



Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Paris, le 26 juin 2013

Le Ministre du travail, de l'emploi, de
la formation professionnelle et du
dialogue social

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs
régionaux des Entreprises, de la
concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi (DIRECCTE)

Messieurs les Directeurs des
entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de
l'emploi (DIECCTE) des départements
et collectivités d'outre-mer

Ainsi qu'à

Mesdames et Messieurs les Préfets de
région

Mesdames et Messieurs les Préfets de
département

Objet : Instruction n° 2013-10 du 26 juin 2013 relative aux orientations pour l'exercice des nouvelles responsabilités des Direccte/Dieccte dans les procédures de licenciements économiques collectifs (loi de sécurisation de l'emploi).

N° NOR : ETSD1316861J

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, vise à concilier capacités d'adaptation des entreprises et droits nouveaux pour les salariés, et fait appel à une méthode privilégiée pour trouver les bons équilibres : le dialogue social.

Dans cet esprit, la loi de sécurisation de l'emploi dans son article 18 procède à une refonte profonde de l'encadrement des restructurations et des procédures collectives de licenciement avec **deux objectifs majeurs** :

- **le renforcement du dialogue social** dans le cadre d'une procédure qui donne de la visibilité aux parties prenantes et qui permet de maîtriser les délais : délai maximum de 2, 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements envisagés, encadrement des conditions de recours à l'expertise...Le projet de licenciement économique pourra désormais être mis en œuvre dans le cadre d'un accord collectif majoritaire négocié au sein de l'entreprise.
- **le renforcement de la qualité du plan de sauvegarde de l'emploi** qui doit permettre de mieux accompagner les salariés dans leur retour à l'emploi, contrepartie de délais mieux maîtrisés et d'une plus grande sécurité juridique. A défaut d'accord collectif majoritaire, c'est l'Etat qui sera garant de cette qualité au travers d'une procédure d'homologation du PSE.

Ce nouveau cadre juridique s'applique, **à compter du 1^{er} juillet 2013**, aux procédures engagées¹ dans les entreprises de 50 salariés et plus soumises à l'obligation d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi. Les projets de licenciement économique collectif qui reposent exclusivement sur le volontariat sont donc également concernés.

Cette nouvelle responsabilité pour nos services, plus de 25 ans après la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, sera un levier puissant dans le dialogue avec les entreprises et toutes les parties prenantes dans les opérations de restructuration, dans la logique du « ministère fort » que nous voulons affirmer.

La présente note vous présente les orientations que je vous demande de suivre dans l'exercice de cette nouvelle responsabilité.

1) Encouragez la recherche d'un accord collectif majoritaire chaque fois que cela est possible

Un choix entre deux modalités devra être opéré pour chaque projet de licenciement collectif :

- un **accord collectif majoritaire** portant *a minima* sur le plan de sauvegarde de l'emploi, devant faire l'objet d'une validation par la Direccte ;
- un **plan unilatéral établi par l'employeur**, devant faire l'objet d'une procédure d'information consultation devant le comité d'entreprise, et d'une **homologation par la Direccte.**

Si ce choix relève de la responsabilité de l'employeur et des organisations syndicales de l'entreprise, je vous demande **d'encourager les partenaires sociaux à s'engager dans la première voie –la recherche d'un accord collectif majoritaire- qui constitue une alternative positive à l'élaboration unilatérale d'un projet de licenciement.**

¹ Une procédure est réputée engagée après le 1^{er} juillet si la date d'envoi de la convocation à la première réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise est informé en vue d'une consultation à la fois sur le projet de restructuration (livre 2) et le projet de mesures sociales d'accompagnement (livre 1) intervient à partir de cette date.

2) Impliquez-vous dès l'annonce d'un projet de licenciement économique collectif, expliquez la nouvelle procédure et n'hésitez pas à faire part de vos recommandations

Je vous invite à engager au plus tôt le dialogue avec les entreprises :

En amont, dès la notification de l'ouverture d'une négociation ou du projet de licenciement, je vous demande de vous rapprocher des différents acteurs afin notamment de leur rappeler la finalité du plan de sauvegarde de l'emploi et votre exigence quant à son contenu.

Vous pourrez faire part à l'employeur de vos recommandations quant aux mesures à mettre en œuvre, eu égard au territoire ou aux profils des salariés potentiellement concernés. Le cas échéant vous pourrez lui rappeler les résultats des plans de sauvegarde de l'emploi précédemment mis en œuvre par l'entreprise et analyser avec lui les voies d'amélioration.

Pendant le déroulement de l'information/consultation, vous serez un interlocuteur privilégié, facilitateur du dialogue social dans le respect des responsabilités et des prérogatives de chacun. A cet effet, vous disposerez de deux leviers pour faciliter ce dialogue :

- des lettres d'observation et de proposition tout au long de la procédure sur sa régularité et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi
- un pouvoir d'injonction envers l'employeur permettant de contribuer au besoin à la reprise d'un dialogue apaisé entre les parties.

3) Je vous demande de prendre des décisions d'homologation explicites et motivées, à l'intérieur du délai des 21 jours (15 jours pour les validations d'accord)

C'est ainsi que vous pourrez éclairer au mieux salariés et employeurs des raisons de votre décision.

4) vous adapterez votre contrôle : vérification des conditions de validité pour un accord, décision basée sur une analyse du contenu du PSE et des efforts de l'entreprise/du Groupe pour une homologation de PSE.

Si vous n'avez pas à examiner le bien fondé du motif économique qui demeure soumis au contrôle du conseil de Prud'hommes postérieurement aux licenciements, la portée du contrôle sera différente selon la voie choisie.

En cas d'accord collectif majoritaire, votre contrôle portera sur le respect des conditions de validité de l'accord (caractère majoritaire, dispositions obligatoires prévues par la loi, régularité des procédures d'information-consultation,...).

Si la procédure est celle du PSE unilatéral, votre décision d'homologation reposera en particulier sur le contenu du PSE, et notamment les efforts faits pour limiter le nombre des départs et l'efficacité des mesures proposées pour faciliter le reclassement interne et externe des salariés. Bien que le montant des indemnités de rupture ne fasse pas partie de votre contrôle, vous veillerez à ce que ces dernières ne pèsent pas exagérément au détriment des mesures actives de reclassement qui doivent être privilégiées.

Pour apprécier la qualité du PSE proposé, vous tiendrez compte des critères suivants :

- les moyens et la taille de l'entreprise et du groupe auquel l'entreprise appartient,
- la situation des salariés et en particulier leur employabilité, compte tenu de la situation du marché du travail
- la situation du ou des territoires où le licenciement collectif sera mis en œuvre,
- les actions mises en œuvre par l'entreprise pour développer l'employabilité des salariés et accompagner les salariés dans l'évolution de leur emploi.

Chaque fois que le contenu du PSE proposé vous semblera insuffisant au regard des critères ci-dessus, votre refus d'homologation devra être motivé clairement. L'entreprise devra alors présenter un nouveau plan plus satisfaisant.

5) Je vous demande de systématiquement informer les préfets de région et de département des procédures en cours et des orientations que vous envisagez de prendre dans l'exercice de votre fonction de contrôle.

C'est fondamental pour assurer la cohérence de la position de l'Etat, mais également pour préparer les discussions avec l'entreprise sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation.

Si, conformément à l'instruction du 14 juin 2012 ayant créé les commissaires au redressement productif, ceux-ci n'ont pas vocation à intervenir en matière d'homologation / validation des plans de sauvegarde de l'emploi et en matière de dialogue social, vous veillerez à ce que leur action et la vôtre soient bien articulées quand vous intervenez concernant la même entreprise.

6) En aval, vous suivrez la bonne exécution des PSE, qu'ils résultent d'un accord collectif majoritaire ou d'une décision d'homologation

Vous veillerez à participer au comité de suivi du PSE afin de vous assurer du respect des engagements pris dans le PSE et d'analyser les résultats de l'entreprise en matière de reclassement des salariés licenciés. En effet, **si le respect des engagements relève du juge judiciaire, vous interviendrez au besoin pour rappeler ses engagements à un employeur ou faciliter l'interprétation d'une mesure du PSE.**

Vous repérerez les bonnes pratiques qui pourront nous aider collectivement à renforcer notre capacité de conseil, d'ingénierie et innovation en matière d'accompagnement.

7) Pour assurer ce nouveau rôle, il est indispensable de bien articuler l'intervention de chacun au sein des DIRECCTE

Cette nouvelle fonction de contrôle relève de votre responsabilité de Directeur régional. Je vous rappelle que vos décisions ne sont pas susceptibles de recours hiérarchique auprès du ministre. C'est l'Etat que vous engagez au travers de votre signature.

Vous vous appuyerez sur l'ensemble de vos services pour instruire les demandes d'homologation, mais **je souhaite que vous soyez personnellement l'autorité signataire des décisions** et que vous ne la déléguiez pas en deçà des chefs de pôles, des responsables d'unités territoriales ou de leurs adjoints en cas d'absence.

Cette nouvelle fonction d'animation et de coordination dans l'instruction des demandes d'homologation qu'il faudra animer au niveau régional sera l'un des éléments prioritaires des prochains dialogues de gestion. Elle doit permettre la construction d'un processus collectif mobilisant l'ensemble des forces de vos services : services mutations économiques au niveau régional et au niveau de chaque unité territoriale, pôle 3E, pôle T et sections d'inspection.

8) Vous informerez l'administration centrale pour veiller à la cohérence des décisions

Il va de soi que la cohérence des décisions d'homologation des PSE (et de validation des accords) d'une Direccte à l'autre sera analysée de près. **Nous devons, collectivement, consolider en la matière une doctrine cohérente et lisible pour les employeurs, les salariés et leurs représentants.**

J'ai demandé à la DGEFP de veiller à cette consolidation et cette cohérence, en lien avec la DGT (y compris salariés protégés) : vous veillerez à sa bonne information sur les homologations et validations.

La DGEFP est en outre chargée de procéder à la désignation du DIRECCTE chef de file lorsque plusieurs régions sont concernées par un même PSE, et de coordonner la position des DIRECCTE concernées. Je vous remercie par conséquent **de toujours informer la DGEFP des projets de licenciement collectif qui vous sont notifiés.**

9) L'accompagnement de la réforme fera l'objet d'un important dispositif d'appui

Il est essentiel de réussir la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions. J'ai souhaité pour cela la mise en œuvre d'un important programme d'accompagnement. Outre la présente instruction, un dossier technique détaillant les points essentiels vous est communiqué parallèlement. Par ailleurs, un guide pratique sera progressivement mis à votre disposition au long du second semestre. Il sera mis à jour en permanence, afin de vous permettre d'exercer plus efficacement cette nouvelle compétence.

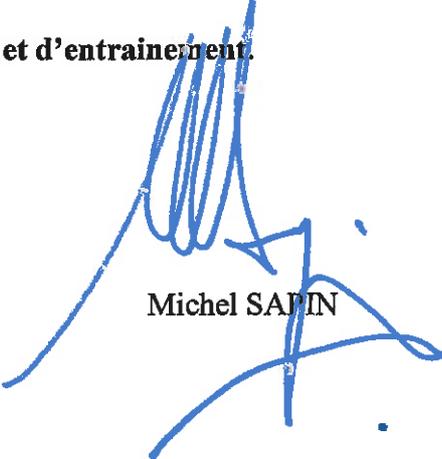
Un programme exceptionnel de formation va être déployé par l'INTEFP dès le début du mois de juillet. Il permettra de former tous les agents concernés de vos services.

Enfin, un nouveau système d'information remplaçant SI-PSE sera mis en place début juillet pour accompagner cette réforme. Cet outil sera à la fois un levier pour vous aider dans l'exercice de vos nouvelles attributions en matière d'homologation/validation des PSE, mais également un outil nous permettant d'avoir au niveau national une vision consolidée de notre action.

Sur la base de cet outil, une dématérialisation des procédures de notification et de demande d'homologation/validation sera mise en place d'ici mi-2014.

Les partenaires sociaux et le législateur nous ont exprimé leur confiance en nous donnant ces nouvelles responsabilités en matière d'encadrement des licenciements collectifs. C'est un défi et une obligation pour nous tous, à la hauteur du « ministère fort » que nous voulons être de nouveau.

Je compte sur votre engagement et votre capacité de conviction et d'entraînement.



Michel SAPIN