

validation ou d'homologation n raison d'une absence ou d'une insuffisance du PSE

- Absence de consultation du CSE

Le juge peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement.

Le salarié demande sa réintégration dans l'entreprise

Le juge peut ordonner la réintégration du salarié dans l'entreprise, si le salarié le demande.

Le salarié est réintégré dans l'entreprise (si le salarié et l'employeur sont d'accord), avec maintien de ses avantages acquis.

À noter : un délai de 12 mois à compter de la date de notification de la rupture du contrat de travail s'applique pour contester un licenciement pour motif économique.

Le salarié ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise

Si le salarié ne demande pas sa réintégration dans l'entreprise ou bien si celle-ci devenue impossible (notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible), l'employeur doit lui verser une indemnité pour licenciement nul.

Cette indemnité est au moins égale aux salaires des 6 derniers mois.

À noter : un délai de 12 mois à compter de la date de notification de la rupture du contrat de travail s'applique pour contester un licenciement pour motif économique.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1233-61 à L1233-64
Conditions et contenu du PSE

Code du travail : articles L1233-57 à L1233-57-8
Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi

Code du travail : articles L1235-10 à L1235-17
Sanction des irrégularités

Code du travail : article D1233-3
Conditions de l'information de l'administration et de l'homologation d'un PSE

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)



Vérifié le 4 février 2022

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ce plan vise à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre. Il est établi en fonction du nombre de salariés dont le licenciement est envisagé. Il doit faire l'objet d'une validation ou d'une homologation de son contenu par la Dreets.

De quoi s'agit-il ?

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise.

Qui est concerné ?

Le PSE est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés minimum, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs.

Contenu

Mesures obligatoires

Le PSE intègre 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 prévoit les éléments suivants :

- Actions visant au reclassement interne en France 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)
- Actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements
- Créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- Actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise (notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi)
- Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés

- 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
- 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
- Conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou les salariés 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 :

- Primes d'incitations au départ volontaire
- Congés de conversion
- Mise en place d'une cellule de reclassement

Validation ou homologation

Un accord majoritaire d'entreprise doit préciser les mesures prévues par le PSE.

En l'absence d'accord, l'employeur établit un document reprenant les mesures du PSE.

Accord

Un accord collectif majoritaire dans l'entreprise peut déterminer les mesures prévues par le PSE.

La procédure de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement est précisée dans le PSE.

Le comité social et économique (CSE) est consulté.

L'accord est soumis à la Dreets.

Les mesures prévues par l'accord entrent en vigueur après validation par la Dreets.

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

Absence d'accord

En l'absence d'accord, les mesures du PSE sont précisées dans un document élaboré par l'employeur.

Le comité social et économique (CSE) est consulté.

Le document est soumis à la Dreets.

Les mesures prévues par ce document entrent en vigueur après homologation par la Dreets.

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.

Conséquences d'une invalidité du PSE

Sauf en cas de redressement ou liquidation judiciaire, le licenciement du salarié est annulé dans l'un des cas suivants :

- Absence de décision de validation d'un accord ou d'homologation du document par la Dreets
- Refus de la Dreets de valider l'accord ou d'homologuer le document
- Annulation par la Dreets de la décision de