Image not found or type unknown

CONTESTATION D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) ET COMPETENCE JURIDICTIONNELLE : PANORAMA DES REGLES EN LA MATIERE

Jurisprudence publié le **14/06/2022**, vu **3501 fois**, Auteur : GRELIN & ASSOCIES

La Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt publié au bulletin rendu le 20 avril 2022 , est venue préciser les règles de compétence dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. (PSE)

L'article L. 1233-61 du Code du travail prévoit qu'un plan de sauvegarde de l'emploi doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises de 50 salariés au moins lorsque le nombre de licenciements économique envisagé est au moins égal à 10 sur une même période de 30 jours.

Ce plan a pour objectif d'éviter ou de limiter les licenciements et de faciliter le reclassement des salariés.

Un PSE contient des mesures obligatoires et des mesures facultatives, parmi les mesures obligatoires on trouve les actions visant au reclassement des salariés interne et externe, les actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités, la création de nouvelles entreprises, les actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, les actions de formation, les mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail, les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement et du contrat de sécurisation professionnelle et enfin le plan de reclassement pour les catégories de salariés précaires (salariés âgés, réinsertion professionnelle difficile…).

De façon facultative le PSE peut prévoir des mesures telles que des primes d'incitations au départ volontaire, des congés de conversion etc.

La mise en place du PSE peut ce fait soit par accord majoritaire validé par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), soit par décision unilatérale de l'employeur homologué par DREETS, soit par un accord majoritaire partiel.

On parle d'accord majoritaire partiel lorsque l'accord majoritaire **ne porte que** sur le contenu du PSE et que l'employeur doit élaborer, en parallèle, un document unilatéral reprenant les autres mesures obligatoires du PSE.

Autrement dit lorsque l'accord porte uniquement sur les mesures destinées à éviter les licenciements ou à les limiter on parlera d'accord majoritaire partiel. Dans cette situation l'employeur devra élaborer un document unilatéral et complémentaire fixant les modalités de mise

en œuvre du licenciement telles que l'ordre des départs ou le calendrier.

La juridiction compétente pour connaitre d'un litige relatif à un PSE va dépendre du document organisant la mise en place du PSE (document unilatéral ou accord), de la qualité du demandeur (CSE ou salarié) ou encore de la nature du litige.

En principe, en matière de contentieux relatifs à un PSE, si :

o **Le CSE est à l'origine** du recours alors le litige sera porté devant la **DREETS** ou devant le **juge administratif** en cas contestation relative à l'homologation ou la validation du PSE.

o Un ou plusieurs salariés sont à l'origine du recours alors le litige sera porté devant le Conseil de Prud'hommes compétent dans un délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement, en cas d'action individuelle ou de contestation de la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE.

Plus généralement le juge administratif est compétent pour l'appréciation du caractère suffisant ou non du PSE, la conformité du PSE, le respect par l'employeur de la législation sur les congés de reclassement, de son obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture de site, de la prise en compte dans le PSE des risques psychosociaux pour les salariés conservés.

En conséquence, les règles relatives à l'élaboration du PSE sont de la compétence le juge administratif alors que celle relative à l'exécution sont de la compétence du juge judiciaire.

Il convient d'envisager ici plusieurs thèmes sur lesquelles les juridictions ont été amenées à trancher des questions relatives à la compétence matérielle à savoir le thème du reclassement, celui de la gestion des risques psychosociaux et enfin sur les catégories professionnelles et les critères d'ordre des licenciements.

· **Sur la question du reclassement**

La Chambre sociale de la Cour de cassation dans un **arrêt du 21 novembre 2018**[1] s'était prononcé sur la question de la **compétence juridictionnelle dans le cadre du reclassement à la suite d'un PSE**.

Dans cet arrêt, une Cour d'appel s'était prononcée sur l'absence de recherches de reclassement en appréciant le contenu d'un PSE homologué par la DIREECTE. La Cour d'appel avait conclu à l'absence de causes réelle et sérieuse des licenciements en raison de l'absence de recherche de reclassement.

La Cour de cassation a censuré la Cour d'appel en estimant que cette dernière n'avait pas la compétence de se prononcer sur le contenu du PSE et que cette compétence était exclusive au juge administratif.

Par cet arrêt, la Cour de cassation a rappelé qu'**en matière de reclassement, le juge administratif est compétent pour la contestation du plan de reclassement du PSE alors que le Conseil des Prud'hommes est compétent de façon résiduelle sur l'obligation individuelle de reclassement.**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

· **Sur les risques psychosociaux**

La Chambre sociale de la Cour de cassation, s'est également prononcée le 14 novembre 2019[2], sur la question de la compétence juridictionnelle dans le cadre du contrôle des risques psychosociaux liés à un PSE.

Dans son contenu le PSE doit prévoir les mesures d'identification et de prévention des risques psychosociaux tels que le stress, la surcharge de travail, les violences internes qui peuvent apparaitre à la suite du PSE pour les salariés qui seront amenés à rester dans l'entreprise.

Sur cette question, la Cour a posé comme principe la compétence du juge judiciaire en cas de litige lié à des risques psychosociaux dans le cadre d'un PSE et ce, même si ce dernier est homologué ou validé par la DIRECCTE.

Cependant, **le Tribunal des conflits** dans un **arrêt du 8 juin 2020**[3] a rappelé que le **juge administratif** conserve une compétence résiduelle en matière de risques psychosociaux et ce dans le contrôle de la **prise en compte des risques psychosociaux dans le projet de PSE**.

· **Sur les catégories professionnelles et les critères d'ordre des licenciements**

Les questions de compétence de juridiction en matière de PSE sont nombreuses, en témoigne l'arrêt du 20 avril 2022 précité. [4]

Dans cet arrêt trois salariés licenciés dans le cadre d'un PSE ont saisi la juridiction prud'homale afin de contester leur licenciement arguant notamment le non-respect par la société du critère d'ordre des licenciements.

L'employeur va se pourvoir en cassation en faisant grief aux arrêts de rejeter l'exception d'incompétence et de dire que les licenciements sont cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation estime que c'est « *sans méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative, qu'une cour d'appel qui n'était pas saisie d'une contestation portant sur la définition même des catégories professionnelles visées par les suppressions d'emploi, ni d'une contestation des critères d'ordre et de leurs règles de pondération fixés dans le plan, retient la compétence du juge judiciaire pour connaître d'un litige portant sur la réalité de la suppression d'emplois et l'application par l'employeur des critères d'ordre de licenciement* ».

Autrement dit, **lorsque le litige a pour objet la réalité de la suppression des emplois et le respect des critères d'ordre des licenciements c'est bien la juridiction prud'homale qui est compétente** à l'inverse si la contestation porte sur la définition des catégories professionnelles ou sur la définition des critères d'ordre alors cela relève de la compétence du juge administratif.

En conclusion, les questions de compétence matérielle en matière de PSE sont nombreuses et spécifiques à chaque thème.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il est donc primordial d'être prudent dans les saisines et d'identifier la nature de la demande afinde ne pas se voir opposer une incompétence matérielle.

L'arrêt du 20 avril 2022 est bienvenu car il s'inscrit dans la lignée des arrêts participant à éclairer les justiciables sur le partage des compétences entre l'ordre judiciaire et l'ordre administratif en matière de PSE.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : PSE ; DREETS ; licenciement ; collectif ; compétence ; matérielle ; ordre ; administratif ; judiciaire ; Cour de cassation ; Conseil de prud'hommes ; tribunal administratif ; reclassement ; out-placement ; réorientation ; cession ; inspection du travail ; perte d'emploi ;

[1] Cass. Soc, 21 novembre 2018, n°17-16.766 et 17-16.767

[2] Cass. Soc, 14 novembre 2019 n°18-13.887

[3] Tribunal des conflits, 08 juin 2020, C4189

[4] Cass. Soc, 20 avril 2022, n°20-20.567

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés