



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Le plan de sauvegarde de l'emploi

«Vous comprendre pour mieux agir».

La loi du 14 juin 2013 donne à l'employeur la possibilité de conclure un accord collectif majoritaire pour définir le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Elle sécurise la procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise au bénéfice des employeurs et confie à l'administration le contrôle de la procédure et du PSE.

Qu'est qu'un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Les entreprises de 50 salariés et plus qui envisagent de procéder au licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours sont assujetties à l'obligation d'établir un PSE (article L.1233-61 du Code du travail).

Ce plan doit contenir des mesures précises et concrètes destinées à limiter le nombre de licenciements et à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.

Depuis la loi du 14 juin 2013, l'employeur a la possibilité de négocier avec les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives un accord collectif qui fixe le contenu du PSE (article L.1233-24-1 du Code du travail).

À défaut d'accord, un document élaboré par l'employeur après consultation du Comité d'Entreprise fixe le contenu du PSE (article L.1233-24-4 du Code du travail).

Le cas échéant, l'autorité administrative exerce un contrôle renforcé.

Le contenu du document unilatéral est identique à celui pouvant être négocié dans le cadre d'un accord PSE.

Le PSE doit porter sur :

- Les modalités d'information et de consultation du CE
- La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements
- Le calendrier des licenciements
- Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées
- Les modalités de mise en œuvre de formation, d'adaptation et de reclassement

L'information-consultation du Comité d'Entreprise

Les nouvelles règles en matière de licenciement portent également sur les délais applicables dans le cadre de la procédure d'information-consultation du Comité d'Entreprise. La procédure est enfermée dans des délais fixés par décret en fonction du nombre de licenciements envisagés. L'accord peut prévoir des délais plus favorables.

Le Comité d'Entreprise est informé et consulté sur :

le livre II : l'opération de restructuration projetée et ses modalités, en vertu de sa compétence générale en matière de projets de restructuration et de compression d'effectifs (article L.2323-15 du Code du travail).

le livre I : le projet de licenciement économique collectif, en vertu de sa compétence spécifique lorsqu'un PSE doit être élaboré (article L.1233-3 du Code du travail).

Les avis rendus par le Comité d'Entreprise portent sur des objets différents, selon qu'un accord majoritaire a été conclu ou non.

La chronologie de la procédure à suivre pour un PSE

La procédure de licenciement est réputée engagée à compter de la date d'envoi de la convocation à la première réunion du Comité d'Entreprise sur le projet de licenciement.

Au cours de cette première réunion, le Comité d'Entreprise peut :

- demander à l'employeur de lui fournir des explications sur les documents qu'il aura préalablement reçus
- faire des propositions pour tenter de limiter le nombre de licenciements et pour améliorer les mesures de reclassement prévues dans le PSE
- décider de se faire assister d'un expert-comptable rémunéré par l'entreprise

La loi du 14 juin 2013, fixe au minimum deux réunions, espacées d'au moins 15 jours.

Désormais, le Comité d'Entreprise rend deux avis dans des délais qui varient :

- 2 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés va de 100 à 249
- 4 mois à partir de 250 licenciements envisagés

Accord collectif majoritaire	Document unilatéral de l'employeur
L'employeur ouvre les négociations sur le PSE avec les organisations syndicales représentatives.	A défaut d'accord majoritaire (absence ou échec des négociations), un document élaboré par l'employeur déterminera le contenu du PSE.
Le CE peut mandater un expert-comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux OS pour mener la négociation.	1 ^{ère} réunion du CE : le CE peut mandater un expert-comptable.
La Direccte compétente est informée (sans délai) de l'ouverture des négociations.	Au plus tôt au lendemain de la 1 ^{ère} réunion du CE, l'employeur communique le projet de licenciement à la Direccte compétente.
Délais à négocier.	2 ^{ème} réunion du CE : l'expert présente son rapport au plus tard 15 jours avant le terme du processus consultatif du CE.
Signature d'un accord.	3 ^{ème} réunion du CE : avis du CE.
Validation de la Direccte (délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif).	Homologation de la Direccte (délai de 21 jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur.
Notification des licenciements	

L'intervention de l'expert-comptable

Pour faciliter la négociation, les organisations syndicales représentatives peuvent se faire assister par un expert-comptable désigné par le Comité d'Entreprise (article L.1233-34 et L.2323-35 du Code du travail).

Cet expert est le même que celui chargé d'assister le Comité d'Entreprise dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur le projet de licenciement économique.

En cas d'échec des négociations ou en cas d'accord majoritaire partiel, lorsqu'un expert-comptable a été désigné pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation, il peut continuer sa mission auprès du Comité d'Entreprise.

Un accompagnement

Dans le cadre de la procédure d'information-consultation sur un projet de licenciement économique,

CALENTIS peut vous accompagner et vous apporter son expertise pour :

- mieux comprendre la situation économique et financière de l'entreprise
- examiner le motif économique mis en avant par la direction et évaluer le niveau de difficulté
- interroger le projet de réorganisation présenté et sa mise en œuvre
- apprécier la pertinence des mesures d'adaptation et de reclassement proposées au regard des moyens de l'entreprise et du groupe, des caractéristiques des salariés potentiellement concernés par les licenciements et de la situation du bassin d'emploi

Procédure de désignation - plan de sauvegarde de l'emploi unilatéral

Phase 1 : inscription à l'ordre du jour de la réunion du CE

La désignation doit être portée à l'ordre du jour de la première réunion de la procédure d'information/consultation sur le projet de licenciement économique.

« Point X de l'ordre du jour – Désignation et vote de l'expert-comptable chargé d'assister le CE dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi conformément aux articles L.1233-34 et L.2325-35 du Code du travail. »

Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de cette première réunion, le CE délibère et vote sur l'opportunité de recourir à un expert ainsi que sur le choix du cabinet.

Ces délibérations donnent lieu à deux résolutions qui doivent figurer dans le procès-verbal de la réunion du CE :

« Conformément aux articles L.1233-34 et L.2325-35 du Code du travail, le CE décide de se faire assister d'un expert-comptable dans le cadre du présent PSE »

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

«Le CE désigne le cabinet Callentis Expertise pour l'assister dans le cadre du présent PSE »

Dans le cadre de cette mission, l'expert devra aborder plus particulièrement les points suivants :

- ...
- ...

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix

Phase 3 : le lancement de la mission

Le secrétaire informe le cabinet de cette désignation et lui envoie l'extrait du procès-verbal actant la désignation.

Dès qu'il est informé, le cabinet adresse deux courriers :

- Une lettre de mission au secrétaire du CE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;
- Une lettre au président du CE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission

Procédure de désignation – plan de sauvegarde de l'emploi négocié :

Dans ce cadre, le CE peut également mandater cet expert-comptable (le même qui l'assiste dans le cadre de la procédure d'information consultation sur le projet de licenciement économique) pour qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation.

Le cas échéant, la désignation de l'expert intervient soit lors de la première réunion prévue dans le cadre de la procédure d'information-consultation du CE, soit au cours d'une réunion dite R0 (avant le lancement de la procédure officielle).

