



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## **Les arrêts 2022 du Conseil d'État en matière de PSE**

2022 fut une année riche en jurisprudence en matière de PSE rendue par le Conseil d'État, compétent sur ces sujets depuis l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Cette fin d'année est l'occasion de présenter une synthèse des principes définis par ces arrêts.

### [Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 31/01/2022, 435888](#)

En janvier 2022, le Conseil d'État a rendu un arrêt précisant les conditions de régularité de l'accord collectif portant PSE et de la décision de validation (CE 31 janvier 2022 n°435888).

Lorsque l'administration est saisie d'une demande d'enjoindre à l'employeur de communiquer des pièces au CSE ou à l'expert-comptable, le code du travail ne lui impose pas de faire droit à toute leur demande. Cependant, il lui appartient de toujours vérifier, sous le contrôle du juge, que le CSE a bien été mis à même de rendre son avis en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, l'administration n'a pas à contrôler la régularité d'un accord collectif en vigueur dans l'entreprise distinct de l'accord collectif fixant le PSE, dès lors qu'il est sans portée sur la légalité de la décision de validation.

### [Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 02/03/2022, 438136](#)

*UES - accord portant PSE – une seule société concernée - OUI*

*Signataires – côté salariés : organisations syndicales représentatives dans l'UES - côté employeurs : soit chacune des entreprises constituant l'UES, soit l'une d'entre elles sur mandats exprès et préalable des autres entreprises.*

Le 3 mars 2022, le Conseil d'État a rendu un arrêt précisant le contrôle des conditions de validité d'un accord collectif portant PSE conclu au sein d'une unité économique et sociale (UES) qui présente la particularité d'être considérée comme une entité à part entière pour la mise en place d'une représentation collective dédiée du personnel mais demeure des entités juridiques distinctes en ce qui concerne les relations individuelles du travail, de telle sorte que l'UES ne peut être considérée comme employeur unique des salariés

**Le principe :** l'accord collectif déterminant le contenu du PSE peut être conclu au niveau de l'UES, même si le PSE ne concerne qu'une seule entité de cette UES. Toutefois, celle-ci ne se substitue pas aux entités juridiques qui la composent.

**Les conséquences :** lorsqu'un accord est conclu dans le champ d'une UES, laquelle n'a pas la personnalité morale et ne peut donc pas être considérée comme employeur unique, l'accord doit être conclu (à savoir

signé) :

- côté syndical : par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES remplissant les conditions de majorité,
- Et, côté patronal : soit par chacune des entreprises constituant l'UES, soit par l'une d'entre elles, sur **mandat exprès préalable** des entreprises membres de l'UES.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 06/04/2022, 444460](#)

*PSE – Accord collectif portant PSE – transparence financière des organisations syndicales - contrôle des critères de représentativité des signataires d'un accord collectif – OUI*

Le 6 avril 2022, le Conseil d'État s'est prononcé sur la question du contrôle de la transparence financière d'un syndicat signataire d'un accord collectif portant PSE, par l'administration dans le cadre de la procédure de validation d'un PSE.

**Le principe** : dans le cadre de la procédure de validation d'un accord collectif, l'administration doit contrôler la transparence financière d'une organisation syndicale signataire d'un accord collectif portant PSE, ainsi que l'ensemble des critères de représentativité prévus à l'article L. 2121-1 du code du travail pour valider un accord collectif portant PSE.

**Les conséquences** : lors du contrôle par l'administration de la validité d'un accord collectif, les organisations signataires de l'accord collectif portant PSE doivent communiquer tous les éléments permettant le contrôle de leur représentativité par l'administration. En cas de non-respect de l'un de ces critères, l'administration ne pourra pas valider le PSE.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 01/06/2022, 434225](#)

*Entreprise en liquidation judiciaire – recherche de reclassement interne – interrogation des entreprises du groupe sur le territoire national – réponses tardives – obstacle homologation - NON*

*Interrogation tardive – obstacle homologation – NON sous réserve de circonstances particulières et de l'absence d'influence sur le reclassement.*

**Le principe** : dans le cadre du contrôle global relatif au caractère suffisant du PSE, la seule circonstance que, **dans une entreprise en liquidation judiciaire**, le liquidateur, alors qu'il a utilement saisi les autres entreprises du groupe en vue d'une recherche des postes de reclassement disponibles sur le territoire national, n'ait pas obtenu les réponses de tout ou partie de ces entreprises, rendant ainsi incomplète la liste de postes annexées au PSE, ne fait pas obstacle à ce que le plan de reclassement puisse être regardé comme satisfaisant les exigences légales et à ce que le PSE soit jugé suffisant, eu égard aux moyens de l'entreprise.

**Application** : la circonstance que les liquidateurs aient tardé à saisir une société du groupe en vue de l'identification de postes de reclassement ne fait pas obstacle à l'homologation du PSE si, eu égard aux circonstances très particulières (difficultés financières rencontrées par la société de nature à faire obstacle au reclassement et confirmation écrite de l'absence poste de reclassement), ce retard a été sans influence sur le caractère sérieux de la recherche de reclassement interne et que le document unilatéral comporte diverses mesures, quant au reclassement externe des salariés, y compris si celles-ci correspondent à des dispositifs légaux ou financés sur fonds publics.

**Autres apports** :

L'éventuelle situation de co-emploi est sans incidence sur la légalité du PSE et ce, d'autant qu'aucun élément du dossier ne démontre que la société à l'origine du PSE n'était pas le véritable employeur.

Le PSE n'ayant pas été décidé au niveau de l'UES, le fait de ne pas avoir consulté le CSE Central de cette UES sur le contenu du PSE ne constitue pas une irrégularité de procédure.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 20/06/2022, 437767](#)

*PSE – plan de reclassement – contrôle de la suffisance du plan L. 1233-61 à L. 1233-63 - OUI – contrôle des modalités de mise en œuvre du plan L. 1233-4 et D. 1233-21-1 – NON*

Le 20 juin 2022, le Conseil d'État s'est prononcé sur l'étendue du contrôle de l'administration s'agissant du plan de reclassement d'un PSE. Il confirme sa position prise dans sa décision du [22 juillet 2021, 4ème - 1ère chambres réunies, n°434362, affaire dite SNFOI](#).

**Le principe :** L'administration est compétente pour contrôler la suffisance du plan de reclassement et le respect des dispositions des articles L. 1233-61 à 1233-63 du code du travail lors de l'élaboration du plan. L'administration doit donc vérifier que l'employeur a identifié l'ensemble des possibilités de reclassement et recherché les postes disponibles sur le territoire national au sein de l'entreprise ou du groupe le cas échéant. En revanche, elle n'est pas compétente pour contrôler les modalités individuelles du plan de reclassement prévues par les articles L. 1233-4 et D. 1233-2-1 qui relèvent de la mise en œuvre du plan.

**Les conséquences :** l'administration ne pourra pas opposer un refus d'homologation ou de validation d'un PSE au motif d'une illégalité des modalités individuelles du plan de reclassement. Le juge administratif ne peut pas davantage prononcer d'annulation du plan sur ce motif. Le juge judiciaire est compétent pour juger de la régularité de ces modalités individuelles de reclassement.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 19/07/2022, 436401](#)

*Validation d'un accord collectif – irrégularité de la procédure d'information et de consultation sur le projet d'accord collectif – obstacle validation – NON*

*Contrôle de l'accord de prorogation des mandats des IRP (sur le fondement des dispositions transitoire de l'ordonnance de 2017) – NON*

*Obstacle validation – NON sauf décision du juge judiciaire*

Dès lors qu'il résulte de l'article L. 1233-30 du code du travail que l'employeur n'est pas tenu de soumettre pour avis au CSE les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, il ne peut être utilement soutenu que la décision validant un tel accord serait illégale à raison d'un vice affectant la consultation du comité sur ces mêmes éléments.

Dans le cadre du contrôle qui lui incombe, il n'appartient pas à l'autorité administrative, lorsque le mandat des membres des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise a été prorogé par la voie d'un accord collectif d'apprécier si ce mandat a été valablement prorogé par cet accord, à moins que l'autorité judiciaire dûment saisie à cet effet ait jugé que tel n'était pas le cas. En conséquence, le moyen tiré de ce que la procédure d'information et de consultation serait viciée du fait de l'expiration des mandats des membres des institutions représentatives du personnel y siégeant (non valablement prorogé par accord) est inopérant.

[Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 15 novembre 2022, 444480](#)

*PSE – document unilatéral portant PSE – cessation d’activité – renégociation de bail – mise en œuvre anticipée du PSE - NON*

Le 15 novembre 2022, le Conseil d’État s’est prononcé sur la question du contrôle de l’administration concernant la renégociation anticipée du bail commercial de l’établissement en cessation d’activité pour lequel le PSE était organisé.

**Le principe :** dans le cadre de la procédure d’homologation d’un document unilatéral portant PSE, l’administration n’est pas compétente pour contrôler la renégociation anticipée par l’employeur du bail commercial de l’établissement concerné par le PSE. Cette information n’ayant pas à être communiquée préalablement au comité social et économique au titre de l’article L. 1233-30 du code, sa contestation relève d’un autre litige.

**Les conséquences :** *a contrario*, si l’administration est saisie par le comité social et économique par injonction avant l’achèvement de la procédure d’information-consultation, d’une information tendant à la mise en œuvre anticipée du PSE par l’employeur, elle doit opérer son contrôle et s’assurer que cette action n’entache pas le PSE d’une irrégularité.

[Conseil d’État, 4ème - 1ère chambres réunies, 13 décembre 2022, n° 454491](#)

**Les principes :**

- dans le cas où le projet de licenciement collectif **ne concerne qu’un seul établissement**, l’employeur n’est tenu de consulter le comité social et économique central de l’entreprise, consultation dont la DREETS du siège de l’entreprise doit être informée, **que lorsque le projet excède le pouvoir du chef d’établissement**. La **DREETS compétente** pour prendre la décision d’homologation est **dans ce cas** celle dans le ressort de laquelle se situe **l’établissement concerné par le projet de licenciement** et ce, malgré la consultation éventuelle du comité social et économique central. L’information de la DREETS du siège, quant à la consultation du comité social et économique central, qui se réalise conformément au code du travail, est également sans incidence sur l’attribution de compétence.
- lorsque le site est reconnu comme un établissement distinct par un accord d’entreprise, il n’est pas utile pour les requérants de contester l’autonomie de gestion de cet établissement.

**Autres apports :** sur la suffisance des mesures du PSE en cas d’homologation : reprenant ses considérants de principe, le Conseil d’État énonce que la Cour administrative d’appel a pu, à juste titre, juger « *en estimant que ces mesures [de reclassement] prises dans leur ensemble, compte tenu des moyens du groupe auquel appartient la société et sans pour autant qu’elles doivent y être proportionnées* » qu’elles répondaient aux objectifs de maintien dans l’emploi et de reclassement des salariés. Le dernier point intéressant dans cette décision est que le CE considère que l’insuffisance du PSE ne saurait être caractérisée par la non reprise par l’employeur, dans le document unilatéral établi à la suite de l’échec de négociation d’un accord collectif majoritaire, de l’intégralité des mesures qui avaient été accordées dans le cadre de la négociation.

[Conseil d’État, 4ème - 1ère chambres réunies, 27 décembre 2022, n°452898](#)

*PSE – document unilatéral portant PSE – liquidation judiciaire – contrôle information-consultation du PSE – OUI – contrôle de l’information-consultation de la procédure collective - NON*

Le 27 décembre 2022, le Conseil d'État s'est prononcé sur la question du contrôle de l'administration sur l'information-consultation qui s'est tenue dans le cadre de la procédure collective ayant mené à la liquidation judiciaire de la société.

**Le principe :** Lorsque la liquidation judiciaire d'une entreprise est prononcée après qu'elle a d'abord été placée en redressement judiciaire, l'administration doit procéder au contrôle au regard des informations transmises au comité social et économique sur l'opération projetée et ses modalités d'application, ainsi que sur le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi, **tels qu'ils résultent du placement de la société en liquidation judiciaire**. En revanche, dès lors que l'opération projetée et ses modalités d'une part, le projet de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi d'autre part, diffèrent nécessairement de ceux résultant du placement de la société en redressement judiciaire, **il ne lui appartient pas de procéder au contrôle de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique conduite dans le cadre de la procédure collective antérieure au jugement ayant placé la société en liquidation judiciaire**.

**Conséquences :**

- la désignation et les missions d'un expert désigné dans le cadre de la procédure collective antérieure au jugement prononçant la liquidation judiciaire sont sans lien avec la procédure attachée au PSE donc ne relèvent pas du contrôle de l'administration;
- les consultations du CSE sur les fondements des articles L. 2312-8 et L. 2312-53 du code du travail et les articles du code de commerce associés ne relèvent pas du contrôle de l'administration.

**Autres apports :** La procédure d'information consultation doit être considérée comme régulière sur le fondement de l'article L. 1233-58 du code du travail, même si :

- une seule réunion du CSE s'est tenue ;
- la BDESE n'a pas été renseignée.