

Les deux façons d'aborder un PSE

Principe général : le PSE et la procédure doivent faire l'objet d'un accord collectif ou d'un document unilatéral de l'employeur. Il peut aussi s'agir d'une combinaison des 2 formules.

Voies possibles	Accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives	Document unilatéral élaboré par l'employeur
<p>Négociation en vue de parvenir à un accord majoritaire</p>	<p>Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord collectif peut déterminer le contenu du PSE, ainsi que les modalités de consultation du CSE et de mise en œuvre des licenciements.</p> <p>L'accord peut être négocié et conclu au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'unité économique et sociale.</p>	<p>À défaut d'accord collectif, l'employeur détermine "seul" le contenu du PSE après consultation du CSE, puis établit, après la dernière réunion du comité, un document en reprenant le contenu et précisant les éléments indispensables.</p> <p>Si la négociation d'un accord a échoué, le document unilatéral ne reprend pas nécessairement les mesures précédemment proposées dans le cadre des négociations. Cet argument fait souvent l'objet d'un "chantage" lorsque les négociations n'avancent pas sur certains sujets : menace de l'employeur de s'en tenir à des mesures moins favorables présentées dans un document unilatéral.</p> <p>Contrairement à l'accord, il ne peut déroger à aucune disposition légale ou conventionnelle (Code du travail article L 1233-24-4).</p> <p>Lorsque l'accord n'est que « partiel », c'est-à-dire porte seulement sur le PSE, ou sur celui-ci et une partie de la procédure, il doit être complété par un document de l'employeur portant sur les points manquants</p>
<p>Point de départ des négociations</p>	<p>La négociation de cet accord peut être engagée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en amont de la procédure de consultation du comité, c'est-à-dire avant sa 1^e réunion ; le seul fait d'ouvrir 	

	<p>la négociation avant cette réunion ne peut pas constituer une entrave au fonctionnement de l'institution ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - parallèlement à la procédure consultative, l'ouverture de la négociation étant annoncée lors de la 1^e réunion (la "R1") ; - en cours de procédure consultative. 	
Conditions de validité de l'accord	<p>Pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (Code du travail article L 1233-24-1).</p>	
Contenu minimum de l'accord	<p>L'accord porte au minimum sur le contenu du PSE. Il peut aussi porter sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités d'information et de consultation du CSE ; - la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements ; - le calendrier des licenciements ; - le nombre de suppressions d'emploi et catégories professionnelles concernées ; - les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement. Les points sur lesquels l'accord ne porte pas doivent être précisés dans le document unilatéral élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité 	
Prise en compte des risques psychosociaux	<p>L'employeur identifie et évalue les conséquences de la réorganisation de l'entreprise sur la santé et la sécurité physique et mentale des travailleurs. En présence d'un risque, il arrête des mesures précises et concrètes de prévention et de protection, y compris</p>	

	<p>en cas de cessation d'activité de l'entreprise.</p> <p>Le Dreets, lorsqu'il est saisi de la demande d'homologation ou de validation du PSE, vérifie que le CSE a été régulièrement informé et consulté et que l'employeur a arrêté les mesures adéquates. Par exemple, l'employeur remplit ses obligations s'il adresse au CSE une note d'impact identifiant et analysant précisément les risques selon les phases de la réorganisation, décrivant la méthodologie retenue et prévoyant un plan d'action détaillé et concret.</p>	
Spécificité concernant les risques psychosociaux	<p>C'est à l'employeur qu'il incombe de prendre les mesures de prévention des risques psychosociaux, mais les partenaires sociaux peuvent les intégrer dans l'accord collectif majoritaire portant PSE. Dans ce cas, le Dreets vérifie seulement que le CSE a été régulièrement informé, et il tient compte du fait que les mesures ont été négociées pour apprécier si elles sont propres à prévenir les risques et à en protéger les travailleurs</p>	
	Demande de validation	Demande d'homologation
Envoi au Dreets	<p>L'accord collectif est transmis au Dreets pour validation.</p> <p>Il est accompagné, pour homologation, du document unilatéral établi par l'employeur lorsque l'accord n'est que partiel.</p>	<p>En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord partiel, le document unilatéral établi par l'employeur est transmis au Dreets pour homologation, après consultation régulière du CSE</p>
Réponse du Dreets	<p>Lorsque le dossier est complet, le Dreets en informe, sans délai l'employeur, le CSE ainsi que les organisations syndicales représentatives. Cette information mentionne la date faisant courir le délai d'instruction de la demande</p>	

<p>Etendue du contrôle</p>	<p>Le Dreets apprécie globalement le projet au regard des critères suivants (il s'agit d'un contrôle "limité" :</p> <ul style="list-style-type: none"> - régularité et qualité du dialogue social ; - proportionnalité des mesures sociales d'accompagnement à la taille de l'entreprise, à ses moyens (ou à ceux de l'unité économique et sociale ou du groupe auquel elle appartient), à la nature du projet ; - prise en compte des efforts d'anticipation de l'entreprise ; - réponses de l'employeur aux avis, observations, propositions et injonctions de l'administration ; - avis du CSE. 	<p>Après avoir procédé à une appréciation globale du projet, le Dreets vérifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la conformité du document aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles ; ainsi, si un accord collectif prévoit des obligations en matière de reclassement externe s'imposant à l'employeur au stade de l'élaboration du PSE, l'administration, à laquelle il appartient alors d'interpréter les stipulations conventionnelles, doit s'assurer que ce plan est conforme à ces stipulations ; - la régularité de la procédure d'information-consultation du CSE ; - que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle ou la mise en place du congé de reclassement ; - le cas échéant, que l'employeur a mis en œuvre ses obligations en matière de recherche d'un reprenneur ; - que l'employeur a respecté ses obligations en matière de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité des salariés ; - le respect par le PSE des exigences décrites n° 90245 s.
<p>Points précis du contrôle du Dreets</p>	<p>Après appréciation globale du projet, le Dreets vérifie que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'accord collectif a été conclu aux conditions de majorité requises, que les personnes l'ayant signé avaient la qualité pour le faire et que le syndicat signataire remplit bien les critères de représentativité, dont celui de transparence financière ; - le contenu de cet accord est conforme aux exigences légales et conventionnelles ; - la procédure d'information-consultation du CSE a été régulière, au regard des textes applicables ou, le cas échéant, de stipulations particulières fixées en application de cet accord ou 	<p>Le PSE est examiné en détail en fonction des critères suivants (le contrôle est beaucoup plus strict) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les moyens de l'entreprise, de l'unité économique et sociale et du groupe ; - les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement (situation et, en particulier, employabilité des salariés au regard du marché du travail et situation du ou des territoires où les licenciements seront mis en œuvre) ; - le respect par le PSE des exigences décrites n° 90245 s. - les efforts de formation et d'adaptation de l'employeur dans le cadre de son obligation de reclassement

	<p>d'un accord de méthode ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - le PSE contient les mesures obligatoires ; - l'employeur a respecté ses obligations en matière de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité des salariés. 	<p>et du plan de développement des compétences. La Dreets vérifie que l'employeur assure l'adaptation du salarié au poste de travail, prévoit des mesures au profit de ceux âgés d'au moins 45 ans et des actions de formation au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme. Les exigences seront plus fortes si l'entreprise n'a pas mis en œuvre de formations depuis longtemps.</p> <ul style="list-style-type: none"> - les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement (situation et employabilité des salariés au regard du marché du travail et situation géographique) ; - le fait que l'employeur a respecté ses obligations en matière de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité des salariés.
<p>Décision du Dreets</p>	<p>Le Dreets notifie sa décision, qui doit être motivée, dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet, à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord.</p> <p>Le silence gardé par le Dreets pendant ce délai vaut validation.</p> <p>L'employeur doit alors transmettre copie de sa demande et de l'accusé de réception au CSE et aux organisations syndicales signataires.</p> <p>En cas d'accord collectif partiel complété par un document unilatéral, et bien que le Dreets ait 21 jours pour homologuer ce dernier, il instruira le dossier dans les 15 jours. Pour ce faire, il s'assurera, dès réception de l'accord, qu'il a bien reçu le document unilatéral. Une seule décision sera prise, portant sur la validation de l'accord et l'homologation du document.</p>	<p>Le Dreets notifie sa décision, qui doit être motivée, dans un délai de 21 jours à compter de la réception du dossier complet, à l'employeur et au CSE.</p> <p>Le silence gardé par le Dreets pendant ce délai vaut homologation. L'employeur doit alors transmettre copie de sa demande et de l'accusé de réception au comité.</p> <p>La décision d'homologation fait l'objet des mêmes formalités de publicité que la décision de validation</p>