

FACE À L'ÉLABORATION D'UN PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés, pourvues ou non d'institutions représentatives du personnel, un Plan de sauvegarde de l'emploi doit être établi dès lors que le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours (art. L 1233-61 du Code du travail).

L'objet du PSE est d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre ainsi que de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Le contenu du PSE

Le PSE peut prévoir différentes mesures :

- des 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) ;
- des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;
- la création 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 (VAE) 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 du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière ;
- les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;

Attention

L'employeur d'une entreprise employant au moins 1 000 salariés qui envisage de fermer un établissement est soumis à l'obligation de rechercher un repreneur potentiel.

- un 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 d'autres mesures telles que, par exemple :

- des primes d'incitations au départ volontaire ;
- **des** congés de conversion ;
- la mise en place d'une cellule de reclassement.

Voie négociée
ou
voie unilatérale
du PSE

Accord PSE « partiel »

L'administration qualifie l'accord de « *partiel* » lorsqu'il se cantonne au contenu du PSE, c'est-à-dire aux mesures destinées à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre.

Dans ce cas, l'employeur définit par ailleurs dans un document unilatéral les modalités de mise en œuvre du licenciement collectif.

Accord PSE « total »

L'administration parle de « *d'accord total* » lorsque le texte négocié aborde non seulement le PSE, mais aussi les conditions de mise en œuvre du licenciement : modalités d'information et de consultation du CSE, nombre de suppressions d'emploi envisagés, critères d'ordre des licenciements, calendrier des licenciements, etc. (art. L 1233-24-2 du Code du travail).

L'accord collectif ne peut pas remettre en cause les principes du licenciement collectif pour motif économique, comme l'obligation de reclassement, celle de fournir au CSE des informations précises et écrites ou encore le droit des salariés au contrat de sécurisation professionnelle ou au congé de reclassement (art. L 1233-24-3 du Code du travail).

Concernant l'ouverture des négociations avec les syndicats, l'administration envisage trois situations :

- l'employeur engage les discussions avant même l'ouverture de la procédure de consultation du CSE, sachant que, dans ce cas précis, le fait que le comité ne soit pas le premier informé ne constitue pas un délit d'entrave (art. L 1233-46 du Code du travail) ;
- l'employeur peut aussi annoncer son intention d'ouvrir des négociations lors de la première réunion de consultation du CSE ;
- enfin, la négociation peut s'engager à tout moment, en cours de consultation du comité, par exemple à la demande d'un syndicat.

Quelle que soit l'option retenue, l'employeur doit immédiatement informer le DIRECCTE de l'ouverture des négociations (art. L 1233-24-1 et L 1233-46 du Code du travail).

CONSEILS FO

Pour négocier l'accord, nous préconisons d'avoir recours systématiquement à l'expert-comptable habituellement désigné par le CSE pour l'assister dans la procédure de consultation. En pratique, si la négociation s'engage avant la procédure de consultation du comité, il faut organiser une « *réunion 0* », afin de désigner l'expert-comptable. À l'inverse, la décision de nommer un expert-comptable doit être prise lors de la première réunion du CSE concernant le licenciement collectif.

Le travail de l'expert-comptable permet d'analyser et d'apprécier, par exemple, si les difficultés économiques sont avérées, si le périmètre du PSE et du licenciement ne sont pas excessifs et/ou si les projets de reclassement sont sérieux et réalistes.

Pour être valable, l'accord PSE doit être signé par des syndicats ayant recueilli au moins 50 % des voix au premier tour des dernières élections professionnelles. Seules les voix exprimées en faveur des syndicats représentatifs entrent en considération (art. L 1233-24-1 du Code du travail).

Les règles de validité sont donc sensiblement différentes de celles applicables aux accords classiques (30 % des voix exprimées au premier tour des dernières élections professionnelles en faveur de tous les syndicats).

Élaborer un document unilatéral

La négociation d'un accord PSE reste facultative. L'employeur est donc libre de préférer la voie unilatérale. Dans ce cas, il élabore un document dans lequel il définit, d'une part, le contenu du PSE, et, d'autre part, les conditions de mise en œuvre du licenciement : modalités d'information et de consultation du CSE, calendrier, critères d'ordre des licenciements, etc. L'employeur discute le contenu de ce document avec le CSE puis le finalise à l'issue de la procédure de consultation (art. L 1233-24-4 du Code du travail).

Il se peut aussi que l'employeur ait conclu un accord avec les syndicats, mais uniquement pour définir le contenu du PSE (« *accord partiel* »). Dans ce cas, l'employeur doit élaborer un document unilatéral pour traiter des autres aspects du licenciement : calendrier, critères d'ordre, etc.