

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Départ : comment gérer la mise en place d'un plan social ?

Depuis janvier 2002, une procédure de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être déclenchée lors de licenciements économiques dans une entreprise de 50 salariés et plus. L'objectif ? Limiter leur nombre et favoriser le reclassement des salariés.

À la différence de la rupture conventionnelle collective, **le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**, connu sous son ancien nom de « plan social », s'inscrit dans un contexte économique fragile. «*La situation économique de l'entreprise est telle que le licenciement est devenu inéluctable* », rappelle Ghania Kempf, responsable missions RH au sein du Groupe Laflute et Associés, membre du groupement France Défi.

«*Comme son nom l'indique, l'objectif du PSE est de préserver l'emploi. C'est une feuille de route à suivre qui doit permettre de limiter le nombre de licenciements et favoriser le reclassement* », précise l'experte, pour qui la clé d'un PSE réussi réside dans la communication.

Laisser les salariés dans l'incertitude et le flou, c'est anxiogène. Sans une communication complète et de qualité, on aboutira à un échec.

Rechercher des solutions de reclassement

La mise en place du PSE est obligatoire pour les entreprises de 50 salariés et plus lorsque le projet de licenciements concerne un minimum de 10 salariés sur une période de 30 jours. En dessous, il reste facultatif. Le PSE doit intégrer un plan de reclassement des salariés, en précisant la procédure de suivi de sa mise en œuvre. « *C'est un ensemble de mesures obligatoires prévues par le code du travail : actions de formation, aménagement du temps de travail, création d'une activité, reclassement en externe...* », détaille l'experte.

Le PSE peut également prévoir d'autres mesures, facultatives, telles que des primes d'incitation au départ volontaire, ou encore des congés de conversion. « *La validité du plan est appréciée selon les moyens dont dispose l'entreprise : d'une entreprise à une autre, le plan sera différent* », explique Ghania Kempf. Si l'entreprise emploie plus de 1000 salariés, elle a l'obligation de rechercher un repreneur potentiel.

Négocier avec les instances représentatives

Qui dit plan, dit avant tout concertation. « *Avec un PSE, l'entreprise entre sur le terrain de la négociation* », confirme Ghania Kempf. Le périmètre du contenu du plan de sauvegarde peut être défini dans le cadre d'un accord d'entreprise collectif avec les institutions représentatives des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Le PSE doit faire l'objet d'une homologation ou, en cas d'accord majoritaire dans l'entreprise sur son contenu, d'une validation par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). « *Il peut aussi y avoir un mix des deux : une partie des mesures du PSE peut être fixée par accord, et l'autre par le document de l'employeur* », précise l'experte. L'orientation choisie peut varier en fonction de la présence d'instances représentatives dans l'entreprise et du climat social qui y règne.

Réaliser un suivi effectif du plan

Bien gérer un plan social, c'est aussi assurer un suivi dans le temps. Un mois après la mise en place des mesures de reclassement, un bilan doit être envoyé à l'administration. L'objectif ? Mesurer les effets du plan de sauvegarde.

«Pour qu'il soit opposable et valable, il faut que la Direccte ait reçu le bilan de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi. Dans ce bilan, on retrouve le suivi du plan, les mesures appliquées, la situation individuelle des salariés à l'issue du PSE. L'administration en prend note et peut intervenir à tout moment », souligne Ghania Kempf.

Publié le lundi 15 juillet 2019 à 09h51

Par Arnaud Bertrand, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr