



Le suivi du plan de sauvegarde de l'emploi

publié le **08/04/2016**, vu **3605 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le plan de sauvegarde de l'emploi (ci-après « PSE »), destiné à éviter les licenciements économiques ou à en limiter le nombre, doit obligatoirement être mis en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés envisageant le licenciement d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours. L'importance du PSE justifie un suivi rigoureux.

1. Règles de principe

Selon l'article L. 1233-63 du Code du travail :

- « *Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61.*

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi. »

Les mesures devant faire l'objet d'un suivi sont listées par l'article L. 1233-62 du Code du travail :

- actions en vue du 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 ;
- 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 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 et mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.

Rappel : l'employeur doit étudier toutes les solutions permettant le reclassement des salariés au sein de l'entreprise, de l'unité économique et sociale ou du groupe, sur des emplois disponibles de même catégorie ou, à défaut, et avec leur accord exprès, sur des emplois de catégorie inférieure.

En ce sens, le PSE ne peut pas dispenser l'employeur de son obligation générale de reclassement, prévue à l'article L. 1233-4 du Code du travail (al 1^{er} : « *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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie.* »).

2. Modalités de suivi

Le PSE doit obligatoirement faire l'objet d'un suivi, qu'il soit mis en œuvre par accord collectif (C. trav. art. L. 1233-24-1) ou de manière unilatérale par l'employeur (C. trav. art. L. 1233-24-4).

Comme l'Administration l'a précisé : sans préjudice de la consultation régulière et approfondie des représentants du personnel, les PSE peuvent ainsi déterminer des modalités de suivi spécifique, par exemple au travers de la mise en place d'une instance de suivi composée de l'ensemble des acteurs concernés se réunissant à périodicité régulière, et dans le cadre de laquelle un bilan définitif de l'exécution du plan pourra être dressé (Circ. DGEFP/DRT/DSS 2002-01 du 5 mai 2002).

L'Administration ajoute que, dans une entreprise à structure complexe, l'employeur doit fournir l'information sur l'exécution du plan au comité central d'entreprise et à chacun des comités d'établissement concernés dans le cadre de leurs prérogatives respectives (Circ. DE-DRT 89-46 du 1er octobre 1989).

Sous cette réserve, les PSE peuvent mettre en place une commission, un comité ou une instance de suivi,... se réunissant régulièrement pour statuer sur la mise en œuvre du plan.

L'essentiel est que les représentants du personnel ne soient pas dépourvus de leurs attributions légales (en pratique, ils font naturellement partie des organes de suivi du PSE).

La Direccte doit également être associée au suivi du PSE, pouvant (Inst. 19 juillet 2013) :

- participer au comité de suivi du PSE ;
- analyser avec l'employeur, sur la base du bilan d'exécution du PSE, les résultats de l'entreprise en matière de formation et de reclassement.

En tout état de cause, l'Administration doit, au moins, être tenue informée du bilan du PSE.

3. Information de l'administration

Le bilan de la mise en œuvre effective du PSE doit être réalisé à l'issue des mesures de reclassement prévues aux articles L. 1233-65 (contrat de sécurisation professionnelle) ou L. 1233-71 (congé de reclassement).

Dans un délai d'un mois après cette date, l'employeur doit adresser ce bilan au Direccte, par voie dématérialisée.

Un arrêté ministériel du 3 avril 2014 a fixé les informations chiffrées devant être transmises par l'employeur, concernant :

- le suivi du plan (nombre de réunions de la commission) ;
- les mesures mises en œuvre (départs volontaires, licenciements, CSP ou congés de reclassement ou de mobilité, aides à la création d'entreprise, formations, etc.) ;
- situation des personnes concernées par la procédure de licenciement (nombre de CDI, de CDD ou de contrats de travail temporaire, de formations, de retraites ou de préretraites, de personnes non reclassées).

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com