

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

En pratique...

Mise à jour le 06/09/2016

Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, c'est quoi ?

Un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, aussi appelé PSE, est un ensemble de mesures qui vise à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut pas être évité.

Quand le PSE se met-il en place ?

Le PSE est mis en place par l'employeur dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés et qui engagent une procédure de licenciement économique concernant au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (Article L1233-61 du code du travail).

Par contre, il reste facultatif pour les entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'il y a un licenciement de moins de 10 salariés en 30 jours et pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (Art. L1233-8 du code du travail).

D'autres circonstances rendent la mise en œuvre d'un PSE obligatoire :

- Lorsqu'au moins 10 salariés n'acceptent pas qu'une clause importante de leur contrat de travail soit modifiée pour raison économique et que cette décision engendre leur licenciement.
- Lorsqu'une entreprise d'au moins 50 salariés effectue des licenciements économiques d'au moins 10 salariés sur une période de trois mois successifs (90 jours), pour les prochains licenciements prévus les trois mois suivants.
- Lorsqu'une entreprise a procédé au licenciement économique d'au moins 18 personnes sur une même année, pour tout autre licenciement qui aurait lieu dans les trois mois de l'année suivante.

Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique ?

C'est un licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. (Art. L1233-3 du code du travail).

Tout licenciement pour motif économique est motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse. (Art. L1233-2 du code du travail).

Qui décide de mettre en place un PSE ?

Le Plan de sauvegarde de l'emploi est mis en place par l'employeur.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi concerne-t-il tous les salariés ?

Pas forcément. Si le projet de réorganisation ne concerne qu'une partie de l'activité de l'entreprise, il ne touchera que les salariés qui occupent les emplois directement concernés par la réorganisation et définis dans le plan.



La logique du PSE est que l'on ne licencie pas des personnes mais on supprime des postes. Le licenciement est donc la conséquence, pas l'objectif. Dès lors, tout doit être fait pour l'éviter

Quelles sont les mesures que doit contenir un PSE ?

Tous les salariés menacés par un licenciement économique qu'il soit individuel ou collectif, et quelle que soit la taille de l'entreprise, doivent bénéficier d'efforts sérieux de reclassement.

La procédure de PSE prévoit un plan de reclassement pour faciliter le changement de poste des salariés dont le licenciement est inévitable.

Le PSE doit préciser la procédure de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement, notamment au moins sur les points suivants (Articles L1233-62, L1233-63, L 1233-64 et D 1233-14-4 du Code du Travail) :

- **Les actions visant au reclassement interne** des salariés, sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent (ou sous réserve de l'accord du salarié concerné, d'un emploi de catégorie inférieure).
A noter : l'obligation de reclassement est limitée aux emplois disponibles situés sur le territoire national, charge au salarié qui le désire de demander l'accès à une liste d'emplois éventuellement disponibles à l'étranger.
- **Les actions favorisant le reclassement externe** à l'entreprise (soutien à la réactivation du bassin d'emploi par exemple).
- **Les créations d'activités nouvelles** par l'entreprise.
- **Les actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes** par les salariés.
- **Les actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion** pour faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents.
- **Les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).**
- **Les mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail** et les mesures de réduction du volume des heures supplémentaires (régulières).
- **Le plan de reclassement visant des publics « fragiles »** tels que les salariés âgés (seniors) ou présentant des caractéristiques (sociales ou professionnelles) rendant leur réinsertion professionnelle très difficile.

A noter également que pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 1 000 salariés :

- l'employeur qui envisage de fermer un établissement est dans l'obligation de rechercher un repreneur potentiel.
- dans la cadre du PSE, l'employeur doit proposer un congé de reclassement ou un congé de mobilité et une convention de reclassement personnalisée à tout licencié économique, afin de faciliter son retour à l'emploi.

Des mesures facultatives telles que les congés de conversion, les primes d'incitation au départ volontaire, la mise en place d'une cellule de reclassement peuvent également être proposés dans le PSE.



Le PSE doit contenir toutes les mesures nécessaires facilitant le maintien dans l'emploi des salariés concernés. La Loi fixe un cadre minimal. Il peut tout à fait être dépassé. La négociation permet de l'améliorer et d'innover.

Comment est calculée l'indemnité de licenciement ?

Le mode de calcul des indemnités est fixé par le PSE. Pour autant son montant ne peut être inférieur au minimum défini par la Convention Collective Nationale.

Il prend en compte la catégorie socio-professionnelle, l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise.

Pour réaliser une simulation rendez-vous sur notre site www.scecfdtcvdl.fr dans la rubrique juridique, outil, calcul des indemnités ...

Comment sont choisies les personnes qui seront licenciées ?

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. (Art. L 1233-5 du code du travail).

Ces critères prennent notamment en compte :

- 1) Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- 2) L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- 3) La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;
- 4) Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.



Il est impératif de vérifier que l'esprit des critères d'ordre (préserver les salariés les plus fragiles) est bien respecté et que la proposition de la direction ne vise pas en fait à choisir qui part ou qui reste.

Faut-il un accord d'entreprise pour mettre en place un PSE ?

Si les mesures prévues par le PSE, la procédure de consultation du comité d'entreprise (CE) et la mise en œuvre des licenciements sont instaurés par un accord collectif majoritaire négocié avec les organisations syndicales dans l'entreprise, le PSE entre en vigueur après validation par la Direccte (**D**irection **R**égionale des **E**ntreprises, de la **C**oncurrence, de la **C**onsommation, du **T**ravail et de l'**E**mloi) plus communément appelé l'Inspection du Travail.

En l'absence d'accord, les mesures du PSE sont précisées dans un document établi par l'employeur, après la dernière réunion du comité d'entreprise. Dans ce cas, le PSE entre en vigueur après homologation par la Direccte.

Les salariés doivent être informés de la décision de validation ou d'homologation par voie d'affichage sur le lieu de travail ou par tout autre moyen permettant de définir la date à laquelle il a été informé.

Dans quels cas la procédure du PSE peut-elle être annulée ?

Les délégués du personnel ou le comité d'entreprise doivent être informés des raisons du licenciement économique, du nombre de salariés concernés et des modalités de mise en place du PSE.

Le licenciement d'un salarié peut être annulé :

- Si l'employeur ne présente pas le plan de reclassement prévu aux représentants du personnel.
- Si le licenciement est prononcé en l'absence de décision de validation d'un accord ou d'homologation du document de l'employeur par la Direccte.
- Si la validation ou l'homologation de la Direccte est annulée pour absence ou insuffisance du PSE.

A noter : *l'administration se prononce sur la validité du PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise, et non plus de ceux dont dispose le groupe auquel elle appartient.*

En cas de manquement de l'employeur à ces obligations, le juge peut soit ordonner la poursuite du contrat de travail, soit prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié (s'il la demande).

Si le salarié ne demande pas la réintégration dans l'entreprise ou si celle-ci est impossible (fermeture de l'établissement ou aucun emploi disponible), l'employeur doit lui verser une indemnité équivalente à ses 12 derniers mois de salaire au minimum.

Dans le cas où l'employeur n'a pas respecté les procédures de consultation des instances représentatives du personnel (IRP) ou d'information de la Direccte, le licenciement n'est pas annulé mais le salarié licencié dans le cadre du PSE bénéficie d'une indemnité versée par l'employeur dont le montant est calculé par le juge en fonction du préjudice subi.



La négociation du PSE n'est pas un acte anodin. L'avenir des salariés en dépend. Il est impératif que les négociateurs se forment et soient épaulés pour éviter de se laisser piéger.

Que peut faire la CFDT pour vous ?

Si vous êtes salarié :

- Répondre à vos questions.
- Vérifier que les indemnités qui vous sont proposées sont conformes à la Loi.

Si vous êtes adhérent à la CFDT :

- Vous conseiller et vous accompagner tout au long du processus.
- Prendre en charge les frais de justice liés à la contestation de la validité de votre licenciement.

Si vous êtes élu dans les institutions représentatives du personnel :

En anticipation :

- Vous former notamment sur la négociation, le rôle du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement (CE), la veille économique, le PSE, etc.
- Vous accompagner dans le déclenchement, au bon moment, d'un droit d'alerte en CE et vous aider à préparer et rédiger les « bonnes » questions à poser.
- Mettre à votre disposition un cabinet d'expert connu et reconnu pour auditer les comptes et analyser la situation économique de l'entreprise ou l'établissement.

Une fois que le PSE est annoncé :

- Vous accompagner tout au long du processus tant pour la phase de négociation que pour la phase de consultation du CE.
- Mettre à votre disposition les ressources du syndicat (expert en PSE, conseil en négociation, accords de méthodes, tractage, lien avec les médias, lien avec les élus de la République, rencontre avec la Direccte, etc.)

- ***Une fois que le PSE est en place :***

- Vous accompagner dans le suivi de la mise en place du plan.
- Vous aider dans la saisine des tribunaux si besoin.



Vous avez d'autres questions ...

Syndicat CFDT Chimie Energie

Centre Val de Loire

02 54 43 76 76

www.scecfdtcvdl.fr