



LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

SYNTHÈSE

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Ce document :

- regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- est obligatoirement communiqué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).
Les représentants du personnel (CE ou, à défaut, délégués du personnel), lorsqu'ils existent, doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

À SAVOIR

Lorsque l'employeur est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, les conditions de mise en œuvre du congé de reclassement sont fixées dans ce plan.

SOMMAIRE

- 1) DANS QUELS CAS UN PLAN DOIT IL ÊTRE ÉLABORÉ ?
- 2) QUEL EST LE CONTENU DU PLAN ?
- 3) QUELS SONT LES RECOURS POSSIBLES ?



1) DANS QUELS CAS UN PLAN DOIT IL ÊTRE ÉLABORÉ ?

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

En outre :

- si, au cours d'une année civile, une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé au licenciement pour motif économique de plus de 18 personnes sans avoir eu à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi, elle doit soumettre le prochain licenciement envisagé au cours des 3 mois suivant la fin de l'année civile à la réglementation sur ces plans ;
- si une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, elle doit soumettre tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants à la réglementation sur les plans de sauvegarde de l'emploi.

Lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail proposée par leur employeur pour un motif d'ordre économique, et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique, et notamment à l'obligation, pour l'employeur, d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

2) QUEL EST LE CONTENU DU PLAN ?

Peuvent être prévues :

- des actions de reclassement interne 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 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.

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. Il 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.

3) QUELS SONT LES RECOURS POSSIBLES ?

Le comité d'entreprise, un syndicat mais également les salariés peuvent contester la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et pour ce faire, saisir le juge des référés du tribunal de grande instance ou, s'agissant d'un salarié dans le cadre d'une action individuelle, le conseil de prud'hommes. A noter que, lorsque le tribunal constate que la procédure de licenciement est nulle en raison de l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, et 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.

