

## *PSE*

### *PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI*

### *PLAN DE SAUVEGARDE DE L'ENTREPRISE*

...Vous êtes concernés par l'obligation d'adapter votre structure aux contraintes économiques dégradées par les conséquences de la pandémie...

Donc vous êtes concernés par l'obligation de produire, faire valider et appliquer un plan de sauvegarde de l'emploi si :

- entreprise de **50 salariés et plus, prévoyant** une adaptation de l'effectif pour motif économique impactant **10 salariés et plus sur 30 jours**
- entreprise de 50 salariés et plus ayant réduit ses effectifs de 18 personnes et+ pour motif économique sur les 12 derniers mois -sans PSE-, pour tout nouvel ajustement nécessaire envisagé au cours des 3 mois suivant la fin de l'année civile de l'introduction du PSE ;
- entreprise de 50 salariés et plus ayant du ajuster sa structure sur 3 mois consécutifs pour motif économique de plus de 10 personnes au total, pour tout nouvel ajustement nécessaire au cours des 3 mois suivants l'introduction du PSE .
- 10 salariés au moins ont refusé votre proposition d'adaptation du contrat de travail (impactant un élément essentiel du contrat de travail) proposée pour un motif d'ordre économique, conduisant à une option de licenciement économique qui sera soumise aux dispositions applicables aux cas de licenciement collectif pour motif économique, et notamment à l'obligation, pour l'employeur, d'établir et de mettre en œuvre un PSE.

**Le PSE est facultatif :**

- pour les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours,
- pour les entreprises de moins de 50 salariés.

***Le PSE, plan de sauvegarde de l'emploi doit s'accompagner, en interne, d'un plan de sauvegarde de l'entreprise (PSE').***

***Le Plan de Sauvegarde de l'Entreprise doit précéder la préparation du Plan Sauvegarde de l'Emploi***

***Les mises en place seront simultanées***

## CONSTRUIRE UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'ENTREPRISE

- **identifier et concaténer les processus clés**
- **identifier les savoir faire clés de l'entreprise**
  - dans tous les domaines : administratif, traitement supply chain, liens clients, technique, développement, industrialisation, production
  - pérenniser ces savoir faire
  - mise en place et suivi du télétravail
- **optimiser les structures sectorielles,**
  - optimiser les flux d'informations
  - adaptation des « job profile »
- **optimiser le positionnement marketing**
  - segmentation, position concurrentielle
  - identification des « cash cow », et leur pérennité
  - prévisions de croissance par segment
  - coût de présence par segment, rentabilité par segment
  - risques/opportunités
  - sélection des axes « sales & marketing » court et moyen terme
  - édition d'un plan stratégique court et moyen terme
- **optimiser les structures et processus internes, simplifier les interfaces**
  - administratives, techniques, industrielles
  - concaténation des savoir faire et des postes clés
  - préservation des savoir faire
  - focalisation des savoir faire, agrégation des savoir faire
  - fidéliser les membres clés
  
- **communication interne**
  - mise en place, suivi, contacts, explications, implications des collaborateurs
- **communication externe**
  - clients, actionnaires
  
- **fidéliser les clients et les canaux de vente**

*AubryConseil peut vous aider, par son expérience industrielle et technique, par son expérience de la simplification des processus et de la réduction de personnel en préservant les acquis de l'entreprise, à établir et mettre en place un tel plan de sauvegarde de l'entreprise, en parallèle au plan de sauvegarde de l'emploi des salariés*

## Plan de sauvegarde de l'Emploi

Un plan d'action auprès des personnels impactés pour aider à assurer leur transition, aider à la prospection de nouveaux engagements

Un engagement auprès des collaborateurs impactés et non impactés, auprès de l'administration, auprès des actionnaires

### Construire un plan de sauvegarde de l'emploi ?

**Le plan de sauvegarde de l'emploi est un plan d'action documenté :**

- qui regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- qui est communiqué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte), pour approbation et/ou commentaires.

**Les éléments possible intégrables dans un plan de sauvegarde de l'emploi ?** Peuvent être prévues :

- des actions de **reclassement interne** sur le territoire national des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de leur accord exprès, sur des emplois de catégorie inférieure ;
- des **créations d'activités nouvelles par l'entreprise** ;
- des actions favorisant le **reclassement externe** à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;
- des actions de soutien à la **création d'activités nouvelles** ou à la **reprise d'activités existantes** par les salariés ;
- des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- des mesures de réduction ou d'aménagement temporaire de la durée du travail ;
- des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée

*AubryConseil peut vous aider, par son expérience industrielle et technique, par son expérience de support aux PME et de support à la création de Start Up, à établir et mettre en place ces actions de reclassement, notamment externe en apportant un support au salariés sur la préparation aux actions de création d'activités nouvelles ou de reprise d'activités externes par les salariés*

**Le PSE intègre un plan de reclassement** visant 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.

Dans les entreprises de **plus de 1 000 salariés**, l'employeur propose aux salariés d'adhérer à un **congé de reclassement** lui permettant de mettre en œuvre des actions destinées à faciliter son reclassement.

Dans les entreprises de **moins de 1000 salariés**, l'employeur propose aux salariés d'adhérer au **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)**.

Dans le cas de restructurations importantes, les mesures de reclassement peuvent faire l'objet d'un cofinancement au titre du **Fond européen d'ajustement à la mondialisation (FEM)** à hauteur de 60 % du coûts des mesures allant au-delà des obligations légales.

Par ailleurs, le PSE détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans ce plan de reclassement ; ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CE, ou, à défaut, des délégués du personnel. L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures.

La mise en œuvre effective du PSE fait l'objet d'un bilan, établi par l'employeur.

*AubryConseil peut vous assister dans la préparation d'un tel plan.*

➤ Comment établir un plan de sauvegarde de l'emploi ?

L'entreprise peut établir le plan de sauvegarde de l'emploi selon **deux processus différents** :

- soit négocier un accord avec les organisations syndicales ou le conseil d'entreprise
- soit élaborer un document unilatéral

➤ Qui consulter pour l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi ?

Les représentants du personnel (comité d'entreprise / comité social et économique ou, à défaut, délégués du personnel), lorsqu'ils existent, doivent être réunis, informés impliqués et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

Dans les deux modalités d'établissement du PSE citées ci-dessus, le comité d'entreprise est informé et consulté dans un délai qui tient compte de l'ampleur du projet de licenciement :

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

Il se réunit au moins deux fois.

En cas de document unilatéral, le comité d'entreprise/comité social et économique est non seulement consulté sur le projet de restructuration et ses modalités d'application, mais aussi sur le projet de licenciement collectif dont le contenu est déterminé à l'article L. 1233-30-I-2° (le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi). En cas d'accord collectif majoritaire, le comité d'entreprise/comité social et économique est consulté sur le projet de restructuration et ses modalités d'application et il peut également être consulté sur le projet de licenciement collectif, c'est-à-dire le projet d'accord collectif majoritaire.

En cas de mise en place au sein de l'entreprise du comité social et économique, la consultation de ce dernier peut également porter sur les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail si de telles conséquences ont été identifiées pour les salariés maintenus au sein de l'entreprise.

Qui valide ou homologue le plan de sauvegarde de l'emploi ?

L'employeur doit informer la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) :

- de l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord majoritaire ;
- du document unilatéral de l'employeur le cas échéant ;
- du recours à un expert-comptable.

La Direccte doit homologuer le document unilatéral ou valider l'accord collectif majoritaire portant le PSE, afin que ce dernier puisse être mise en œuvre :

- dans le cadre d'un accord collectif, la Direccte a un délai de 15 jours pour le valider ;
- dans le cadre d'un document unilatéral, la Direccte est amenée à l'homologuer dans un délai de 21 jours.

Cette décision de validation ou d'homologation est particulièrement importante dans la mesure où elle conditionne la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques aux salariés. À défaut, les licenciements qui seraient toutefois prononcés seraient nuls. [En savoir plus sur les recours possibles contre la décision de l'administration.](#)

Comment déposer un dossier de plan de sauvegarde de l'emploi ?

**À compter du 2 décembre 2019, les nouveaux dossiers de plan de sauvegarde de l'emploi sont à déposer sur le [portail RUPCO](#), qui se substitue à l'ancien portail PSE-RCC.**

Le nouveau portail RUPCO permet aux entreprises de disposer d'un point d'entrée unique et sécurisé pour chaque procédure.

**A noter :** Le portail RUPCO vous redirige automatiquement vers l'ancien portail PSE-RCC pour tout dossier créé avant le 2 décembre 2019.

**Adresse du portail RUPCO : [ruptures-collectives.emploi.gouv.fr](https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr)**

**Télécharger la plaquette**

[Le portail des ruptures collectives RUPCO](#)

**Télécharger la plaquette**

[Le plan de sauvegarde de l'emploi : procédure de déclaration sur RUPCO.](#)

Négociation d'un accord PSE à la majorité absolue

L'entreprise peut décider soit en amont de la procédure d'information/consultation du CE/CSE soit au moment de la première réunion d'ouvrir une négociation collective portant sur son projet de licenciement.

L'accord doit être signé à la majorité absolue (50 %) des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou par un ou plusieurs membres titulaires du conseil d'entreprise ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des

dernières élections professionnelles. Cette majorité spécifique confère une légitimité particulière à cet accord. Cet accord peut permettre d'adapter la procédure, dans le respect de l'ordre public social, et déterminer les mesures d'accompagnement adaptées aux salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi.

Le contrôle de l'administration, qui a 15 jours pour se prononcer, portera alors sur la légalité de l'accord et sur le respect des dispositions relatives au licenciement collectif :

- la légalité de l'accord : respect des règles de signature de l'accord, représentativité des organisations syndicales signataires... L'accord ne doit, par ailleurs, pas déroger à certaines dispositions d'ordre public telles que l'obligation de reclassement incombant à l'employeur ;
- 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.

Élaboration par l'employeur d'un document unilatéral portant sur le projet de licenciement

Le document unilatéral est arrêté par l'employeur au terme de la procédure d'information/consultation du comité d'entreprise ou du comité social et économique qui est consulté dans un délai tenant compte de l'ampleur du projet de licenciement. Il est consulté sur le projet de restructuration et ses conséquences, ainsi que sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

À la fin du délai de procédure, le document est adressé à la Direccte qui dispose de 21 jours pour homologuer le document unilatéral.

La Direccte vérifie :

- la régularité de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise / comité social et économique ;
  - 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.
- Dans le cadre de la validation comme dans le cadre de l'homologation, la Direccte s'assure également que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle lorsqu'il est tenu de proposer aux salariés d'y adhérer.

En cas de refus de validation ou d'homologation, l'employeur peut présenter une nouvelle demande qui devra, dès lors, tenir compte des motifs de refus mentionnés dans cette décision.

Les recours possibles contre la décision de l'administration

La décision de la Direccte ne peut pas faire l'objet d'un recours hiérarchique. En revanche, 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 organisations syndicales et des salariés de l'entreprise (qu'ils soient ou pas concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi).

À noter que, lorsque le juge administratif annule la décision en raison de l'absence ou de l'insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi, la procédure de licenciement économique collectif comme le PSE sont nuls. Dans ce cas, le salarié peut demander, sauf impossibilité, la poursuite de son contrat de travail, c'est-à-dire sa réintégration.

Si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre cette réintégration, ou si le salarié ne la demande pas, le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois. Si le salarié a moins de deux ans d'ancienneté ou travaille dans une entreprise de moins de onze salariés, l'indemnité est calculée en fonction du préjudice subi.

L'ensemble du contentieux individuel porté par le salarié relève toujours de la compétence du conseil de prud'hommes.

Le bilan de la mise en œuvre effective du PSE

Ce bilan est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues aux articles L. 1233-65 ou L. 1233-71 du code du travail. Dans un délai d'un mois après cette date, il est adressé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe).

L'arrêté du 3 avril 2014 détermine le contenu de la fiche descriptive relative à ce bilan (suivi du PSE, mesures du PSE - nombre de mobilités/reclassements internes, modalités de départ, adhésion aux dispositifs d'accompagnement, etc. -, situation des personnes à l'issue du PSE - nombre de personnes en CDI, nombre de personnes ayant créé/repris une entreprise, etc.).

*AubryConseil peut vous accompagner au long de toutes ces étapes, par son expérience industrielle et technique, dans l'établissement et la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi*