



LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) EN BOURGOGNE - FRANCHE-COMTÉ



SOMMAIRE

Introduction	5
Les Plans de Sauvegarde de l'Emploi	7
Encadré n°1 : Les PSE en gestion régionale : forte dépendance aux décisions extérieures à la région	8
Les évolutions observées entre 2014 et 2016	9
ENCADRÉ N°2 : TENDANCE 2017 : UNE SITUATION QUI SEMBLE S'AMÉLIORER DEPUIS LE SECOND TRIMESTRE	10
Des enjeux par territoire	11
Note méthodologique	12
Annexe	13

la suite de la crise économique et financière de 2008, les entreprises ont eu besoin de s'adapter, outre aux chocs conjoncturels, à des changements plus structurels comme la poursuite de la désindustrialisation, la croissance des nouvelles technologies et du numérique. Les outils de restructuration mobilisés par l'Etat permettent d'accompagner les entreprises en difficultés et leurs salariés. Les services déconcentrés de l'Etat exercent une vigilance sur la situation des entreprises, suivent l'évolution des indicateurs concernant les restructurations et les cessations d'activités d'entreprises ainsi que les problématiques d'emploi associées. Parmi ces indicateurs, les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) représentent un des instruments de mesure des restructurations des entreprises et de l'emploi en Bourgogne – Franche-Comté.

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi⁽¹⁾ (PSE) est une démarche imposée à un employeur envisageant une procédure de licenciement pour motif économique. Elle est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours. Il vise à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre. Dans le cadre du PSE des actions de reclassement interne ou externe peuvent être prévues, des formations ou des aides à la création d'entreprise sont également proposées. Le financement des mesures est assuré par les entreprises. Lorsque ce n'est pas possible l'employeur peut bénéficier de l'aide financière de l'État.

Le présent bilan porte sur les établissements concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi entre le 1er janvier 2014 et le 31 août 2017. Le nombre d'emplois menacés par un PSE a augmenté de 2014 à 2016 mais une première exploitation des données 2017 qui est une situation provisoire⁽²⁾ à la mi-année, laisse déjà présager une amélioration de la situation.

⁽¹⁾ Voir Annexe 1

⁽²⁾ Voir la note méthodologique à la fin du document

LES PSE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

Entre 2014 et 2016 le nombre d'emplois menacés par un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) a augmenté. Ceci s'explique par une situation économique des entreprises plus difficile qu'auparavant. Si un plan de sauvegarde de l'emploi est une procédure légale uniforme, elle s'applique dans la réalité à des situations économiques très différentes. Certains secteurs, comme l'industrie, sont particulièrement touchés par les restructurations de l'emploi.

En 2017 la situation s'améliore. En effet, le nombre de défaillances d'entreprises recule et le nombre de procédures collectives se situe à un niveau nettement inférieur à celui de 2008. Dans ces conditions, le nombre d'emplois menacés par les restructurations d'entreprises devrait reculer.

LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Entre 2014 et mi-2017, 447 établissements ont été concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) causant le licenciement de plus de 6 900 personnes, soit 3 % des licenciements en France dans le cadre de cette procédure (la région compte 4 % des emplois nationaux). Dans la région Bourgogne – Franche-Comté, 247 PSE ont été mis en œuvre et 37 % d'entre eux ont été homologués/validés par la Direccte de Bourgogne – Franche-Comté.

Certains secteurs sont particulièrement touchés par les restructurations de l'emploi. Les entreprises à l'origine des PSE sont principalement issues de l'industrie (68 % des emplois impactés) et des services (24 %). Le commerce et la construction concentre respectivement 3 % et 5% des emplois impactés par un PSE. En Bourgogne – Franche-Comté, le secteur industriel regroupe plus de 165 000 salariés, soit 26% de l'emploi salarié⁽³⁾. Les pertes d'emplois industriels et la concentration de ceux-ci dans un petit nombre de grands établissements⁽⁴⁾ expliquent cette forte présence de l'industrie dans les PSE impactant la région.

Certains départements sont davantage concernés par les restructurations des entreprises et de l'emploi. Les départements de Côte-d'Or, Saône-et-Loire et du Doubs concentrent plus de 60% des établissements impactés par un PSE dans la région (respectivement 23 %, 28 % et 14 %).

⁽³⁾ Source : Acoss - Urssaf, données au 31/12/2016

⁽⁴⁾ Voir Annexe 2

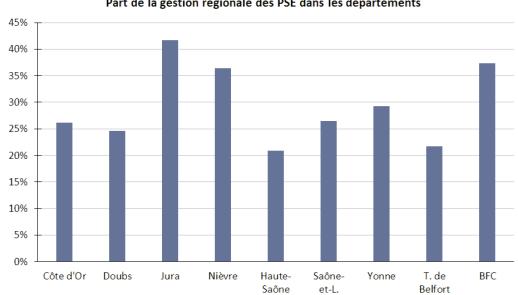
ENCADRÉ N°1:

LES PSE EN GESTION RÉGIONALE : FORTE DÉPENDANCE AUX DÉCISIONS EXTÉRIEURES DE LA RÉGION

Depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, toute entreprise initiant un PSE doit faire une demande de validation et/ou homologation de son plan auprès de la Direccte qui, après contrôle, émet une décision. C'est le ministère du Travail qui désigne la Direccte compétente pour l'instruction et le suivi du dossier.

Sur les 247 dossiers mis en œuvre depuis 2014 jusqu'au milieu de l'année 2017, la Direccte Bourgogne-Franche-Comté a été saisie pour l'instruction de 94 PSE ; ce qui signifie que la Direccte Bourgogne - Franche-Comté gère 37% des dossiers PSE qui l'impacte, les autres dossiers sont instruits en dehors de la région.

Les dossiers instruits dans la région concernent 162 établissements répartis sur le territoire national dont une majeure partie est implantée dans la région (71%). Les PSE homologués/ validés par la Direccte Bourgogne – Franche-Comté visent plus de 4 500 emplois dont 92% sont dans la région.



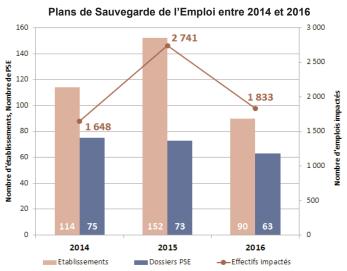
Part de la gestion régionale des PSE dans les départements

Source: Directe - SI Homologation/traitement SESE

La majorité des établissements inscrits dans un PSE est logiquement située dans les départements les plus peuplés de la région mais la part des dossiers gérés localement par les unités départementales de la Direccte est assez faible par rapport au niveau régional. Par exemple, la Côte d'Or regroupe environ 22% des établissements impactés sur la période étudiée mais seulement un dossier sur quatre a été instruit par l'unité départementale de la Direccte, le reste des dossiers touchant des établissements de Côte-d'Or ont été instruits hors région. De même, la Saône-et-Loire, qui apparait comme le département le plus impacté regroupe 28% des établissements touchés mais seulement 26% des dossiers ont été instruits par l'unité départementale. A l'inverse, le Jura figure comme l'un des départements le moins impacté mais 40% des dossiers ont été instruits par l'unité départementale.

LES ÉVOLUTIONS OBSERVÉES ENTRE 2014 ET 2016

LE NOMBRE DE DOSSIERS **PSE** A DIMINUÉ TANDIS QUE LE NOMBRE D'EMPLOIS IMPACTÉS A CONTINUÉ D'AUGMENTER



Le nombre d'établissements concernés par un PSE est passé de 114 établissements en 2014 à 90 en 2016, soit une baisse de 16%. En revanche, le nombre d'emplois impactés par cette procédure a augmenté de 11% totalisant 1 833 emplois en 2016 contre 1 648 en 2014. Cette hausse a été particulièrement importante dans les départements de Saône-et-Loire (+ 430 emplois impactés) et du Jura (+ 130 emplois impactés). C'est en 2015 que la région enregistre la hausse la plus importante du nombre d'emplois impactés par un PSE due à l'augmentation du nombre de défaillances d'entreprises entre 2014 et 2015.

Source: Directe - SI Homologation/traitement SESE

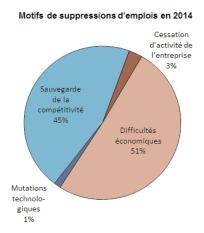
Plus de licenciements dans des entreprises de taille équivalente

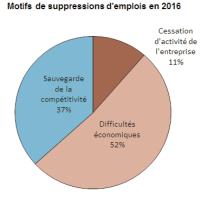
La taille des établissements impactés par un PSE n'est pas significativement plus importante en 2016 qu'en 2014. Le nombre d'établissements de 50 salariés ou plus concernés par ces PSE est resté globalement stable entre 2014 et 2016 alors que le nombre d'emplois menacés est nettement plus important.

En effet, la proportion des licenciements par rapport à l'effectif total de l'entreprise a progressé sur la période. Dans 34 % des PSE, les licenciements représentaient plus de 75 % des effectifs de l'établissement (contre 25 % en 2014).

DAVANTAGE DE CESSATIONS D'ACTIVITÉ

La situation économique des entreprises s'est aggravée entre 2014 et 2016. Les plans consécutifs à une cessation d'activité et à des difficultés économiques sont plus nombreux. Ils représentaient 63 % des PSE en 2016 contre 54 % en 2014. Et en même temps, les plans motivés par des ajustements de l'entreprise à son environnement économique sont moins nombreux. Ils représentaient 37 % des PSE en 2016 contre 45 % en 2014.





La proportion des licenciements dans l'effectif d'une entreprise est très variable en fonction du motif du plan de sauvegarde de l'emploi. Dans presque la totalité des PSE motivés par une sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, les licenciements envisagés représentent moins de 25 % des effectifs de l'entreprise. Dans trois PSE sur dix faisant suite à des difficultés économiques rencontrées par l'entreprise, les licenciements envisagés représentent au moins le quart des effectifs de l'entreprise.

DES LICENCIEMENTS PLUS IMPORTANTS POUR LES ENTREPRISES EN REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Dans la majorité des cas, lorsqu'une entreprise est en procédure de sauvegarde les emplois visés par le PSE représentent moins de 25 % de ses effectifs. Pour un tiers des entreprises en redressement judiciaire, les licenciements envisagés dans le cadre d'un PSE représentent au moins le quart des effectifs de l'entreprise.

Un nombre d'emplois impactés en hausse dans l'industrie

Près de deux emplois sur trois menacés par un PSE relevent du secteur industriel. La forte présence de l'industrie dans les restructurations de l'emploi s'explique d'une part par les importantes pertes d'emplois que connaît le secteur depuis une vingtaine d'années et qui se sont amplifiées à cause de la crise économique de 2008.

D'autre part, l'emploi industriel est concentré dans de grands établissements ce qui signifie que les entreprises industrielles, de part leur taille, sont plus asujetties à la mise en oeuvre d'un PSE puisque celui-ci est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le nombre d'emplois menacés par un PSE dans l'industrie a augmenté entre 2014 et 2016. Il est passé de 1 074 emplois en 2014 à 1 239 en 2016. Une hausse principalement constatée dans le département de la Saône-et-Loire. Des

1 400
1 200
1 000
800
600
400
200
Industrie Construction Commerce Services
Source : Direccte - SI Homologation/traitement SESE

Emplois impactés par un PSE selon le secteur d'activité des établissements

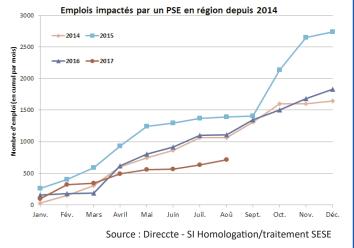
points de reprise économique dans la région avaient été observés en 2016 par le biais du développement de l'emploi intérimaire mais l'industrie enregistrait encore des signes de fragilité.

En revanche, le secteur de la construction est peu présent parmi les PSE de la région pourtant le secteur a été aussi durement touché par la crise économique. Mais à la différence de l'industrie, l'emploi de la construction est concentré dans de petits établissements qui ne sont pas obligatoirement soumis aux règles de mise en oeuvre d'un PSE.

ENCADRÉ N°2 : TENDANCE 2017 : UNE SITUATION QUI SEMBLE S'AMÉLIORER DEPUIS LE SECOND TRIMESTRE

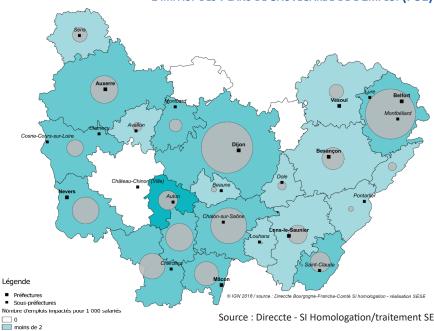
A la mi-année 2017 le nombre d'emplois menacés par un PSE est deux fois moins important qu'en 2016 à la même période. La Bourgogne – Franche-Comté n'apparaît pas plus impactée qu'au niveau national. A titre de comparaison, la part de la région dans les effectifs impactés au niveau national est de 3 % alors qu'elle représente 4 % des emplois salariés nationaux⁽⁷⁾.

En 2017, le nombre de défaillances d'entreprises dans la région Bourgogne – Franche-Comté a baissé de 1,7%, en-dessous de ce qui est observé au niveau national (-4,5%). Néanmoins le nombre de défaillance en 2017 s'élève à 1 917, le niveau le plus bas depuis 2008. Le nombre d'emplois menacés par ces procédures collectives recule ainsi sensiblement sur l'année, dans un contexte de croissance économique.



DES ENJEUX PAR TERRITOIRE

L'IMPACT DES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE) DANS LES TERRITOIRES



de 2 à 6 de 6 à 10

mbre moyen d'emplois impa run PSE entre 2014 et 2016 432

Au niveau infra-départemental, les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) représentent un des instruments de mesure des territoires en mutations économiques, touchés par les restructurations d'emploi(8).

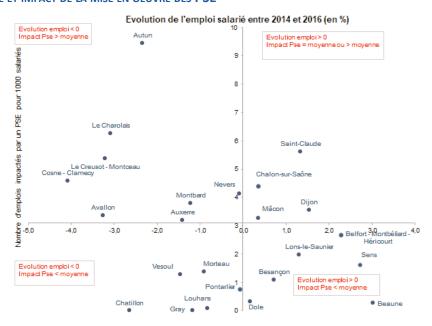
La zone d'emploi de Dijon concentre 22% des emplois impactés par un PSE mais rapporté au nombre de salariés de la zone cela représente moins de 5 emplois pour 1 000 salariés.

A l'inverse la zone d'Autun concentre 3 % des emplois impactés soit 9 emplois pour 1 000 salariés.

Source: Direccte - SI Homologation/traitement SESE

EVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ ET IMPACT DE LA MISE EN OEUVRE DES PSE

Certains territoires cumulent des enjeux de mutations économiques. Les PSE mis en œuvre entre 2014 et 2016 dans les zones d'emploi d'Autun, du Charolais, de Creusot-Montceau et de Cosne-Clamecy les ont particulièrement touchées au regard de la moyenne régionale : plus de 4 emplois salariés pour 1 000 ont été supprimés dans le cadre de cette procédure. De plus, l'emploi salarié dans ces zones diminue de manière plus marquée qu'au niveau régional.



Source : Direccte - SI Homologation/traitement SESE

⁽⁸⁾ Les données présentées ici concernent les années 2014 à 2016. Les données 2016 sont semi-définitives car la situation peut encore évoluer au vu de possibles remontées tardives d'informations concernant les validations et homologations de PSF.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Source : SI – PSE / Direccte Bourgogne – Franche-Comté - traitements SESE Les données 2016 sont semi-définitives. Les données 2017 sont provisoires et arrêtées au 31 août. Les années précédentes sont en valeurs définitives.

Le mode de calcul pour déterminer le nombre d'emplois touchés par un PSE est différent selon l'état d'avancement du dossier. Pour les dossiers en cours, il représente le nombre de licenciements envisagés en début de procédure. Pour les dossiers homologués/validés, le nombre de licenciements effectifs.

Champ : tous les établissements de la région impactés par un PSE, homologué/validé dans notre région ou ailleurs

Période d'observation : du 1er janvier 2014 au 31 août 2017

ANNEXE

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements en cas de difficultés économiques de l'entreprise ou de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, notamment par des mesures de reclassement.

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

En outre,

> si, au cours d'une année civile, une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé au licenciement pour motif économique de plus de 18 personnes sans avoir eu à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi, elle doit soumettre le prochain licenciement envisagé au cours des 3 mois suivant la fin de l'année civile à la réglementation sur ces plans ;

> si une entreprise d'au moins 50 salariés a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, elle doit soumettre tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants à la réglementation sur les plans de sauvegarde de l'emploi.

Le plan de sauvegarde de l'emploi est un document qui :

regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;

> est obligatoirement communiqué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour instruction par les unités départementales de la Direccte.

L'entreprise peut établir le plan de sauvegarde de l'emploi selon deux modalités différentes :

- > elle peut soit négocier un accord avec les organisations syndicales ;
- > soit élaborer un document unilatéral.

L'employeur doit informer la Direccte

- > de l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord majoritaire ;
- > du document unilatéral de l'employeur le cas échéant ;
- > du recours à un expert-comptable.

Aujourd'hui, la procédure est entièrement dématérialisée.

La Direccte suit et contrôle les procédures d'information-communication auprès des instances représentatives du personnel.

Elle doit homologuer le document unilatéral ou valider l'accord collectif majoritaire portant le PSE, afin que ce dernier puisse être mis en oeuvre :

- ➤ dans le cadre d'un accord collectif, la Direccte a un délai de 15 jours pour le valider;
- > dans le cadre d'un document unilatéral, la Direccte est amenée à l'homologuer dans un délai de 21 jours. Cette décision de validation ou d'homologation est particulièrement importante dans la mesure où elle conditionne la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques aux salariés.

La Direccte suit la mise en oeuvre du PSE jusqu'au bilan final effectué par l'entreprise.

Source : Ministère du Travail

En savoir plus : http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/accompagnement-des-licenciements-economiques/pse