

# Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

## Objectif

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est une obligation imposée aux entreprises qui envisagent des licenciements économiques afin d'en limiter le nombre et de favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. L'employeur peut définir le PSE dans la cadre soit d'un accord collectif majoritaire, soit d'un document unilatéral (voir procédures).

Cette obligation porte sur la recherche et la mise en place de mesures destinées à éviter les licenciements, et non sur les résultats obtenus. Le PSE ne suffit pas à satisfaire l'obligation générale de reclassement. La conclusion d'un accord collectif ne peut déroger aux obligations de l'entreprise en matière de formation, d'adaptation et de reclassement.

## Entreprises concernées

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui envisage de licencier pour motif économique au moins 10 salariés sur 30 jours doit établir et mettre en oeuvre un Plan de sauvegarde de l'emploi. Ces seuils d'effectifs s'apprécient à l'engagement de la procédure et au niveau de l'entreprise (pas du groupe).

C'est aussi le cas pour l'entreprise d'au moins 50 salariés qui envisage un licenciement économique :

- ↘ au cours des 3 mois suivant la fin d'une année civile au cours de laquelle elle a procédé au licenciement pour motif économique de plus de 18 personnes sans avoir eu à présenter un PSE ;
- ↘ au cours des 3 mois suivant un trimestre au cours duquel elle a licencié pour motif économique plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 sur 30 jours.
- ↘ d'au moins 10 salariés qui ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour un motif d'ordre économique.

## Contenu

Les entreprises ont deux possibilités pour déterminer le contenu de leur PSE : soit conclure un accord collectif majoritaire validé par la DDETS/PP, soit faire homologuer par celle-ci un document unilatéral élaboré par l'employeur après la dernière réunion du CSE.

Le Plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et concrètes. Il peut s'agir :

- ↘ d'actions de reclassement interne des salariés (même catégorie ou équivalents ou, avec leur accord, sur des emplois de catégorie inférieure) ;
- ↘ de créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;
- ↘ d'actions favorisant le reclassement externe (soutien à la réactivation du bassin d'emploi) ;
- ↘ d'actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- ↘ d'actions de formation, de VAE ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;
- ↘ de mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ;
- ↘ de mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque l'organisation du travail est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 h/semaine ou 1 600 h/an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois.

Le PSE doit intégrer un **plan de reclassement** des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. Le PSE doit identifier l'ensemble des postes disponibles pour un reclassement interne, quelle que soit la durée des contrats susceptibles d'être proposés pour pourvoir à ces postes. Il doit notamment indiquer le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés aux salariés ainsi que les catégories professionnelles concernées par le licenciement.

Ces actions doivent être cohérentes avec les dispositifs de reclassement mis en place : contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement...

## Procédures : accord ou PSE unilatéral

---

L'employeur doit **notifier à la DDETS/PP** le projet de licenciement économique dès la 1ère **réunion du CSE** qui doit être consulté sur ce projet, notamment sur les mesures sociales prévues au PSE (sauf si elles sont prévues par l'accord collectif). Le CSE doit rendre son avis dans les 2 mois pour le licenciement de 10 à 99 salariés, 3 mois pour 100 à 249 salariés, et de 4 mois pour 250 salariés et plus (sauf autres délais fixés par l'accord).

La DDETS doit aussi être destinataire des informations transmises aux représentants du personnel et des procès-verbaux des réunions. [Accéder au service de dématérialisation](#) de la procédure.

**La demande de validation de l'accord collectif et/ou d'homologation d'un PSE unilatéral** établi par l'employeur doit être déposée à [la DDETS/PP](#). Celle-ci doit se prononcer dans un délai de 15 jours pour un accord ou de 21 jours pour un PSE unilatéral (8 ou 4 jours en cas de redressement ou liquidation judiciaire). La décision doit être explicite et motivée.

A défaut de réponse dans ces délais, la réponse est considérée comme positive.

- **Accord majoritaire** (signé par une ou des organisations syndicales ayant eu plus de 50% des suffrages au 1er tour des dernières élections) : la DDETS/PP effectue un contrôle restreint, dans un délai de 15 jours. Il porte sur la présence de mesures d'accompagnement dans le PSE et sur le respect des dispositions légales (proposition du CSP, information des IRP...).
- **PSE unilatéral** : la DDETS/PP effectue un contrôle plus approfondi, dans un délai de 21 jours, sur le contenu du PSE, la régularité de la procédure d'information/consultation des IRP, les efforts de reclassement au regard des moyens de l'entreprise. L'homologation est décidée notamment au regard de l'analyse du contenu du PSE, des efforts faits pour limiter le nombre de licenciements, de l'efficacité des mesures visant au reclassement interne ou externe des salariés.

L'appréciation de la qualité du PSE tient compte des moyens et de la taille de l'entreprise et de son groupe, de la situation des salariés sur le marché du travail, de la situation du/des territoires concernés et des actions prévues pour améliorer l'employabilité des salariés et pour les accompagner dans l'évolution de leur emploi.

La notification aux salariés des licenciements et la rupture des contrats de travail ne peuvent pas intervenir avant la décision de validation ou d'homologation (ou l'expiration du délai). Tout licenciement ayant lieu avant cette décision ou en cas de décision négative est nul. De même, en cas d'annulation de cette décision par un juge pour absence ou insuffisance de PSE.

Les plans de départ volontaires sont soumis au contrôle de l'administration.

## Voies de recours

---

L'employeur, le comité d'entreprise, un syndicat ou les salariés peuvent contester la décision de la DDETS/PP, le contenu du PSE ou l'ensemble de la procédure d'information-consultation. A cette fin, ils doivent saisir le tribunal administratif dans les 2 mois. Le tribunal devra se prononcer dans les 3 mois.

A titre individuel, un salarié peut contester le motif économique de son licenciement ou l'exécution du PSE et engager à cette fin une action individuelle auprès du conseil des prud'hommes dans les 12 mois qui suivent la notification de son licenciement.

## Suivi de la mise en œuvre du PSE

---

Le PSE doit déterminer les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures du plan de reclassement des salariés. Ce suivi doit faire l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à la DDETS/PP. Celle-ci est associée au suivi de ces mesures.

L'employeur doit réaliser un bilan de la mise en œuvre effective du PSE, à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement (CSP, congé de reclassement...) et l'adresser au DDETS/PP dans le mois suivant cette fin.

## Revitalisation du bassin d'emploi

---

Parallèlement au PSE, la législation prévoit dans certains cas, l'obligation pour les grandes entreprises de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Cette obligation vise les entreprises ou les établissements de 1000 salariés et plus qui procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées. En sont exonérées les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du Smic par emploi supprimé, sauf décision de la DDETS/PP en cas d'incapacité pour l'entreprise d'assurer la charge financière de cette contribution.

Une convention entre l'entreprise et l'Etat détermine la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions de revitalisation. Elle tient compte des actions de même nature éventuellement mises en oeuvre dans le cadre d'un accord GEPP ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de cette nature, assorties d'engagements financiers de même niveau, cet accord peut tenir lieu, de convention prévue, sauf opposition de l'administration.

### Textes de référence

Articles L 1233-24-1 et 4, L 1233-30, 32, 39, 57 à 57-8, 61 à 64, et 71, R 1233-5 et 9, D 1233-11 à 14-4 et L 1235-7 et suivants du Code du travail.  
Instructions [n°2013-10 du 26 juin 2013](#) et [n° 23/13 du 19 juillet 2013](#).