FICHE TECHNIQUE

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L. 1233-61 et suivants du Code du travail

Le saviez-vous

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise.

Pour qui ?

Le PSE est obligatoire dans les entreprises de **50 salariés minimum,** lorsque le projet de licenciement concerne **10 salariés minimum** sur une période de **30 jours consécutifs**.

Comment ?

Par intégration de **mesures précises et concrètes.** Ce plan doit faire l'objet soit d'un **accord collectif majoritaire** soit d'un **document unilatéral, au choix de l'employeur.**

La mise en place du PSE

2 manières de mettre en place le PSE :

ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE

- Ouverture des négociations avec les représentants des organisations syndicales
- Information de la Dreets
- Signature de l'accord par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires
- Validation de l'accord par la Dreets qui effectuera un contrôle restreint.

DÉCISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

- A défaut d'accord, l'employeur fixe unilatéralement le contenu du PSE
- Elaboration d'un document définissant le contenu du PSE et les modalités de licenciement.
- Dépôt de l'accord à la Dreets qui effectuera un contrôle étendu.
- Homologation obligatoire par la Dreets.

explicite: CRÉATEUR DE DIALOGUE

Version 1 - Septembre 2021
Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L. 1233-61 et suivants du Code du travail

Consultation du CSE

Le CSE est consulté sur :
- Le projet de restructuration et ses modalités d'application
- Le projet de licenciement collectif

Accord complet avec les syndicats : Les représentants du personnel rendent un avis sur le projet d'accord et sur le projet de réorganisation avant sa signature.

Accord partiel : les représentants du personnel rendent :
- Un avis sur le projet de réorganisation
- Un avis sur la décision unilatérale de l'employeur
- Un avis sur le projet d'accord

L'accord partiel est complété par le document unilatéral émanant de l'employeur.

Le CSE tient au moins deux réunions espacées d'au moins 15 jours.

Les délais de consultation des représentants du personnel sont encadrés dans des délais allant de 2 à 4 mois selon le nombre de salariés visés par le plan :
- **2 mois** si **inférieur à 100** personnes
- **3 mois** si **compris entre 100 et 249** personnes inclues
- **4 mois** si **au moins 250** personnes.

L'accord majoritaire ou le document unilatéral sont transmis à l'autorité administrative qui dispose, pour effectuer les vérifications, de **15 jours en cas d'accord** et de **21 jours en cas de document unilatéral.**

Créé en 2000, Explicite est un cabinet d'experts-comptables et experts en santé, membre du groupement Harmonium, riche de 50 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?
N'hésitez pas à contacter Jérôme Margotin :
j.margotin@explicite-cse.fr

explicite: CRÉATEUR DE DIALOGUE

Version 1 - Septembre 2021
Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

FICHE TECHNIQUE

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L. 1233-61 et suivants du Code du travail

Comment limiter les licenciements ?

Des mesures peuvent être mises en place afin de limiter le nombre de licenciements dans le cadre du PSE :

L'activité partielle
La GPEC

Baisse des CDD, de l'intérim, des heures supplémentaires
Réduction collective du temps de travail

Recours à la mobilité interne
Recours au temps partiel

La cessation anticipée d'activité
Le recours aux départs volontaires

Comment désigner les salariés licenciés ?

La désignation se fait a minima sur la base de critères d'ordre des licenciements légaux :

- Les charges de famille (parents isolés).
- L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise.
- La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie socio-professionnelle.

D'autres critères **objectifs** (non discriminatoires) peuvent être rajoutés aux critères légaux :
Exemples : la polyvalence, l'expertise, le niveau de diplôme, la pratique de l'informatique…

Attention : Le projet doit déterminer les critères d'ordre de licenciement et les appliquer au sein de la même catégorie professionnelle : ensemble des salariés exerçant dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Le salarié ayant le moins de points se verra licencié.

Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

Les mesures d'accompagnement des salariés

Le PSE doit comporter des mesures **concrètes** et **précises** de nature à **éviter ou limiter les licenciements**. Il doit intégrer des mesures d'accompagnement.

Les mesures de reclassement interne

L'employeur doit proposer au salarié des emplois relevant de la même catégorie ou des emplois équivalents.

Si ce n'est pas possible, l'employeur doit :

- Proposer au salarié des emplois vacants de catégories inférieures ;
- Proposer une modification du contrat de travail.

Les offres de reclassement doivent être **précises** et **écrites**

Le salarié doit donner **expressément** son accord

Afin de faciliter son reclassement, l'employeur peut, par exemple, faire bénéficier le salarié :

- **D'une formation** complémentaire de courte durée devant permettre une adaptation rapide du salarié à un autre poste.
- **D'une aide à la mobilité** si le salarié est amené à déménager pour son nouveau poste.
- **D'une période d'adaptation** au nouveau poste proposé.

Les mesures de reclassement externe

Le reclassement externe permet aux salariés concernés de préparer leur transition vers un avenir professionnel en dehors de leur entreprise actuelle.

Le congé de reclassement	Le contrat de sécurisation professionnelle	Des actions de formation
Aide et accompagnement du salarié dans sa recherche d'emploi	Obligatoire dans les entreprises de -1000 salariés	Adaptation, reconversion professionnelle

Aide à la création/ reprise d'entreprise	Le cabinet de reclassement	Les autres mesures
• Assistance pour le montage de projet • Aides financières de l'entreprise	Cellules externes chargées d'aider le salarié dans ses interrogations et sa recherche d'emploi	• Allocation financière • Aide à la mobilité • Allocation de retour rapide à l'emploi

Le cas des entreprises de plus de 1000 salariés :

Les entreprises de plus de 1000 salariés ont une obligation de revitalisation du territoire.
Il existe deux modalités de mise en œuvre de l'obligation de revitalisation :

- La convention conclue entre l'État et l'entreprise ;
- L'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Ces dernières ont l'obligation de chercher un repreneur en cas de fermeture d'un établissement. Les entreprises de plus de 1000 salariés ont également l'obligation de mettre en place un congé de reclassement.

Version 1 - Février 2022
Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

Quelles indemnités pour le salarié licencié ?

Le salarié licencié perçoit :

- Soit l'indemnité convention de licenciement ;
- Soit l'indemnité légale de licenciement si elle est plus favorable ;
- Possibilité d'une indemnité supra légale c'est-à-dire s'ajoutant au minimum légal ou conventionnel (non obligatoire).

Le régime social et fiscal de ces indemnités

Impact sur l'impôt sur le revenu

- L'indemnité de licenciement est totalement exonérée d'impôt sur le revenu lorsqu'elle est versée dans le cadre d'un PSE.

Impact sur les cotisations sociales

- La fraction de l'indemnité de licenciement exonérée d'impôt sur le revenu est également exonérée de cotisations sociales, dans la limite de deux plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS).

Impact sur la CSG, CRDS

- L'indemnité de licenciement est exonérée de CSG et CRDS à hauteur de la plus petite des 2 limites suivantes :
  - Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement dû au salarié licencié.
  - Le montant de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

  Une indemnité de licenciement **supra-légale** est exonérée de cotisations sociales à hauteur du plus faible montant entre :
  - Le montant exonéré d'impôt sur le revenu ;
  - 2 fois le montant annuel du plafond de la Sécurité sociale.

Si l'indemnité de licenciement versée est supérieure à 10 fois le PASS, aucune exonération n'est applicable.

Créé en 2000, Explicite est un cabinet d'experts-comptables et experts en santé, membre du groupement Harmonium, riche de 52 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?
N'hésitez pas à contacter Jérôme Margotin :
j.margotin@explicite-cse.fr

Version 1 - Février 2022
Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

explicite: CRÉATEUR DE DIALOGUE

FICHE TECHNIQUE

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

L. 1233-61 et suivants du Code du travail

Les conséquences de l'irrégularité du PSE

Cas d'irrégularité du PSE :

Absence de **décision** de **validation** d'un accord ou d'homologation du document par la Dreets

Refus de la Dreets de valider l'accord ou d'homologuer le document

Annulation par la Dreets de la décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE

Absence de consultation du CSE

Lorsque les **critères d'ordre** de licenciement n'ont pas été respectés

Lorsque le licenciement pour motif économique n'est **pas justifié.**

La contestation du PSE par le CSE et les organisations syndicales

Le CSE ou encore les syndicats présents dans l'entreprise peuvent agir contre la validation ou l'homologation du PSE par la Dreets.

Le CSE peut, dans un premier temps, lancer une injonction en saisissant la Dreets pour obliger l'employeur à respecter la procédure légale

Les décisions prises par l'administration et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation du PSE.

explicite: CRÉATEUR DE DIALOGUE

Version 1 - Février 2022
Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

Les délais et moyens d'action

La contestation du PSE par le CSE et les organisations syndicales :

Le CSE et les organisations syndicales ont **2 mois à compter de la notification** de la décision de validation ou d'homologation pour effectuer un recours.

Les décisions prises par l'administration et la régularité de la procédure de licenciement collectif **ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation du PSE.**
Compétence du tribunal administratif.

La contestation du licenciement pour motif économique par le salarié :

En cas d'irrégularité du PSE, le salarié dispose de 12 mois à compter de la date de notification de la rupture de son contrat de travail pour contester le licenciement.

Si la nullité du licenciement pour motif économique est reconnue par le juge :

- **Le salarié demande sa réintégration** dans l'entreprise.

Si ce n'est pas possible, il pourra alors prétendre à une indemnité égale au salaire des 12 derniers mois.

- **Le salarié ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise.**

Il pourra alors prétendre à une indemnité égale au salaire des 12 derniers mois.

Le licenciement ne peut pas être annulé par le juge lorsque l'entreprise est placée en redressement ou en liquidation judiciaire.

Créé en 2000, Explicite est un cabinet d'experts-comptables et experts en santé, membre du groupement Harmonium, riche de 50 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?
N'hésitez pas à contacter Jérôme Margotin :
j.margotin@explicite-cse.fr

explicite: CRÉATEUR DE DIALOGUE

Version 1 - Février 2022
Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).