
QUESTION DE DROIT SOCIAL

Jean-Emmanuel Ray, professeur
à l'École de droit de Paris-I-Sorbonne

Pourquoi négocier un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Comment faire pour qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) mérite son nom ? Voulant mettre un terme aux interminables guérrillas judiciaires visant les grands licenciements économiques (dix et plus sur un mois), la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a mis l'administration du travail locale en première ligne, avant que les licenciements ne soient prononcés. Mais elle a aussi poussé au consensus interne pour trouver d'autres solutions aux licenciements.

L'employeur se voit d'abord proposer une subtile et très française alternative l'encourageant à négocier grâce à un contrôle administratif final différencié. Depuis le 1^{er} juillet 2013, et sous peine d'annulation des licenciements irrégulièrement prononcés, un PSE unilatéral à l'ancienne nécessite une « homologation », après vérification approfondie des mesures de reclassement interne et externe, de sa proportionnalité aux moyens de l'entreprise, etc. En revanche, un PSE négocié et signé conduit à une simple « validation » : ce qui joue en faveur des syndicats, car un employeur est prêt à beaucoup pour éviter d'avoir à rendre des comptes, voire à négocier chaque reclassement avec l'administration. Pour légitimer cet accord d'entreprise socialement très difficile, la loi a mis la barre très haut en exigeant un accord majoritaire. Les syndicats signataires doivent avoir recueilli sous leur nom au moins 50 % – et non pas, comme d'habitude, 30 % – des suffrages exprimés aux dernières élections. En outre, ils n'ignorent pas qu'une erreur de jugement peut leur coûter très cher au prochain scrutin.

Un pari qui semble gagné

Obtenir un accord majoritaire sur un PSE est donc un pari osé. Mais un an après l'adoption de la loi sur la sécurisation de l'emploi, ce pari semble gagné. Si l'on écarte les procédures collectives aux règles spécifiques (un tiers), deux tiers des PSE classiques ont fait l'objet d'une négociation, dont les deux tiers ont abouti à la signature d'un accord : soit plus de 40 % des PSE.

Pourquoi ce succès ? D'une part, un accord sur un alléchant plan de départs volontaires trouve des signataires. Mais, d'autre part, comme l'a jugé le tribunal administratif de Montreuil (Seine-Saint-Denis), le 7 février, « en cas d'accord, le contrôle de l'autorité administrative est limité à celui de la validité de sa signature, à la régularité de la procédure d'information et de consultation et du contenu du PSE. Il ne lui appartient pas de s'immiscer dans les choix faits par les signataires de l'accord ».

Le taux de validation est donc « soviétique ». D'autant que la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi suit la négociation en temps réel, davantage dans un rôle de conseil (mesures d'accompagnement...) que de contrôle, et indique aux négociateurs les points qui pourraient poser problème pour la future validation de leur accord. A bon entendeur... ■