

### Plans de sauvegarde pour l'emploi : l'information et la consultation du livre III

**Selon quelle procédure un projet de plan de sauvegarde de l'emploi est présenté aux institutions représentatives du personnel?**

**Les représentants du personnel ont-ils la possibilité de peser sur le contenu du plan lors des consultations ?**

**La procédure d'information, de consultation et le contenu du plan peuvent ils faire l'objet d'un contrôle judiciaire ?**

**Selon quelle procédure un projet de plan de sauvegarde de l'emploi est présenté aux institutions représentatives du personnel?**

Le plan est soumis à 2 consultations du CE, consultations espacées de 14, 21 ou 28 jours maximum. Ce délai varie selon le nombre de licenciements envisagés. Dans un premier temps, l'employeur convoque le CE en vue de l'examen du plan. Lors de la première réunion, les représentants du personnel peuvent prendre la décision de se faire assister par un expert comptable. Dans ce cas, une 3ème réunion est nécessaire.

**Les représentants du personnel ont-ils la possibilité de peser sur le contenu du plan lors des consultations ?**

L'objectif du plan est d'éviter et de limiter au maximum le nombre de licenciements. Les représentants du personnel, lors des réunions peuvent faire des suggestions et propositions à l'employeur pour améliorer le contenu du plan. Ce contenu est par ailleurs défini à l'article L. 321-4-1. Le plan comprend :

- des actions en vue du reclassement interne ou externe des salariés
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- des actions de formation ou de conversion
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience.
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail. La

La validité du plan s'apprécie en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale ou le groupe.

## **L'intervention de l'administration**

L'avis du CE est transmis à l'inspection du travail.

L'inspecteur du travail peut, et cela tout au long de la procédure, présenter des propositions destinées à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi (art. L. 321-7 dernier alinéa). L'employeur doit motiver ses réponses.

Le défaut de réponse a pour effet de bloquer l'envoi des lettres de licenciement.

Enfin, l'inspecteur du travail peut dresser un constat de carence lorsqu'il constate que le plan que lui a adressé l'employeur ne répond pas aux exigences légales. Le constat doit être dressé au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement à l'administration.

## **La procédure d'information, de consultation et le contenu du plan peuvent ils faire l'objet d'un contrôle judiciaire ?**

- En cas de défaut de consultation des instances : Le défaut d'information et de consultation des IRP est constitutif d'un délit d'entrave.
- En cas de défaut de procès verbal de carence : Lorsque les institutions du personnel dans une entreprise n'ont pas été mises en place et que l'employeur n'a pas établi de procès verbal de carence, tout salarié licencié pour motif économique se verra allouer une indemnité qui ne peut être inférieure à 1 mois de salaire brut. (art L. 321-2-1).
- Selon le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi : Seul le juge judiciaire est compétent pour contrôler le contenu du plan et le cas échéant, prononcer l'annulation de la procédure. Lorsque la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, le tribunal peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail sauf si la réintégration est devenue