



Licenciement économique : l'accord de méthode

publié le **30/11/2013**, vu **3468 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Prévu par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, l'accord de méthode a notamment pour objet de fixer, entre l'employeur et les organisations syndicales, des modalités dérogatoires d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique.

1. Champ d'application

Selon l'article L. 1233-21 du Code du travail, un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, de manière dérogatoire, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

Bien que le texte ne le précise pas explicitement, il ne concerne que les entreprises de 50 salariés et plus qui sont tenus de mettre en place un comité d'entreprise.

L'administration a précisé, par ailleurs, que les accords de méthode visent tant les entreprises que les unités économiques et sociales dotées d'un comité d'entreprise (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

Dans tous les cas, la conclusion d'un accord de méthode n'est qu'une simple faculté offerte aux partenaires sociaux (Cass. soc. 22 juin 2011, n° 09-69.021).

2. Mode de conclusion

Il résulte de l'article L. 1233-21 précité que l'accord de méthode est « *un accord d'entreprise, de groupe ou de branche.* »

Toutefois, pour l'Administration, ces accords peuvent parfaitement être négociés au niveau de groupes d'entreprises.

Ils sont alors applicables à l'ensemble des salariés compris dans leur périmètre, lequel doit être soigneusement délimité par les parties.

Attention : lorsque l'accord de groupe porte sur des domaines déjà traités par des accords d'entreprise, les clauses de l'accord de groupe ne peuvent prévaloir sur les stipulations des accords d'entreprise antérieurs ayant le même objet que si elles sont plus favorables pour les salariés (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

Enfin, rappelons que la possibilité de conclure des accords collectifs de travail avec le comité d'entreprise, en l'absence de délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 200 salariés, est expressément exclue s'agissant des accords de méthode (C. trav. art. 2232-21).

NB. Depuis le décret du 27 juin 2013 relatif à la procédure de licenciement collectif pour motif économique, la notification du projet de licenciement à l'administration doit mentionner la signature d'un accord de méthode (C. trav. art. D 1233-4 remplacé). Une copie de cet accord doit alors être jointe à la notification.

3. Objet

L'accord de méthode a pour objet de fixer les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise (C. trav. art. L. 1233-22) :

- Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;
- Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.

Ainsi, l'accord de méthode ne consiste pas seulement à prévoir les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise sera informé et consulté à l'occasion d'un licenciement économique, mais confère une véritable mission de conseil à ce dernier.

A titre d'exemple, afin d'anticiper et de faciliter les éventuelles nécessités de reclassement des salariés, les partenaires sociaux peuvent définir et organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

Quelles que soient les dispositions prévues par l'accord de méthode, celui-ci ne peut pas déroger (C. trav. art. L. 1233-23) :

- Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise ;
- A la communication, aux représentants du personnel, des renseignements prévus en matière de licenciement économique (art. L. 1233-31 à L. 1233-33) ;
- Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire (art. L. 1233-58).

D'une manière générale, les accords de méthode ne peuvent déroger à l'ensemble des dispositions du Code du travail relatives au licenciement économique qui constituent des garanties du salarié, indépendamment de la procédure d'information et de consultation au sens strict (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

De même, il ne peut être dérogé aux dispositions relatives au contrôle de l'administration sur la régularité de la procédure et sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à l'information dont elle doit disposer, aux conditions dans lesquelles elle peut formuler des avis ou un constat de carence et à leurs conséquences sur la procédure d'information et de consultation (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

4. Contestation

Toute action en contestation visant tout ou partie d'un accord de méthode doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date du dépôt de l'accord (C. trav. art. L. 1233-24).

NB. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a abrogé l'alinéa 2 de ce texte qui prévoyait un délai de contestation de douze mois pour un accord déterminant ou anticipant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Au-delà de cette remarque, précisons que la contestation peut viser à l'annulation de l'accord dans sa totalité ou uniquement d'une ou plusieurs clauses de l'accord de méthode, sauf volonté contraire des parties (Circ. DGEFP-DRT 2005/47 du 30 décembre 2005).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com