

## La PSE, mode d'emploi

**Les restructurations d'entreprises, qui se multiplient avec la crise, débouchent le plus souvent sur des licenciements économiques. Dès qu'un employeur de plus de 50 salariés envisage d'en licencier 10 ou plus dans une même période de 30 jours, il a l'obligation d'informer le CE d'abord sur les raisons économiques de l'opération, puis sur le plan de sauvegarde de l'emploi qu'il engage. À l'une et l'autre de ces étapes, qui peuvent être concomitantes, le CE doit émettre un avis et peut proposer des alternatives. Il peut se faire assister d'un expert à cette fin.**

### Cadre légal : du Livre 2 au Livre 1

#### **Procédure Livre 2 : une analyse économique du projet**

Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures qui affectent le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel (art. L. 2323-6 du Code du Travail). L'avis du CE sur l'opération projetée vise à assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de la société (art. L. 2323-1).

#### **Procédure Livre 1 : le PSE**

La procédure du Livre 1, relative au domaine social, donne obligation à l'employeur d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi « pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre... » (art. L. 1233-30). Cette procédure peut être ouverte concomitamment à celle du Livre 2. L'employeur adresse alors aux représentants du personnel tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif (art. L. 1233-10). Il doit préciser entre autres :

- les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- le nombre de licenciements envisagés ;

- le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- les mesures économiques projetées.

Pour rendre un avis éclairé sur le projet de PSE envisagé par l'employeur, le CE peut se faire assister par un expert et, ainsi, mieux argumenter ses propositions. La procédure de licenciement est nulle tant que les élus n'ont pas rendu leur avis.

### **Quelques recommandations pour une bonne information-consultation**

« Information en vue de la consultation » et non pas « information et consultation » : cela signifie que, tant que l'information n'est pas épuisée, la consultation du CE ne peut pas et ne doit pas intervenir ! Cinq principes sont à respecter dans une information-consultation :

- l'information-consultation précède la décision du chef d'entreprise ;
- le CE doit recevoir des informations précises et écrites, transmises par le chef d'entreprise ;
- le CE doit disposer d'un délai d'examen et de réflexion suffisant ;
- le CE peut formuler des observations, avis et vœux, auxquels l'employeur doit apporter des réponses motivées ;
- le CE doit rendre un avis motivé.

