

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) – Licenciement économique

Lorsque l'employeur licencie au moins 10 salariés sur une période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Nous vous présentons les informations à retenir.

L'employeur peut mettre en place le PSE par accord collectif ou par décision unilatérale. Il est libre d'engager ou non des négociations.

La procédure diffère en fonction du choix de l'employeur.

Licenciement économique

Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

Qu'est-ce qu'un PSE ?

Le PSE est un ensemble de mesures destinées à éviter les licenciements économiques ou en limiter le nombre.

Le PSE doit prévoir des mesures de reclassement en France pour les salariés dont le licenciement est envisagé.

La mise en place d'un PSE est-elle obligatoire ?

La mise en place d'un PSE est obligatoire dans les entreprises **d'au moins 50 salariés** lorsque l'entreprise envisage d'effectuer un licenciement économique **d'au moins 10 salariés** sur une période de **30 jours**.

Quel est le contenu d'un PSE ?

Le PSE prévoit les mesures suivantes :

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 écrit des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure)

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 (notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi)

Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés

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 et 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)

Plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Le PSE peut également prévoir des mesures facultatives comme par exemple :

Primes d'incitation au départ volontaire

Mesures pouvant tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées et des femmes enceintes

Actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles.

Comment le salarié est informé de la mise en place du PSE ?

Le PSE est porté à la connaissance des salariés par tout moyen sur le lieu de travail.

L'employeur doit afficher sur le lieu de travail les éventuelles propositions de la Dreets en vue d'améliorer le PSE et sa réponse motivée à ces observations.

Le CSE doit-il être consulté sur le PSE ?

Non, le CSE n'est pas consulté sur les mesures figurant dans le PSE.

Qui peut conclure l'accord PSE ?

L'accord PSE doit être signé par les syndicats représentatifs ayant recueilli au moins **50 %** des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles du CSE.

À noter

Le CSE peut mandater un expert-comptable pour qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer la négociation portant sur l'accord PSE.

Quel est le rôle de la Dreets dans la procédure de PSE ?

Transmission des documents à la Dreets

L'employeur doit informer la Dreets de l'engagement de négociation pour un accord PSE.

La Dreets peut formuler des propositions d'amélioration du PSE et des observations tout au long de la procédure de PSE.

Tous les documents et informations relatifs au PSE doivent être transmis par l'employeur tout au long de la procédure via le portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO).

À la fin de la procédure, le PSE doit être transmis via RUPCO.

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

Vérification du PSE par la Dreets

Accord

Lorsque la Dreets valide l'accord PSE, celui-ci s'applique. L'employeur peut mettre en place le PSE et notifier les licenciements.

Refus

Lorsque la Dreets refuse de valider l'accord, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires. Il consulte à nouveau le CSE et présente une nouvelle demande. L'employeur ne peut pas notifier les licenciements.

Transmission du bilan de mise en œuvre du PSE à la Dreets

L'employeur doit établir et adresser à la Dreets un bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce bilan est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement. Il est adressé dans un délai d'1 mois après cette date à la Dreets compétente par voie dématérialisée.

Connaître le contenu du bilan du PSE à adresser à la Dreets

Le bilan doit contenir les éléments suivants :

Nombre de réunions de la commission de suivi

Nombre de mobilités/reclassements internes (au sein de l'entreprise, l'UES ou le groupe auquel appartient l'entreprise)

Nombre de départs volontaires (dont le nombre de salariés de 57 ans et plus)

Nombre de salariés licenciés pour motif économique (dont ceux de 57 ans et plus)

Nombre d'adhésions aux dispositifs d'accompagnement (CSP, congé de reclassement ou de mobilité)

Mesures d'accompagnement à la mobilité externe :

Mise en place d'une antenne emploi ou d'une cellule de reclassement chargées d'accompagner les salariés

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une action de formation ou d'une VAE

Nombre d'aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Nombre d'aides à la mobilité géographique

Nombre de bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ou de l'indemnité complémentaire en cas de reclassement dans un emploi moins rémunéré.

L'employeur doit également décrire la situation des personnes à l'issue du plan de sauvegarde de l'emploi. Il doit notamment préciser les éléments suivants :

Nombre de personnes en CDI (dont ceux dans les 6 premiers mois)

Nombre de personnes ayant créé ou repris une entreprise (dont dans les 6 premiers mois)

Nombre de personnes en CDD / CTT de 6 mois et plus (dont dans les 6 premiers mois)

Nombre de personnes en CDD/CTT de moins de 6 mois (dont dans les 6 premiers mois)

Ceux qui sont dans une autre situation : formation, retraite, préretraites d'entreprise, recherche d'un emploi.

Peut-on contester le PSE ?

Oui, le salarié ou les syndicats peuvent contester le PSE.

La contestation peut porter sur les motifs suivants :

Décision de validation elle-même (par exemple : formalisme)

Accord du PSE

Contenu du PSE.

Le tribunal administratif est compétent pour régler les litiges.

Qu'est-ce qu'un PSE ?

Le PSE est un ensemble de mesures destinées à éviter les licenciements économiques ou en limiter le nombre. Le PSE doit prévoir des mesures de reclassement en France pour les salariés dont le licenciement est envisagé.

La mise en place d'un PSE est-elle obligatoire ?

Oui, la mise en place d'un PSE est obligatoire dans les entreprises **d'au moins 50 salariés** lorsque l'entreprise envisage d'effectuer un licenciement économique **d'au moins 10 salariés** sur une période de **30 jours**.

Quel est le contenu d'un PSE ?

Le PSE prévoit les mesures suivantes :

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 écrit des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure)

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 (notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi)

Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés

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 et 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)

Plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Le PSE peut également prévoir des mesures facultatives comme par exemple :

Primes d'incitation au départ volontaire

Mesures pouvant tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées et des femmes enceintes

Actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles.

Le CSE doit-il être consulté lors de l'élaboration du PSE ?

Oui, le document unilatéral élaboré par l'employeur en l'absence d'accord collectif est soumis à la consultation du CSE sur l'ensemble des éléments qu'il contient. Le CSE rend un avis sur le PSE.

Le PSE doit-il être porté à la connaissance des salariés ?

Le PSE est porté à la connaissance des salariés par tout moyen sur le lieu de travail. L'employeur affiche sur le lieu de travail les éventuelles propositions de la Dreets en vue d'améliorer le PSE et sa réponse motivée à ces observations.

Quel est le rôle de la Dreets dans la procédure de PSE ?

Transmission des documents à la Dreets

Tous les documents et informations relatifs au PSE doivent être transmis par l'employeur tout au long de la procédure via le Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO).

La Dreets peut formuler des propositions d'amélioration du PSE et des observations tout au long de la procédure de PSE.

À la fin de la procédure, le PSE doit être transmis via RUPCO.

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

Vérification du PSE par la Dreets

Accord de la Dreets

Lorsque la Dreets homologue le PSE, il s'applique. L'employeur peut mettre en place le PSE et notifier les licenciements.

Refus de la Dreets

Lorsque la Dreets refuse de d'homologuer le PSE, l'employeur doit apporter les modifications nécessaires. Il consulte à nouveau le CSE et présente une nouvelle demande. L'employeur ne peut pas notifier les licenciements.

Transmission du bilan de mise en œuvre du PSE à la Dreets

L'employeur doit établir et adresser à la Dreets un bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce bilan est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement et est adressé dans un délai d'un mois après cette date à la Dreets compétente par voie dématérialisée.

Connaître le contenu du bilan du PSE à adresser à la Dreets

Le bilan doit contenir les éléments suivants :

Nombre de réunions de la commission de suivi

Nombre de mobilités/reclassements internes (au sein de l'entreprise, l'UES ou le groupe auquel appartient l'entreprise)

Nombre de départs volontaires (dont le nombre de salariés de 57 ans et plus)

Nombre de salariés licenciés pour motif économique (dont ceux de 57 ans et plus)

Nombre d'adhésions aux dispositifs d'accompagnement (CSP, congé de reclassement ou de mobilité)

Mesures d'accompagnement à la mobilité externe :

Mise en place d'une antenne emploi ou d'une cellule de reclassement chargées d'accompagner les salariés

Nombre de personnes ayant bénéficié d'une action de formation ou d'une VAE

Nombre d'aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Nombre d'aides à la mobilité géographique

Nombre de bénéficiaires de l'allocation temporaire dégressive ou de l'indemnité complémentaire en cas de reclassement dans un emploi moins rémunéré.

L'employeur doit également décrire la situation des personnes à l'issue du plan de sauvegarde de l'emploi. Il doit notamment préciser les éléments suivants :

Nombre de personnes en CDI (dont ceux dans les 6 premiers mois)

Nombre de personnes ayant créé ou repris une entreprise (dont dans les 6 premiers mois)

Nombre de personnes en CDD / CTT de 6 mois et plus (dont dans les 6 premiers mois)

Nombre de personnes en CDD/CTT de moins de 6 mois (dont dans les 6 premiers mois)

Ceux qui sont dans une autre situation : formation, retraite, préretraites d'entreprise, recherche d'un emploi.

Peut-on contester le PSE ?

Oui, le salarié ou les syndicats peuvent contester le PSE.

La contestation peut porter sur les motifs suivants :

Décision d'homologation elle-même (ex. : formalisme)

Accord du PSE

Contenu du PSE.

Le tribunal administratif est compétent pour régler les litiges.

Et aussi...

- Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier

Services en ligne

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)
Téléservice

Et aussi...

- Licenciement économique nul, injustifié ou irrégulier

Textes de référence

- Code du travail : articles L1233-11 à L1233-14
Validité de l'accord présence d'un délégué syndical
- Code du travail : articles L1233-26 et L1233-27
Contenu du PSE et mise en place obligatoire du PSE
- Code du travail : articles L1233-28 à L1233-33
Consultation du CSE
- Code du travail : articles L1233-57 à L1233-57-8
Validation, homologation du PSE par la Dreets
- Code du travail : articles L1233-61 à L1233-64
Contenu, mise en place obligatoire et bilan du PSE
- Code du travail : article L1235-7-1
Contestation du PSE devant le tribunal administratif
- Code du travail : articles L2232-24 à L2232-26
Validité de l'accord entreprises d'au moins 50 salariés
- Code du travail : article D1233-14
Validation, homologation du PSE par la Dreets
- Code du travail : article D1233-14-4
Bilan transmis à la Dreets
- Arrêté du 03 avril 2014 relatif au bilan du PSE à transmettre à la Dreets
Bilan transmis à la Dreets



**Ville de
Palavas-les-Flots**

Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00