

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 30 octobre 2008 et de son avenant 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 d'une part à la justification par le demandeur de sa qualité d'établissement et de sa personnalité juridique, et d'autre part à la mise en conformité du demandeur avec ses obligations conventionnelles (notamment le versement des contributions de cette nature).**

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'OPCO ATLAS.

Rappel : Concernant le congé de reclassement, « *l'employeur finance l'ensemble de ces actions* » (article [L. 1233-71](#) 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).

Eligibilité des salariés bénéficiaires :

1. La CPNE-PSE se prononce pour les salariés toujours présents dans les effectifs de l'entreprise au moment où les membres de la commission se réunissent ;
2. Lors de la CPNE-PSE, les fonds conventionnels sont mobilisés pour les salariés toujours présents dans les effectifs de l'entreprise dont la formation débute pendant l'exécution de leur contrat de travail (même en préavis).

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 (CPNE), simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la CPNE est le même que celui de l'Administration.

Cette lettre d'information doit être envoyée à l'adresse suivante :

FEDERATION SYNTEC

A l'attention du Président de la CPNEFP
22/28 rue Joubert
75009 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 CPNE, pour saisir la CPNE-PSE 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 CPNE-PSE pourra alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par l'OPCO ATLAS.

Il est donc nécessaire que l'entreprise ait signifié sa volonté d'obtenir l'aide de la CPNE-PSE auprès de la fédération ou de l'organisation professionnelle à laquelle elle est rattachée ou directement auprès du secrétariat de la CPNEFP de la branche des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

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 licenciements prévus et le plan de sauvegarde de l'emploi tel qu'il a été présenté au CSE en application du livre III du code du travail.

En cas de défaut d'information de la CPNE 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 CPNE.

2) Prérequis avant la CPNE-PSE

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 CPNE-PSE 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 envisagées ;
- Les types de fonctions ou compétences « cibles » concernées ;
- La valorisation de la demande de financement...
 - o ...par catégorie poste / formation ;
 - o ...et avec l'enveloppe globale.
- Le procès-verbal de réunion faisant état de l'avis du CSE (ou CSE d'établissement) sur le projet, le cas échéant.

L'Entreprise est en charge de l'envoi des documents en amont de la CPNE-PSE par mail et/ou courrier au plus tard 6 jours ouvrés avant la tenue de la séance. Afin de respecter les échéances, un envoi par mail est à privilégier.

3) 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**, à savoir :
 - o Le nombre de salariés concernés ;
 - o Le profil professionnel de ces collaborateurs ;
 - o La situation géographique des personnes ;
 - o Les garanties apportées par le PSE ;
 - o Les propositions et offres de reclassement ;
 - o Les critères choisis pour l'ordre des licenciements (attention de ne pas inscrire la notion d'intercontrat en tant que critère).

- **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 compétences).

Rappel : 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 de l'OPCO ATLAS.

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 PSE.

Ils pourront demander à l'entreprise des informations concernant les points suivants :

- Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation sur les 5 dernières années ;
- La part des formations internes dans ce pourcentage ;
- La part des formations exercées en interne ou en externe ;
- La part des formations métiers ;
- La structure de la population (hommes/femmes, âge moyen, *turn over*...) ;
- Le pourcentage des salariés ayant bénéficié d'une offre de formation ;
- L'utilisation des sommes versées par l'OPCO ATLAS ;
- La typologie des formations le plus souvent demandées, dispensées ;
- Les avantages que le PSE prévoit et qui vont au-delà des obligations sociales ;
- ...

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

4) A l'issue de la CPNE-PSE

Au vu des éléments communiqués par l'entreprise et de l'exposé de la Direction ou de son représentant, la CPNE-PSE émet les observations et avis et les consigne par écrit.

Cet avis précise le montant attribué ainsi que les précisions sur l'utilisation de celui-ci sur lequel la logistique administrative et financière est confiée à l'OPCO ATLAS.

Au regard du contexte et de l'importance de garantir les départs en formation dans des délais raisonnables, les membres de la CPNE-PSE octroient le montant de l'enveloppe pour une durée d'un an à compter de la séance concernée, dans la limite des fonds disponibles.