



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

« Comprendre les enjeux de la procédure PSE pour accompagner au mieux les salariés impactés »

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

Le cadre général :

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 modifie profondément les règles applicables au licenciement économique de plus de 10 salariés dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

- La procédure d'information et de consultation sur le projet de licenciement économique est encadrée dans des délais fixés en fonction du nombre de licenciements projetés ;
- Le PSE peut prendre la forme soit d'un accord collectif, conclu à une majorité qualifiée, soit d'un document unilatéral de l'employeur, validé ou homologué par la Direccte ;
- Le rôle de l'administration est renforcé : il ne s'agit plus d'un simple contrôle de la régularité de la procédure. Ses pouvoirs et la portée de son contrôle ont été renforcés par le législateur.

La loi travail du 8 août 2016 a codifié une définition légale du motif économique du licenciement, qui était jusqu'alors édictée par la jurisprudence.

Ainsi, l'article L.1233-3 du Code du Travail précise quelles sont les difficultés économiques susceptibles de justifier le licenciement économique

- Baisse des commandes ou du chiffre d'affaires dans les conditions prévues par le présent article
- Pertes d'exploitations
- Dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation.

Les conditions de validité de ces difficultés, sans lesquelles elles ne peuvent constituer un motif économique de licenciement, sont les suivantes :

- Il faut qu'au moins l'un de ces indicateurs se vérifie
- Elles ne peuvent plus être regardées, depuis l'ordonnance de 2017, qu'au niveau du territoire national
- Elles doivent être, selon une jurisprudence constante, réelles et sérieuses.

Les précisions légales et jurisprudentielles

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 (C. Trav. art. L.1233-61).

Deux possibilités sont ouvertes à l'employeur pour mettre en place un PSE :

- L'employeur peut négocier un accord collectif.
- A défaut d'accord, l'employeur a toujours la possibilité d'établir un document unilatéral après la dernière réunion du CSE.

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.

Ainsi, le PSE doit porter sur :

- Les modalités d'information et de consultation du CSE
- 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 social et économique

Dans les entreprises dotées d'un CSE, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique dans une même période de 30 jours réunit et consulte le CSE sur le projet de licenciement collectif.

Dans le cadre de ses attributions d'ordre économique, le CSE, doit également être consulté en temps utile sur le projet de restructuration et de compression des effectifs. Ainsi, le CSE est consulté sur :

- Le **livre I** : le projet de licenciement économique collectif, en vertu de sa compétence spécifique lorsqu'un PSE doit être élaboré.
- 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
- L'employeur a l'obligation de communiquer dès la convocation à la réunion sur le projet de licenciement économique tous renseignements utiles dont les conséquences des licenciements en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

Point de vigilance ! Les avis rendus par le CSE portent sur des objets différents, selon qu'un accord majoritaire ait été conclu ou non. Lorsque le projet de licenciement économique fait l'objet d'un accord majoritaire, l'employeur n'a pas à consulter le CSE sur les points qui ont fait l'objet de l'accord.

Au cours de la 1ère réunion, le CSE 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

Deux réunions minimums doivent se tenir, espacées d'au moins 15 jours.

Le Comité Social et Economique rend deux avis (un pour chaque livre) dans des délais qui varient :

- 1 mois lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 10 salariés
- 2 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est inférieur à 100 salariés
- 3 mois lorsque le nombre de licenciements envisagés va de 100 à 249 salariés
- 4 mois à partir de 250 licenciements envisagés

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

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 CSE (C. Trav. art. L.1233-34)
- L'expertise est financée à 100% par l'employeur.
- Cet expert est le même que celui chargé d'assister le CSE 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 CSE.

Callentis peut vous apporter son expertise pour :

- Mieux comprendre la situation économique et financière de l'entreprise
- Évaluer le motif économique mis en avant par la direction
- Interroger le projet de réorganisation présenté et les conditions de sa mise en œuvre (impact de la suppression de poste sur l'activité et les conditions de travail)
- Examiner les mesures proposées pour assurer la pérennité de l'activité
- Apprécier la pertinence des mesures d'adaptation et de reclassement proposées au regard des moyens de l'entreprise et du groupe, ainsi que des caractéristiques des salariés potentiellement concernés par les licenciements.

Procédure de désignation de l'expert : PSE unilatéral

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

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 CSE dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi conformément à l'article L.1233-34 du Code du Travail. »

Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de cette première réunion, le CSE 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 CSE :

« Conformément à l'article L.1233-34 du Code du Travail, le CSE 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 CSE 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 CSE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;
- Une lettre au président du CSE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission

Procédure de désignation de l'expert : PSE négocié

Dans ce cadre, le CSE 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 CSE, soit au cours d'une réunion dite « R0 » (avant le lancement de la procédure officielle).

