



CLUB DES DIRIGEANTS  
DE L'HÔTELLERIE INTERNATIONALE  
ET DE PRESTIGE

Webinar Comité DRH

09  
FEV.

**Plan de Sauvegarde  
de l'Emploi (PSE)**



## AU SOMMAIRE

1. Dans quelle situation mettre en place un PSE ?
2. La justification du motif économique
3. Nécessité d'établir l'état des lieux de votre hôtel
4. Le contenu du PSE / Quelles sont les mesures d'accompagnement ?
5. Comment formaliser le Plan : négociation ou DUE ?
6. A quels points l'Administration porte-t-elle particulièrement son attention ?
7. Comment accueillir une demande d'expertise ?
8. La mise en place du Plan et son suivi
9. Nos recommandations opérationnelles et points de vigilance
10. Un calendrier prévisionnel à prendre en considération
11. Quelques indications à propos des coûts

# 1

## DANS QUELLE SITUATION DOIT-ON METTRE EN PLACE UN PSE ?

- ⊙ **LORSQU'UNE ENTREPRISE D'AU MOINS 50 SALARIÉS PROJETTE UN LICENCIEMENT COLLECTIF POUR MOTIF ÉCONOMIQUE D'AU MOINS 10 SALARIÉS**
  
- ⊙ **MAIS ATTENTION AUX POINTS DE VIGILANCE SUIVANTS :**
  - Succession de petits licenciements sur 3 mois consécutifs
  - Nouveaux licenciements au début de l'année suivante
  - Suppression de postes par d'autres biais : ruptures conventionnelles, etc.

# 2

## LA JUSTIFICATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE

IL CONVIENT DE JUSTIFIER D'UN MOTIF ÉCONOMIQUE VALABLE, SOIT :

### ⊙ DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES CARACTÉRISÉES

- **Soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique** : baisse des réservations, des commandes ou du chiffre d'affaires, perte d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation
- **Soit par l'absence de visibilité sur la reprise du tourisme dans le monde**

**Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires** est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus

# 2

## LA JUSTIFICATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE PEUT AUSSI S'INSCRIRE DANS LES REGISTRES SUIVANTS :

- ⦿ **DES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES**
- ⦿ **UNE RÉORGANISATION DE L'ENTREPRISE NÉCESSAIRE À LA SAUVEGARDE DE SA COMPÉTITIVITÉ**
- ⦿ **LA CESSATION D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE**

# 2

## SUR LA NÉCESSITÉ DE JUSTIFIER D'UN MOTIF ÉCONOMIQUE

### QUEL EST LE CADRE D'APPRÉCIATION DU MOTIF ÉCONOMIQUE ?

- ⦿ **Le motif économique s'apprécie au niveau de l'entreprise dans son ensemble,** et non dans le cadre d'un secteur ou d'un établissement si elle n'appartient pas à un groupe
- ⦿ **Si l'entreprise appartient à un groupe,** le motif économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, mais seulement de celles établies en France, sauf fraude

# 3

## NÉCESSITÉ D'ÉTABLIR L'ÉTAT DES LIEUX PROPRE À VOTRE ÉTABLISSEMENT

LE PSE DEVRA ÊTRE ÉTABLI ET MIS EN ŒUVRE DANS LE RESPECT DES NORMES ET RÈGLES EXISTANTES AU SEIN DE L'ENTREPRISE. IL CONVIENT AINSI DANS CET OBJECTIF DE RASSEMBLER ET DE VÉRIFIER NOTAMMENT LES ÉLÉMENTS SUIVANTS :

- Règlement Intérieur du CSE
  - Accords d'entreprises
  - GPEC
  - Engagements unilatéraux
  - Dernières NAO
  - Dernières informations-consultations sur les orientations stratégiques de l'entreprise
  - Dernières expertises du CSE
  - Activité partielle ou APLD : engagement de maintien de l'emploi ?
- Etc.

# 4

## SUR LE CONTENU DU PSE

- ⊙ **LE PSE DOIT NOTAMMENT PRÉVOIR EN SYNTHÈSE**
  - L'information et l'accompagnement des salariés
  - Des mesures visant à éviter les licenciements
  - Des mesures visant à accompagner les salariés dont le licenciement n'aura pu être évité
  - Le suivi de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement
  - La gestion des risques psycho-sociaux
  
- ⊙ **LE CARACTÈRE SUFFISANT DES MESURES DU PSE SERA APPRÉCIÉ EN FONCTION DES MOYENS FINANCIERS DE L'ENTREPRISE ET DU GROUPE AUQUEL ELLE APPARTIENT**

# 5

## COMMENT ÉTABLIR LE PLAN DE SAUVEGARDE ?

- ⊙ **LE PSE PEUT ÊTRE ÉTABLI**
  - **Soit par la voie négociée avec les partenaires sociaux de l'entreprise** (délégués syndicaux) aboutissant à un accord majoritaire de PSE (total ou partiel) soumis à la validation par la Direccte
  - **Soit dans le cadre d'un document unilatéral élaboré par l'employeur** soumis à l'homologation de la Direccte
  
- ⊙ **L'ENTREPRISE EST LIBRE DE CHOISIR D'OUVRIRE OU NON UNE NÉGOCIATION. TOUTEFOIS, LA DIRECCTE ENCOURAGE LA VOIE DE LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD**
  
- ⊙ **LA DIRECCTE AURA UN REGARD PLUS INDULGENT À L'ÉGARD D'UN ACCORD CONCLU AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX DE L'ENTREPRISE ET DÉLIVRERA PLUS AISÉMENT UNE VALIDATION DE CET ACCORD DÈS LORS QUE CE DERNIER EST CONFORME AUX EXIGENCES LÉGALES**

# 5

## COMMENT ÉTABLIR LE PLAN DE SAUVEGARDE ?

### ⊙ À QUELS MOMENTS ENGAGER LES NÉGOCIATIONS DU PSE AVEC LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

**Les négociations peuvent démarrer :**

- Préalablement à la procédure d'information-consultation du CSE
- Parallèlement à la procédure d'information-consultation du CSE
- En cours de procédure d'information-consultation du CSE

### ⊙ L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS CONCOMITANTES ET MENÉES PARALLÈLEMENT À LA PROCÉDURE D'INFORMATION-CONSULTATION DU CSE EST À PRIVILÉGIER

## À PROPOS DU CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE

- ⊙ **L'INFORMATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS**
  - **Le Point Information Conseil (PIC)**
  - **L'Antenne Emploi**

### NOS RECOMMANDATIONS

- Le PIC et l'Antenne Emploi doivent être assurés par le même cabinet
- Il convient de choisir un cabinet sérieux, connaissant bien le marché de l'hôtellerie de luxe, bien référencé et/ou identifié par la Direccte
- Il peut être opportun de proposer au CSE de choisir lui-même parmi deux ou trois cabinets soumis par la direction

## À PROPOS DU CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE

### ⊙ LES MESURES VISANT À ÉVITER LES LICENCIEMENTS

- **Propositions de modification du contrat de travail** : aménagement de la durée du travail, diminution de la rémunération, etc.
- **Reclassement interne** : nécessité d'intégrer ce plan dans le PSE

### PRÉCISIONS SUR LE PLAN DE RECLASSEMENT INTERNE

- Les emplois disponibles situés sur le territoire national
- La recherche s'effectue en priorité dans l'entreprise
- Si l'entreprise appartient à un groupe, la recherche doit être étendue à toutes les entreprises de ce groupe
- Nécessité d'une recherche sérieuse, loyale, individualisée et personnalisée : l'intérêt d'un entretien dit de « pré-positionnement »

# 5

## À PROPOS DU CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE

- ⊙ **LES MESURES VISANT À ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DONT LE LICENCIEMENT N'AURA PU ÊTRE ÉVITÉ :**
  - Le reclassement externe
  - Les aides à la formation
  - Les mesures d'incitation à la mobilité géographique et professionnelle
  - Les aides à la création ou à la reprise d'activités
  - Les indemnités supra-légales
  - La priorité de réembauche
  - Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) ou le congé de reclassement (en fonction de la taille de l'entreprise)

### NOS RECOMMANDATIONS

- Préparer votre stratégie de négociation et les améliorations possibles des mesures du PSE au fil de l'eau en fonction du budget
- Anticiper les revendications

## À PROPOS DU CONTENU DU PLAN DE SAUVEGARDE

### ⊙ LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

#### Exemple de mesures

- Identification des difficultés : mise en place d'une méthodologie coordonnée - mesure régulière d'un certain nombre d'indicateurs (retards, absences, tensions, etc.)
  - Assistance et écoute du PIC
  - Accompagnement individualisé
  - Permanence téléphonique de soutien et d'écoute psychologique
- ⊙ **À DÉFAUT DE TELLES MESURES, LE CSE PEUT INTRODUIRE UNE ACTION DEVANT LES JURIDICTIONS COMPÉTENTES POUR SUSPENDRE LA MISE EN ŒUVRE DU PSE, ET CE, MÊME EN PRÉSENCE D'UNE VALIDATION OU D'UNE HOMOLOGATION PRÉALABLE PAR LA DIRECCTE**

# 6

## LES RELATIONS AVEC LA DIRECCTE

- ⊙ **POURQUOI RENCONTRER LA DIRECCTE EN AMONT** du déclenchement de la procédure pour leur exposer le projet ?
- ⊙ **QUELS ÉLÉMENTS FAUT-IL TRANSMETTRE À LA DIRECCTE** tout au long de la procédure via leur portail (informations communiquées aux représentants du personnel, PV des réunions, décision de recours à un expert, etc.) ?
- ⊙ **QUELLES OBSERVATIONS OU PROPOSITIONS LA DIRECCTE PEUT-ELLE DONNER À L'EMPLOYEUR** concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales du PSE. Elle dispose également d'un pouvoir d'injonction ?
- ⊙ **POUR QUELLES RAISONS LA DIRECCTE POURRA-T-ELLE NE PAS VALIDER OU HOMOLOGUER LE PSE PRÉSENTÉ ?**

# 6

## LES RELATIONS AVEC LA DIRECCTE

- ⊙ **DANS LE CADRE DE SON CONTRÔLE**, la DIRECCTE demande de « **calibrer** » le contenu du PSE au regard de la situation des salariés concernés. A ce titre, elle demande d'adapter et de renforcer les mesures en fonction des salariés les plus fragiles
  
- ⊙ **IL CONVIENDRA AINSI LORS DE VOS ÉCHANGES AVEC LA DIRECCTE** de présenter une situation de votre hôtel et un diagnostic socio-professionnel exposant notamment :
  - Le nombre de salariés « âgés »
  - Le nombre de salariés en situation de travailleur handicapé
  - Les salariés en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme
  - Les salariés se trouvant en situation de parent isolé
  - Les derniers plans de formationEtc.

## COMMENT ACCUEILLIR UNE DEMANDE D'EXPERTISE ?

- ⊙ **LE CSE PEUT DÉCIDER DE RECOURIR À UNE EXPERTISE** pouvant porter sur les **domaines économique et comptable**, ainsi que sur la **santé**, la **sécurité** ou les **effets potentiels du projet sur les conditions de travail** (les plus présents sur ce terrain SECAFI et SYNDEX)
- ⊙ **LE CSE PEUT ÉGALEMENT MANDATER UN EXPERT** pour assister les organisations syndicales dans le cadre de l'accord majoritaire

### NOS RECOMMANDATIONS

- Ne pas hésiter à **négoier le montant des honoraires de l'expert**
- Une expertise n'allant pas dans le sens de la position de la Direction peut par la suite être utilisée « contre » l'entreprise notamment dans le cadre de contentieux ultérieurs, voir dans le cadre des demandes d'autorisation de licenciement formulées devant l'inspecteur du travail pour les salariés protégés. Il peut ainsi être opportun de **faire réaliser une « contre-expertise » par un autre expert**, et ce, afin d'être en mesure d'apporter des éléments contradictoires objectifs et pertinents

## LA MISE EN PLACE DU PLAN ET SON SUIVI

- ⊙ **LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT :  
LA COMMISSION DE SUIVI**
  - Doit suivre les mesures prévues par le PSE et veiller à leur bonne application
  - Doit aider à la résolution des problématiques individuelles qui pourraient lui être soumises
  - Doit suivre l'évolution des reclassements, des parcours de formations, des créations ou reprises d'entreprises
  - Se doit de formuler toutes les suggestions utiles au meilleur avancement des solutions individuelles
  
- ⊙ **ATTENTION À LA COMPOSITION DE LA COMMISSION DE SUIVI ET AUX MODALITÉS  
DE PRISE DE DÉCISIONS**

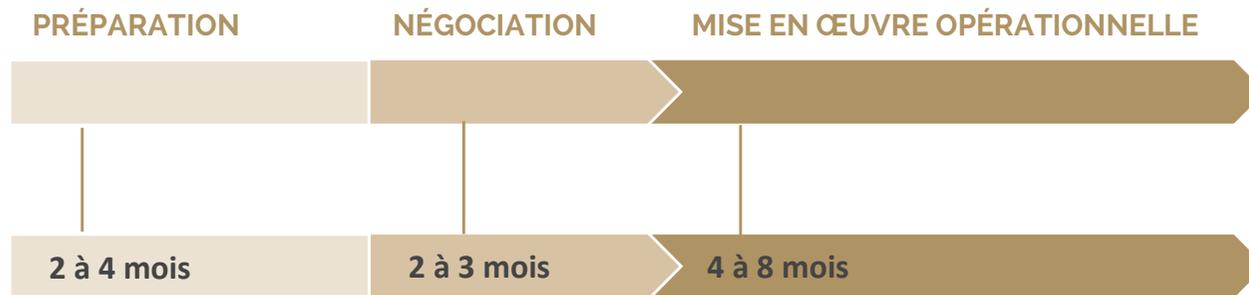
# 9

## RECOMMANDATIONS & POINTS DE VIGILANCE

- ⦿ **ATTENTION : LA PRÉPARATION DU PROJET EN AMONT DU DÉCLENCHEMENT DE LA PROCÉDURE PREND DU TEMPS ET NE DOIT PAS ÊTRE SOUS-ESTIMÉE**
- ⦿ **LA NÉGOCIATION ET LA MISE EN ŒUVRE DU PSE EXIGENT UNE GRANDE RIGUEUR ET DES RESSOURCES HUMAINES SUFFISANTES**
- ⦿ **ATTENTION À LA CONFIDENTIALITÉ DES ÉCHANGES**
- ⦿ **NOUER DES LIENS DÈS LE DÉBUT DE LA PROCÉDURE AVEC LA DIRECTTE, PÔLE EMPLOI, LA COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE**

# 10

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL À CONSIDÉRER



## QUELQUES INDICATIONS À PROPOS DES COÛTS

**LIÉS À LA DURÉE ENVISAGÉE DU PSE ET À PONDÉRER EN FONCTION DES EFFECTIFS INSCRITS**

- ⊙ Les indemnités de départ légales et supra légales
- ⊙ Les honoraires de vos conseils en la matière
- ⊙ L'espace information conseil : 1 000 à 1 500 € jour
- ⊙ L'antenne emploi projets emploi, formation, création ou reprise d'entreprise, prise de retraite anticipée 2 000 à 3 500 € /emploi
- ⊙ Une cellule d'écoute 250 € à 500 € par collaborateur

**SANS OUBLIER VOTRE TEMPS INTERNE !**

Nous répondrons sous 72 heures aux questions que vous avez formulées ou celles que vous nous adresserez à l'issue de ce webinar

**Alain Raluy**

06 95 66 52 28

[a.raluy@clubdesdirigeants-hotels.org](mailto:a.raluy@clubdesdirigeants-hotels.org)

**Michel Duhaut**

09 70 72 72 74

07 88 67 40 42

[m.duhaut@duhaut-avocats.fr](mailto:m.duhaut@duhaut-avocats.fr)

**Aline Jumeaux**

07 87 70 97 61

[a.jumeaux@clubdesdirigeants-hotels.org](mailto:a.jumeaux@clubdesdirigeants-hotels.org)

**Un grand merci pour votre participation !**