

Plan de sauvegarde de l'emploi

Examiner les justifications économiques, les alternatives et les mesures de protection des salariés.

Votre situation

Examiner les justifications économiques, les alternatives et les mesures de protection des salariés.

Le point de départ est votre question : quelles décisions doivent être éclairées, quelles informations sont disponibles et quels enjeux concernent les salariés ?

Ce qu'il faut examiner

- Analyser les raisons économiques invoquées, les choix antérieurs et le périmètre pertinent du diagnostic.
- Évaluer des alternatives et leurs conditions de mise en œuvre : activité, investissements, organisation, mobilité et compétences.
- Étudier les mesures de reclassement et de formation, leur financement et leur adéquation aux profils des salariés.
- Éclairer les négociations des organisations syndicales et examiner l'organisation future, la charge de travail et les risques pour les salariés qui restent.

Documents à réunir

- Dossier économique du projet et hypothèses chiffrées
- Organisation actuelle et cible, catégories et postes concernés
- Mesures du plan, offres de reclassement et budgets
- Calendrier de consultation et accords de procédure éventuels

Les questions à poser

- Quelles alternatives ont été réellement étudiées ?
- Les emplois proposés sont-ils accessibles avec les formations prévues ?
- Comment le travail sera-t-il assuré après les départs ?

L'apport de l'expertise

Un diagnostic expliqué, une mise en discussion des hypothèses et une restitution adaptée aux élus. L'objectif est de rendre les constats utilisables pour formuler des questions, un avis et des propositions argumentées.

Mandat et financement

L'expertise du CSE dans le cadre légal du licenciement collectif est financée par l'employeur. Le même expert peut apporter les analyses utiles aux organisations syndicales pour la négociation de l'accord PSE. Le calendrier et le mandat doivent être préparés dès l'ouverture de la procédure.

Les modalités et délais sont à vérifier avant le vote, en fonction de la consultation, des accords et du niveau de l'instance. Pour les consultations récurrentes, un accord peut aménager la périodicité dans les limites légales.

Consulter l'article L2315-92 / Les repères de financement

Les suites possibles

Hiérarchiser les constats, préciser les engagements attendus, fixer des échéances et suivre les réponses de la direction. La restitution prépare un travail collectif ; elle ne se substitue pas aux décisions des élus ni à la négociation des organisations syndicales.

Contact : info@azimut-irp.fr

Cette fiche doit être adaptée au contexte, aux accords et au cadre de consultation. Références : Code du travail numérique, articles cités dans la fiche et L. 2315-80.