

# Plan de sauvegarde de l'emploi

Rétroplanning des  
actions juridiques



# Votre plan de sauvegarde de l'emploi, étape par étape.

La mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) est obligatoire lorsqu'un employeur d'au moins 50 salariés envisage de licencier, pour motif économique, au moins 10 salariés sur 30 jours. Le PSE vise à limiter les licenciements et à accompagner les salariés concernés vers une nouvelle orientation professionnelle. L'élaboration d'un PSE est soumise à une procédure juridique spécifique que le DRH doit mener par une succession d'étapes en respectant scrupuleusement la législation

# Étape préliminaire : Durée selon organisation interne de la Direction

## Projet de licenciement économique



L'employeur décide de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, procédure qui l'oblige à mettre en place un PSE.

## Identification des postes concernés :




L'employeur établit la liste des salariés ou des postes impactés et les motifs économiques, technologiques ou de réorganisation justifiant les licenciements

## Rédaction, avec l'aide d'un avocat spécialisé en droit social, de 2 livres à présenter au CSE :

le livre 1 contient les mesures liées au projet de licenciement économique et le livre 2 expose les motifs économiques justifiant la restructuration ou la réorganisation du PSE.

# Étape 1 : Elaboration d'un projet de PSE

 15 à 22 jours

Le PSE peut  
résulter soit d'un  
accord collectif,  
soit d'une décision  
unilatérale de  
l'employeur

## Consultation du CSE


- ✓ La consultation du CSE doit faire l'objet de **2 réunions espacées de 15 jours**
- ✓ Au minimum 3 jours après la convocation, une 1ère réunion **obligatoire** avec le CSE permet au DRH de présenter le projet de PSE (motif économique / mesures d'accompagnement).
- ✓ Suite à cette 1ère réunion, le DRH convoque immédiatement le CSE à la 2e réunion **obligatoire**, 15 jours précisément après la 1ère.

**Négociation d'un accord collectif** : dès la 1ère réunion, le DRH engage des négociations avec les représentants du personnel (CSE) en vue de conclure un accord majoritaire qui porte sur les mesures de reclassement des salariés et qui adapte les dispositions légales du PSE aux spécificités de l'entreprise.

- ✓ Dans l'hypothèse où le CSE use de son droit d'analyse du projet avec l'appui d'un expert-comptable, il peut présenter une contre-proposition lors de la 2ème réunion obligatoire qui pourra alors être fixée dans un délai maximum de 22 jours après la 1ère réunion.
- ✓ Lors de la 2ème réunion, le PSE doit être négocié et finalisé. Le PSE devra inclure les mesures d'accompagnement des salariés impactés et, selon le cas, les mesures de reclassement interne.

**À défaut d'accord collectif**, le DRH rédige un projet de décision unilatérale de l'employeur.


# Étape 2: Information de la DREETS

 1 à 21 jours

## Transmission de l'accord négocié ou du document unilatéral à la DREETS :

- ✓ Si le PSE résulte d'un **accord négocié**, il est transmis sous 24 heures à la DREETS pour validation.
- ✓ Si le PSE est issu d'une **décision unilatérale** de l'employeur, le document doit être transmis à la DREETS pour homologation.
- ✓ L'administration dispose d'un délai de 21 jours pour valider l'accord ou homologuer le Plan. En l'absence de réponse dans ce délai, la validation ou l'homologation est considérée comme acquise tacitement.

# Étape 3: Communication aux Salariés

 1 à 5 jours

## Information collective et individuelle des salariés

Dès la validation ou l'homologation formelle ou tacite du PSE par la DREETS, les salariés doivent être immédiatement informés de l'accord collectif et sa mise en œuvre :

- ✓ Communication écrite par voie d'affichage (obligatoire), et éventuellement par voie de messagerie et/ou sur l'intranet, avec un document explicatif sur le PSE
- ✓ Réunions d'information collectives pour informer (présenter le motif et le contenu du PSE, notamment les mesures d'accompagnement) et aussi pour répondre aux questions des salariés. Ces réunions peuvent être animées par le cabinet sélectionné qui sera en charge de l'accompagnement des salariés.
- ✓ Dès la validation ou l'homologation du PSE, le DRH informe individuellement chaque salarié concerné par le PSE de sa situation et des mesures de reclassement qui lui sont applicables.

# Étape 4: Notification Officielle

 1 à 45 jours

## Notification individuelle des salariés concernés

Dès la validation ou l'homologation du PSE par la DREETS, le DRH dispose d'un délai maximum de 45 jours pour envoyer les lettres de notification de licenciement.



# Étape 5 : Durée selon les termes du PSE

## Mise en œuvre et suivi

### Mise en œuvre des mesures d'accompagnement

Ces mesures se déclinent, selon les termes du PSE validé ou homologué, en :

- ✓ Mesures de reclassement interne ou externe
- ✓ Aides à la reconversion (formations / bilan professionnel / création d'entreprise...)
- ✓ Cellule de reclassement pour accompagner chaque salarié impacté

### Suivi de la mise en œuvre et de la bonne exécution du PSE

Mise en place de Commissions de suivi qui se réunissent selon un planning déterminé et composées de l'employeur, du représentant du cabinet en charge de la cellule de reclassement, de représentants des salariés et, le cas échéant, des services de l'Etat (DREETS / France Travail...).

### Versement des indemnités

L'employeur doit verser aux salariés concernés les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement ainsi que les indemnités supra-légales si elles ont été prévues dans le cadre du PSE

### Bilan du PSE

Au terme de la procédure, l'employeur doit réaliser un bilan du PSE pour évaluer l'efficacité des mesures mises en place au bénéfice des salariés concernés.

#### Remarque importante

- Ce rétroplanning est un guide indicatif et peut varier selon les spécificités de chaque situation.
- L'accompagnement d'un avocat spécialisé en droit du travail dès le début de la procédure de PSE est recommandé.
- Le respect des délais et des procédures est essentiel pour garantir la validité du PSE et éviter des contentieux.



# 30 ans au service des hommes et des femmes en entreprise.



**Pour toutes questions, veuillez contacter :**

Jérôme Binet  
Directeur Développement  
[jerome.binet@analyse-et-action.com](mailto:jerome.binet@analyse-et-action.com)