

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Objectif

Encadrer les licenciements ou en limiter le nombre, et faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne peut être évité.

Entreprises visées

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent établir et mettre en œuvre un PSE en cas de projet de licenciement économique collectif concernant 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

Restent concernées par cette obligation les entreprises placées en procédure collective, même si elles le sont dans des conditions particulières (en termes de délais notamment).

Les plans de départs volontaires autonomes (qui ne doivent pas être confondus avec une rupture conventionnelle collective), parfois mis en œuvre par les entreprises pour éviter les licenciements contraints, sont considérés comme une forme particulière de PSE et sont soumis aux mêmes conditions d'établissement et de validation.

Procédure

La procédure issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 donne une plus grande place au dialogue social dans l'entreprise et confère à l'Etat (DIRECCTE) un rôle majeur en tant que garant du respect de ce dialogue social et de la qualité des mesures du PSE.

L'entreprise qui entend établir un PSE dispose de deux voies possibles pour la mettre en œuvre :

- La voie négociée : par accord collectif majoritaire (signé avec les organisations syndicales représentant 50 % des voix aux élections CSE), qui doit faire l'objet d'une décision de validation par la DIRECCTE ;
- La voie unilatérale : par document unilatéral établi par l'employeur qui doit faire l'objet d'une décision d'homologation par la DIRECCTE ;

Le projet de licenciement économique collectif ne peut être mis en œuvre par l'entreprise que si la DIRECCTE valide/homologue le PSE.

En cas de refus, l'employeur peut présenter une nouvelle demande.

Quel que soit le sens de la décision de l'administration, un recours peut être exercé par l'entreprise, les organisations syndicales, le CSE ou les salariés visés par le PSE. La contestation est uniquement contentieuse et est portée devant le tribunal administratif.

Mise en œuvre

Durant toute la procédure d'élaboration du PSE, comprise entre 2 et 4 mois selon le nombre de licenciements projetés, la DIRECCTE informe les acteurs de l'entreprise et s'assure que le plan remplit ses objectifs légaux : éviter les licenciements lorsque cela est possible, notamment par les mécanismes de reclassement interne, et accompagner les personnes dont le licenciement n'a pu être évité, en mettant en place des mesures d'accompagnement adaptées à la situation de ces personnes et au marché du travail, à la mesure des moyens de l'entreprise ou du groupe.

A ce titre, l'information de la DIRECCTE le plus en amont possible du démarrage de la procédure est de nature à faciliter cette intervention, au regard notamment du climat social dans l'entreprise, d'où l'importance du rôle de suivi et de veille des entreprises en difficulté.

En outre, la DIRECCTE dispose :

- D'un pouvoir d'injonction pour demander à l'entreprise de fournir des éléments d'information souhaités par les représentants du personnel ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes ;
- D'un pouvoir de formuler des observations et des propositions sur le déroulement de la procédure et les mesures sociales ;

A défaut de réponse, l'employeur s'expose au risque de refus d'homologation / validation.

Une fois saisie de la demande, la DIRECCTE a 15 jours (validation) ou 21 jours (homologation) pour prendre sa décision. La DIRECCTE (en pratique, l'UD, service Mutations économiques, par délégation) exerce :

- Un contrôle restreint sur l'accord collectif ;
- Un contrôle renforcé en cas de document unilatéral, en appréciant les mesures d'accompagnement prévues au regard des moyens dont disposent l'entreprise, l'Unité Economique et Sociale (UES) et le groupe.

Le contrôle porte sur la qualité des mesures du PSE et leur proportionnalité aux moyens dont dispose l'entreprise, le groupe. Il porte également sur le respect de la procédure d'information et de consultation des membres du CSE.

En aval de la décision, la DIRECCTE suit la mise en œuvre du PSE, d'une durée de 12 mois, en étant associée au comité de suivi.

Cas particuliers

La validation / homologation dans les entreprises en procédure de sauvegarde, RJ ou LJ intervient dans un délai raccourci, compatible avec le délai de prise en charge des créances par l'AGS (régime de garantie des salaires) : 8 jours (sauvegarde, RJ) et 4 jours (LJ).

Il y a dès lors nécessité de travailler avec l'administrateur judiciaire qui met en œuvre les licenciements par une prise de contact le plus en amont possible.

Articulation

Le PSE peut succéder au dispositif de réduction des emplois décidé « à froid » qu'est la **rupture conventionnelle collective** ainsi qu'avec d'autres dispositifs : recherche de repreneur, Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), obligation de revitalisation, activité partielle, activité partielle de longue durée, FNE formation (voir fiches dédiées).

Sources/Lien utile

Articles L.1233-57 et suivants du Code du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/pse>