

LE DIALOGUE SOCIAL
Newsletter n°7 : Le Plan de
Sauvegarde de l'Emploi
 Août



PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)



Le PSE est mis en place dans les entreprises lorsque celles-ci rencontrent des difficultés économiques. Le PSE a donc pour but de mettre en place des mesures afin d'éviter les licenciements pour motif économique, ou à en limiter le nombre. Il peut être mis en place par [accord majoritaire](#) ou par décision unilatérale de l'employeur.

Le PSE est notamment obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours consécutifs. Il peut contenir diverses mesures, telles que : le plan de reclassement, la réorganisation du temps de travail, la mise en place de contrat de sécurisation professionnelle, de formations, etc.

Pour aider les entreprises à surmonter la crise sanitaire actuelle, le gouvernement a permis la mise en place de mesures, telles que l'activité partielle, l'activité partielle de longue durée (*traitée dans une prochaine Newsletter*), etc.

La crise sanitaire a cependant aggravé ou engendré des difficultés économiques au sein de certaines entreprises, les obligeant ainsi à se réorganiser. Dans ses tableaux de bord hebdomadaires, la DARES indique que le nombre de PSE ne cesse d'augmenter. La DARES ajoute que ce nombre est supérieur à celui de 2019 sur la même période.



A noter, les « petits licenciements collectifs », qui concernent moins de 10 salariés, sont les plus nombreux. En effet, depuis début mars, 2023 « petits licenciements collectifs » ont été initiés. Ce type de licenciements concernent plus de neuf cas sur dix.



Les secteurs les plus touchés sont ceux du commerce et de la réparation automobile, de l'hébergement et de la restauration, des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

FOCUS SUR UN ACCORD CONCLU EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Une entreprise du secteur de l'alimentation animale employant plusieurs milliers de salariés à l'international a fermé un de ses sites. Par [accord collectif](#), elle a conclu un PSE signé avec les délégués syndicaux de CAT et de la CFTC. Le reclassement interne est une des priorités de l'entreprise.

Voici des exemples de mesures négociées :

Reclassement interne

- Lorsqu'une offre de reclassement est proposée au salarié, ce dernier dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour donner sa réponse. Sans réponse de sa part, l'offre est réputée être refusée.
- Le salarié bénéficie d'une période d'adaptation au poste (un mois pour les non-cadres, deux mois pour les cadres).
- Le salarié reclassé conserve le bénéfice de son ancienneté.
- Lorsque le reclassement s'effectue sur un poste à échelle de rémunération inférieure, le salarié a le choix de conserver ses avantages antérieurs, dont la classification et la rémunération.
- Mise en place d'un plan de formation à la charge de l'entreprise lorsque le nouveau poste nécessite une formation d'adaptation.

Modification du contrat de travail

- Réalisation d'un entretien d'évaluation professionnelle permettant de présenter la modification (poste, temps de travail, lieu de travail, etc.).
- L'entreprise propose la modification contractuelle pour motif économique par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour accepter ou refuser la proposition. Sans réponse de sa part, il est réputé avoir accepté la modification.
- En cas de refus, le salarié entre dans le dispositif de reclassement interne. Si le reclassement n'est pas possible, il fera l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Départs volontaires

- Le nombre de départs volontaires ne doit pas être supérieur au nombre de licenciements pour motif économique.
- Sont éligibles au départ volontaire les salariés dont le poste est modifié ou supprimé dans le cadre du PSE.
- Le salarié qui demande un départ volontaire doit avoir un projet professionnel « réaliste et réalisable ».

QUESTIONS RH

« Allocation différentielle temporaire »

Une entreprise du secteur du tourisme a conclu un [accord collectif](#) prévoyant le versement d'une « allocation différentielle temporaire » afin de faciliter le reclassement externe.

Cette allocation a pour but de compenser, en tout ou partie, les écarts de salaires pouvant survenir suite au reclassement. Elle s'applique pendant les 12 mois à compter de la prise effective de poste suite au reclassement.

Conditions :

- Être reclassé en externe dans les 12 mois à compter de la notification du licenciement pour motif économique.
- Être reclassé dans un nouvel emploi salarié.
- Percevoir un salaire mensuel brut de base inférieur d'au moins 100 euros par rapport à la rémunération antérieure.

Montant : l'allocation compense la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération dans la limite de 300 euros bruts par mois.

LE DIALOGUE SOCIAL
Newsletter n°7 : Le Plan de
Sauvegarde de l'Emploi
 Août



QUESTIONS RH

« Projet Activités Seniors »

Une entreprise du secteur de la chimie a conclu un [accord collectif](#), prévoyant un « Projet Activités Séniors » (PAS) dans le cadre des départs volontaires. Ce dispositif permet d'accompagner les salariés à leur futur départ à la retraite, en alternant périodes de travail hors du groupe, formation et accompagnement.

Conditions d'éligibilité :

- Être en mesure de liquider ses droits à retraite à taux plein au plus tard à l'issue du congé de reclassement, d'une durée de 18 mois.
- Remplir les conditions de départs volontaires.
- Être âgé d'au moins 60 ans le 31 décembre 2020 au plus tard ou rentrer dans les conditions d'application des carrières longues.

Mesures du PAS :

- Versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité de départ à la retraite.
- Pendant la durée du PAS, le salarié peut exercer des périodes de travail en dehors de la société. Dans ce cas, le PAS est suspendu pour toute la durée de la mission effectuée. Il est possible d'alterner des périodes de travail et de PAS.
- Lorsque le PAS n'est pas suspendu, le salarié bénéficie de différentes rémunérations :
 - Pendant le préavis conventionnel : rémunération habituelle.
 - Pendant la durée excédant le préavis et dans la limite de 12 mois : allocation de reclassement correspondant à 78% de la rémunération mensuelle brute des 12 mois précédant le PAS, soumise à la CGS et à la CRDS.
 - Au-delà de la durée légale de 12 mois : allocation de reclassement correspondant à 78% de la rémunération mensuelle brute des 12 mois précédant le PAS, soumise aux charges sociales habituelles.

Accord de méthode du PSE

Une entreprise du secteur d'activité de l'affrètement et de l'organisation des transports a conclu un [accord collectif de méthode](#) pour la mise en oeuvre d'un PSE et d'un plan de départs volontaires.

L'accord de méthode vise ici à déterminer le processus d'information / consultation des comités sociaux et économiques (CSE) et de négociation du projet de PSE.

Cet accord prévoit ainsi un calendrier prévisionnel détaillé des réunions d'informations et de consultations des instances représentatives du personnel allant de début juillet 2020 à novembre 2020. Ainsi, sont prévues des réunions à différents niveaux :

- CSE central
- CSE d'établissement
- Commission économique / emploi formation centrale
- Commission santé, sécurité et conditions de travail centrale

Cet accord prévoit également les modalités de recours à un expert par le CSE central. Cet expert aura notamment pour mission d'établir une expertise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Enfin, cet accord de méthode prévoit dans un second calendrier prévisionnel, les réunions de négociation sur les mesures d'accompagnement du projet.

Si l'accord de méthode ne le prévoit pas, l'accord sur le PSE peut prévoir une commission de suivi du PSE, composée de l'employeur, du cabinet prestataire, des membres du CSE et de l'administration. Celle-ci aura pour but de suivre les avancées du PSE. Elle permet notamment de suivre les propositions de reclassements faites aux salariés.

LE DIALOGUE SOCIAL
Newsletter n°7 : Le Plan de
Sauvegarde de l'Emploi
 Août



MINISTÈRE DU TRAVAIL

DIRECCTE
 CENTRE-VAL DE LOIRE


QUESTIONS RH

Le rôle du comité social et économique (CSE)

Dans le cadre d'un PSE, le CSE :

- Est consulté et informé de la situation économique et financière de l'entreprise.
- Peut énoncer des propositions alternatives au PSE à l'employeur, qui doit lui fournir des réponses motivées.
- Peut recourir à un expert.

(Article L. 1233-22 du Code du travail).



Entreprise d'au moins 50 salariés : *article L. 1233-30* du Code du travail

Le CSE est informé et consulté, lors d'au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours. Ces réunions portent sur le projet de PSE : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles visées, les critères d'ordre, le calendrier prévisionnel de licenciements, les mesures sociales d'accompagnement, etc.

Le CSE rend les avis issus des différentes réunions dans un délai établi selon le nombre de licenciements prévus. Le délai ne peut pas dépasser :

- Deux mois lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100.
- Trois mois lorsque le nombre de licenciements est entre 100 et 249.
- Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250.

Des délais différents peuvent être prévus par convention collective ou accord collectif.

Lorsque le CSE ne rend pas d'avis dans ces délais, il est réputé avoir été consulté.

La procédure auprès de la DIRECCTE

L'employeur doit transmettre le PSE à la DIRECCTE. Le dépôt du plan s'effectue sur la plateforme RUPCO.



La DIRECCTE analyse l'accord et notamment :

- Le respect des règles de signature de l'accord et la représentativité des organisations syndicales signataires.
- Les dispositions d'ordre public, telles que les obligations de reclassement interne et externe par exemple.

La DIRECCTE vérifie plus profondément le contenu des décisions unilatérales que celui des accords collectifs. Ainsi, elle contrôle :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE.
- La proportionnalité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens de l'entreprise, et du groupe le cas échéant.
- La conformité du plan vis-à-vis des éléments législatifs et des stipulations conventionnelles.

En cas de refus d'homologation ou de validation du PSE, l'employeur ne peut pas notifier les licenciements économiques aux salariés, qui seraient alors nuls. Il peut cependant présenter une nouvelle demande en tenant compte des motifs de la décision de refus.