



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

1 juin 2023

10 ans après la loi sur la sécurisation de l'emploi

Quel bilan pour les plans de sauvegarde
de l'emploi ?

Sommaire

Un nombre de PSE en baisse depuis 2014	5
La voie négociée bien ancrée dans les pratiques	6
Près de deux tiers des procédures d'information-consultation respectent les délais préfix	8
Les départs volontaires et les reclassements concentrés dans les grandes entreprises	9
Focus : les procédures de redressement judiciaire et de liquidation judiciaire	12
Le contentieux des décisions d'homologation/validation des PSE	13
Un droit au recours mobilisé par des requérants divers, y compris en cas d'accord collectif	16
Un taux de recours en baisse depuis 2013 et un taux d'annulation qui se stabilise à un niveau bas depuis 2020	17
Les taux de recours et d'annulation varient selon les types de décisions et la situation de l'entreprise	19
Annexe – Définitions	22

La grande conférence sociale de juillet 2012 avait inscrit dans sa feuille de route une négociation interprofessionnelle sur la sécurisation de l'emploi dans le but d'apporter des solutions nouvelles aux défis du marché du travail, notamment la refonte des procédures de licenciement collectif.

Le 11 janvier 2013, trois syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC) et trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) ont signé un accord national interprofessionnel (ANI) dont les dispositions ont servi de socle à la loi de sécurisation de l'emploi (LSE) du 14 juin 2013. Ces nouvelles modalités visent à renforcer **le dialogue social dans les procédures de licenciement économique** en ouvrant aux entreprises la possibilité de signer des accords majoritaires avec les organisations syndicales représentatives. Elles visent également à **améliorer le contenu des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)** et à encadrer les procédures d'information/consultation dans des **délais prefix**. La loi se donne ainsi pour objectif de répondre à une préoccupation de sécurisation des entreprises tout en donnant plus de pouvoir aux représentants des salariés et aux services de l'État.

Dix ans après la loi, quel bilan tirer, en termes de mise en œuvre des PSE, de rôle de la négociation collective et de contentieux ? Ce document (fondé sur une extraction du système d'information Rupco¹ effectué le 5 avril 2023), retrace l'évolution du nombre et de la nature des PSE depuis 2014, analyse la place prise par la négociation collective, et l'impact de la LSE sur la sécurisation juridique des procédures.

¹ Le système d'information « Ruptures collectives des contrats de travail » (RUPCO) est un portail de gestion dématérialisée des procédures de ruptures collectives de contrats de travail : Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), Ruptures conventionnelles collectives (RCC), Licenciements collectifs (hors PSE) et Bilans des congés de mobilité. Depuis le 1^{er} juillet 2014, les entreprises doivent déclarer leur PSE via ce système d'information qui permet également à l'administration de communiquer avec les employeurs tout au long de la procédure jusqu'à la transmission de la décision.

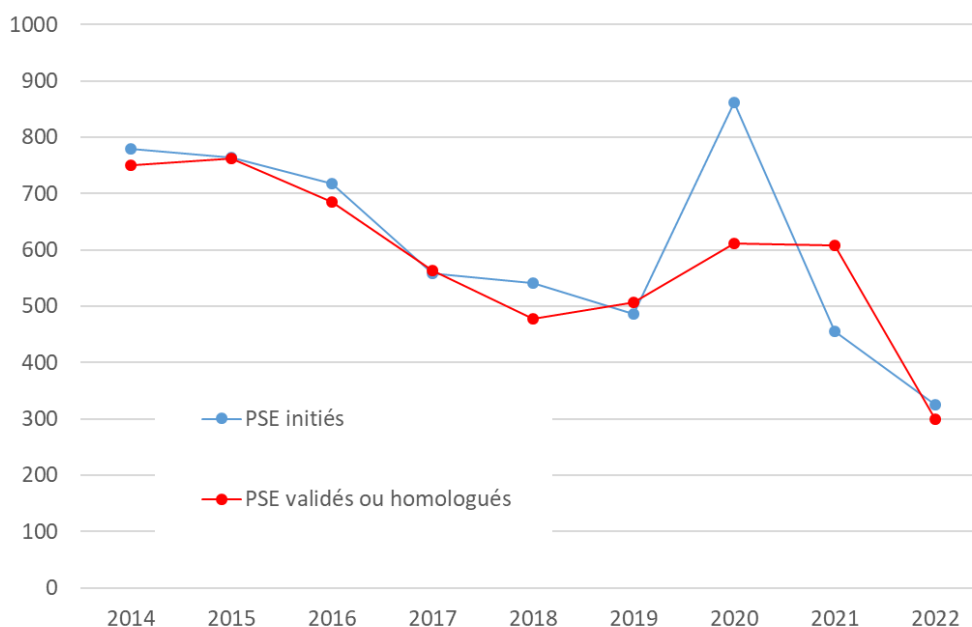
Un nombre de PSE en baisse depuis 2014

Sur la décennie écoulée, le nombre de PSE initiés a diminué, passant de 780 en 2014 à 325 en 2022, à l'exception d'un pic en 2020 du fait de la crise sanitaire, avec 861 PSE initiés.

Le nombre de PSE ayant fait l'objet d'une décision favorable par l'administration (DREETS) – homologation ou validation - suit la même tendance, passant de 752 à 299 entre 2014 et 2022, avec un pic à 612 PSE validés ou homologués en 2020.

Sur l'ensemble de la période, le niveau des emplois concernés par les PSE reste relativement stable autour d'une moyenne de 85 ruptures de contrats de travail envisagées par PSE homologué/validé par l'administration.

Nombre de PSE validés/homologués par année d'initialisation ou de décision



Lecture : En 2022, 325 PSE ont été initiés et 299 ont été validés ou homologués.

Champ : Ensemble des PSE

Source : SI Rupco-Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) données au 5/4/2023, traitement Dares.

Par la suite, l'analyse se focalise sur les PSE « décisionnés », c'est-à-dire qui ont fait l'objet d'une décision d'homologation ou de validation par l'administration. En raison de leurs spécificités, les PSE des entreprises en procédure collective (**redressement judiciaire et liquidation judiciaire** RJ/LJ) font l'objet d'un traitement à part (Focus) et sont donc exclus de l'analyse statistique ci-dessous.

La voie négociée bien ancrée dans les pratiques

La loi de sécurisation de l'emploi avait pour objectif de développer la négociation collective dans le champ des restructurations. **Depuis 2015², environ 80 % des PSE font l'objet d'une négociation³** à laquelle est conviée au moins une organisation syndicale. Quand la voie de la négociation est empruntée dans les entreprises, **elle aboutit le plus souvent à la signature d'un accord majoritaire validé dans des proportions qui se sont accrues tout au long de la décennie, passant de 84 % en 2015 à 90 % en 2022.**

Dès les années qui suivent la loi de sécurisation de l'emploi, **la part des PSE conduits par des entreprises *in bonis* ayant donné lieu à un accord collectif majoritaire s'est accrue de façon significative, atteignant 67 % en 2015 pour monter jusqu'à 75 % en 2018, avant de diminuer à 63 % en 2022.** Sur l'ensemble des PSE autorisés sur la période, **67 %** ont été conduits sous la forme d'accords.

La baisse constatée à partir de 2019 peut notamment s'expliquer par l'entrée en vigueur en janvier 2018 du dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) qui a partiellement supplanté dans la pratique le plan de départs volontaires autonome.

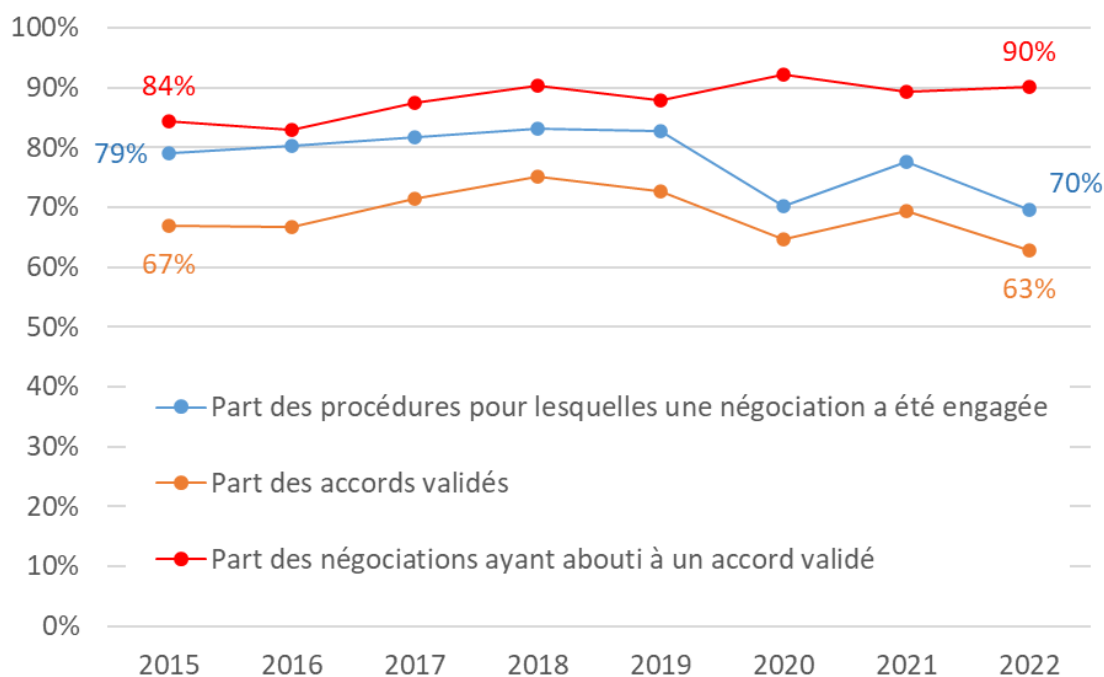
Ainsi en 2020, sont comptabilisées 141 décisions de validation d'accords RCC et 116 en 2021.

La crise sanitaire a également pu être un facteur explicatif de la diminution du recours à la négociation, en désincitant certains employeurs à y recourir, celle-ci pouvant se révéler plus longue que la voie unilatérale.

² L'ensemble des statistiques débute à compter de l'année 2015 première année complète de saisie des PSE sur le système d'information Rupco.

³ Dans cette étude, les PSE négociés sont ceux dans lesquels une négociation a été tentée, en invitant au moins une organisation syndicale représentative, que celle-ci aboutisse in fine à la signature d'un accord majoritaire en cas de succès des négociations ou à un document unilatéral en cas d'échec.

Évolution du recours à la voie négociée depuis 2015



Lecture : Parmi les PSE qui ont fait l'objet d'une décision en 2022, la voie de la négociation collective a été tentée dans 70 % des cas. Celle-ci a abouti à un accord majoritaire validé dans neuf cas sur dix. Au total, 63 % de l'ensemble des PSE décisionnés en 2022 ont fait l'objet d'une décision de validation (accord PSE), contre 37 % qui ont fait l'objet d'une décision d'homologation (document unilatéral).

Champ : PSE validés ou homologués entre 2015 et 2022 des entreprises *in bonis*.

Source : SI Rupco DGEFP, traitement DARES.

Des accords mis en œuvre massivement dans les grandes entreprises et qui privilégient le volontariat

La part d'accords collectifs majoritaires portant PSE est sensiblement plus importante au sein des grandes entreprises (plus de 500 salariés) puisqu'elle s'établit à plus de 75 % alors que ce taux tombe à 48 % dans les entreprises de moins de 100 salariés. De la même manière les entreprises qui appartiennent à un groupe sont plus fréquemment concernées par la signature d'un accord (70 % contre 65 % pour les PSE dont l'entreprise *in bonis* n'appartient pas à un groupe).

Par ailleurs, les entreprises passent plus souvent par la voie négociée lorsqu'elles envisagent un dispositif de **départs volontaires** (80 % en 2022) pour 63 % en cas de des départs contraints. De plus, parmi les entreprises qui passent par une phase de négociation, 93 % de celles qui envisagent des départs volontaires parviennent à la signature d'un accord collectif majoritaire. **Au total, 51 % des accords PSE prévoient un dispositif de volontariat, contre seulement 31 % des PSE mis en œuvre de manière unilatérale par les entreprises.**

Près de deux tiers des procédures d'information-consultation respectent les délais préfix

La loi de sécurisation de l'emploi a introduit des délais préfix encadrant la durée des procédures d'information consultation des comités sociaux et économiques (CSE) à l'occasion des restructurations donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi. La durée d'une procédure d'information-consultation, régie par l'article L. 1233-30 du code du travail, est de deux mois lorsque le nombre de ruptures de contrat de travail est inférieur à 100, trois mois s'il est compris entre 100 et 249, et quatre mois lorsque qu'il est au moins égal à 250. A l'issue de ces délais, en l'absence d'avis, le CSE est réputé avoir été consulté. La loi prévoit la possibilité de déroger à ces durées par la voie d'un accord collectif.

A noter : la jurisprudence administrative a également validé la possibilité pour un employeur de laisser unilatéralement un délai plus long que les délais préfix au CSE pour rendre son avis afin de favoriser l'information consultation du CSE.

Entre 2014 et 2022, **60 % des procédures d'information-consultation en moyenne sont conduites dans les délais préfix légaux**. Cette proportion augmente à près de deux tiers lorsque le nombre de ruptures envisagées est supérieur ou égal à 250. Parmi les procédures qui dépassent les délais préfix, une procédure sur deux excède la durée légale d'au moins trois semaines, une sur quatre d'au moins cinq semaines et demie, et une sur dix de neuf semaines ou plus.

Les procédures d'information-consultation dont la durée excède les délais préfix sont principalement celles qui passent par un accord collectif PSE. Ce dépassement peut ainsi s'expliquer par la volonté des employeurs et des organisations syndicales de laisser du temps à la négociation. Par ailleurs, la moitié des procédures d'information-consultation qui excèdent les délais préfix font l'objet d'un accord de méthode préalable.

Les délais des procédures d'information-consultation

Type de PSE	Délai préfix	La durée de la procédure excède le délai légal ?	Répartition Part de procédures qui aboutissent à un accord PSE	
Moins de 100 ruptures	Deux mois	Non	60%	61%
		Oui	40%	74%
100 à 249 ruptures	Trois mois	Non	56%	78%
		Oui	44%	83%
250 ruptures ou plus	Quatre mois	Non	67%	77%
		Oui	33%	81%

Lecture : Pour 40 % des PSE concernant moins de 100 ruptures de contrats de travail, la procédure-d'information consultation excède la durée prévue par le code du travail. Les procédures qui excèdent le délai préfix passent plus généralement par la voie négociée (74 % contre 61 % pour les procédures conduites dans le délai préfix).

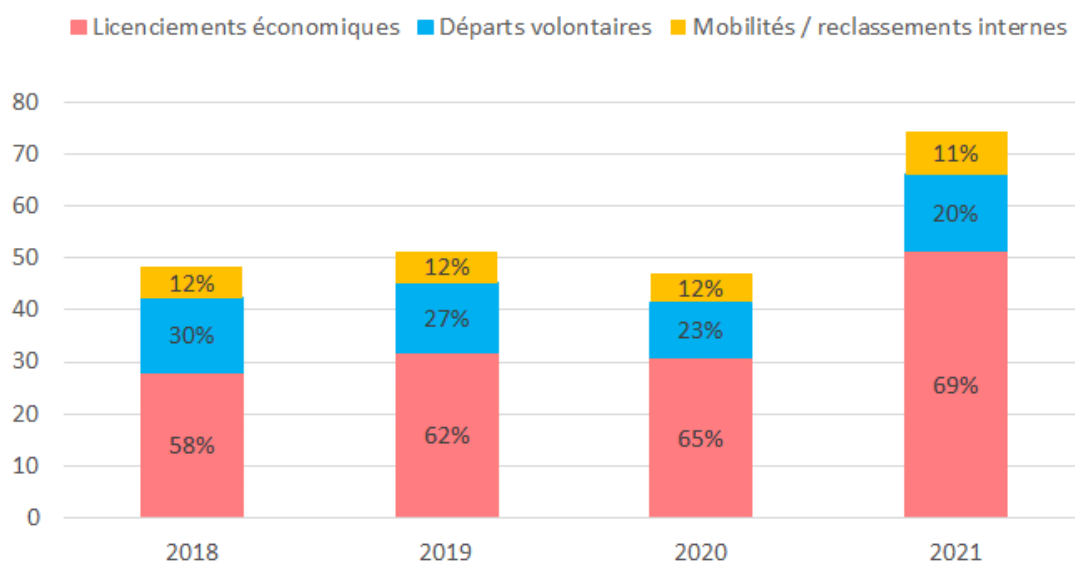
Champ : PSE de droit commun, validés ou homologués entre 2014 et 2022.

Source : SI Rupco-DGEFP données au 5/4/2023, traitement Dares.

Les départs volontaires et les reclassements concentrés dans les grandes entreprises

En moyenne, parmi les PSE décisionnés entre 2018 et 2021 pour lesquels un bilan a été transmis par les entreprises, 63 % des salariés concernés sont licenciés, 25 % optent pour un départ volontaire et 12 % font l'objet d'un reclassement en interne⁴ au sein de l'entreprise ou de son groupe. Les salariés âgés de 57 ans ou plus représentent 15 % des licenciés économiques et 33 % des départs volontaires.

Répartition moyenne des impacts sur les salariés à l'issue d'un PSE



Lecture : Les entreprises dont le PSE a été validé ou homologué en 2021 déclarent en moyenne 74 salariés concernés par le PSE. Parmi ces salariés, 69 % subissent un licenciement économique, 20 % quittent volontairement l'entreprise et 11 % bénéficient d'un reclassement en interne dans l'entreprise ou le groupe.

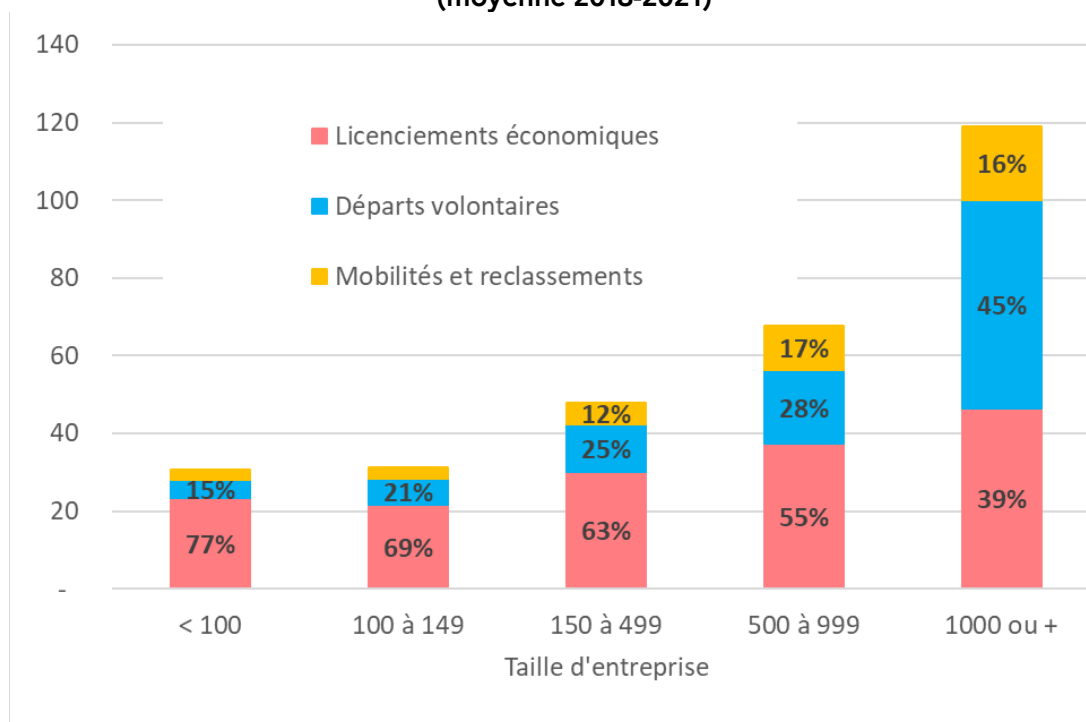
Champ : PSE *in bonis*, validés ou homologués entre 2018 et 2021 pour lesquels un bilan a été complété.

Source : SI Rupco-DGEFP données au 5/4/2023, traitement Dares.

Les grandes entreprises sont celles qui procèdent au plus grand nombre de ruptures de contrats de travail dans le cadre des PSE : 119 en moyenne pour les entreprises de 1 000 salariés ou plus, contre 31 pour les entreprises de moins de 150 salariés. Elles comptabilisent aussi plus fréquemment des départs volontaires et offrent plus de reclassements internes aux salariés menacés de licenciement. Ainsi, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, 45 % des salariés concernés par un PSE quittent volontairement leur emploi et 16 % bénéficient d'un reclassement interne, contre respectivement 15 % et 8 % dans les entreprises de moins de 100 salariés.

⁴ Moyenne des ratios estimés pour chaque PSE.

Répartition moyenne des impacts sur les salariés à l'issue d'un PSE, par taille d'entreprise (moyenne 2018-2021)



Lecture : À l'issue d'un PSE, les entreprises de 1 000 salariés ou plus déclarent en moyenne que 119 de leurs salariés sont concernés par le PSE. Parmi eux, 39 % sont licenciés, 45 % quittent volontairement leur emploi et 16 % sont reclassés en interne au sein de l'entreprise ou du groupe.

Champ : PSE *in bonis*, validés ou homologués entre 2018 et 2021 pour lesquels un bilan a été complété.

Source : SI Rupco-DGEFP données au 5/4/2023, traitement Dares.

Dans le cadre de leurs obligations en matière de PSE, les entreprises doivent prévoir des mesures d'accompagnement en vue de faciliter le reclassement externe des salariés licenciés ou ayant opté pour un départ volontaire. Les mesures les plus mobilisées par les salariés qui quittent l'entreprise ou le groupe sont :

- l'accompagnement par l'antenne emploi (à 80 %) lorsqu'une telle antenne est mise en place, ce qui est le cas pour 89 % des PSE,
- le financement de formations (54 %)
- et enfin les aides à la création d'entreprise (10 %).

Lorsqu'un congé de reclassement est prévu, 71 % des salariés choisissent d'y adhérer.

Focus sur l'utilisation des mesures prévues par les PSE

Part des salariés dont les contrats ont été rompus qui ont bénéficié...	Ensemble	PSE homologués	PSE validés
d'une formation qualifiante / VAE	54%	42%	61%
d'aides à la création d'entreprise	10%	10%	10%
d'aides à la mobilité géographique	3%	3%	3%
de l'allocation temporaire dégressive/indemnité complémentaire en cas de reclassement dans un emploi moins rémunéré	6%	7%	5%
Antenne emploi			
Part de PSE qui ont fait l'objet de la création d'une antenne emploi	89%	83%	92%
Part de salariés dont les contrats ont été rompus qui ont bénéficié de cette antenne emploi	80%	84%	79%

Lecture : À l'issue d'un PSE, les entreprises déclarent que 54 % des salariés directement concernés par une rupture de leur contrat de travail ont pu bénéficier d'une formation qualifiante ou d'une validation des acquis de l'expérience.

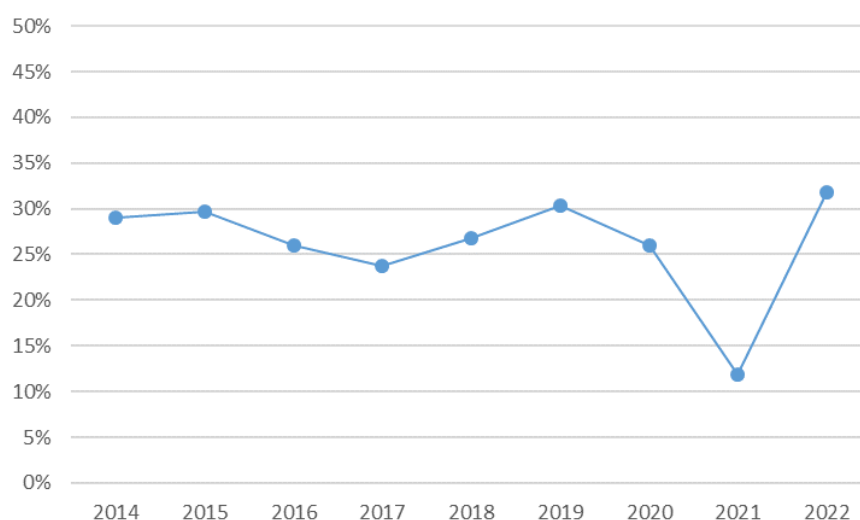
Champ : PSE d'entreprises *in bonis*, validés ou homologués entre 2018 et 2021 pour lesquels un bilan a été complété.

Source : SI Rupco-DGEFP données au 5/4/2023, traitement Dares.

Focus : les procédures de redressement judiciaire et de liquidation judiciaire

Chaque année, environ un quart des PSE validés ou homologués sont initiés par des entreprises en **redressement judiciaire ou à la suite d'une liquidation judiciaire (RJ/LJ)**. Cette part a diminué durant la crise sanitaire chutant à 12 % en 2021 avant de se rétablir à 32 % en 2022. Le recours par les entreprises aux mesures de soutien à l'économie telles que l'activité partielle ou le fonds de solidarité a probablement contribué à la baisse de la part des PSE en RJ/LJ. Le basculement d'un nombre croissant d'entreprises en RJ/LJ à partir du quatrième trimestre 2022 peut s'expliquer en partie par la fin progressive de ces mesures de soutien pour des entreprises qui connaissaient déjà une situation économique fragilisée avant la crise.

Part des PSE conduits par des entreprises en redressement judiciaire ou liquidation judiciaire



Lecture : 32 % des PSE décisionnés en 2022 sont conduits par des entreprises en RJ/LJ.

Champ : PSE décisionnés entre 2014 et 2022.

Source : SI Rupco-DGEFP données au 5/4/2023, traitement Dares.

Le contexte d'urgence dans lequel s'inscrivent les entreprises en RJ/LJ explique en grande partie que les procédures de PSE qu'elles initient se traduisent plus fréquemment par un document unilatéral (83 % de ces PSE contre 33 % des PSE *in bonis* entre 2014 et 2022).

Ces procédures sont rarement concernées par un accord de méthode préalable (4 % contre 32 % lorsque l'entreprise est *in bonis*) et prévoient plus largement de procéder uniquement à des départs contraints (76 % contre 44 %). A l'issue du PSE, les entreprises qui ont complété un bilan déclarent essentiellement des licenciements économiques (92 % des ruptures de contrats de travail), tandis que les départs volontaires (7 %) et les mobilités et reclassements internes (1 %) restent limités.

Le contentieux des décisions d'homologation/validation des PSE

Le contentieux des PSE revêt plusieurs formes : le contentieux administratif lié à l'élaboration du PSE dans son aspect collectif (recours pour excès de pouvoir et le recours de plein contentieux), le contentieux judiciaire lié à la mise en œuvre collective ou individuelle du PSE et à la validité du motif économique et enfin, le contentieux pénal notamment en cas de délit d'entrave. N'est abordé ici que le contentieux administratif instauré par la loi de sécurisation de l'emploi.

Depuis 2013, moins de 8 % de l'ensemble des décisions administratives rendues en matière de PSE ont fait l'objet d'un ou plusieurs recours.

Au 31 décembre 2022, l'examen du contentieux administratif des PSE (tout type de recours contentieux confondu) depuis 2013 fait apparaître un total de **427 recours** devant les tribunaux administratifs, 239 requêtes en appel devant les cours administratives d'appel, 132 pourvois en cassation devant le Conseil d'État, six déclinatoires de compétence devant les juridictions civiles, un arrêté de conflit, une question prioritaire de constitutionalité.

	Décisions de justice au fond à la suite d'un recours ⁵	Procédures d'urgence ⁶	Autres
Tribunal administratif	343 jugements	33 procédures de référé	1 transmission de QPC au Conseil d'État
Cour administrative d'appel	227 arrêts	4 procédures de référé	
Conseil d'État	101 décisions ⁷	4 procédures de référé	1 décision de non-transmission au Conseil Constitutionnel
Tribunal des conflits			1 décision
Total	671	41	3

Source : DGEFP (Mission du fonds national de l'emploi)

S'agissant **des seuls recours pour excès de pouvoir** à l'encontre d'une décision d'homologation ou de validation, sur la période 2013-2022, le taux d'appel des jugements est de **69,3 %⁸** (avec un taux de réformation des jugements de **27,2 %**). Le taux de pourvois formés contre les arrêts d'appel est de **57,1 %** (avec un taux de cassation des arrêts de **23,8 %**).

Au 2 mai 2023, 35 instances sont encore en cours (14 en attente de l'exercice d'une voie de recours, 5 procédures d'admission des pourvois en cassation, 16 affaires en attente d'audiencement).

Les déclinatoires de compétence attestent de certaines difficultés concernant la frontière entre les compétences de l'administration et du juge judiciaire. Ils ont porté principalement sur le respect préalable de l'obligation de consulter le CSE sur les orientations stratégiques et le respect de l'obligation de prévention des risques.

⁵ Recours pour excès de pouvoir / contentieux expertise / plein contentieux

⁶ Référé suspension / référé liberté / référé mesures utiles

⁷ Dont 38 décisions de non-admission

⁸ Dont quatre dessaisissements en l'absence de jugement de TA rendu dans les trois mois

L'utilisation des procédures d'urgence est marginale et a donné lieu à deux ordonnances de suspension sur les dix dernières années. Cette diminution résulte d'une part, du déplacement de l'intervention du juge à la fin de la procédure d'information-consultation au moment où le projet de licenciement fait l'objet d'une décision administrative et d'autre part, des conditions particulières du référé administratif (dépôt d'une requête en annulation) combinées à la brièveté du délai de jugement.

Depuis 2013, les textes imposent, en effet, que les juges du fond rendent leur décision dans un délai de trois mois sous peine de dessaisissement. Si, à l'issue de ce délai, le tribunal ne s'est pas prononcé, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Ainsi, en cas de recours pour excès de pouvoir suivi d'un appel, le délai pour obtenir un arrêt d'appel sur le fond est au plus de **dix mois**. En cas de pourvoi devant le Conseil d'État, le délai moyen de la procédure contentieuse dans son ensemble est de **deux ans et quatre mois**.

Cet encadrement des délais participe à une meilleure sécurisation des PSE en réduisant le risque d'annulation tardive du PSE et ses effets sur les licenciements.

**Photographie comparative sur une année du traitement des PSE entre la situation antérieure
(année de référence 2011) et la situation postérieure à la loi de sécurisation de l'emploi
(année de référence 2015)**

Avant la LSE, sur les seules actions devant le tribunal de grande instance⁹ (Année de référence 2011)	Après la LSE, sur les recours pour excès de pouvoir et référés devant le tribunal administratif (Année de référence 2015)
<ul style="list-style-type: none"> - 952 PSE notifiés en 2011 - 195 demandes relatives au PSE dans les entreprises devant le TGI, soit un taux de recours (part des PSE contestés) de 20,44 % - 134 ont donné lieu à une décision du TGI sur le fond (42 %) ou en référé (58 %). <p>78 ordonnances de référé devant le TGI sur cette seule année¹⁰.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 771 décisions administratives (dont 763 décisions d'homologation / de validation) en 2015 - 54 recours contentieux soit un taux de recours (part des décisions contestées) de 7 %¹¹ - 47 ont donné lieu à une décision de justice du tribunal administratif sur le fond (91,5 %) ou en référé (8,5 %) <p>4 référés devant le tribunal administratif</p>
<p>80 décisions de TGI ont fait droit totalement ou partiellement aux demandes (annulation ou suspension) soit un taux d'annulation de 59,7 % avec un délai de jugement moyen de 11 mois</p>	<p>L'ensemble des PSE a été soumis au contrôle de l'autorité administrative. 8 décisions administratives ont donné lieu à une annulation par le tribunal administratif soit un taux d'annulation de 18,6 % avec un délai de première instance de trois mois¹²</p>
<p>Le taux d'appel s'est élevé à 39,6 % pour un délai de procédure allongé d'un à deux ans.</p>	<p>Le taux d'appel s'est élevé à 69,8 % pour un délai de procédure allongé de trois mois¹⁰</p>
<p>Le taux de pourvoi en cassation sur les arrêts d'appel s'est élevé à 45 % en moyenne pour un délai de procédure atteignant une durée totale de quatre à cinq ans.</p>	<p>Le taux de pourvoi en cassation sur les arrêts d'appel s'est élevé à 62 % pour un délai de procédure atteignant une durée totale de deux ans et quatre mois. Sur 18 pourvois, 10 ont été admis. En définitive, 11 décisions sur les 771 rendues en 2015 ont fait l'objet d'une annulation définitive (soit 1,4 %).</p>

Sources : Dares (données historiques brutes), RGC, SDSE et DACS, PEJC (cf. étude d'impact de la LSE p. 32 et 33)

Source : DGEFP (Mission du fonds national de l'emploi)

⁹ N'ont pas été prises en compte les actions prud'homales qui pouvaient conduire également à trancher la question du caractère insuffisant du PSE, ce qui n'est plus possible désormais avec la loi de sécurisation de l'emploi.

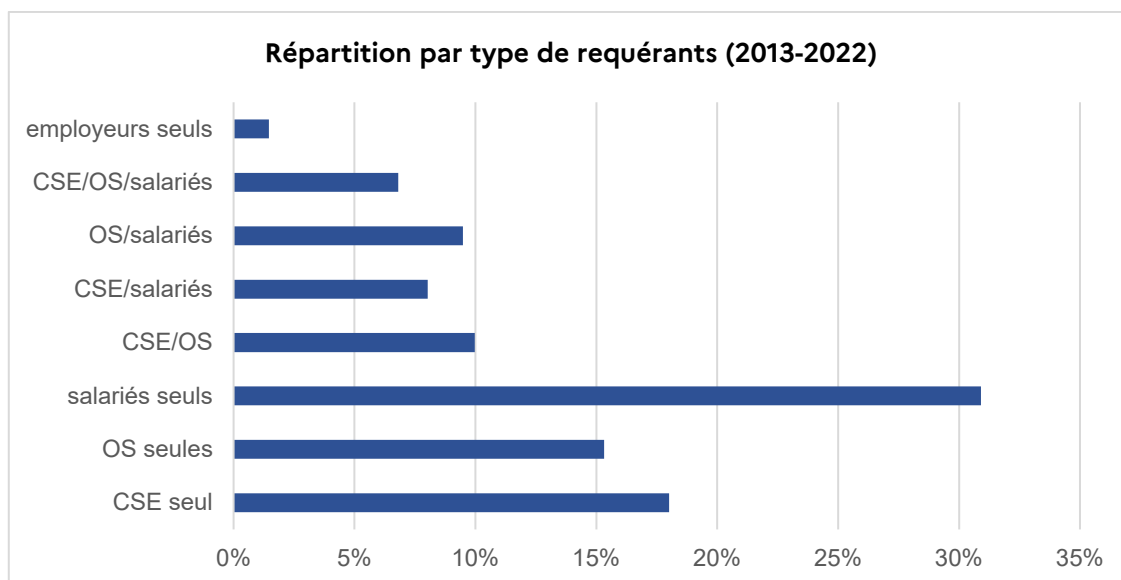
¹⁰ Soit près du double des actions en référés sur les 10 dernières années devant le juge administratif

¹¹ Pour les besoins de la comparaison avec la situation antérieure, le taux de recours tient compte des recours pour excès de pouvoir et des actions en référés

¹² Délai débutant dans les deux mois suivant la décision ou le jugement

Un droit au recours mobilisé par des requérants divers, y compris en cas d'accord collectif

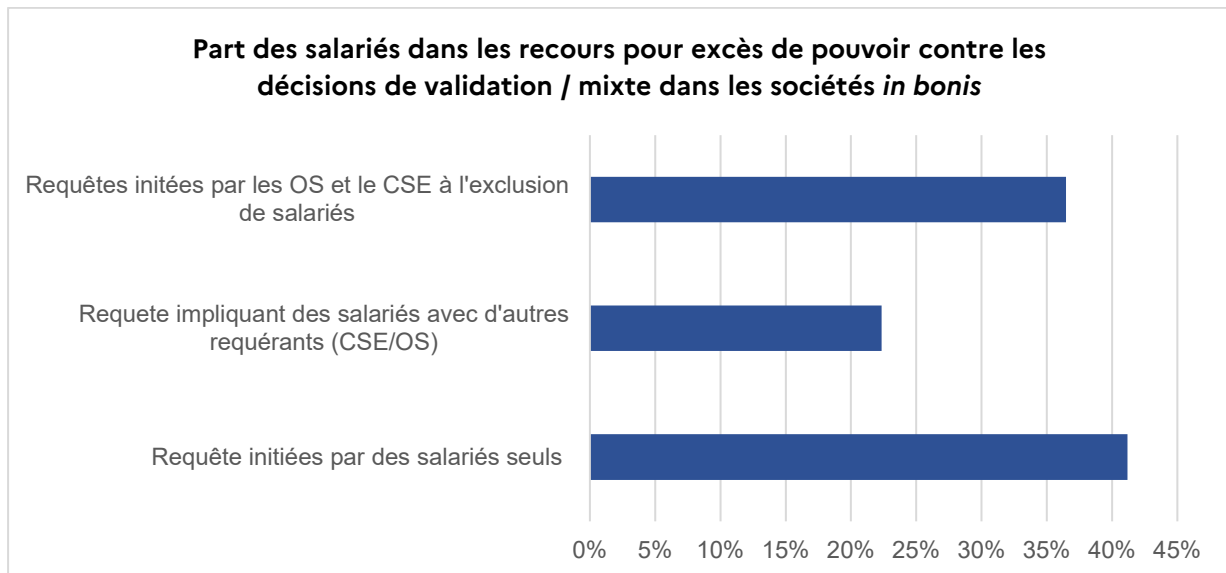
Avant la loi de sécurisation de l'emploi, les actions judiciaires durant l'élaboration du PSE étaient portées par les instances représentatives du personnel et les syndicats. Désormais, **les salariés sont, en volume, les premiers requérants des recours pour excès de pouvoir.**



Cette répartition par type de requérants a été réalisée à partir des 413 recours formés contre les décisions d'homologation et de validation (recours en référé, recours pour excès de pouvoir) initiés entre 2013 et 2022, sans considération de la suite donnée au recours initial (désistement, annulation, rejet).

Source : DGEFP (Mission du fonds national de l'emploi)

Ces données indiquent également que les consensus obtenus par le dialogue social ne sont pas nécessairement exempts de contestation. Les recours contre les décisions de validation / mixte (à savoir les décisions portant sur les PSE dont les mesures ont *a minima* fait l'objet d'un accord complété par un document unilatéral sur les points complémentaires) demeurent toutefois bien inférieures aux contestations des décisions d'homologation.



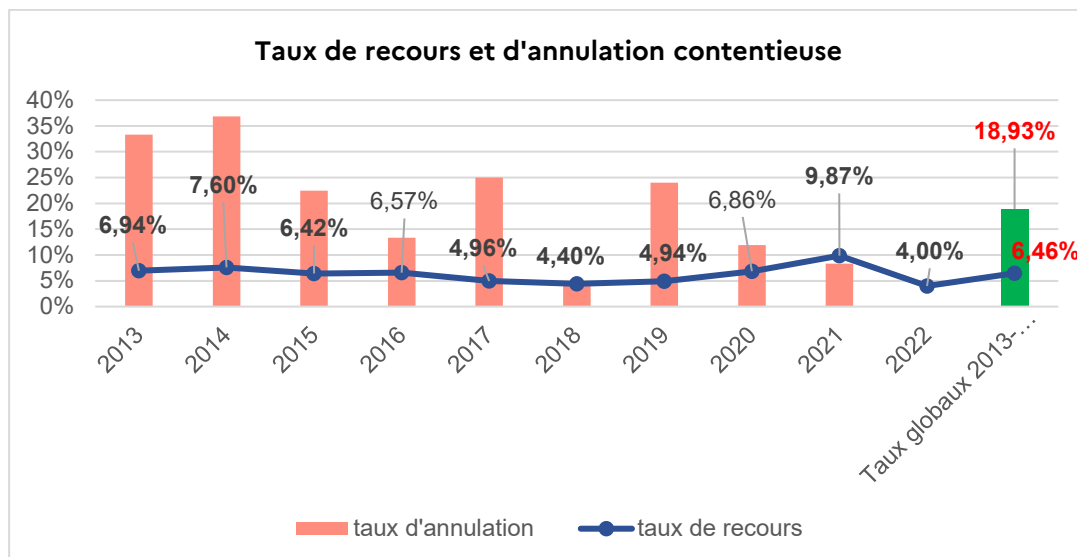
64 % des recours pour excès de pouvoir contre les décisions de validation/mixte (validation de l'accord et homologation du document unilatéral complémentaire) sont à l'initiative des salariés : sept affaires ont fait l'objet d'un désistement, sept affaires sont encore en instance, trente-trois décisions ont été confirmées et sept décisions ont fait l'objet d'une annulation.

Un taux de recours en baisse depuis 2013 et un taux d'annulation qui se stabilise à un niveau bas depuis 2020

En 2011, le taux de recours contentieux était de **20,44 %**. Le contrôle opéré sur les PSE par l'administration était limité en l'absence de moyen efficace de contrainte. Seul le juge judiciaire avait la possibilité de suspendre la procédure ou l'exécution d'un PSE dans l'attente d'une régularisation.

Devant le TGI, en 2011, **59,7 %** des affaires statuant sur la demande donnaient lieu à une acceptation totale ou partielle (à savoir la suspension ou l'annulation).

Si le taux de recours a connu des pics, en 2014 et 2021 (en raison de l'augmentation du nombre de PSE, en particulier en sortie de crise sanitaire), il n'a plus jamais atteint le niveau de 2011. A partir de 2014, le taux de recours a baissé. Les taux de recours et d'annulation les plus bas ont été enregistrés en 2022, (**4 %**). A ce jour, tout degré de juridictions confondu, seules **19,49 %** des décisions de justice conduisent à une annulation de la décision administrative. Le plus important taux d'annulation (**40,35 %**) a été atteint concernant les décisions sur les PSE rendues en 2014, première année pleine d'application de la loi de sécurisation de l'emploi.

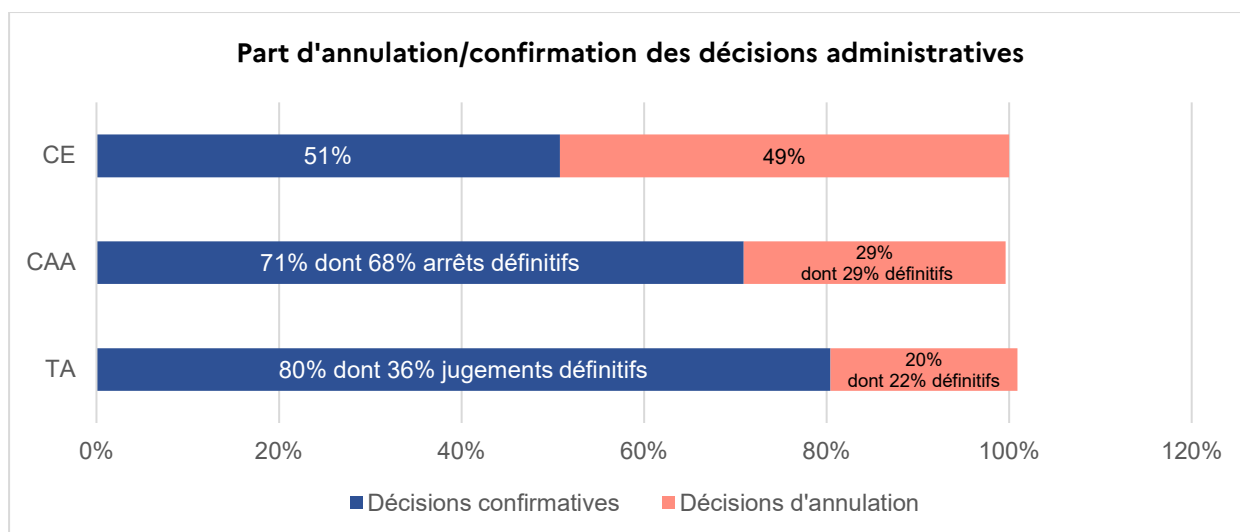


*L'année correspond à celle durant laquelle la décision sur le PSE a été rendue.

Le taux de recours dans ce cas ne tient compte que des recours pour excès de pouvoir formés contre les décisions d'homologation et de validation.

Source : DGEFP (Mission du fonds national de l'emploi)

Le taux d'annulation des années 2018 à 2022 n'est pas encore définitif dans la mesure où 35 instances sont encore en cours dont 17 portent sur des décisions datant de 2021 et 11 portent sur des décisions datant de 2022.



* Pour le CE, la part a été calculée en tenant compte des pourvois admis ayant fait l'objet d'une décision

Source : DGEFP (Mission du fonds national de l'emploi)

Ce schéma démontre que les tribunaux administratifs rejettent davantage les requêtes - confirmant ainsi les décisions administratives - que les cours administratives d'appel et que la part des décisions administratives contestées mais finalement confirmées par le juge tend à s'équilibrer devant le Conseil d'État.

Les taux de recours et d'annulation varient selon les types de décisions et la situation de l'entreprise

Sens des décisions	Type de décisions		Situation de l'entreprise		Taux de recours contentieux au fond	Taux d'annulation contentieuse	Taux d'annulation rapporté au nombre de décisions
5 481 décisions d'acceptation	Homologation	46,6 %	<i>In bonis</i>	51,3 %	14 %	22,5 %*	3 %
			RJ/LJ	48,7 %	7 %	22 %*	1,50 %
	Validation / mixte (validation + complément homologué)	53,4 %	<i>In bonis</i>	91,8 %	3,30 %	8,8 %**	0,30 %
			RJ/LJ	8,2 %	2,50 %	0 %**	0 %
243 décisions de refus	Homologation	83,0%	<i>In bonis</i>	79,0 %	2,50 %	33 %***	0,80 %
			RJ/LJ	21,0 %			
	Validation / mixte (validation + complément homologué)	17,0%	<i>In bonis</i>	93,0 %			
			RJ/LJ	7,0 %			

Le taux d'annulation des années 2018 à 2022 n'est pas encore définitif dans la mesure où 35 instances sont encore en cours :

* Instance en cours non prises en compte : 20 homologations dans les sociétés *in bonis*, 6 homologations en RJ/LJ

** Instances en cours non prises en compte : 7 validations dans les sociétés *in bonis*

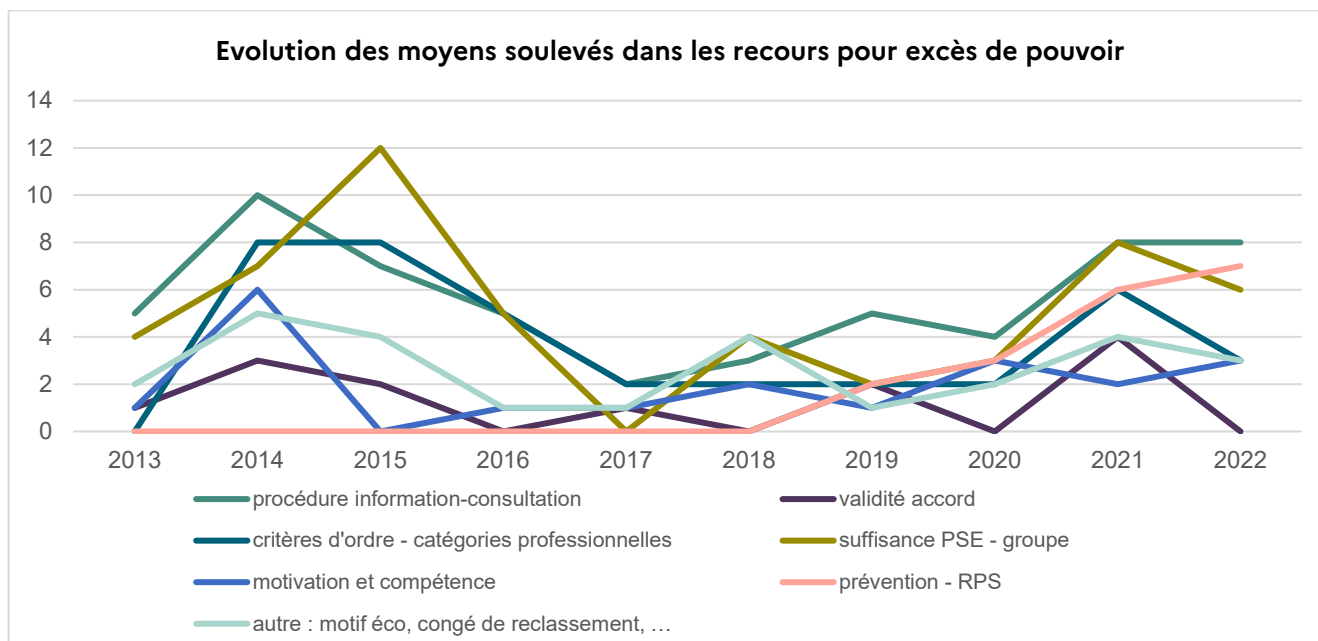
*** Instances en cours non prises en compte : 2 refus en attente de pourvoi

Lecture : sur 5 481 décisions d'homologation ou de validation, près de 47 % (2 552 décisions) correspondent à des décisions d'homologation dont plus de 51 % (1 309 décisions) ont été rendues concernant des PSE élaborés par des sociétés *in bonis* dont 14 % (182 décisions) ont été contestées et plus de 22 % des décisions contestées (41 décisions) ont fait l'objet d'une annulation contentieuse. Rapportés à l'intégralité des décisions d'homologation rendues dans les entreprises *in bonis* (1 309 décisions), 3 % seulement des décisions ont fait l'objet d'une annulation.

Source : DGEFP (Mission de l'anticipation et de l'accompagnement des PSE et Mission du fonds national de l'emploi)

Les taux de recours et d'annulation sont bien plus faibles sur les décisions de validation : dans les sociétés *in bonis*, 2 690 décisions de validation ou mixtes (validation de l'accord et complément homologué) ont été rendues, 3,3 % (90 décisions) ont été contestées et moins de 9 % (8 décisions) ont été annulées en contentieux. Rapportés à l'intégralité des décisions de validation rendues dans les entreprises *in bonis* (2 690 décisions), moins de 1 % ont fait l'objet d'une annulation.

Si la régularité de la procédure d’information-consultation du CSE demeure le moyen le plus fréquemment soulevé devant le juge, le respect par l’employeur de son obligation de prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail devient un moyen de plus en plus fréquent



*L’année correspond à celle durant laquelle la décision sur le PSE a été rendue. L’examen des moyens contentieux soulevés a été réalisé à partir des pourvois formés devant le Conseil d’État (admis et non admis). S’agissant des PSE pour lesquels il n’y a pas encore de décision définitive, la dernière décision rendue a été prise en considération.

Source : DGEFP (Mission du fonds national de l’emploi)

L’examen des moyens contentieux soulevés par les requérants atteste que, sur l’intégralité de la période 2013-2022, la régularité de la procédure d’information consultation du CSE demeure le moyen principalement soulevé, suivi du caractère suffisant du PSE au regard des moyens du groupe. Depuis 2019 (puis davantage postérieurement à la décision du Tribunal des conflits de 2020¹³), le respect par l’employeur de son obligation de prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail devient un moyen de plus en plus fréquemment soulevé.

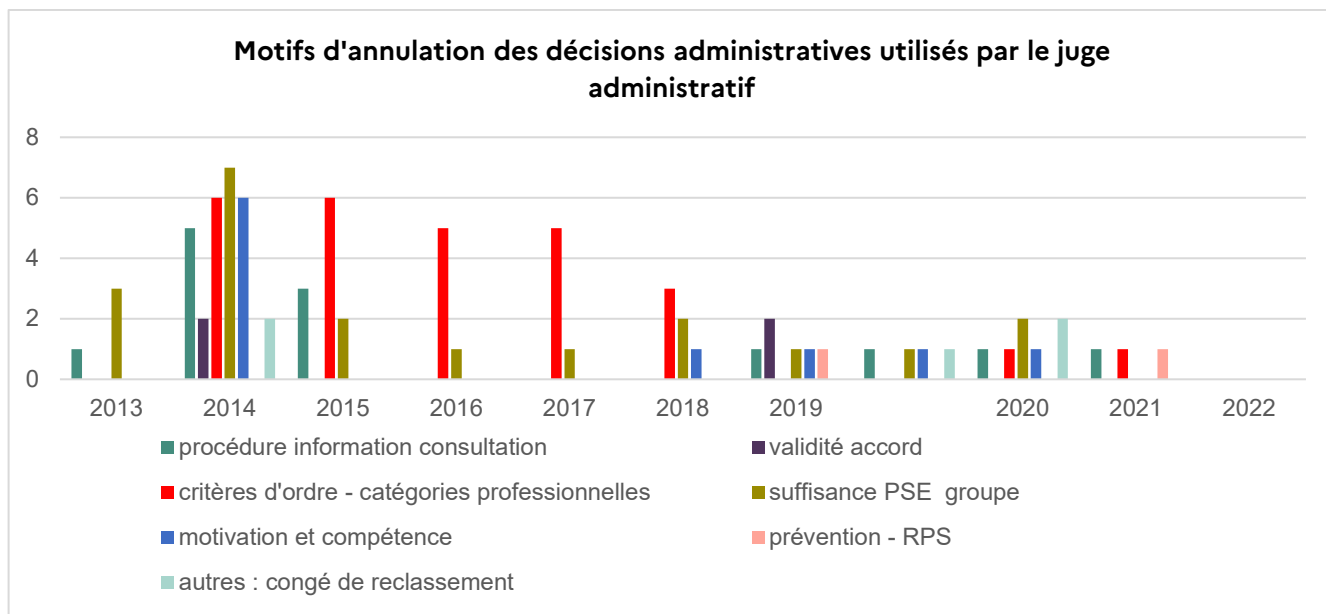
Les principaux motifs d’annulation des décisions administratives demeurent le respect des critères d’ordre et des catégories professionnelles

Bien que n’étant pas un moyen systématiquement soulevé, **le respect des critères d’ordre et des catégories professionnelles** constitue, sur l’intégralité de la période, le principal motif d’annulation des décisions administrative portant sur les PSE, suivi de la suffisance du PSE au regard des moyens du groupe.

La motivation des décisions et le caractère suffisant des mesures ont connu un pic en 2014. Ces motifs d’annulation ont fortement baissé à partir de 2015 à la suite de l’adoption de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques

¹³ La décision TC 8 juin 2020 Syndicat CGT Alstom Grid Villeurbanne c/ société Grid Solutions SAS, n° 4189, B a jugé que dans le cadre d’une réorganisation donnant lieu à l’élaboration d’un PSE, l’administration doit contrôler, sous le contrôle du seul juge administratif, les mesures de prévention des risques pour la santé et la sécurité des salariés incombant à l’employeur au titre des modalités d’application de l’opération projetée.

qui a autorisé la prise d'une nouvelle décision en cas d'annulation fondée sur l'insuffisance de motivation de la décision en écartant toute incidence sur les licenciements intervenus, et qui a limité au périmètre de l'entreprise l'appréciation de la suffisance du PSE pour les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.



*L'année correspond à celle durant laquelle la décision sur le PSE a été rendue. L'examen des motifs d'annulation a été réalisé sur les décisions définitives rendues par les tribunaux administratifs, cours administratives d'appel et Conseil d'État. S'agissant des PSE pour lesquels il n'y a pas encore de décision définitive, la dernière décision rendue a été prise en considération.

Source : DGEFP (Mission du fonds national de l'emploi)

Annexe – Définitions

Un licenciement pour motif économique est un licenciement, individuel ou collectif, effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, lié à des difficultés économiques sérieuses, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité de l'entreprise. Ce type de licenciement ne peut intervenir que si tous les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe ont été réalisés.

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être mis en œuvre lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus envisage de procéder au licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours. Le PSE vise alors à limiter le nombre de licenciements ou à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. Il doit notamment prévoir des actions de reclassement interne et externe (formations, aides à la création d'entreprise, proposition du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle, etc.).

Accord collectif portant le PSE : accord négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Pour être valide, l'accord doit être majoritaire, c'est-à-dire avoir été signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles des titulaires du CSE ; s'il est conforme il donne lieu à une **décision de validation** de la DREETS.

Document unilatéral : document établi unilatéralement par l'employeur portant le PSE ; s'il est conforme il donne lieu à une **décision d'homologation** de la DREETS.

Accord de méthode : accord négocié et conclu entre un employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés afin de définir en amont la méthode de négociation, le calendrier de la procédure et les moyens dédiés à la négociation.

Entreprises *in bonis* : l'expression « *in bonis* » caractérise la situation d'une entreprise en bonne santé financière qui dispose de l'ensemble de ses droits sur son patrimoine.

Procédures redressement et liquidation judiciaire : il s'agit des procédures collectives décidées par le tribunal de commerce pour les sociétés en état de cessation des paiements, qui visent à essayer de les redresser pour permettre la continuité de l'activité (RJ) ou à les liquider lorsque celle-ci n'est pas possible (LJ).

Recours pour excès de pouvoir : recours contentieux en annulation formé devant un tribunal administratif au moyen d'une requête et dirigé contre un acte administratif unilatéral (en l'occurrence la décision d'homologation, de validation, ou de refus) fondé sur des moyens de légalité externe (règles de compétence, de forme et de procédure que doit respecter une décision administrative pour être légale) et des moyens de légalité interne (conditions de fond que doit respecter une décision administrative pour être conforme à la loi) dont le seul but est d'obtenir l'annulation de la décision.

Recours de plein contentieux : recours contentieux aux fins d'obtenir une indemnisation fondée sur la responsabilité.

Procédures d'urgence : ces procédures visent le référé-suspension (qui permet d'obtenir la suspension provisoire de l'exécution d'une décision administrative jusqu'à ce que le juge se prononce sur la demande d'annulation) ; le référé-liberté (qui permet d'obtenir du juge des référés « toutes mesures nécessaires » à la sauvegarde une liberté fondamentale à laquelle l'administration aurait porté atteinte de manière grave et manifestement illégale) et le référé conservatoire ou référé « mesures utiles » (qui permet de demander au juge toute mesure utile avant même que l'administration ait pris une décision).

Requérant : synonyme de « demandeur », le requérant désigne la personne qui exerce son droit à un recours en justice en prenant l'initiative d'engager une procédure contentieuse en déposant une requête pour obtenir l'annulation d'une décision administrative, sa suspension, l'octroi d'une indemnisation.

QPC : la question prioritaire de constitutionnalité est la possibilité pour une partie, avant que l'affaire ne soit jugée, de contester devant la juridiction saisie une disposition législative applicable au litige au motif qu'elle serait contraire aux droits et libertés garantis par la Constitution. La question peut être transmise par un tribunal au Conseil d'État (ou à la Cour de cassation) qui peut décider ou non de la transmettre au Conseil constitutionnel qui va examiner la loi contestée et décider de son application.

Déclinatoire de compétence : l'acte de procédure par lequel un défendeur, le ministère public ou, le préfet, contestent la compétence de la juridiction saisie.

Arrêté de conflit : décision du préfet, tendant à dessaisir une juridiction de l'ordre judiciaire d'un litige à l'égard duquel l'administration estime que cette juridiction est incompétente, et qui porte la question de compétence devant le tribunal des conflits.

Taux de recours : le taux de recours correspond à la part des décisions / PSE contestés. Il est issu du rapport entre le nombre de contestations et le nombre de décisions administratives rendues (décisions d'homologation, de validation ou de refus). Selon les cas, le nombre de contestations tient compte des procédures d'urgence ou uniquement des recours pour excès de pouvoir.

Taux d'appel : le taux d'appel correspond au rapport entre le nombre de requêtes en appel sans considération de la suite donnée à la requête (désistement, réformation, rejet) et le nombre de décisions rendues par les tribunaux administratifs sur une période donnée.

Taux de pourvois en cassation : le taux de pourvoi en cassation correspond au rapport entre le nombre de pourvois formés sans considération de la suite donnée au pourvoi (admission, non admission, en cours de procédure d'admission des pourvois en cassation, désistement, cassation, rejet) et le nombre d'arrêtés d'appel rendus sur une période donnée.

Taux d'annulation : le taux d'annulation correspond au rapport entre le nombre de décisions défavorables à l'administration prononcées par le juge administratif (annulation de décisions administratives) et le nombre total de décisions de justice définitives rendues sur une période donnée sans tenir compte des instances encore en cours. Il peut s'agir d'un taux global (tout degré de juridiction confondu) ou d'un taux établi pour un degré de juridiction.

Taux de réformation : le taux de réformation correspond au rapport entre le nombre d'arrêt de cour administrative d'appel annulant un jugement du tribunal administratif (rejetant ou accueillant la requête) et le nombre total d'arrêtés d'appel rendus sur une période donnée.

Taux de cassation : le taux de cassation correspond au rapport entre le nombre de décision annulant un arrêt de cour administrative d'appel (annulant ou confirmant le jugement du tribunal administratif) et le nombre total de décisions rendues sur une période donnée.

Moyen contentieux soulevé : les « moyens » sont les raisons de fait ou de droit dont les parties se prévalent au soutien de leurs demandes ou de leurs défenses et sur lesquels le juge pourra s'appuyer pour justifier et motiver sa décision.

Motif d'annulation : dans la décision qu'il rend, le juge doit répondre par des « motifs » à toute ou partie des moyens invoqués. Ces motifs constituent la motivation de sa décision. Le motif d'annulation constitue le motif retenu pour annuler la décision administrative.