

Mes droits, j'y ai droit !

Les plans de sauvegarde de l'emploi



En cas de difficultés, les entreprises peuvent mettre en œuvre des licenciements économiques. Dans certains cas, elles sont tenues de négocier un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) afin d'encadrer ces licenciements. Se mobiliser, s'informer : c'est essentiel pour défendre ses droits.

Dans quelle situation le Plan de sauvegarde de l'emploi est-il obligatoire ?

Un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est une procédure imposée à l'employeur lorsqu'il envisage un licenciement économique collectif important. Il est obligatoire dans les cas suivants :

- l'entreprise compte 50 salarié-es et plus ;
- et le projet de licenciement concerne au moins 10 salarié-es sur 30 jours consécutifs.

Ces règles sont fixées par les articles L1233-61 et L1233-62 du Code du travail.

En dessous de 10 salarié-es, un PSE n'est pas requis, mais la procédure de licenciement collectif s'applique (article L1233-8). Quel que soit le nombre de personnes concernée, les entreprises de moins de 50 salarié-es ne sont pas tenues d'élaborer de PSE (article L1233-29).



Mes droits, j'y ai droit !

L'annonce de la procédure

L'employeur doit informer le Comité social et économique (CSE) de son projet de licenciements collectifs (article L1233-30). Lorsque les conditions sont réunies, il doit :

- notifier du projet la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), ou en Île-de-France la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Drieets) (article L1233-46-1) ;
- et entamer une consultation formelle avec le CSE (article L1233-57-2).

La consultation du Comité social et économique, moment décisif

Le CSE est consulté sur :

- le motif économique du projet : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation, etc. (article L1233-24-1) ;
- les critères d'ordre des licenciements : ancienneté, charges familiales, aptitudes, etc. (article L1233-5) ;
- et les mesures d'accompagnement proposées : reclassement, congé de mobilité, cellule de reclassement, aide à la formation, primes supra-légales, etc. (article L1233-61).

Les délais de consultation sont les suivants :

- jusqu'à 2 mois pour moins de 100 licenciements ;
- jusqu'à 4 mois pour 100 à 249 licenciements ;
- jusqu'à 5 mois pour 250 licenciements et plus (article L1233-3).

L'élaboration et la validation du plan

Le PSE peut être établi :

- par accord collectif majoritaire, signé avec les organisations syndicales représentatives (article L1233-24-1) ;
- ou par décision unilatérale de l'employeur, en l'absence d'accord (article L1233-24-4).

Dans les deux cas, le PSE doit être validé ou homologué par la Dreets ou la Drieets (article L1233-57-2).

Le contrôle administratif porte sur la justification économique du projet, sur le respect de la procédure et sur l'adéquation et le contenu des mesures de reclassement (article L1233-57-3).

Liste des salarié-es concerné-es

Une fois le PSE validé, l'employeur applique les critères d'ordres pour établir la liste des salarié-es visé-es (article L1233-5). Cette liste peut être communiquée au CSE, n'est définitive qu'à la notification individuelle et peut évoluer selon les possibilités de reclassement ou les départs volontaires.

La notification individuelle obligatoire

Chaque salarié-e reçoit une lettre recommandée avec accusé de réception notifiant le licenciement pour motif économique,

sans qu'un entretien préalable soit nécessaire (article L1233-38). À compter de la réception, vous pouvez demander les critères appliqués à votre situation (article L1233-43) et vous disposez d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter un Contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui peut être proposé dans les entreprises appartenant à un groupe de moins de 1000 salarié-es (article L1233-66). Dans les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1000 salarié-es, c'est un congé de reclassement qui est proposé.

Vos droits et et recours

• Droits individuels

L'employeur doit rechercher toutes les possibilités de reclassement, y compris dans les autres sociétés du groupe, en France et à l'étranger (articles L1233-4 et L1233-4-1).

Les principales mesures du PSE (article L1233-61) portent sur :

- le Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou le congé de reclassement ;
- l'accompagnement individualisé ;
- les aides à la reconversion ou à la création d'activité ;
- les formations et bilans de compétences.

• Recours possibles

Vous pouvez contester :

- l'absence ou l'insuffisance de reclassement (article L1235-10) ;
- l'application des critères d'ordre (article L1233-5) ;
- ou le motif économique du licenciement (article L1233-3).

Les délais de contestation prévus sont :

- 12 mois pour un licenciement économique (article L1235-7-1) ;
- 15 jours pour la validation ou l'homologation du PSE devant le tribunal administratif (article L1235-7-1).

BON À SAVOIR

Vous n'êtes officiellement concerné-e par le PSE qu'à partir de la notification individuelle de votre licenciement, une fois le plan validé par la Dreets ou la Drieets (article L1233-57-4). Dès ce moment, vous avez :

- des droits individuels (reclassement, accompagnement, indemnités) ;
- et des droits collectifs (via le CSE et l'action syndicale).

Même validé, un PSE peut être contesté si les mesures d'accompagnement sont insuffisantes, si les critères d'ordre ne sont pas respectés ou encore si le motif économique est discutable.

L'appui juridique et syndical est essentiel pour faire valoir vos droits et défendre collectivement l'emploi.

