Image not found or type unknown

# T° STMG - Le contrat de travail : les mesures d'accompagnement du licenciement économique

**Fiche pratique** publié le **15/04/2020**, vu **4882 fois**, Auteur : Christophe GEORGES-ALBERT

**Présentation des mesures d'accompagnement du licenciement économique**

**Séquence n° 14 – les mesures d'accompagnement du licenciement économique**

**Notions :** Le licenciement économique

## I – Le PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi)

-

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 Direccte.

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.

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**

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.

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.

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 trouvé**

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.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

L'accord est soumis à la Direccte.

Les mesures prévues par l'accord entrent 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

- **Pas d'accord trouvé**

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 Direccte.

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.

-

## II – Conséquences de l'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 Direccte
- Refus de la Direccte de valider l'accord ou d'homologuer le document
- Annulation par la Direccte de la décision de 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 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.

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.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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

**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.**

## III – Le CSP (contrat de sécurisation professionnelle)

Le contrat de sécurisation professionnelle **(CSP)** s'adresse aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique.

Il permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi durable. L'employeur est tenu de le proposer au salarié.

Celui-ci peut le refuser.

Le contrat de sécurisation professionnelle **(CSP)** est un dispositif d'accompagnement renforcé, sous forme de suivi individualisé, en cas de licenciement pour motif économique du salarié.

Le CSP prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. Il en découle des mesures d'accompagnement, qui peuvent notamment comprendre des périodes de formation et de travail en entreprise, adaptées au profil.

Le CSP peut permettre d'effectuer des périodes de travail en entreprise rémunérées.

- **Dans les entreprises de – de 1000 salariés**

L'entreprise doit proposer le CSP au salarié.

Le salarié doit également remplir les conditions ouvrant droit au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

**Le salarié a le choix de l'accepter ou non :**

**1) Acceptation du salarié**

L'employeur remet un document écrit au salarié qui précise les éléments suivants :

- Contenu du CSP ;
- Délai de réflexion dont le salarié dispose ;
- Date à partir de laquelle son contrat de travail est rompu s'il accepte la proposition.

**A défaut de proposition par l'employeur, Pôle emploi propose le CSP au salarié.**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de **21 jours**, à partir de la remise du document, pour accepter ou refuser la proposition.

L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de **21 jours**, à partir de la remise du document, pour accepter ou refuser la proposition.

Toutefois, si le licenciement concerne un salarié protégé, l'autorisation de la Direccte est obligatoire.

Le délai de 21 jours est alors prolongé jusqu'au lendemain de la notification à l'employeur de la décision de la Direccte.

L'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du CSP par le salarié protégé.

Le bénéficiaire du CSP a droit au versement de **l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).**

Son montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise

**La durée du CSP est fixée à 12 mois.**

Le bénéficiaire du CSP doit respecter les obligations qui y sont prévues.

Le CSP prend fin avant son terme si son bénéficiaire :

- refuse une action de reclassement et de formation **(ou ne s'y présente pas)**
- refuse à 2 reprises une offre raisonnable d'emploi
- fait des déclarations inexactes ou présente de fausses attestations afin de bénéficier indûment du CSP

**Attention :** le CSP peut être rompu en cas de non-respect des obligations qui y sont prévues.

Pendant le CSP, il peut exercer une activité de travail rémunérée, l'indemnisation cessera cependant s'il signe un CDD supérieur à 6 mois ou un CDI.

### 2) Refus du salarié

**Si le salarié refuse d'adhérer au CSP**, la procédure de licenciement économique suit son cours normal.

Il ne bénéficie pas des actions de reclassement et ne perçoit pas **l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).**

Il peut percevoir l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi **(ARE)** s'il en remplit les conditions.

Le salarié perçoit l'indemnité de licenciement **(s'il remplit les conditions d'ancienneté).**

Il perçoit également toute indemnité prévue, par la convention collective, due en cas de licenciement économique.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

**Le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis (puisque le contrat est rompu dès la fin du délai de réflexion pour accepter le CSP).**

## IV – La cellule de reclassement

La cellule de reclassement est un dispositif facultatif visant à faciliter le reclassement dans un nouvel emploi d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé.

La cellule de reclassement est une structure mise en place par l'employeur afin de faciliter le reclassement en dehors de l'entreprise d'un salarié dont le licenciement économique est envisagé.

Elle est financée par le Fonds national pour l'emploi **(FNE).**

La mise en place d'une cellule de reclassement est réservée aux entreprises de moins de 1 000 salariés qui engagent une procédure de licenciement économique.

Elle bénéficie à tout salarié de l'entreprise concerné par la procédure, sans condition d'âge ou d'ancienneté.

La cellule de reclassement est mise en place à titre facultatif, par convention entre l'État et l'entreprise.

Elle a un rôle d'accueil, d'évaluation, d'orientation et de conseil.

Elle se charge d'examiner avec le salarié sa situation professionnelle, ses attentes et les emplois envisageables.

Elle collabore avec Pôle emploi.

Elle prospecte directement les offres d'emploi auprès du réseau de relations de l'entreprise.

Le salarié intéressé doit demander à l'employeur de bénéficier des prestations de la cellule.

Cette possibilité est ouverte durant toute la durée de vie de la cellule.

Le salarié doit remplir un bulletin d'adhésion.

Le bulletin doit être transmis à l'unité départementale de la Direccte pour validation.

Le salarié qui bénéficie des prestations de la cellule de reclassement reste un membre de l'entreprise tant qu'il n'a pas été licencié.

Après licenciement, il continue de bénéficier des prestations de la cellule en tant que demandeur d'emploi.

La durée de la cellule de reclassement est précisée par la convention qui l'instaure. Elle doit être d'une durée inférieure à 1 an.

Elle peut faire l'objet d'une prolongation de manière exceptionnelle, si la commission de suivi constate qu'un nombre important de salariés présente de réelles difficultés de reclassement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La prolongation de la cellule ne peut avoir pour conséquence d'augmenter son budget.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés