

## La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi statuant en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi – CPNE PSE

### **Principe conventionnel**

Au titre des dispositions de l'accord du 19 mai 1995 et de ses avenants du 17 mai 2005 et du 20 janvier 2015, la commission paritaire nationale de l'emploi de la Branche statuant en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (CPNE-PSE) est une instance paritaire ayant notamment pour mission d'étudier les mesures de reclassement et d'accompagnement établies dans les projets de licenciement d'ordre économique portant sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, qui lui sont soumis.

- **A ce titre la recevabilité de la demande est conditionnée à la justification par le demandeur de sa qualité d'établissement et de sa personnalité juridique.**

Dans le cadre d'un projet de licenciement collectif, la finalité de cette saisine est donc de réunir les partenaires sociaux de la branche, la Direction de l'entreprise concernée et ses institutions représentatives du personnel, afin d'étudier les différentes possibilités d'aides de financement des actions de formation liées au plan social par l'intermédiaire de l'OPCA de branche – FAFIEC.

**Rappel :** Concernant le congé de reclassement, « l'employeur finance l'ensemble de ces actions » (*article L1233-71 du Code du Travail*).

Cependant « **le financement de ces actions ne s'impute pas sur le plan de formation de l'entreprise et ne peut être financé par des fonds de la formation professionnelle.** » (*article IV D 2 de la circulaire DGEFP/DRT/DSS n° 2002/1 du 5 mai 2002 relative à la mise en œuvre des articles 93 à 123 de la loi de modernisation sociale (volet licenciement pour motif économique)- Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle N° 2002/11 du jeudi 20 juin 2002.*

### **1) Information et saisine de la CPNE – PSE :**

Dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, la direction de l'entreprise concernée en informe la Commission paritaire nationale de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la Commission paritaire nationale de l'emploi est le même que celui de l'Administration.

Cette lettre d'information doit être adressée à l'adresse suivante :  
Président de la CPNE statuant en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi  
148, boulevard Haussmann 75008 Paris.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la date d'information des membres de la commission paritaire de l'emploi pour saisir la commission qui dispose alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La commission pourra alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par le FAFIEC.

Il est donc nécessaire que l'entreprise ait signifié sa volonté d'obtenir l'aide de la CPNE-PSE auprès du syndicat primaire de son secteur d'activités ou directement auprès de la Fédération.

Cette information est impérative que l'entreprise sollicite ou non l'aide de la CPNE-PSE pour financer les actions de formation liées au plan de sauvegarde de l'emploi.

L'information doit porter sur le nombre de licenciement prévu, le plan de sauvegarde de l'emploi tel qu'il a été présenté au comité d'établissement en application du livre III du code du travail.

#### Si absence d'information

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi.

## **2) Déroulement de la CPNE-PSE**

Le président ouvre la séance en explicitant le principe selon lequel les débats ne peuvent porter que sur la partie sociale du PSE et sur les actions de formation associées afin d'éclairer la CPNE-PSE sur la pertinence d'un financement paritaire et non sur la gestion même de la société par la Direction.

La réunion se décompose par la suite en deux étapes :

- en premier lieu, l'employeur va expliciter la partie sociale du PSE
  - o nombre de salariés concernés,
  - o profils professionnels de ces collaborateurs,
  - o situation géographique des personnes,
  - o garanties apportées par le PSE,
  - o propositions et offres de reclassement,
  - o critères choisis pour l'ordre des licenciements (attention de ne pas inscrire la notion d'intercontrat en tant que critère).
- puis, dans un second temps, la société présente le descriptif de formation lié au PSE et sa demande chiffrée d'aide financière sur ces formations (actions de formation et bilans de compétence).

Il convient de souligner que les actions de formation doivent concerner les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Une étude particulière des salariés de l'entreprise non concernés directement par le PSE mais fragilisés par ce dernier peut être demandée auprès du FAFIEC.

Concrètement et afin de pouvoir se prononcer sur la demande de se voir allouer des fonds affectés aux actions de formation dans « un objectif de renforcement des compétences et d'accompagnement des collaborateurs dont le poste serait supprimé dans le cadre d'une évolution interne vers de nouvelles fonctions », la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), statuant en matière de Plan de Sauvegarde de l'Emploi demande à la société l'ayant sollicitée de lui transmettre l'ensemble des éléments (chiffrés et non chiffrés) détaillant, pour les salariés concernés, les postes occupés et l'articulation entre les perspectives d'évolution et les formations :

- Le document officiel attestant de la personnalité juridique de l'établissement **(indispensable à la recevabilité de la demande)** ;

- Les types de postes et de salariés concernés
- Les types de formation envisagés
- Les types de fonctions ou compétences « cibles » concernées
- La valorisation de la demande de financement
  - \* par catégorie poste / formation
  - \* enveloppe globale
- Le procès-verbal de réunion faisant état de l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement sur le projet.

### **Remarques**

Les partenaires sociaux sont soucieux de la qualité des relations sociales des mesures sociales en vigueur dans l'entreprise et des actions de formation conduites les années précédant la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi. Il est donc très opportun, pour cette dernière de les mettre en exergue lors de la réunion.

Par ailleurs, un certain nombre de données sont régulièrement demandées en séance, telles que :

- % de la masse salariale consacrée à la formation sur les 5 dernières années,
- Ce pourcentage correspond-il aux formations internes, imputables
- Les formations sont-elles exercées en interne ou en externe, sont-ce des formations métiers
- Structure de la population (Homme/femme, âge moyen, turn over),
- % des salariés ayant bénéficié d'une offre de formation
- Utilisation des sommes versées par le FAFIEC ;
- Typologie des formations le plus souvent demandées, dispensées,
- Modalités de l'aménagement et de la réduction du temps de travail,
- Quels ont été les derniers conflits individuels ou collectifs dans la société,
- Y a t'il eu des démissions déguisées,
- Quels sont les avantages que le PSE prévoit qui vont au-delà des obligations sociales,
- Modalités de gestion de l'intercontrat.

**Dans le cadre de la préparation de la CPNE PSE, les éléments transmis par l'Entreprise restent confidentiels. L'Entreprise choisit de les transmettre aux membres de la CPNE PSE, et des modalités afférentes.**

**L'Entreprise est en charge de cette transmission, soit en amont de la CPNE PSE soit par remise sur table ou présentation en séance.**