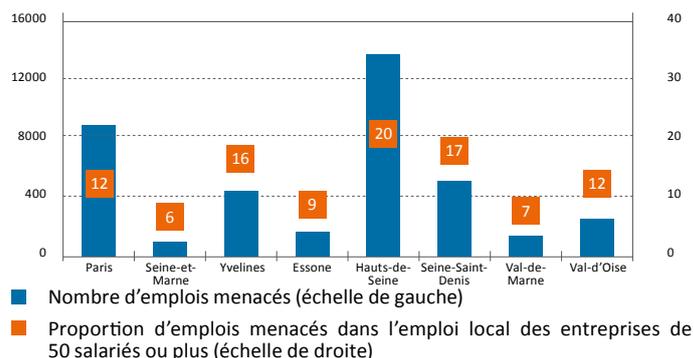
L'Île-de-France parmi les régions françaises les plus affectées en nombre d'emplois concernés

Au total, environ 39 000 emplois franciliens ont été menacés par des PSE initiés en 2014 et 2015 (19 000 en 2014 et 20 000 en 2015). Sur deux ans, pour les établissements des entreprises comptant 50 salariés ou plus implantés en Île-de-France, 14 emplois franciliens sur 1 000 ont été menacés par des PSE. C'est une proportion importante, supérieure à celle de toutes les autres régions de France métropolitaine, mis à part les Hauts-de-France qui ont compté 18 emplois menacés sur 1 000.

Les départements les plus affectés par les PSE sont : les Hauts-de-Seine et la Seine-Saint-Denis, qui ont compté respectivement 20 et 18 emplois menacés pour 1 000 pour des établissements d'entreprises comptant au moins 50 salariés. Si cela peut être lié à des restructurations industrielles en Seine-Saint-Denis, ce résultat renvoie pour les Hauts-de-Seine à la présence particulièrement forte des sièges sociaux de grandes entreprises (lire l'analyse ci-dessous). Les départements de la grande couronne sont moins

affectés, mis à part les Yvelines et, dans une moindre mesure, le Val-d'Oise. Paris se trouve dans une position médiane.

Nombre et proportion d'emplois menacés par des PSE initiés en Île-de-France en 2014 et 2015, par département



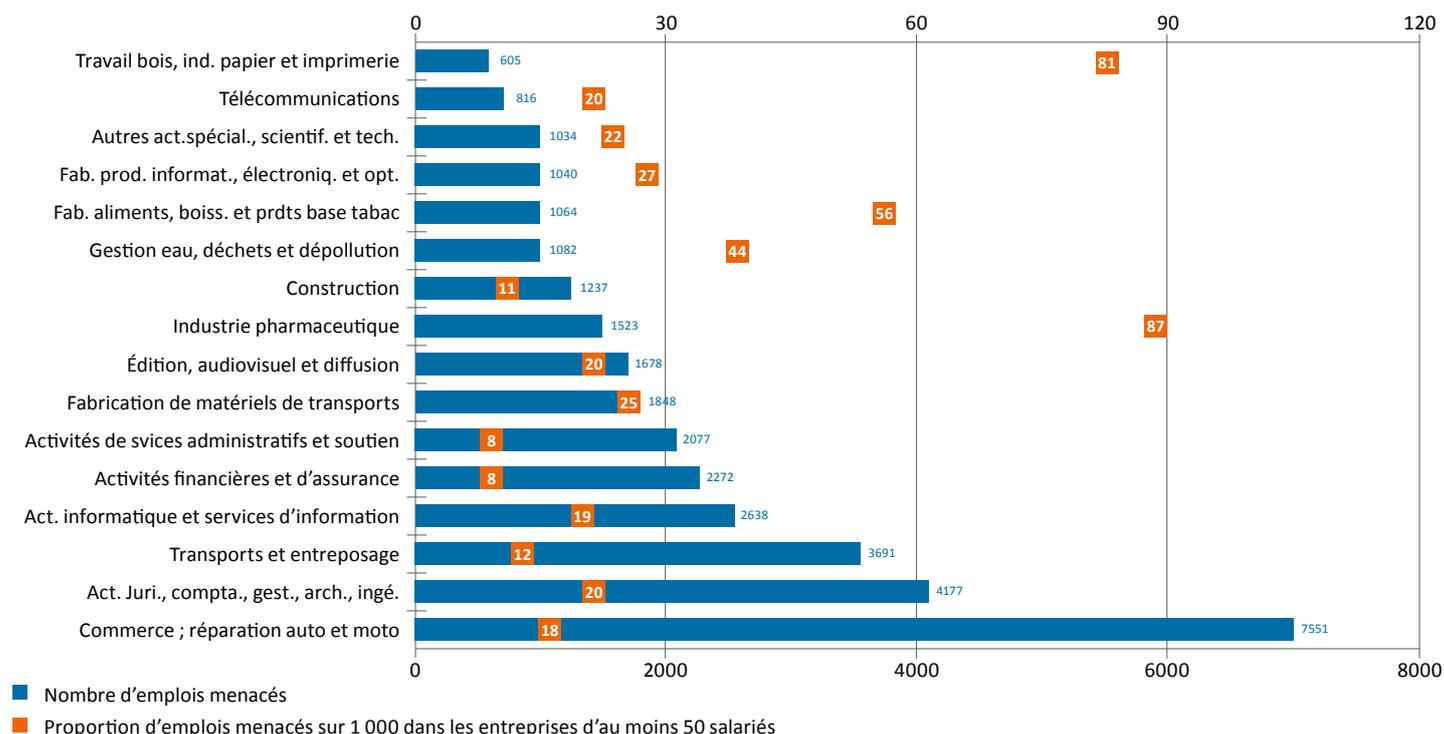
Source : SI-Homologation, Clap 2013

Champ : Ensemble des PSE initiés en Île-de-France en 2014 et 2015

Clé de lecture : 8 847 emplois ont été menacés à Paris par des PSE initiés en 2014 et 2015, ce qui représente 12 emplois sur 1 000 dans les entreprises de 50 salariés ou plus de ce département.

Les établissements les plus touchés, relativement au nombre d'emplois qu'ils représentent dans la région sur ces deux années, relèvent de l'industrie pharmaceutique ainsi que de l'imprimerie. Ces secteurs perdent des emplois dans la région depuis de longues années. En valeur absolue, le secteur du commerce est celui qui connaît le plus de pertes. Les établissements d'activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture ou d'ingénierie, et notamment les sièges sociaux, comptent également un grand nombre d'emplois menacés. Enfin, le secteur des transports a été touché par plusieurs plans de sauvegarde de l'emploi successifs présentés par une grande société de transport aérien qui totalise plus de la moitié des suppressions d'emplois envisagées dans ce secteur.

Nombre et proportion d'emplois menacés par des PSE initiés en 2014 et 2015 en Île-de-France, dans les principaux secteurs (NAF A38)



Source : SI-Homologation, Clap 2013

Champ : Ensemble des PSE initiés en Île-de-France en 2014 et 2015, 16 secteurs ayant menacé le plus grand nombre d'emplois

Clé de lecture : 1 237 emplois ont été menacés par des PSE dans le secteur de la construction, ce qui représente 11 emplois sur 1 000 dans les entreprises de 50 salariés ou plus de ce secteur.

Huit PSE sur dix initiés dans des entreprises « in bonis »

En Île-de-France, entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015, 585 procédures portant plans de sauvegarde de l'emploi ont été initiées (254 en 2014 et 331 en 2015). Parmi ces plans de sauvegarde de l'emploi, 17 % ont été initiés consécutivement à des procédures judiciaires (soit 103 liquidations ou redressements judiciaires), et 83 % correspondent à des PSE initiés au sein d'entreprises dites « in bonis » (soit 482 procédures).

Pour les 585 plans de sauvegarde de l'emploi initiés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015, la Direccte Île-de-France a rendu 557 décisions administratives. Les 28 autres PSE initiés n'ont pas abouti, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas été concrétisés par une demande adressée à la Direccte.

Des PSE initiés par de grandes entreprises

En 2014 et 2015, les 585 procédures initiées en Île-de-France représentent 38 % de l'ensemble des 1 405 PSE initiés sur la France entière. Il s'agit d'une proportion importante puisque seules 24 % des entreprises de plus de 50 salariés sont franciliennes.

Durant ces deux années, les 1 405 PSE recensés en France ont menacé 117 000 emplois, dont 39 000 en Île-de-France. La région totalise donc 33 % de l'ensemble des emplois touchés en France entière alors que l'Île-de-France emploie 25 % de salariés d'établissements appartenant à des entreprises de 50 salariés ou plus (Clap 2013).

Une entreprise française de plus de 1 000 salariés sur deux a son siège social en Île-de-France. Ces très grandes entreprises initient 20 % des PSE alors qu'elles ne représentent que 7 % des entreprises de 50 salariés ou plus. La forte concentration, en Île-de-France, de sièges sociaux de grandes entreprises y explique, ainsi, la proportion importante de PSE.

En réalité, cette concentration porte sur deux départements franciliens : plus d'un quart du total des PSE français sont suivis par les départements de Paris et des Hauts-de-Seine, avec 13 % chacun.

Répartition des PSE initiés en Île-de-France et en France en 2014 et 2015 selon la taille de l'entreprise

Taille des entreprises	% de PSE initiés en Île-de-France	% d'entreprises présentes en Île-de-France	% de PSE initiés en France entière	% d'entreprises présentes en France entière
50 à 100 salariés	25 %	46 %	30 %	53 %
101 à 200 salariés	19 %	24 %	24 %	24 %
201 à 500 salariés	22 %	16 %	20 %	14 %
501 à 1000 salariés	14 %	7 %	12 %	5 %
+ de 1000 salariés	20 %	7 %	14 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : SI-homologation, clap 2013 (effectif au 31/12/2013)

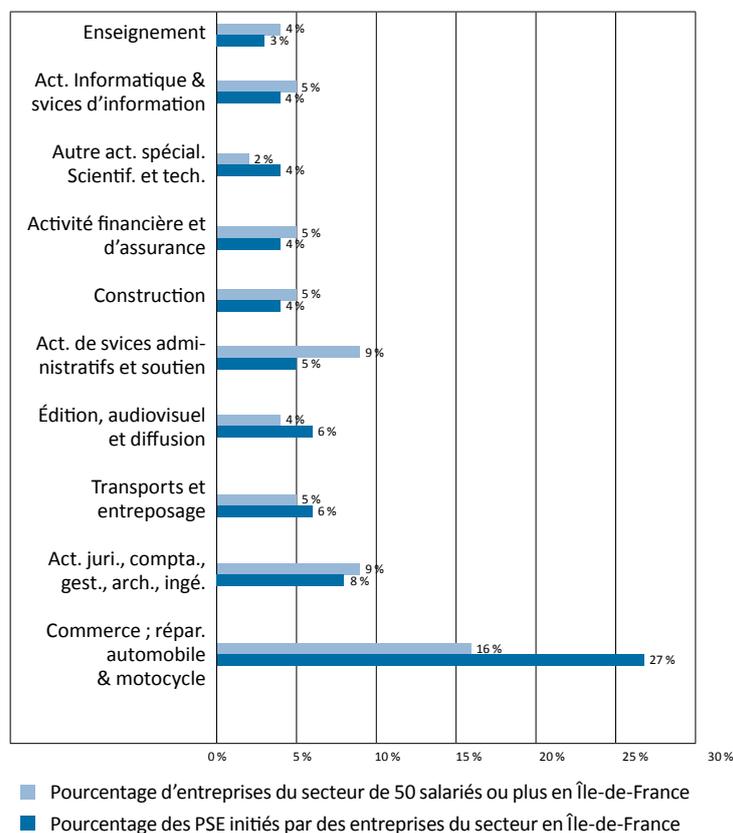
Champ : Ensemble des entreprises franciliennes / françaises de 50 salariés ou plus
Clé de lecture : les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont initié 20 % des PSE franciliens, 14 % des PSE de France, et représentent 7 % de l'ensemble des entreprises de 50 salariés ou plus de la région (4 % des entreprises de 50 salariés ou plus de France entière).

« L'effet siège » de la région est manifeste : l'impact des PSE initiés en Île-de-France par les entreprises de plus 1000 salariés a, de fait, des répercussions en termes d'emplois, dans l'ensemble du territoire français. Ainsi, 45 % des salariés menacés en France (soit 53 000 postes sur deux ans) le sont dans le cadre de PSE pour lesquels la Direccte Île-de-France est compétente.

Forte présence des entreprises du commerce

Les entreprises relevant du secteur du commerce concentrent 27 % des demandes de validation ou d'homologation sur la période. C'est une proportion importante, sensiblement supérieure à la part des entreprises de commerce dans la région. Au contraire, les entreprises de services administratifs et de soutien ont initié un nombre limité de PSE par rapport au nombre d'entreprises du secteur qui ont leur siège en Île-de-France.

Répartition par principaux secteurs d'activité (NAF A38) des PSE franciliens d'entreprises en 2014 et 2015



Source : SI-Homologation, Clap 2013

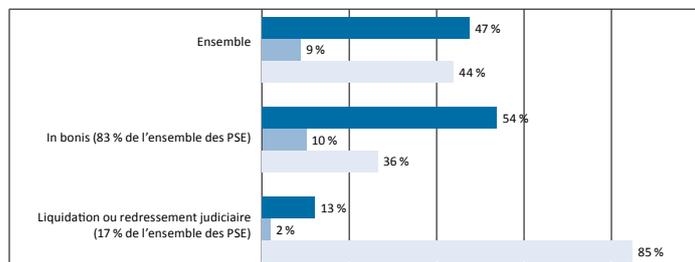
Champ : ensemble des PSE d'entreprises initiés en Île-de-France en 2014 et 2015 / ensemble des entreprises franciliennes de 50 salariés ou plus, 10 secteurs ayant le plus grand nombre de PSE.

Clé de lecture : les entreprises du secteur des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyse technique représentent 9 % des entreprises franciliennes de 50 salariés ou plus et ont initié 8 % des PSE sur la période.

L'ouverture d'un nouvel espace de négociation

Au total, sur les 557 décisions prises par la Direccte, 44 % concernent une demande de validation d'un document négocié, 9 % une décision mixte et 47 % l'homologation d'un document unilatéral.

Répartition des PSE initiés en Île-de-France en 2014 et 2015 selon la voie choisie et la situation juridique de l'entreprise



- Validation (accord)
- Homologation / Validation (document mixte)
- Homologation (document unilatéral)

Source : SI-Homologation, Clap 2013

Champ : Ensemble des PSE initiés en Île-de-France en 2014 et 2015

Clé de lecture : Parmi les entreprises franciliennes « in bonis » qui ont initié un PSE en 2014 ou 2015, 54 % ont demandé la validation d'un accord négocié, 36 % l'homologation d'un document unilatéral 10 % ont déposé un document mixte.

Les entreprises « in bonis » franciliennes privilégient la voie de la négociation

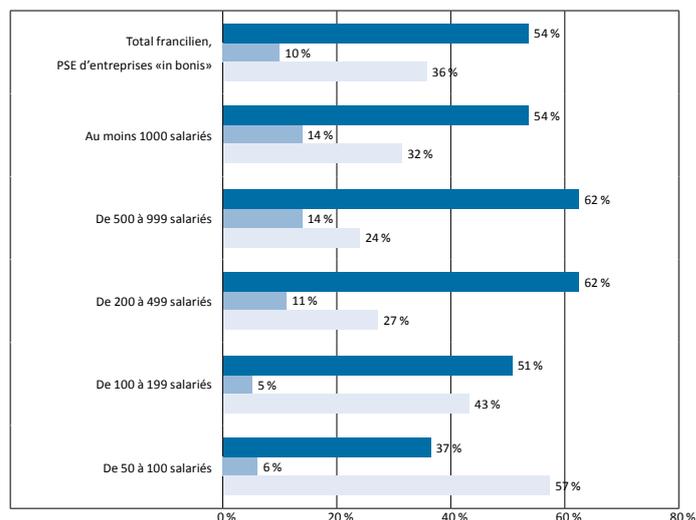
54 % des demandes adressées à la Direccte relatives à des PSE d'entreprises « in bonis » sont des demandes de validation d'un accord collectif portant plan de sauvegarde de l'emploi, c'est-à-dire que ces demandes font suite à une négociation d'accord.

Plus d'une demande sur trois sollicite l'homologation d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur et 10 % ont emprunté la voie mixte.

Pour les entreprises en liquidation ou en redressement judiciaire, la voie de la négociation est beaucoup plus rare que pour les entreprises dites « in bonis ». La situation particulière de ces entreprises en grande difficulté s'inscrit dans une procédure judiciaire spécifique (voir encadré).

Le fait d'appartenir à un groupe est sans incidence sur la volonté ou non d'engager des négociations et de les voir aboutir. On trouve des PSE négociés sous forme d'accords collectifs dans toutes les tranches de taille d'entreprises. Les entreprises de plus de 1 000 salariés ne négocient pas plus que les entreprises de taille intermédiaire. Cependant, les plus petites entreprises, celles qui comptent moins de 100 salariés, n'aboutissent à un accord collectif sur le PSE que dans une minorité de cas.

Répartition des PSE initiés en Île-de-France en 2014 et 2015 selon la voie choisie et la taille des entreprises « in bonis »



- Validation (accord)
- Homologation / Validation (document mixte)
- Homologation (document unilatéral)

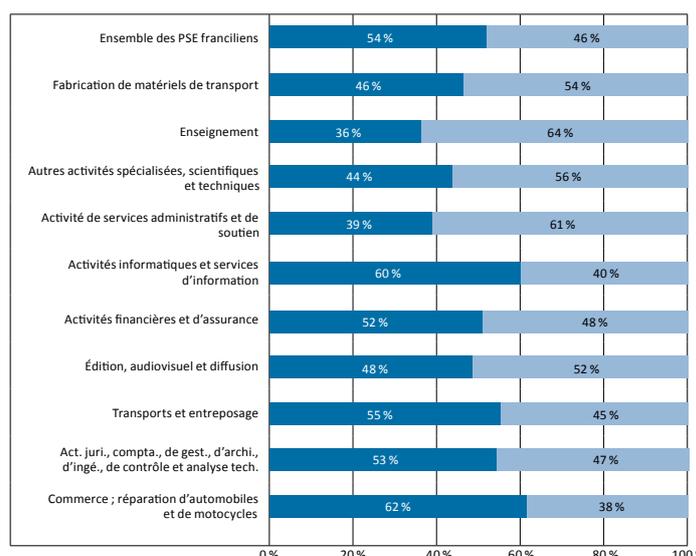
Source : SI-Homologation

Champ : ensemble des PSE d'entreprises « in bonis » initiés en Île-de-France en 2014 et 2015

Clé de lecture : parmi les PSE d'entreprises franciliennes « in bonis » d'au moins 1 000 salariés, 54 % étaient des accords négociés, 32 % des documents unilatéraux.

De la même manière, on trouve une proportion significative de PSE négociés sous forme d'accords dans tous les secteurs d'activité. Cependant, les entreprises du secteur du commerce font partie des entreprises qui négocient le plus leurs PSE dans la région. Certains secteurs sont moins engagés dans la négociation et déposent majoritairement des documents unilatéraux portant PSE. C'est le cas des entreprises appartenant aux secteurs de l'édition, de l'audiovisuel et de la diffusion et des activités de services administratifs et de soutien.

Répartition par type de demandes des PSE franciliens d'entreprises « in bonis » dans les principaux secteurs (Naf A38)



- Pourcentage de PSE entièrement négociés
- Pourcentage de documents unilatéraux ou mixtes

Source : SI-Homologation

Champ : ensemble des PSE initiés en Île-de-France en 2014 et 2015 par des entreprises « in bonis », 10 secteurs ayant initié le plus de PSE.

Clé de lecture : 62 % des PSE des entreprises du secteur « commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles » soumis à la Direccte ont été négociés sous forme d'accords collectifs et 38 % ont fait l'objet d'un document mixte ou unilatéral.

L'information et la consultation des représentants du personnel se déroule sur 3 à 4 mois

Entre la date d'initiation de la procédure, qui correspond à la date de première réunion avec les représentants du personnel consultés sur le projet de PSE, et la demande de validation ou d'homologation officiellement déposée par l'employeur auprès de l'administration, les procédures d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel se déroulent. En Île-de-France, pour les entreprises « in bonis », 50 % des procédures se déroulent sur moins de 3 mois, 30 % des procédures durent entre trois et quatre mois et 20 % plus de 4 mois. Au total, la durée moyenne est juste inférieure à 3 mois.

Les négociations et la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel sont rythmées par les interventions de la Direccte

La Direccte suit la procédure et instruit tous les projets de licenciement collectif pour lesquels elle est compétente et, in fine, émet une décision relative à la validité du projet qui lui est soumis. Cette décision, qu'il s'agisse d'une homologation ou d'une validation, autorise la mise en œuvre des licenciements ou, au contraire, s'il s'agit d'un refus, conduit l'employeur à reprendre la procédure ou abandonner son projet. La Direccte examine la légalité de la procédure de consultation ou de négociation suivie par l'entreprise, et exerce un contrôle de conformité quant au contenu du projet de licenciement.

Le cadre réglementaire prévoit une instruction différenciée selon la nature du texte portant PSE. En cas de signature d'un accord collectif majoritaire portant PSE, le contrôle de la Direccte est restreint et porte sur la validité de la signature de l'accord par des organisations syndicales majoritaires, sur la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel ainsi que sur la présence de mesures de reclassement. Le PSE ayant fait l'objet d'un dialogue social approfondi, l'instruction est donc limitée à l'examen de la forme du PSE, et non de son contenu.

En cas de formalisation d'un document unilatéral, le contrôle de la Direccte est plus approfondi. Outre la régularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives, la Direccte s'assure notamment que les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi :

- sont proportionnées aux moyens et à la taille de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient ;
- sont adaptées au regard de l'importance du projet de licenciement, en tenant compte de la situation des salariés, de leur employabilité ainsi que de la situation du bassin d'emploi concerné.

La Direccte tient compte également des efforts de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur.

Un fort taux d'homologation et de validation des projets

Sur la période considérée, les décisions rendues sont presque toujours favorables : dans 89 % des cas la Direccte accepte les demandes d'homologation et de validation qui lui sont transmises.

Le taux d'acceptation est encore plus important quand le plan de sauvegarde de l'emploi soumis à l'autorité administrative est un accord collectif : dans ce cas, 96 % des accords sont validés, contre 79 % d'homologation pour les PSE unilatéraux. Cela s'explique à la fois par les effets du dialogue social au sein de l'entreprise sur la qualité du PSE mais également par le caractère restreint du contrôle exercé par la Direccte.

Ce pourcentage élevé de validation et d'homologation résulte de l'accompagnement réalisé par la Direccte tout au long de la procédure faisant évoluer le projet de licenciements collectif vers la conformité juridique du PSE et l'amélioration des mesures qu'il comporte.

En effet, la Direccte reçoit systématiquement en entretien un représentant de l'employeur ainsi que les représentants du personnel et se tient à la disposition des différentes parties tout au long de la procédure. La Direccte dispose également d'outils juridiques facilitant l'évolution des projets. Ainsi, la Direccte peut-elle, à tout moment de la procédure, formuler des observations ou des propositions concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales du plan de sauvegarde de l'emploi, auxquelles l'employeur est tenu de répondre. Ces observations ont d'autant plus de force que la Direccte rend sa décision administrative in fine en tenant compte des réponses apportées par l'employeur.

Elle peut être saisie par ailleurs d'une demande d'injonction par le comité d'entreprise, les organisations syndicales ou le CHSCT afin que l'employeur fournisse des éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou se conforme à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions ou accords collectifs. L'administration se prononce sur cette demande dans un délai de 5 jours. L'injonction permet de lever les difficultés qui se présenteraient en cours de procédure. La réponse à la demande d'injonction constitue un acte préparatoire à la décision finale. Sur les 585 PSE étudiés ici, une quarantaine ont fait l'objet d'au moins une injonction.

Les décisions de refus sont ainsi minoritaires : 10 % des décisions initialement rendues par la Direccte à l'examen d'un PSE sont des décisions de refus d'homologuer le document unilatéral ou de valider l'accord collectif portant PSE. Les motifs d'une décision de refus sont variés. Selon le champ de contrôle dévolu à la Direccte, ils peuvent tenir, par exemple, à l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, à la non-conformité de la définition des catégories professionnelles, au non-respect des obligations de recherche d'un repreneur, à l'absence de mesures proportionnées aux moyens et à la taille de l'entreprise et du groupe...

À la suite d'une décision de refus de la Direccte, une nouvelle réunion d'information et de consultation doit être organisée par l'employeur avec les instances représentatives du personnel. à l'issue d'une nouvelle demande, la Direccte est amenée à prendre une nouvelle décision. 75 % des demandes dont la réponse a été négative reçoivent alors une réponse positive à la deuxième présentation. Les 25 % restant, représentant 6 projets, correspondent une situation d'abandon du projet par l'employeur.

Isabelle CHABBERT, Arnaud MONTUS
Direccte d'Île-de-France

LES PSE D'ENTREPRISES EN REDRESSEMENT OU EN LIQUIDATION JUDICIAIRE

Les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire (RJ/LJ) qui initient des PSE sont soumises à des règles particulières en terme de délai d'information et de consultation des instances représentatives du personnel. L'autorité administrative, quant à elle, dispose de 4 jours en cas de liquidation ou de 8 jours en cas de redressement pour notifier sa décision.

En ce qui concerne la durée de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, le délai entre l'initiation de la procédure et le dépôt de la demande est très court : pour 73 % des entreprises le délai est d'un mois au maximum.

L'Île-de-France moins concernée par les PSE d'entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire

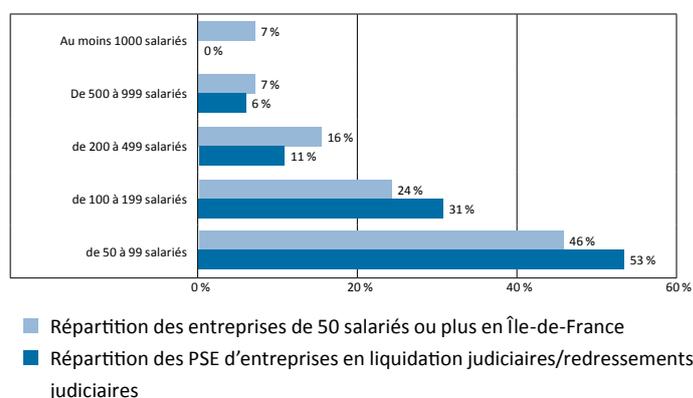
Sur la période 2014-2015, les PSE consécutifs à des procédures judiciaires ont conduit à la suppression de 6 200 emplois en Île-de-France, auxquels s'ajoutent 5 200 emplois menacés hors de la région par des PSE franciliens.

Si la Direccte d'IDF traite plus de 38% des PSE France entière, elle ne connaît que 23 % des PSE consécutifs à des procédures de redressement ou de liquidation judiciaire françaises en 2014 et 2015. Les LJ/RJ représentent 30 % de l'ensemble des PSE français contre seulement 20 % en Île-de-France. Cet écart s'explique par la taille supérieure des entreprises franciliennes. Au niveau national, comme en Île-de-France, ce sont en effet plutôt des petites entreprises qui sont placées en redressement ou en liquidation judiciaire et ces dernières sont moins nombreuses en Île-de-France qu'ailleurs.

Sur les 103 procédures judiciaires franciliennes emportant PSE (en 2014 et 2015), 72 % concernent des redressements judiciaires, et 28 % des liquidations judiciaires. Les entreprises qui déposent un PSE en Île-de-France suite à une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire sont en majorité (53%) des entreprises comptant moins de 100 salariés.

Ce sont les entreprises du secteur du commerce et de la construction qui connaissent le plus de PSE consécutifs à des redressements ou à des liquidations judiciaires en chiffres bruts. Les entreprises du secteur de l'imprimerie sont également surreprésentées en région Île-de-France.

Les PSE d'entreprises en liquidation et redressement judiciaires initiés en Île-de-France en 2014 et 2015, selon la taille de l'entreprise



Source : SI-Homologation

Champ : ensemble des PSE d'entreprises en liquidation ou un redressement judiciaire en Île-de-France en 2014 et 2015 - ensemble des entreprises franciliennes de 50 salariés ou plus

Clé de lecture : Les entreprises franciliennes de 50 à 99 salariés représentent 46% des entreprises de 50 salariés ou plus de la région, alors qu'elles représentent 53% des PSE d'entreprises en RJ/LJ.

Les PSE issus d'entreprises en LJ/RJ sont majoritairement des documents unilatéraux

Les PSE déposés auprès des services de la Direccte sont, à 85 %, réalisés sous la forme d'un document unilatéral. Les conditions de redressement ou de liquidation judiciaire font l'objet de décisions des Tribunaux de commerce laissant peu de latitude et fixant des délais contraints. En conséquence, peu de place est laissée pour une possibilité de négociation collective, sans même évoquer le contenu parfois réduit de ce qui peut être négociable.

Malgré tout, 13 demandes d'entreprises en redressement judiciaire sollicitaient la validation d'un accord collectif et 2 étaient l'aboutissement de procédures mixtes. Aucune entreprise placée en liquidation judiciaire n'a négocié d'accord.

LE CONTENTIEUX RELATIF AUX PSE

La réforme a modifié le contentieux relatif aux projets de licenciement collectif pour motif économique tout en contribuant à le réduire.

Le contentieux des décisions administratives a été confié au juge administratif dans le cadre d'une procédure spécifique portant sur la contestation des décisions d'homologation et de validation. Les délais d'instruction des recours ont été encadrés par la loi : le tribunal administratif dispose ainsi de 3 mois pour juger. A défaut, il est dessaisi au profit de la cour administrative d'appel qui, elle-même, dispose également de 3 mois pour se prononcer. Si elle ne le fait pas, le Conseil d'Etat est amené à juger en premier et dernier ressort.

Au cours de la période considérée, 49 décisions de la Direccte Île-de-France ont été attaquées devant les tribunaux administratifs franciliens, sur les 557 décisions administratives prises. Les recours ont été formés par les comités d'entreprises, les organisations syndicales ou les salariés des entreprises en cause et parfois plusieurs requérants ont attaqué une même décision : 76 recours ont ainsi été introduits contre ces 49 décisions.

Sur les 49 décisions administratives querellées, 37 étaient des décisions d'homologation de PSE unilatéralement établis, 8 décisions de validation d'accords collectifs et 4 décisions mixtes.

Il est à noter une moindre conflictualité des procédures de négociations. Entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015, 45 jugements définitifs (c'est-à-dire pour lesquels toutes les voies de recours ont été épuisées), tous degrés d'instance confondus, ont été rendus dont :

- 25 en faveur de l'administration, c'est-à-dire confirmant la décision de la Direccte.
- 15 en défaveur de l'administration, annulant les décisions de la Direccte

Les requérants se sont désistés dans 5 dossiers.

Le Conseil d'Etat a dû trancher en droit dans 8 affaires franciliennes.

Source : Direccte Île-de-France

Méthodologie

Les données exploitées sur les PSE initiés en 2014 et 2015 sont extraites du système d'information « SI-Homologation ». Ce système d'informations est renseigné directement en ligne par les entreprises lorsque le PSE débute, c'est-à-dire au plus tard au moment de la première réunion de négociation avec les organisations syndicales ou de la première réunion d'information et de consultation du comité d'entreprise (« R1 »). C'est aussi le moment auquel est datée l'initiation du PSE.

Les procédures franciliennes sont celles qui ont été traitées par la Direccte d'Île-de-France, soit parce que c'est la seule région concernée, soit parce que le siège de l'entreprise concernée y est situé, soit parce que le Ministre chargé de l'Emploi a désigné la Direccte d'Île-de-France comme compétente, dans les cas où plusieurs régions sont touchées.

Les entreprises indiquent la répartition envisagée des emplois menacés entre leurs différents établissements. Ces chiffres ne sont qu'indicatifs et peuvent changer au cours de la procédure. Les emplois effectivement supprimés après la mise en œuvre du PSE peuvent également ne pas correspondre au nombre d'emplois initialement menacés.

Les emplois menacés sont différenciés selon qu'ils sont situés dans des établissements d'Île-de-France, y compris si la procédure est initiée dans une autre région mais affecte des établissements franciliens, ou qu'ils sont situés dans des établissements d'autres régions, y compris s'ils sont touchés par des procédures franciliennes.

Les taux d'emplois menacés sont calculés par rapport aux effectifs au 31/12/2013 dans les établissements franciliens appartenant à des entreprises d'au moins 50 salariés (source Clap 2013).