

GPEC

Thème 9 : PSE si la GPEC a échoué

François GEOFFROY

francois.geoffroy@u-picardie.fr

Maître de Conférences – IAE d'Amiens

Docteur en Sciences de Gestion

Maj 20/08/20





- ▶ GPEC est une démarche préventive.
- ▶ PSE quant à lui est une action curative.
- ▶ Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) a pour objet d'éviter les licenciements, ou d'en limiter le nombre, et de faciliter le reclassement, du personnel dont le licenciement ne pourrait pas être évité, notamment les salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (C. trav., art. L. 1233-61).
- ▶ Les représentants du personnel sont consultés sur le PSE (C. trav., art. L. 1233-32).



- ▶ Entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de procéder à au moins 10 licenciements économiques sur une même période de 30 j sont tenues d'élaborer un PSE afin d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre (C. trav., art. L. 1233-61).
- ▶ Tous les types de ruptures fondées sur un motif économiques : départ en préretraite, départ ou mise à la retraite, rupture conventionnelle, rupture amiable, refus de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur pour un motif économique (C. trav., art. L. 1233-25), départ volontaire dans le cadre du PSE.
- ▶ Sinon les entreprises n'ont aucune obligation de mettre en place un PSE.
- ▶ Néanmoins, une entreprise peut faire le choix d'en mettre un PSE de façon volontaire.



- Entreprise peut se voir interdire/suspendre un PSE. Licenciement si pas de possibilité de reclassement interne.
- Il appartient à l'employeur, même quand un PSE a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non par le PSE, et de proposer aux salariés dont le licenciement est envisagé des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, de catégorie inférieure, en assurant, au besoin, l'adaptation de ces salariés (Cass. soc., 6 juillet 1999).
- Droit du licenciement économique au droit de l'employabilité du salarié.
- L. 6321- 1 du Code du Travail : « l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et qu'il « veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisation ».



- **Conclusion d'un accord collectif majoritaire** avec leurs partenaires sociaux. Cet accord majoritaire doit être signé par au moins un syndicat représentatif ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (C. trav., art. L. 1233-24-1). Dès lors qu'un syndicat généraliste a signé l'accord, un syndicat catégoriel doit être pris en compte pour calculer la représentativité des syndicats signataires de l'accord de PSE applicable à l'ensemble du personnel (CE, 17 mai 2017, n° 389620).
- **Accord** : contenu du PSE, consultation du CE ou du CSE , et les modalités de licenciements prévus, les critères d'ordre des licenciements, le nbre de postes supprimés et les catégories professionnelles concernées, les mesures de reclassement mises en œuvre (C. trav., art. L. 1233-24-2).
- Lorsqu'un PSE est mis en œuvre, l'employeur doit proposer le **contrat de sécurisation professionnelle aux salariés** après la décision de la DIRECCTE d'homologuer ou de valider le plan (C. trav., art. L. 1233-66).
- L'employeur qui engage des négociations en vue d'un accord collectif sur le PSE doit en informer les services de la DIRECCTE (donc **avant le démarrage des négociations**) (C. trav., art. L. 1233-24-1).
- L'accord signé devra être transmis à la DIRECCTE **pour qu'il soit validé** (décret n° 2013-554 du 27 juin 2013).



- Négociation d'un accord collectif sur le PSE n'étant pas obligatoire, l'employeur peut décider de définir seul le contenu. Alors, le PSE doit être adressé :
 - ✓ **aux IRP** avec la convocation à la 1^{ère} des réunions portant sur le projet de licenciement. En l'absence d'IRP, les salariés doivent être informés par l'employeur du contenu du plan par tout moyen (ord. n° 2014-699 du 26 juin 2014 ; C. trav., art. L. 1233-49) ;
 - ✓ **à la DIRECCTE** avec la première notification qui doit lui être envoyée sur le projet (C. trav., art. L. 1233-48 et L. 1233-46).
- Rien n'empêche l'employeur de négocier un accord sur le PSE avec les partenaires sociaux et de le compléter ensuite, pour certaines dispositions, par un PSE unilatéral. Il est essentiel, dans ce cas, **que les 2 textes soient complémentaires et ne comportent aucune contradiction.**

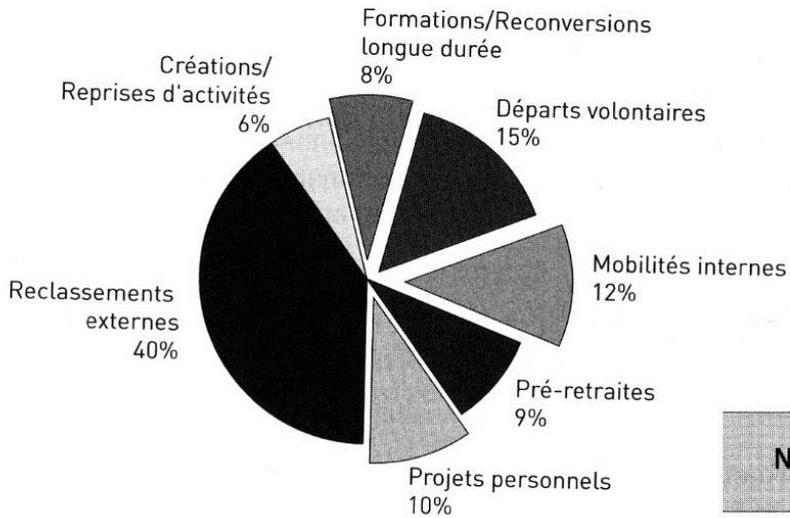


- Par ailleurs, les points qui auront été convenus dans l'accord collectif sur le PSE n'auront pas à être soumis à la consultation du CE ou du CSE portant sur le PSE unilatéral.
- le salarié licencié dans ces conditions a droit à une indemnité qui ne peut pas être inférieure à un mois de salaire, cette indemnité se cumulant avec les indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont dues.
- Le PSE inclus dans le projet initial de licenciement doit présenter dès le début de la procédure un contenu suffisant pour que les IRP puissent en apprécier la portée, et formuler des propositions efficaces en cours de procédure (CA de Reims, 24 novembre 1993).



- Dès lors qu'elle a reçu cette information, l'Administration peut faire des propositions de modifications ou de compléments au PSE jusqu'à la dernière réunion tenue par le CE ou le CSE.
- Elle peut à tout moment transmettre au CE (ou, à terme, au CSE) ou aux représentants syndicaux (en cas de négociation d'un accord de PSE) toutes remarques ou propositions sur le déroulement de la procédure ou le plan de reclassement prévu par le PSE (C. trav., art. L. 1233-57-6).
- L'employeur doit dans tous les cas répondre par écrit et de façon motivée à chacune de ces observations ou propositions, en transmettant une copie de sa réponse au CE ou au CSE et, en cas de négociation d'un accord sur le PSE, aux représentants syndicaux.

Répartition des solutions



Répartition des types de solutions

Nature de la solution	Coût de la solution	Fiabilité de la prévision budgétaire
Départs volontaires	★	★★
Mobilités internes	★	★★
Départ en préretraite	★★★	★★★
Départs en retraite	★	★★★
Projets personnels	★★	★★
Reclassements externes	★★	★★
Créations/Reprises d'activité	★★	★★★
Formations longues/ Reconversions	★★★	★

★ = faible ★★ = moyen ★★★ = élevé

Critères d'ordre des licenciements



Chargé de famille (personnes à charge)	0 à 5
0	0
1	1
2	2
3	3
4	4
Famille monoparentale	1

Age	0 à 15
< 30 ans	0
30 à 34 ans	1
35 à 39 ans	2
40 à 44 ans	3
45 à 49 ans	4
> 50 ans	15

Ancienneté	0 à 5
de 0 à 10 ans	0
de 11 à 15 ans	1
de 16 à 20 ans	2
de 21 à 25 ans	3
de 26 à 30 ans	4
> 30 ans	5

Situations particulières	5
Incapacité permanente partielle de plus de 10 %	5
Titulaire d'une pension d'invalidité de la sécurité sociale	5
Travailleur handicapé reconnu	5

Critères professionnels	Elevé	Moyen	Faible
Niveau de maîtrise de la fonction	2	1	0
Potentiel d'évolution	2	1	0
Degré de polyvalence	2	1	0
Assiduité	2	1	0

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>

<https://www.youtube.com/watch?v=BJZZ8ZtG1cg>

Clauss, C. (2015). L'optimisation de la conduite d'un plan de sauvegarde de l'emploi : le cas d'une entreprise de chimie en France. *Question(s) de management*, 11(3), 27-41.

François-Philip Boisserolles de St Julien, D. (2018). Réponses des « survivants » à un plan de sauvegarde de l'emploi: Une grille de lecture. *Revue française de gestion*, 272(3), 11-31.



GLHF

