

## // le dossier pratique

# Que doit contenir le plan de sauvegarde de l'emploi ?

Deuxième volet de notre série sur le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Après un premier dossier consacré aux conditions et modalités d'élaboration du PSE (*v. le dossier pratique -Lic. éco.- n° 122-2020 du 6 juillet 2020*), ce nouveau dossier pratique est consacré au contenu du plan et détaille, outre les exigences légales, les points de vigilance liés au contrôle effectué par l'administration, au regard de la jurisprudence administrative.

*Dossier réalisé par Florence Lefrançois, avocate au Barreau de Tours*

**L**e contenu du plan de sauvegarde de l'emploi s'inscrit dans l'**objectif** donné par le législateur à cet outil, à savoir « **éviter les licenciements** ou en **limiter le nombre** » (*C. trav., art. L. 1233-61, al. 1<sup>er</sup>*). Il doit intégrer un **plan de reclassement** en vue de faciliter le reclassement, sur le territoire national, des salariés dont le licenciement **ne pourrait être évité**, notamment celui des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (*C. trav., art. L. 1233-61, al. 2*).

Pour répondre à ces objectifs, l'article L. 1233-62 du Code du travail **liste les mesures** que le plan de sauvegarde de l'emploi peut prévoir :

- des actions en vue du **reclassement interne** ;
  - des **créations d'activités nouvelles** par l'entreprise ;
  - des actions favorisant le **reclassement externe** à l'entreprise ;
  - des actions favorisant la **reprise** de tout ou partie des **activités** ;
  - des actions de **soutien** à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes **par les salariés** ;
  - des actions de **formation**, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ;
  - des mesures de **réduction ou d'aménagement du temps de travail**, ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires régulières.
- Cette **liste** ne présente **pas un caractère exhaustif** : le plan de sauvegarde de l'emploi peut donc tout à fait intégrer d'autres mesures s'inscrivant dans l'objectif de reclassement du plan.

L'article L. 1233-63 du Code du travail impose par ailleurs que le plan prévoie les modalités de **suivi** de la **mise en œuvre** des mesures qu'il contient.

Le présent dossier présente, **par thème**, les différentes mesures qui peuvent ou doivent être intégrées dans le plan de sauvegarde de l'emploi, étant préalablement rappelé que, selon le support sur lequel le plan de sauvegarde de l'emploi est établi, l'appréciation administrative du contenu variera.

## 1 Accord majoritaire ou document unilatéral : le contenu du PSE varie-t-il ?

Le plan de sauvegarde de l'emploi peut être mis en place suivant plusieurs modalités : il peut être construit de manière concertée, dans le cadre d'un accord majoritaire, mais il peut aussi faire l'objet d'un document unilatéral établi par l'employeur (*v. le dossier pratique -Lic. éco.- n° 122-2020 du 6 juillet 2020*).

### CONTENU LÉGAL

Le **contenu minimal** du plan de sauvegarde de l'emploi, au sens propre du terme, ne varie pas selon le support choisi. Il est fixé par les articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail.

S'il est mis en place par **accord collectif**, cet accord doit en effet au moins porter sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, et **peut également porter** sur :

- les modalités d’information et de consultation du comité social et économique ;
- 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 concernés ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d’adaptation et de reclassement (*C. trav., art. L. 1233-24-2*).

Et si l’employeur opte pour un **document unilatéral**, celui-ci **doit** fixer le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi, mais également préciser :

- les modalités d’information et de consultation du comité social et économique ;
- 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 concernés ;
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d’adaptation et de reclassement (*C. trav., art. L. 1233-24-4*).

## INCIDENCE DU CONTRÔLE ADMINISTRATIF

Il faut cependant garder à l’esprit, dans la construction du plan de sauvegarde de l’emploi, que le **contrôle** exercé par l’administration sur le plan de sauvegarde de l’emploi **varie** selon qu’il y a eu accord ou document unilatéral :

– **en cas d’accord collectif**, le contrôle est moindre et l’administration s’assurera que le plan de sauvegarde de l’emploi **comporte** bien les mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1233-57-2*), ce qui **exclut un contrôle du caractère suffisant** des mesures, mais revient à ce que l’administration procède à un contrôle de finalité du plan (*CE, 7 décembre 2015, n° 383856* ; *CE, 12 juin 2019, n° 420084*) ;

– en revanche, en cas de **document unilatéral**, le contrôle de l’administration est plus poussé puisque celle-ci vérifie le respect par le plan de sauvegarde de l’emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du Code du travail, mais doit, pour le faire, tenir compte des **critères** suivants :

- les **moyens** dont disposent l’**entreprise**, l’unité économique et sociale et le groupe,
- les **mesures d’accompagnement** prévues au regard de l’importance du projet de licenciement,
- les **efforts de formation et d’adaptation** prévus par les articles L. 1233-4 et L. 6321-1 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1233-57-3*).

## 2 Quelles mesures fixer en matière de reclassement interne ?

### OBLIGATIONS LÉGALES

Les actions en vue du reclassement interne sont un **incontournable** du plan de sauvegarde de l’emploi. Elles s’inscrivent en effet, dans le cadre de l’obligation de recherche préalable de reclassement visée à l’article L. 1233-4 du Code du travail. Or, dans le cadre du contrôle effectué par l’administration :

– pour les **accords collectifs**, l’article L. 1233-57-2 du Code du travail renvoie au respect de l’article L. 1233-24-3 qui **interdit** à l’accord collectif **de déroger** à l’obligation d’effort de formation, d’adaptation et de **reclassement** qui incombe à l’employeur en application de l’article L. 1233-4 du Code du travail ;

– pour les **documents unilatéraux**, l’article L. 1233-57-3 du Code du travail renvoie au contrôle des points visés par l’article L. 1233-24-2, au nombre desquels figurent les modalités de mise en œuvre des **mesures de reclassement** prévues à l’article L. 1233-4 du Code du travail.

### ▣ Périmètre des actions liées au reclassement interne

Le périmètre de ces actions doit viser, *a minima*, les **emplois disponibles**, situés sur le **territoire national**, dans l’**entreprise** ou dans les autres entreprises du **groupe** dont l’organisation, les activités ou le lieu d’exploitation **assurent la permutation** de tout ou partie du personnel.

Rappelons également que le reclassement doit être proposé sur des emplois de **même catégorie**, ou équivalents à ceux occupés.

Il peut également être envisagé, sous réserve de l’accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure.

Le plan de sauvegarde de l’emploi doit donc présenter l’ensemble des postes disponibles dans le périmètre légal de recherche de reclassement.

### PÉRIMÈTRE D’APPRÉCIATION DE LA VALEUR DU PSE

Dès lors que le plan de sauvegarde de l’emploi (PSE) est établi par un document unilatéral, le contrôle de l’administration, plus poussé, conduit à une appréciation de la valeur du plan notamment **en fonction des moyens** dont disposent l’entreprise, l’unité économique et sociale et le groupe (*C. trav., art. L. 1233-57-3*).

En l’absence de définition de la **notion de groupe**, le Conseil d’État en a retenu la définition commerciale : écartant la référence du groupe, tel que défini pour le périmètre des recherches de reclassement, il considère que « les moyens du groupe s’entendent des moyens, notamment financiers, dont disposent l’ensemble des entreprises placées, ainsi qu’il est dit au I de l’article L. 2331-1 du Code du travail (...), **sous le contrôle** d’une même **entreprise dominante** dans les conditions définies à l’article L. 233-1, aux I et II de l’article L. 233-3 et à l’article L. 233-16 du Code de commerce, ainsi que de ceux dont dispose cette entreprise dominante, quel que soit le lieu d’implantation du siège de ces entreprises » (*CE, 7 février 2018, n° 397900*).

Il précise toutefois que le groupe de sociétés n’est pas nécessairement identique à celui prévu pour la constitution d’un comité de groupe par l’article L. 2331-1 du Code du travail (*CE, 24 octobre 2018, n° 397900*). En l’occurrence, il était soutenu que l’article L. 2331-4 du Code du travail conduisait à ce que les sociétés dont l’objet unique était la prise de participation dans d’autres entreprises, sans immixtion dans leur gestion, n’avaient pas le caractère de sociétés dominantes au sens de l’article L. 2331-1. Argument balayé par le Conseil d’État qui retient que les dispositions de l’article L. 2331-4 du Code du travail n’ont pas à s’appliquer à la définition du groupe de moyens.

## ■ Intensité du contrôle de l'autorité administrative

L'appréciation de la **pertinence** du **plan de reclassement** sera plus poussée en cas de **document unilatéral** devant faire l'objet d'une homologation.

Il ressort en effet de la jurisprudence du Conseil d'État que l'administration doit apprécier si les mesures contenues dans le plan sont **précises et concrètes** et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de **maintien dans l'emploi** et de **reclassement** des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, **propres à satisfaire** à ces **objectifs**, compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des **moyens** dont dispose l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe (*CE, 24 novembre 2017, n° 389443*).

Il est donc attendu de l'employeur qu'il identifie, dans le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise, qu'il procède à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe et que, pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, il indique dans le plan leur **nombre**, leur **nature** et leur **localisation** (*CE, 7 septembre 2016, n° 394243*).

**À NOTER** Il a tout de même été reconnu que le fait que les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi ne comportent aucun poste de reclassement, n'est pas suffisant pour justifier un refus d'homologation, dans le cas d'une société placée en liquidation judiciaire et disposant de moyens très limités. En l'occurrence, le plan proposait des dispositifs spécifiques au bénéfice des salariés âgés de plus de 50 ans et des salariés handicapés, des mesures d'aide au déménagement, à la création ou à la reprise d'activité, des prises en charge de frais de formation et de déplacement, représentant une somme d'environ 1 000 € par salarié (*CE, 22 mai 2019, n° 404556*).

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AU RECLASSEMENT

Outre la **liste des postes disponibles**, il est fréquent de voir développées, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités de **mise en œuvre du reclassement** : délai de réflexion imparti au salarié pour se prononcer sur le poste proposé, modalités de reclassement en cas de mobilité au sein d'une autre entreprise du groupe, période probatoire, etc.

Il est également utile d'envisager dans le plan, afin d'éviter toute difficulté, les modalités de **départage** en cas de **candidatures** de plusieurs salariés sur un **même poste** de reclassement.

Par ailleurs, le plan de sauvegarde de l'emploi peut prévoir différentes **mesures d'accompagnement**. Dans la pratique, dès lors que le reclassement interne est envisagé hors de l'entreprise, mais au sein du même groupe, les mesures les plus fréquemment proposées sont les voyages de reconnaissance, les aides financières à la mobilité géographique, voire à la mobilité professionnelle, la prise en charge des frais de déménagement des salariés ou des frais de double résidence, des indemnités temporaires compensatrices en cas de reclassement sur un poste moins bien rémunéré, des aides à la formation, etc.

## INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION DANS LE CADRE DE L'ÉLABORATION DU PSE

Dans le cadre de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, que ce soit par accord collectif ou par document unilatéral, l'administration a la possibilité de formuler, **en cours de procédure**, toute **observation** ou **proposition** à l'employeur concernant les mesures sociales présentées dans le plan (*C. trav., art. L. 1233-57-6*). Ces observations et propositions sont également transmises, simultanément, au comité social et économique ainsi qu'aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, lorsqu'une négociation est engagée pour l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi. L'employeur doit répondre à ces observations et adresser une copie de sa réponse au comité social et économique et, le cas échéant, aux organisations syndicales. L'article L. 1233-57 du Code du travail prévoit également la possibilité pour l'administration de présenter des **propositions** pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, avant la dernière réunion du comité social et économique.

## CRÉATIONS D'ACTIVITÉS NOUVELLES PAR L'ENTREPRISE

Le plan de sauvegarde de l'emploi peut également favoriser la recherche de reclassement interne en envisageant la création d'activités nouvelles sur lesquelles pourront être **affectés** les salariés dont la **suppression d'emploi** est envisagée.

## 3 Que peut prévoir le plan en matière de reclassement externe ?

### ACTIONS DE RECLASSEMENT EXTERNE

Pour les salariés dont le reclassement interne n'est pas envisageable, le plan de sauvegarde de l'emploi peut prévoir des actions de reclassement externe.

Il n'est **pas obligatoire** mais vivement conseillé de faire figurer de telles actions dans le plan : le Conseil d'État rappelle en effet que si la liste de l'article L. 1233-62 est indicative, l'**absence** d'actions de **reclassement externe** dans le plan peut être prise en compte pour apprécier le **caractère suffisant** des mesures contenues dans le plan (*CE, 30 mai 2016, n° 384114*).

L'article L. 1233-62 du Code du travail vise, à titre d'exemple, le **soutien à la réactivation du bassin d'emploi**. Cette mesure s'adresse aux entreprises de **1 000 salariés et plus**, lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du bassin d'emploi dans lequel elle est implantée (*C. trav., art. L. 1233-84*). Elle consiste à ce que l'entreprise contribue à la création d'activités et au développement des emplois, et atténue les effets du licenciement économique envisagé sur les autres entreprises du bassin d'emploi.

Mais d'autres mesures de reclassement externe peuvent être envisagées. En premier lieu, l'entreprise peut engager des démarches de **recherche d'emplois disponibles** au sein d'entreprises du bassin d'emploi ou d'entreprises partenaires, et établir une liste de postes à proposer aux salariés visés par le projet de licenciement.

En outre, la **cellule de reclassement** est un dispositif qui peut permettre de bénéficier d'un financement par le Fonds national pour l'emploi (FNE) dans les entreprises de moins de 1 000 salariés, si l'entreprise n'a pas les moyens de la financer seule (*C. trav., art. R. 5123-3 et s. ; Circ. DGEFP n° 2007-20, 17 juillet 2007, NOR: ECEF0710731C*). Cette cellule permet d'aider les salariés licenciés à retrouver un emploi dans le cadre d'une collaboration avec Pôle emploi. En dehors du dispositif financé par le FNE, la cellule de reclassement peut également être mise en place au sein de l'entreprise, le plan définissant, dans ce cas les moyens matériels, financiers et humains dédiés à cette cellule. L'entreprise peut également envisager de mettre en place un **dispositif de congé de conversion** par convention avec l'État (*C. trav., art. L. 5123-2*). Ce congé entraîne une suspension du contrat de travail pendant laquelle des actions visant à favoriser le reclassement du salarié, telles qu'un bilan d'évaluation ou des actions de formation ou d'adaptation en vue d'une réinsertion professionnelle rapide, sont mises en œuvre.

Des prestataires proposent également la **mise en place d'antennes emploi**, permettant aux salariés de bénéficier d'un appui personnalisé, en vue de retrouver un emploi ou d'engager d'autres projets professionnels.

À côté de ces dispositifs d'accompagnement professionnel, l'entreprise peut également **s'engager financièrement sur des mesures d'accompagnement au reclassement externe** : prise en charge de frais de mobilité, de formation, financement d'allocations différentielles compensant les baisses de niveau de rémunération ou conclusion d'une convention d'allocation temporaire dégressive, etc. Il peut s'agir d'actions en vue d'un reclassement sur un poste salarié, mais également de mesures de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, telles que l'accompagnement technique à la mise en œuvre de tels projets, des aides financières accordées sur présentation d'un dossier présentant le projet, l'engagement dans le cadre de contrats de sous-traitance, etc. Pour les salariés présentant un risque important de difficultés de réinsertion, tels que les salariés âgés ou les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, le plan peut également prévoir une indemnisation financière majorée.

Il est également vivement conseillé de vérifier les **dispositions conventionnelles** applicables à l'entreprise : de nombreuses branches sont dotées d'accords sur l'emploi prévoyant des **obligations** conventionnelles de **recherche de reclassement externe**. Il est donc nécessaire de vérifier si les éventuelles obligations conventionnelles s'imposent au stade de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, et de les intégrer, le cas échéant.

**À NOTER** Des dispositions conventionnelles prévoyant la saisine d'une commission régionale de l'emploi au bénéfice des salariés « dont le licenciement aura dû être décidé » ont été jugées comme ne s'imposant pas au stade de l'élaboration du plan. L'homologation d'un plan n'intégrant pas ces obligations est donc valide (*CE, 13 avril 2018, n° 404090*).

## ACTIONS DE REPRISE D'ACTIVITÉS

Le plan de sauvegarde de l'emploi peut également proposer des actions favorisant la reprise de tout ou partie

des activités de l'entreprise, **afin d'éviter la fermeture** d'un ou de plusieurs **établissements**. Cette précision a été introduite par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui a ouvert la possibilité de procéder à des licenciements économiques **avant transfert d'entreprise**, par dérogation au principe de transfert des contrats de travail posé par l'article L. 1224-1 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1233-61, al. 3*).

Modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ce texte permet désormais de procéder à des licenciements économiques avant un transfert d'entreprise, dès lors que :

– le plan de sauvegarde de l'emploi comporte le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois, avec l'objectif d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;

– et que l'entreprise souhaite accepter une offre de reprise. En effet, dans cette situation, les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert.

**À NOTER** L'alinéa 3 de l'article L. 1233-61 est le fruit de plusieurs modifications législatives ayant conduit à une rédaction malheureusement difficilement compréhensible. Cela s'explique par le fait que le texte ne s'adressait, à l'origine, qu'aux entreprises d'au moins 1 000 salariés appliquant la procédure de recherche de repreneur en cas de projet de fermeture d'établissement, prévue par les articles L. 1233-57-9 et suivants du Code du travail. Cette condition a été supprimée, mais le texte n'a pas été entièrement nettoyé.

## 4 Que proposer en termes de formation ?

Les dispositifs de formation professionnelle peuvent être utilement **mobilisés** à l'appui de **recherches de reclassement** interne ou externe : actions de formation, actions de validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences.

Sur ce terrain, le plan peut non seulement prévoir des **dispositifs d'accompagnement** à la définition de besoins, à la construction de projets, à la recherche d'organismes de formation adaptés, mais également des **financements** d'actions de formation, qu'il s'agisse de financements directs ou d'abondements au compte personnel de formation.

Il est préférable d'encadrer ces financements par la mise en place d'une commission *ad hoc* chargée d'examiner les situations et dossiers présentés par les salariés.

## 5 Le PSE doit-il inclure une réorganisation du temps de travail ?

Sans être obligatoire, la réorganisation du temps de travail est également une mesure qui **peut figurer** dans le plan de sauvegarde de l'emploi, en ce qu'elle peut permettre de préserver des emplois. Il peut s'agir ;

– de mesures de **réduction** du temps de travail visant à réduire le volume des licenciements ;

- de mesures incitatives au **passage à temps partiel** ;
- de mesures d'**aménagement** du temps de travail, sur une période de référence **supérieure à la semaine**, permettant d'atténuer l'impact économique de périodes de suractivité ;
- de mesures de **réduction** du volume d'**heures supplémentaires**, lorsque la réalisation d'heures supplémentaires révèle une organisation basée sur une durée collective **supérieure** à la **durée légale** du travail.

## 6 D'autres mesures peuvent-elles être prévues ?

Cette liste ne présente pas un caractère exhaustif : le plan de sauvegarde de l'emploi peut donc tout à fait intégrer d'autres mesures s'inscrivant dans l'objectif de reclassement du plan.

### CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE ET CONGÉ DE RECLASSEMENT

Il est fréquent de voir figurer dans les plans de sauvegarde de l'emploi un rappel des dispositions relatives, selon l'effectif de l'entreprise, au **contrat de sécurisation professionnelle** (*C. trav., art. L. 1233-65*) ou au **congé de reclassement** (*C. trav., art. L. 1233-71*).

Une telle mention n'est pas obligatoire, mais elle reste conseillée et présente l'utilité d'informer les salariés sur leurs droits. On relèvera également que, dans le cadre du contrôle exercé par l'administration, celle-ci s'assure :

- en cas d'accord collectif, que celui-ci ne déroge pas à l'obligation de proposer aux salariés le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement (*C. trav., art. L. 1233-24-3* ; *C. trav., art. L. 1233-57-2*) ;
- en cas de document unilatéral, que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle ou à la mise en place du congé de reclassement (*C. trav., art. L. 1233-57-3*).

### PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES

Bien que le législateur ait désormais prévu la possibilité de mettre en œuvre des départs volontaires en dehors de tout licenciement économique, dans le cadre de la rupture conventionnelle collective (*C. trav., art. L. 1237-19 et s.*), il **reste envisageable** d'intégrer un **plan de départs volontaires** dans le plan de sauvegarde de l'emploi, s'agissant d'une mesure permettant d'**éviter de prononcer des licenciements**.

En pratique, le plan fixe dans ce cas un nombre maximal de départs pouvant être acceptés. Il peut également cibler des catégories de salariés ou des types de poste (postes supprimés, postes pouvant être proposés au reclassement), ou subordonner le départ à la condition qu'il ne soit pas nécessaire de remplacer le salarié par un recrutement externe. Il définit par ailleurs les mesures financières d'accompagnement de ce départ.

La construction du plan de départs volontaires impose en tout état de cause, de veiller au respect du **principe d'égalité de traitement**, notamment entre les salariés des différents établissements de l'entreprise (*v. l'encadré page 6*).

## 7 Le PSE doit-il prévoir les modalités de suivi de sa mise en œuvre ?

**C'est une obligation** : le plan de sauvegarde de l'emploi doit définir les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des **mesures** que contient le **plan de reclassement** (*C. trav., art. L. 1233-63*).

### MODALITÉS RELEVANT DU CHAMP DE CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

La **présence** de ces modalités de suivi est contrôlée par l'administration, que ce soit dans le cadre de la validation d'un accord collectif (*C. trav., art. L. 1233-57-2*) ou dans le cadre de l'homologation d'un document unilatéral (*C. trav., art. L. 1233-57-3*), les deux textes renvoyant à l'article L. 1233-63 précité.

Mais si l'omission des stipulations relatives aux modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures contenues dans le plan de reclassement fait obstacle à la validation ou à l'homologation administrative, il n'est pas attendu du plan de sauvegarde de l'emploi qu'il fixe les modalités particulières d'information et de consultation du comité social et économique (*CE, 7 février 2018, n° 403989*).

**À NOTER** Pour autant, le suivi des mesures doit donner lieu à une consultation régulière et détaillée du comité social et économique. Celui-ci émet un avis dans le cadre de ces consultations, qui doit être transmis à l'administration (*C. trav., art. L. 1233-63*).

### CONSTITUTION D'UNE COMMISSION DE SUIVI

En pratique, il s'agit de mettre en place une commission de suivi chargée d'identifier à **intervalles réguliers** :

- le nombre de reclassements internes, au sein de l'entreprise, de l'unité économique et sociale et du groupe ;
- le nombre de départs volontaires ;
- le nombre de salariés licenciés pour motif économique,
- le nombre d'adhésion à des dispositifs d'accompagnement (contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement) ;
- le nombre de bénéficiaires de la cellule de reclassement, de l'antenne emploi ;
- le nombre de bénéficiaires de formations ;
- le nombre de bénéficiaires des différents dispositifs d'aide mis en place par le plan ;
- la situation des personnes ayant bénéficié d'un reclassement externe ou interne, des personnes licenciées, des personnes parties dans le cadre d'un départ volontaire.

## PRINCIPE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DU PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Le plan de sauvegarde de l'emploi et les mesures qu'il prévoit s'adressent à l'ensemble des salariés concernés par le projet de licenciement. **Mais les mesures peuvent-elles être réservées à certains salariés et à quelles conditions ?**

• C'est effectivement possible, mais en appliquant le **principe d'égalité de traitement** : tous les salariés qui sont placés dans une **situation identique** doivent pouvoir bénéficier de l'avantage réservé à certains salariés, et les **conditions d'attribution** de l'avantage doivent être **préalablement définies et contrôlables**. Autrement dit, même si le plan réserve une mesure aux salariés d'un service, ou aux salariés remplissant certaines conditions d'âge, tout salarié qui se trouve dans une situation identique à celle des salariés concernés par la mesure peut y prétendre.

Ainsi, un plan qui **limite** la possibilité de cumuler une indemnité de reclassement avec le bénéfice d'une convention d'allocation spéciale de préretraite FNE à un service de l'entreprise, dans l'objectif de **privilégier les plus bas salaires**, ne respecte pas le principe d'égalité de traitement s'il apparaît que des salariés d'autres services perçoivent également des rémunérations de bas niveau. Ceux-ci sont alors également en droit de bénéficier du cumul (*Cass. soc., 10 juillet 2001, n° 99-40.987*).

Dans une autre affaire, un plan réservait une indemnité complémentaire à des **salariés âgés** de 50 à 56 ans n'ayant pas trouvé d'emploi un an après leur départ de la société, et prévoyait la conclusion d'une convention de préretraite avec l'État pour les salariés de plus de 56 ans. À la suite d'un refus de l'administration, la convention de préretraite n'avait finalement pas été conclue. La Cour de cassation a considéré que l'employeur ne pouvait pas refuser le versement de l'indemnité complémentaire à un salarié de plus de 56 ans privé du bénéfice de la convention de préretraite, dès lors que celui-ci remplit, peu important son âge, les conditions prévues et se trouve dans une situation identique à celle des autres salariés ayant bénéficié de l'indemnité complémentaire (*Cass. soc., 17 octobre 2007, n° 06-40.887*).

• Une **différence de traitement** est cependant admise dès lors qu'elle est justifiée par des **raisons objectives et pertinentes** : un plan de sauvegarde de l'emploi peut ainsi exclure du bénéfice d'une indemnité additionnelle de licenciement les salariés bénéficiant d'une préretraite ou d'une pension d'invalidité, en s'appuyant sur le fait que ces salariés se trouvent, après leur licenciement, dans une **situation de précarité moindre** que les salariés en activité qui perdent l'essentiel de leurs revenus après la rupture de leur contrat de travail (*Cass. soc., 5 décembre 2012, n° 10-24.204*). Il peut également prévoir un **plafonnement** forfaitaire de **l'indemnité complémentaire de licenciement**, dans la mesure où il le justifie par la volonté de privilégier les salariés percevant de bas salaires, afin de ne pas les priver d'une juste réparation de leur préjudice (*Cass. soc., 28 octobre 2015, n° 14-16.115*).

### En revanche :

– un plan ne peut pas réserver un **plan de départ volontaire** aux salariés d'un seul **établissement**, alors que tous les salariés de l'entreprise sont susceptibles d'être touchés par le projet de licenciement (*Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 09-15.182*) ;

– un protocole de fin de grève ne peut pas prévoir que les salariés **grévist** bénéficieront des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi dans des conditions plus favorables (*Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-12.397*) ;

– un plan ne peut pas réserver une indemnité spécifique aux seuls salariés **travaillant sur un site** faisant l'objet d'une **fermeture**, alors que les salariés ne travaillant pas sur ce site étaient également exposés à la mesure de licenciement (*Cass. soc., 23 octobre 2013, n° 12-23.457*) ;

– un salarié ne peut pas être exclu des dispositions favorables du plan de sauvegarde de l'emploi au motif qu'il a **refusé** une **mesure de cessation anticipée d'activité** qui lui était ouverte : un tel dispositif a en effet pour objectif d'exercer une pression sur le salarié afin qu'il accepte une mesure de cessation anticipée d'activité (*Cass. soc., 20 avril 2017, n° 15-16.262*).

Le **principe d'égalité de traitement** ne s'apprécie cependant qu'au regard d'un **même plan de sauvegarde de l'emploi** : lorsque deux procédures successives de licenciement sont conduites, les salariés licenciés dans le cadre d'une procédure ne peuvent prétendre, sur le principe de l'égalité de traitement, aux mêmes avantages que ceux accordés aux salariés dans le cadre de l'autre procédure (*Cass. soc., 29 juin 2017, n° 15-21.008* ; *Cass. soc., 28 février 2018, n° 16-22.234*).