

# Les Cahiers du DRH

## PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI Partie 2 : La mise en œuvre pratique

*Numéro réalisé par le Cabinet Factorhy Avocats*

- Données stratégiques et synthétiques
- Étapes-clés de la procédure
- Procédure particulière et situations atypiques
- Contentieux administratifs et judiciaires

**303** | MENSUEL  
DÉCEMBRE 2022

Président, Directeur de la publication  
Hubert Chemla

Directrice adjointe des rédactions Presse droit social  
Rachel Brunet

Rédacteur en chef  
Alain Dupays

Rédacteur en chef adjoint  
Sébastien Dorlencourt

Secrétariat de rédaction  
Catherine Phérvong

Ont participé à ce numéro  
Grégory Chastagnol  
Benjamin Desaint  
Aminata Faye  
Quentin Mlapa  
Sara Ouali Daoudi  
Cédric Rancier  
Chloé Ricard  
Victor Roisin  
Alexandre Roumieu  
Uriel Sansy  
Clément Tzwangue  
Morgane Valentin

Imprimerie DUPLIPRINT  
2 rue Descartes, 95330 Domont

Édité par Wolters Kluwer France  
7, rue Emmy Noether,  
93400 Saint Ouen

Service Clients : [contact@wkf.fr](mailto:contact@wkf.fr)

► N°Cristal 09 69 39 58 58

APPEL NON SURTAXE

SAS au capital de 14.500.000 €  
RCS Bobigny 480 081 306  
Associé unique  
Holding Wolters Kluwer France  
N° Commission paritaire  
1026 T 79085  
N° ISSN 1297-0824  
Dépôt légal à parution  
Abonnement annuel 1 454,92 € TTC  
Prix au numéro 132,27 € TTC  
Périodicité mensuelle



Origine du papier : Pologne  
Taux de fibres recyclées : 0%  
Certification :  
PEFC N°2011-SKM-PEFC-43  
Eutrophisation :  
Ptot 0,006 kg / tonne

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon.

Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes ou organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France — Direction commerciale.

## DONNÉES STRATÉGIQUES ET SYNTHÉTIQUES

### CALENDRIERS OPÉRATIONNELS EN TABLEAUX

Le calendrier juridique d'un PSE est l'un des plus complexes des calendriers sociaux. Décryptage. .... 2

### CHIFFRER LE COÛT D'UN PSE

Point déterminant au stade de la préparation du projet, le chiffrage du PSE est un exercice délicat, entre mesures attendues par l'administration, coût théorique et coût réel. Pour autant, ne serait-ce qu'aux fins d'arbitrage par la direction de l'entreprise, l'exercice est incontournable. .... 13

## ÉTAPES-CLÉS DE LA PROCÉDURE

### CONCLURE UN ACCORD DE MÉTHODE

L'accord de méthode maximise les chances d'un dialogue social de qualité dans un contexte périlleux pour la DRH. Il permet d'enclencher, sur un enjeu de moindre taille, la dynamique de l'accord collectif espéré sur le PSE lui-même. Modèle. .... 19

### ÉLABORER LE PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE

Le plan de reclassement contenu dans le PSE conditionne la validité de ce dernier et sa validation ou son homologation ultérieure par l'administration. À chaque étape de la procédure, des difficultés opérationnelles doivent être surmontées et des arbitrages juridiques complexes pris par l'entreprise. Analyse. . 23

## PROCÉDURE PARTICULIÈRE ET SITUATIONS ATYPIQUES

### SALARIÉS PROTÉGÉS : MODÈLE DE LETTRE DE SAISINE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL POUR AUTORISATION

La demande d'autorisation de licenciement des salariés protégés est largement distincte de la procédure de PSE. Tout reste encore à faire à ce stade, même si en amont le process a été mené avec succès. Focus. .... 32

### CAS PARTICULIERS DE MISE EN ŒUVRE

Passés les arbitrages collectifs, un certain nombre de situations particulières passent parfois sous le radar et peuvent poser des difficultés insondables. Les identifier en amont reste la meilleure manière de ne pas hypothéquer la réussite du PSE..... 39

## CONTENTIEUX ADMINISTRATIFS ET JUDICIAIRES

### RECOURS ADMINISTRATIFS CONTRE LE PSE EN TABLEAUX

Le contentieux administratif en matière de PSE reste rare. Ses effets sont en revanche dévastateurs. Un tour d'horizon des risques et des sanctions permet de prendre la mesure de l'importance d'un traitement chirurgical des règles qui s'imposent. .... 46

### DÉTAIL DES SANCTIONS ENCOURUES EN CAS DE CONTENTIEUX INDIVIDUELS

Secondaires par rapport à la question de la validité du PSE, les sanctions encourues en cas de contentieux individuels sont néanmoins multiples et peuvent induire des enjeux financiers importants. .... 53





**Grégory  
CHASTAGNOL**  
Avocat associé  
**Cabinet  
Factorhy Avocats**

## Entre assouplissements et fourches caudines de l'Administration...

**D**epuis ces dernières années, le régime juridique du PSE a considérablement évolué.

Le dispositif a gagné en souplesse sur certains aspects, mais se retrouve confronté sur d'autres à un certain nombre de contraintes, parmi lesquelles la réintroduction de l'autorisation administrative.

Au rayon « *assouplissement* », quelques innovations sont à prendre en considération. Les mesures d'anticipation, la méthode sur la procédure d'information-consultation et, en matière de reclassement, la capacité à intégrer de manière significative le critère des qualités professionnelles ou la possibilité offerte d'appliquer des critères d'ordre par zones d'emploi, sont autant de facultés qui permettent de flexibiliser et de simplifier la mise en œuvre d'un PSE.

Parmi les sujétions que doivent affronter les entreprises, la principale demeure le contrôle qu'exerce l'administration sur le contenu du plan, d'autant plus étendu et tatillon lorsqu'il n'est pas le fruit d'un accord collectif.

Lorsqu'il a été négocié, la Dreets se contente en effet d'un contrôle restreint sur le PSE, lequel peut tout de même aboutir à un refus de validation lorsque la procédure a été irrégulièrement menée. De même, la complétude des postes intégrés à la liste de reclassement, qui constituent le cœur du PSE, fait l'objet d'une attention toute particulière, et la question de les geler reprend une certaine vigueur dans ce cadre. Et ce sans oublier le risque d'annulation d'un plan pour des motifs tenant, non pas à d'éventuels manquements de l'employeur, mais, par exemple, à un déficit de motivation de l'Administration elle-même.

D'un simple coup d'œil, le regard de l'administration se projette en pleins feux lorsque le PSE a été élaboré unilatéralement : contrôle plus serré sur la régularité des échanges avec les membres du CSE ayant précédé sa conception, regard plus acéré sur la fixation des catégories professionnelles et son découpage, sur la présence et l'équilibre des critères d'ordres...

Au carrefour de l'ensemble de ces éléments, dans le droit fil des différentes réformes intervenues depuis ces dix dernières années, on voit que la question de la négociation collective est un vrai levier en ce qu'elle permet de circonscrire le contrôle de l'administration.

Le deuxième volet que nous vous proposons a pour objet de vous permettre d'appréhender de manière plus concrète le cadre juridique et opérationnel de ce que serait une éventuelle restructuration.

Les défis auxquels les entreprises auront à faire face dans les prochains mois rendaient probablement nécessaire cette mise à jour. ♦