

Licenciement économique : plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)



L'employeur qui envisage une procédure de licenciement pour motif économique doit, dans certains cas, établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Le PSE vise à éviter les licenciements ou, à défaut, à en limiter le nombre. Il doit également faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

SALARIES CONCERNES

Le PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

Le PSE est facultatif :

- pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne moins de 10 salariés sur une période de 30 jours,
- pour les entreprises de moins de 50 salariés.

CONTENU

Mesures obligatoires

Le PSE vise à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre.

Il prévoit un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. La procédure de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement est précisée dans le PSE.

Le PSE doit notamment prévoir :

- des actions visant au reclassement interne des salariés, sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent (ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, 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 (VAE) 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 du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière,

- les conditions de mise en œuvre du [congé de reclassement](#) ou du [contrat de sécurisation professionnelle \(CSP\)](#),
- un plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.



À savoir : l'employeur d'une entreprise employant au moins 1 000 salariés qui envisage de fermer un établissement est soumis à [l'obligation de rechercher un repreneur potentiel](#).

Mesures facultatives

Le PSE peut également prévoir d'autres mesures, facultatives, telles que, par exemple :

- des primes d'incitations au départ volontaire,
- des [congés de conversion](#), <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F884>
- la mise en place d'une [cellule de reclassement](#).

VALIDATION OU HOMOLOGATION

Un accord collectif majoritaire dans l'entreprise peut déterminer les mesures prévues par le PSE, ainsi que la procédure de consultation du comité d'entreprise (CE) et de mise en œuvre des licenciements.

Il entre en vigueur après validation par la Direccte.

Le salarié doit être informé de la décision de validation :

- soit par voie d'affichage sur le lieu de travail,
- soit par tout autre moyen permettant de déterminer la date à laquelle il a été informé.

Homologation d'un document établi par l'employeur

En l'absence d'accord, les mesures du PSE sont précisées dans un document élaboré par l'employeur, après la dernière réunion du comité d'entreprise (CE).

Les mesures prévues par ce document entrent en vigueur après homologation par la Direccte. Le salarié doit être informé de la décision d'homologation :

- soit par voie d'affichage sur le lieu de travail,
- soit par tout autre moyen permettant de déterminer la date à laquelle il a été informé.



À noter :

une partie des mesures du PSE peut être fixée par accord, et l'autre par le document de l'employeur.

SANCTIONS EN CAS D'IRREGULARITE

Le licenciement du salarié est annulé dans les cas suivants :

- s'il est prononcé en l'absence de décision de validation d'un accord ou d'homologation du document par la Direccte,
- s'il est prononcé alors que la Direccte refuse de valider l'accord ou d'homologuer le document,
- si la décision de validation ou d'homologation est annulée en raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE,
- si les instances représentatives du personnel n'ont pas été consultées préalablement.

Le juge peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié (s'il la demande). Si la réintégration est devenue impossible (notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible) ou si le salarié ne la demande pas, l'employeur doit lui verser une indemnité au moins égale à ses 12 derniers mois de salaire.

Si l'employeur n'a pas respecté les procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de la Direccte, le licenciement n'est pas annulé. Cependant, le salarié licencié dans le cadre du PSE bénéficie d'une indemnité à la charge de l'employeur. Son montant est calculé en fonction du préjudice subi (déterminé par le juge).

SERVICES EN LIGNE ET FORMULAIRES

Notification dématérialisée d'un projet de licenciement économique avec mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Où s'informer

3939 allô service public

Pour toute demande d'information complémentaire

Par téléphone

3939 (coût : 0,15€ TTC la minute)

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h.

Répond aux demandes de renseignement administratif concernant les droits et démarches.

Depuis l'étranger ou hors métropole : +33 (0)1 73 60 39 39 uniquement depuis un poste fixe (coût d'une communication + coût de l'appel international variable selon les pays et les opérateurs).

Votre direction de ressources humaines

Pour toute demande d'information complémentaire

Vos représentants du personnel

Pour toute demande d'information complémentaire

Texte de Référence

Code du travail :

Code du travail : **articles L1233-61 à L1233-64**

Conditions et contenu du PSE

Code du travail : articles L1233-57 à L1233-57-8

Validation ou homologation du PSE

Code du travail : articles L1235-10 et L1235-11

Sanctions en cas de non-respect des obligations de l'employeur concernant le PSE

Code du travail : article D1233-3

Modalités de l'information de l'administration et de l'homologation d'un PSE

Et aussi sur service-public.fr

Fermeture d'un établissement : obligation de rechercher un repreneur

Notre site

<http://www.cftc-des-salaries-vivarte.fr/>

Notre blog

<https://www.syndicatvivartecftc.fr/>

Notre page Facebook

<https://www.facebook.com/cftccfsv>



CONTACTS CFTC des Salariés VIVARTE

Philippe Visse	06 30 72 53 82	DS CEC Dépôt Logistique
Véronique Debelleix	06 59 65 17 39	DS HAV Dépôt Logistique
Zahra Amda	06 28 48 19 59	DSC CAROLL
Annie Benard	06 81 76 11 54	DS Halle aux Chaussures magasins
Hélène Heinrich	06 43 66 15 32	DS Halle aux vêtements magasins
Andrée Perez Garcia	06 70 48 97 38	DS Magasins MINELLI
Marie Hélène Peyraga	06 21 78 04 45	DS Halle aux Chaussures magasins
Michel Peyraga	06 26 58 09 97	DSC Halle aux Chaussures magasins
Nadège Maingot	06 09 90 21 08	DS Halle aux vêtements magasins
Laetitia Legrand	06 99 55 08 56	RSS Magasin ANDRE
Gérard Vacandare	06 13 46 65 33	DS Halle aux vêtements magasins
Denise Neimann	06 87 66 68 37	DS Halle aux vêtements magasins
Loic Riffaud	06 15 99 94 95	DS Halle aux vêtements magasins
Valerie Musolino	06 61 49 29 27	DS Halle aux vêtements magasins
Azziza Boukhenchouch	06 65 37 35 87	RS CE Halle aux vêtements magasins