

Après un Plan de sauvegarde de l'emploi, 81% des ruptures autorisées sont effectivement mises en œuvre

En moyenne entre 2018 et 2021, à l'issue d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), 63% des salariés concernés sont licenciés et 27% optent pour un départ volontaire, tandis que les salariés restants sont reclassés en interne au sein de l'entreprise ou de son groupe sans rupture de contrat. Les entreprises mettent en œuvre 81% des ruptures de contrats de travail autorisées par l'administration.

Les Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoient un nombre maximal de ruptures de contrats de travail, qu'il s'agisse de licenciements économiques ou de départs volontaires. Ils visent à favoriser des reclassements de salariés sans rupture de contrat.

Baisse du nombre de PSE depuis 2014

Sur la décennie écoulée, le nombre de PSE autorisés chaque année par l'administration (validés ou homologués) diminue, passant de 750 en 2014 à 299 en 2022, après un pic à plus de 600 en 2020 et en 2021 du fait de la crise sanitaire. Le nombre de ruptures de contrats de travail autorisées suit une tendance assez similaire : il recule entre 2014 (66 200) et 2018 (39 900), avant de se redresser jusqu'à 63 300 en 2021, puis de se replier à 23 100 en 2022 (graphique 1). Ces fluctuations sont essentiellement le fait des entreprises¹ de 1 000 salariés et plus. Ainsi, au cours de chacune des années de 2019 à 2022, alors que le nombre de ruptures reste relativement stable dans les entreprises de moins de 100 salariés, compris entre 4 500 et 7 300, il fluctue dans les entreprises de 1 000 salariés et plus : il passe de 9 400 en 2019 pour atteindre 29 800 en 2021, avant de diminuer à 5 000 en 2022.

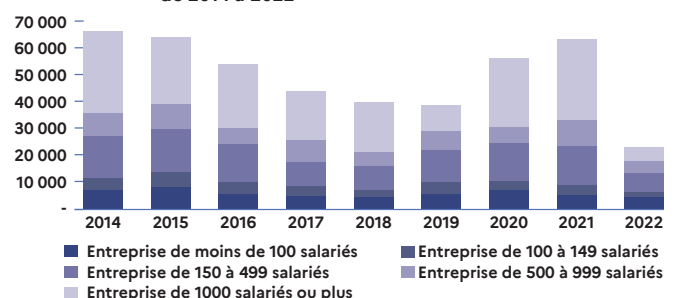
Quatre ruptures réalisées sur cinq autorisées

En moyenne, les entreprises qui font l'objet d'un PSE autorisé entre 2018 et 2021 déclarent effectuer 55 ruptures sur 68 demandées à l'administration, soit 81% (graphique 2). Ce taux d'exécution est très hétérogène selon la taille d'entreprise : il est presque total (94%) pour les entreprises de moins de 100 salariés, contre 70% dans celles de 1 000 salariés et plus (graphique 3). Dans le cadre d'une liquidation judiciaire ou d'un redressement judiciaire, l'intégralité des ruptures envisagées est exécutée ([graphique complémentaire A](#)).

63% des salariés concernés par un PSE licenciés

En moyenne, parmi les PSE autorisés entre 2018 et 2021 pour lesquels un bilan est transmis par les entreprises et après correction du biais de sélection associé à la déclaration de ces bilans (encadré), 63% des salariés concernés sont licenciés, 27% optent pour un départ volontaire et 9% font l'objet d'un reclassement en interne au sein de l'entreprise ou de son groupe. Les salariés plus âgés sont davantage touchés. Ceux de 57 ans et plus représentent 15% des licenciés économiques et 42% des départs volontaires, alors qu'ils comptent pour 11% de la population salariée du secteur privé². Durant la crise sanitaire, le nombre moyen de licenciements par PSE reste relativement stable, la hausse du nombre moyen de salariés concernés par un PSE étant essentiellement portée par les départs volontaires, dont le nombre moyen fait plus que doubler (graphique 2).

GRAPHIQUE 1 | Nombre de ruptures envisagées dans le cadre d'un PSE de 2014 à 2022



Lecture : parmi les PSE validés ou homologués en 2022, 23 100 ruptures sont envisagées dont 4 600 par des entreprises de moins de 100 salariés.

Champ : ensemble des PSE

Source : DGEFP, SI Rupco ; traitement Dares.

¹Le terme d'« entreprise » est ici employé par simplification pour désigner l'entité à l'origine du PSE, qui peut être soit une entreprise, soit une unité économique et sociale (UES) regroupant plusieurs entreprises juridiquement distinctes qui partagent une représentation du personnel commune (comité social et économique à partir de 2018).

²Enquête Emploi en continu, 2020.

ENCADRÉ • Corriger l'effet de sélection des bilans des Plans de sauvegarde de l'emploi

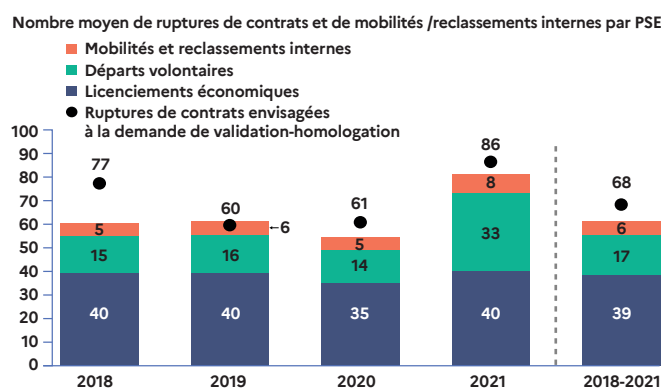
À l'issue d'un PSE, les entreprises qui le portent sont incitées à compléter un bilan afin d'indiquer à l'administration le nombre effectif de salariés concernés et leur situation (licenciement économique, départ volontaire, mobilité ou reclassement en interne). Ces bilans sont obligatoires mais leur absence n'est pas assortie de sanction. De fait, seuls 44 % des PSE validés ou homologués entre 2018 et 2021 font l'objet d'un bilan.

Si les entreprises qui ne remplissent pas leurs bilans sont significativement différentes des autres, les analyses de ces bilans risquent

d'être affectées d'un biais de sélection. De fait, les bilans des PSE sont moins souvent renseignés lorsqu'il s'agit d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (R LJ), lorsque l'entreprise principale du PSE dispose d'un effectif de salariés important ou encore lorsqu'elle appartient au secteur de l'information et des communications.

Les résultats de cette étude sont corrigés des biais de sélection sur caractéristiques observables ([cf. encadré en ligne](#)) et doivent donc être interprétés avec prudence.

GRAPHIQUE 2 | Répartition des salariés concernés par un PSE, par année entre 2018 et 2021



Lecture: en moyenne en 2021, les entreprises conduisant des PSE validés ou homologués envisagent 86 ruptures de contrats au moment de leur demande à l'administration. À l'issue des PSE, 73 ruptures en moyenne sont exécutées: 40 via des licenciements économiques et 33 par le biais de départs volontaires. De plus, 8 salariés bénéficient d'un reclassement en interne dans l'entreprise ou le groupe sans rupture de contrat. Champ: PSE validés ou homologués entre 2018 et 2021 pour lesquels un bilan est complété.

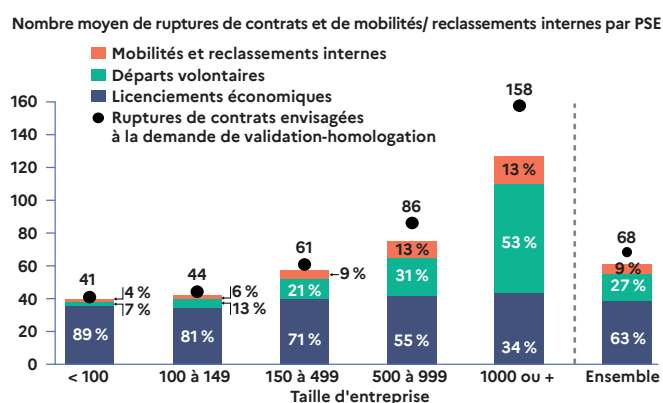
Source: DGEFP, SI Rupco; traitement Dares.

La part des licenciements est plus faible pour les PSE ayant fait l'objet d'un accord majoritaire signé par les représentants syndicaux: elle atteint 53 %, contre 80 % pour les procédures menées de manière unilatérale par l'employeur ([graphique complémentaire A](#)). Dans le cadre des liquidations judiciaires ou des redressements judiciaires, la quasi-totalité (91 %) des effectifs concernés par le PSE est licenciée.

Davantage de reclassements et de départs volontaires dans les grandes entreprises

En moyenne entre 2018 et 2021, les PSE menés par des entreprises de 1000 salariés ou plus affectent 127 salariés, contre environ 40 pour ceux menés par des entreprises de moins de 100 salariés. Toutefois, la proportion de licenciements est plus faible dans les premières (34 %) que parmi les secondes (89 %). Dans les entreprises de 1000 salariés ou plus, 53 % des salariés

GRAPHIQUE 3 | Répartition des salariés concernés par un PSE, par taille d'entreprise sur la période 2018-2021



Lecture: en moyenne sur la période 2018-2021, les entreprises de moins de 100 salariés conduisant des PSE validés ou homologués envisagent 41 ruptures de contrats au moment de leur demande à l'administration. À l'issue des PSE, 38 ruptures sont exécutées: 35 via des licenciements économiques et 3 par le biais de départs volontaires. De plus, 2 salariés bénéficient d'un reclassement en interne dans l'entreprise ou le groupe sans rupture de contrat. Les licenciements économiques représentent ainsi 89 % de l'ensemble des ruptures de contrats et mobilités /reclassements internes.

Champ: PSE validés ou homologués entre 2018 et 2021 pour lesquels un bilan est complété.

Source: DGEFP, SI Rupco; traitement Dares.

concernés par un PSE quittent volontairement leur emploi et 13 % bénéficient d'un reclassement interne, contre respectivement 7 % et 4 % dans les entreprises de moins de 100 salariés (graphique 3). De même, les entreprises dotées de plusieurs établissements ont moins recours aux licenciements (58 %) que celles constituées d'un unique établissement (67 %). Par ailleurs, la moitié des PSE menés par des entreprises de moins de 100 salariés sont des redressements ou des liquidations judiciaires (qui conduisent quasi exclusivement à des licenciements), tandis que ces cas ne concernent qu'un PSE sur vingt conduits par des entreprises de plus de 1000 salariés. ●

Léonie Fauvre et Raphaël Lardeux (Dares)

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE