

LE JURIDIQUE AU SERVICE DE L'ACTION REVENDICATIVE

LE PSE



Le plan de sauvegarde de l'emploi a été instauré par la Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 :

- il s'agit d'un dispositif légal mis en place par l'article **L 1233-61 du Code du travail**, afin de limiter les conséquences des licenciements collectifs, notamment par des mesures de reclassement et d'adaptation.
- Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est d'abord destiné à éviter au maximum les licenciements économiques. **On parle bien de « sauvegarde de l'emploi ».**
- Aussi, Il doit comporter un ensemble de moyens et de mesures pour maintenir le maximum d'emplois

UN PSE EST-IL OBLIGATOIRE ?

Si, malgré les mesures de sauvegarde, les licenciements envisagés sont inévitables et concernent **dix salariés (ou plus)** sur une période **de trente jours**, l'employeur est alors tenu d'engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Il doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Il en est de même Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour un motif économique (par exemple un changement de lieu de travail important, une baisse de leur temps de travail entraînant une baisse de leur rémunération).

A noter : le PSE est considéré comme facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés

POUR QUELLE ENTREPRISE ?

Cette obligation pèse sur toutes les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés
(article L 1233-61 du code du travail).

LE PSE PEUT ETRE, SOIT :

- **négocié et formalisé par un accord majoritaire, avec les organisations syndicales** : il devra alors être validé par la DIRECCTE ; l'avis de la DIRECCTE doit être portée à la connaissance des salariés
- **Négocié partiellement** (accord des OS sur une partie du PSE seulement, par exemples les mesures d'accompagnement) **et complété** par un document unilatéral de l'employeur
- **établi unilatéralement par l'employeur** : il devra alors être homologué par la DIRECCTE (qui exerce alors un contrôle renforcé)

- ou la mesure envisagée est cantonnée à un établissement et **n'excède pas les pouvoirs du chef d'établissement** ; dans ce cas, seul le CSE (d'établissement) est consulté ;
- ou elle s'inscrit dans un cadre plus vaste, et alors le CSEC (ou le CCE) devra être consulté avant les comités d'établissements.

dans la grande majorité des cas, la décision sera prise au niveau de l'entreprise ou visera plusieurs établissements :

- Il faudra donc consulter **d'abord le CSEC** et ensuite les comités d'établissement en ne perdant pas de vue que la durée de consultation est enfermée dans des délais stricts, sans que la loi n'accorde plus de temps en cas de structure complexe

L'ACCORD DE
 METHODE
 PERMET
 D'ARTICULER
 LES
 CONSULTATIONS
 CSE/CSEC

Information/consultation du CSE-
CSEC sur le projet de restructuration
et sur les suppressions d'emploi

NEGOCIATION D'UN
PSE
AVEC LES OS
REPRESENTATIVES

OU

NEGOCIATION
D'UN ACCORD
PARTIEL +
DOCUMENT
UNILATERAL

OU

PAS DE
NEGOCIATION
(L'EMPLOYEUR
ÉLABORE UN
DOCUMENT
UNILATÉRAL)



A NOTER :
A DEFAUT
D'ENVOI DU
PROJET A LA
DIRECCTE, LES
LICENCIEMENTS
PRONONCES
ENCOURENT LA
NULLITE

Un plan de sauvegarde de l'emploi doit respecter un certain nombre **d'étapes et de procédures.**

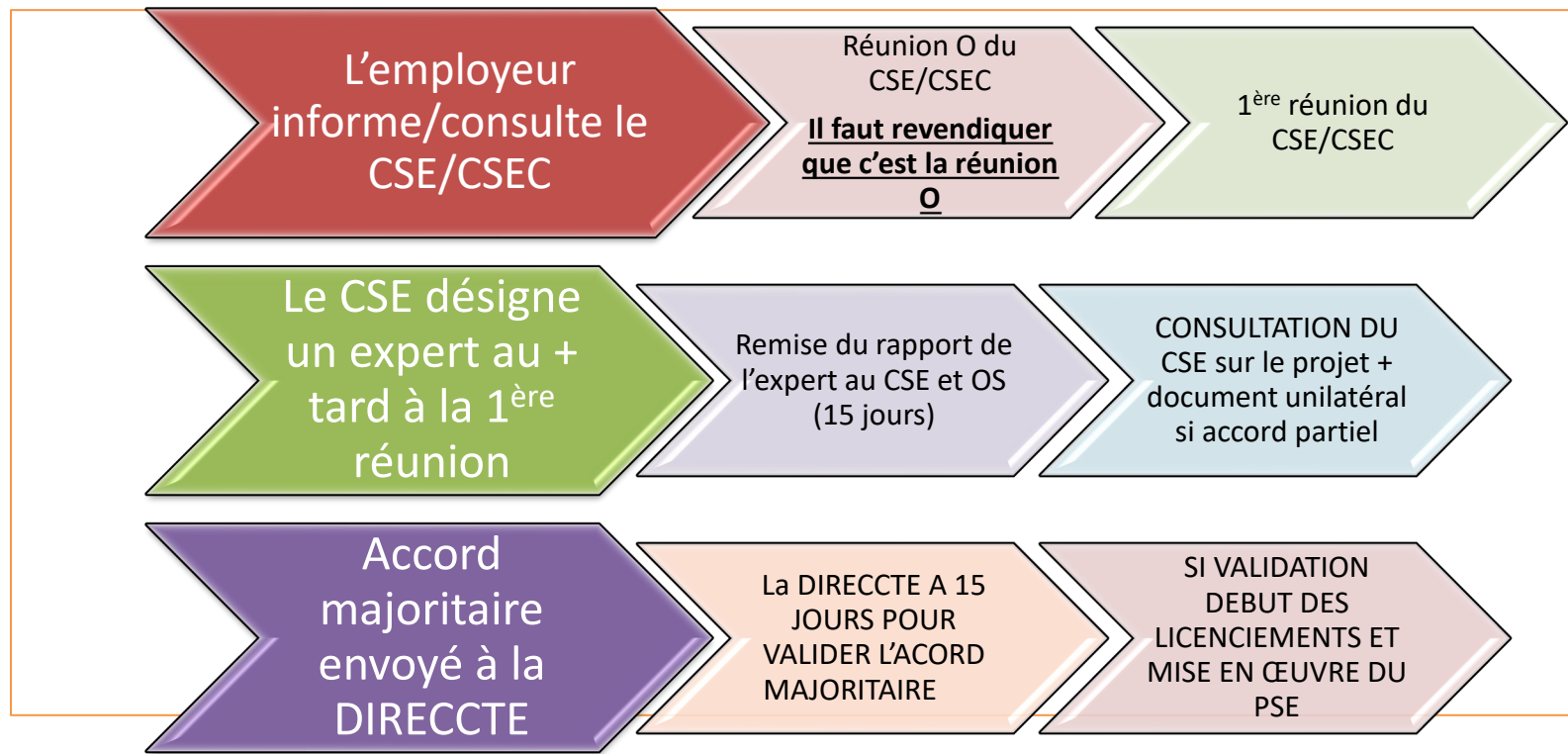
- L'employeur rédige un projet de PSE
- engage une procédure d'information/ **consultation des représentants du personnel,**
- **Notifie son projet de PSE** à la DIRECCTE

ATTENTION : Le PSE ne peut être mis en œuvre qu'une fois homologué ou validé par la DIRECCTE



1. L'employeur convoque le comité d'entreprise à une première réunion.
2. Il communique l'ordre du jour au moins 3 jours avant la réunion (c. trav. art. L. 2325-16).
3. L'employeur adresse en outre un certain nombre d'informations : motif économique, nombre de licenciements envisagés, calendrier des licenciements, projet de PSE, etc. (c. trav. art. L. 1233-31 et L. 1233-32).
4. L'employeur communique dans le même temps ces informations au DIRECCTE (c. trav. art. L. 1233-48). Puis il lui notifie le projet de licenciement au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion (c. trav. art. L. 1233-46 et D. 1233-4).
5. Il peut en parallèle ouvrir la négociation du PSE avec les OSR







- Actions visant au reclassement interne en France 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 exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure) **le plan de reclassement** vise à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.
- Actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements.
- Créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- Actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise



- Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents
- Mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière
- Conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ; un congé de reclassement personnalisé (CRP) dans les entreprises de + 1000 salariés
- ordre des licenciements tenant compte de critères légaux ou conventionnels.



- Un plan de départ volontaire
- Congé de conversion professionnelle
- des propositions alternatives : sur l'économie, le marché ou l'activité etc. ;
- pertinence des caractéristiques des effectifs concernés par la suppression de postes ;



Le CSE doit rendre ses avis dans ces délais (sur les motivations économiques et les mesures d'accompagnement du PSE)

En l'absence d'avis, il est considéré que le CSE a rendu un avis négatif, donc un avis....

Selon le volume d'emploi impacté par le PSE, les délais sont de :

- 2 mois lorsque le projet de licenciement concerne 10 à 99 salariés,
- 3 mois de 100 à 249 licenciements,
- 4 mois si plus de 250 licenciements

L'expert, désigné à la réunion 1 du CSE par un vote majoritaire du CSE, accompagne le CSE et les OS dans l'établissement du diagnostic nécessaire à la compréhension du CSE pour émettre un vote. Pertinence du plan de licenciement (conséquences sociales, financières...),

A compter de sa désignation, de l'établissement de sa mission (un cahier des charges discuté avec le CSE et les OS s'impose), l'expert dispose d'un délai de 10 jours pour demander des informations à l'employeur. Celui-ci doit lui fournir des informations et explications dans un délai de 8 jours.

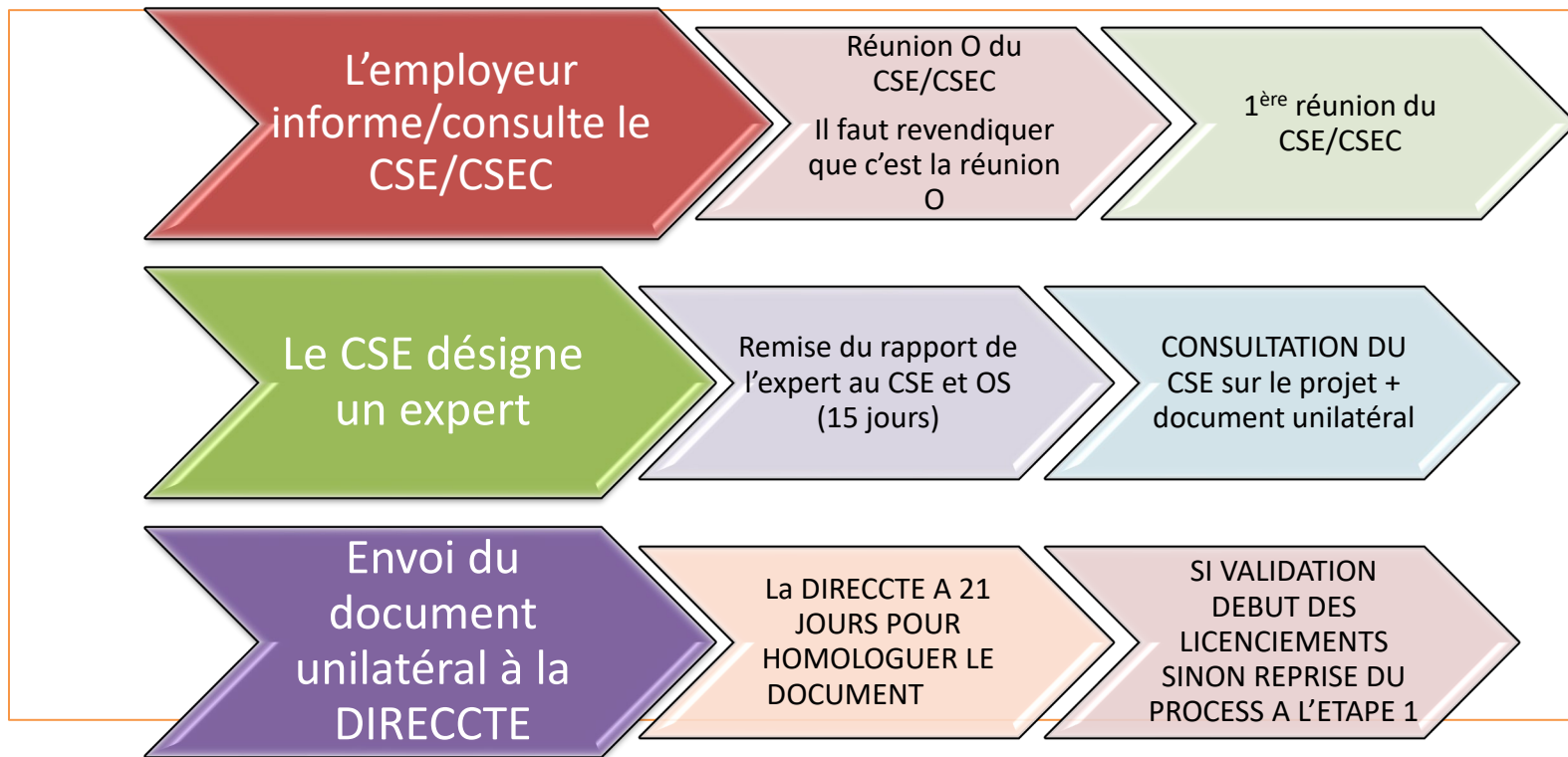
L'expert présente son rapport au CSE, aux OS, au + tard 15 jours avant l'expiration du délai de consultation.

- La mission de l'expert-comptable au cours de la procédure de consultation pour le licenciement économique collectif est financée en totalité par l'employeur.
- Le CSE peut également, en cas de négociation d'un accord collectif PSE, recourir à un expert-comptable pour aider les syndicats dans la négociation de l'accord. Alors, les honoraires de l'expert-comptable sont pris en charge à 80% par l'entreprise et à 20% par le CSE sur son budget de fonctionnement, sauf accord plus favorable.



- Négocier un accord de méthode en amont de la négociation du PSE : moyens des élus et des OS en termes d'heures, d'informations..., de moyens pour communiquer avec les salariés, tenir des AG ; délais de négociation du PSE, expertises, soutiens externes,
- Établir un cahier revendicatif : des informations claires, lisibles, transmises dans des délais raisonnables, sur la situation de l'entreprise, les orientations stratégiques. Des mesures financées à hauteur des moyens de l'entreprise, reclassements, accompagnements, actions de formations, abondement du CPF pour les salariés décidant de reprendre ou créer une entreprises, aides financières à la mobilité pour le salarié et sa famille, négocier des critères d'ordre de licenciement en prenant d'abord en compte la situation personnelle du salarié (âge, santé, situation de handicap, charge familiale, capacité de repositionnement professionnel), mise en place de cellule de reclassement ; congés de conversion professionnelle, etc....cette liste n'est évidemment pas exhaustive.
- Négocier un suivi du PSE (il est obligatoire !)





QUELLE EST LA DIRECCTE COMPÉTENTE ?

- C'est celle dans le ressort duquel se situe l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de licenciement, mais les juges considèrent que si cet établissement ne dispose pas d'une autonomie suffisante, il s'agira de celui du siège social (**CAA Nancy, 4^e ch., 2 juill. 2015, n° 15NC00787**).
- si le projet de licenciement collectif porte sur des établissements relevant de la compétence de Direccte différents, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente (**article L 1233-57-8 du code du travail**)

OBSERVATIONS OU PROPOSITIONS

- La Direccte peut présenter toute proposition destinée à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 1233-57).
- Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité social et économique.
- Elles sont communiquées à l'employeur, au CSE, aux OS (si le PSE est négocié)
- La réponse motivée de l'employeur, accompagnée de l'avis du CSE est transmise à l'autorité administrative.

LE CSE, LES OSR peuvent demander à la DIRECCTE de prononcer une **INJONCTION à l'employeur**, pour contraindre l'employeur à :

- fournir des éléments d'information relatifs à la procédure en cours
- se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, les conventions collectives ou un accord collectif

La DIRECCTE se prononce après instruction dans un délai de cinq jours à compter de la réception de la demande.

NOTEZ LE
LE SILENCE
DE LA
DIRECCTE
VAUT
VALIDATION

en cas de demande de validation d'un accord majoritaire (délai de réponse : 15 jours)

- la légalité de l'accord et le respect des dispositions relatives au licenciement collectif : respect des règles de signature de l'accord, représentativité des organisations syndicales signataires et validité des mandats !
- le contenu de l'accord qui doit, à minima, comprendre le plan de sauvegarde de l'emploi, c'est-à-dire les mesures de reclassement internes et externes.



NOTEZ LE

LE SILENCE DE LA
DIRECCTE VAUT
HOMOLOGATION

en cas de demande d'homologation du document unilatéral
delai de reponse : 21 jours

- la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE
- la proportionnalité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, de l'importance du projet de licenciement (nombre et situation des salariés, bassin d'emploi concerné...) et des mesures de formation-adaptation préalablement mises en œuvre au profit des salariés concernés ;
- la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles.

La décision de la Direccte ne peut pas faire l'objet d'un recours hiérarchique (ministère du travail)

elle peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le juge administratif, de la part de l'ensemble des parties prenantes, c'est-à-dire de l'employeur, des représentants du personnel, des OS et des salariés de l'entreprise

(qu'ils soient ou pas concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi).

- Le PSE doit obligatoirement faire l'objet d'un suivi, qu'il soit mis en œuvre par accord collectif (C. trav. art. L. 1233-24-1) ou de manière unilatérale par l'employeur (C. trav. art. L. 1233-24-4).
- Comme l'administration l'a précisé : sans préjudice de la consultation régulière et approfondie des représentants du personnel, les PSE peuvent ainsi déterminer des modalités de suivi spécifique, par exemple au travers de la mise en place d'une instance de suivi composée de l'ensemble des acteurs concernés se réunissant à périodicité régulière, et dans le cadre de laquelle un bilan définitif de l'exécution du plan pourra être dressé (**Circ. DGEFP/DRT/DSS 2002-01 du 5 mai 2002**).
- dans une entreprise à structure complexe, l'employeur doit fournir l'information sur l'exécution du plan au CSEC et au CSE concernés dans le cadre de leurs prérogatives respectives (Circ. DE-DRT 89-46 du 1er octobre 1989).
- les PSE doivent prévoir la mise en place d'une commission, un comité ou une instance de suivi,... se réunissant régulièrement pour statuer sur la mise en œuvre du plan.

- Le bilan de la mise en œuvre effective du PSE doit être réalisé à l'issue des mesures de reclassement prévues aux articles L. 1233-65 (contrat de sécurisation professionnelle) ou L. 1233-71 (congé de reclassement).
- Dans un délai d'un mois après cette date, l'employeur doit adresser ce bilan au Direccte, par voie dématérialisée.
L'arrêté ministériel du 3 avril 2014 a fixé les informations chiffrées devant être transmises par l'employeur, concernant :
 - le suivi du plan (nombre de réunions de la commission) ;
 - les mesures mises en œuvre (départs volontaires, licenciements, CSP ou congés de reclassement ou de mobilité, aides à la création d'entreprise, formations, etc.) ;
 - situation des personnes concernées par la procédure de licenciement (nombre de CDI, de CDD ou de contrats de travail temporaire, de formations, de retraites ou de préretraites, de personnes non reclassées).





- LES PSE Masqués** : un projet de restructuration impactant les effectifs ne porte pas toujours le nom de PSE ! Il peut se nommer tout autrement. Il faut donc chercher l'impact de tout projet sur les emplois. Si les emplois sont menacés, il faut en mesurer le nombre qui peut être déclencheur d'un PSE
- UN PLAN DE DEPART VOLONTAIRE** peut conduire à un PSE, si le nombre de volontaire est insuffisant
- IL Y A DES SIGNAUX D'ALERTE ECONOMIQUE** à prendre en compte : trésorerie fragile, baisse des commandes, manque de matière première, fin des contrats intérimaires en nombre, désinvestissement des outils de production, etc...la consultation annuelle sur les orientations stratégiques doit se tenir et être source de visibilité pour les équipes
- DES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES égrenés** : moins de 10 salariés licenciés sur 30 jours, puis à nouveau moins de 10 peu de temps après. C'est peut être un moyen d'éviter les obligations d'un PSE
- DES DEPARTS INDIVIDUELS NEGOCIES DES LICENCIEMENTS INDIVIDUELS** : des ruptures conventionnelles négociées très régulièrement, des licenciements individuels pour X motifs....(il faut consulter le registre unique du personnel, c'est un droit pour les élus du CSE, ce document permet de connaître exactement les embauches et sorties des salariés ainsi que la durée de leur contrat, le motif du départ; c'est pour les équipes un tableau de bord social)

La DIRECCTE n'est pas l'interlocuteur unique de l'employeur. Les équipes doivent la rencontrer dès l'annonce de tout projet impactant les effectifs. Il s'agit d'informer la DIRECCTE sur la situation économique de l'entreprise, le climat social, etc....



- **Négocier un accord de méthode en amont de la négociation du PSE** : moyens des élus et des OS en termes d'heures, d'informations..., des moyens de communiquer avec les salariés, tenir des AG ; délais de négociation du PSE et suivi du PSE, financement à 100 % par l'employeur des expertises, soutiens externes, ETC....
- **Établir un cahier revendicatif** :
 - des informations claires, lisibles, transmises dans des délais suffisant, sur la situation de l'entreprise, les orientations stratégiques, l'organisation du travail....
 - Des mesures financées à hauteur des moyens de l'entreprise, reclassements, accompagnements, actions de formations, abondement du CPF pour les salariés décidant de reprendre ou créer une entreprises, aides financières à la mobilité pour le salarié et sa famille,
 - négocier des critères d'ordre de licenciement en prenant d'abord en compte la situation personnelle du salarié (âge, santé, situation de handicap, charge familiale, capacité de repositionnement professionnel), mise en place de cellule de reclassement ; congés de conversion professionnelle,
 - etc....cette liste n'est évidemment pas exhaustive; le cahier revendicatif est ajusté à l'entreprise