

PSE : comment décompter l'effectif de l'entreprise ?



© 2026 Les Echos Publishing

Lorsqu'ils envisagent de licencier au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours, autrement dit en cas de « grand licenciement collectif » économique, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Mais comment l'effectif de l'entreprise est-il déterminé ? Et plus précisément, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure doivent-ils être pris en compte dans cet effectif ? Réponse de la Cour de cassation.

Précision : un PSE a pour objectif d'éviter des licenciements ou d'en limiter le nombre en instaurant, par exemple, des actions de formation ou des actions visant au reclassement interne ou externe des salariés.

Les salariés mis à disposition comptent !

Dans une affaire récente, une société qui exploitait un hôtel avait, en raison de travaux de rénovation de grande ampleur programmés sur au moins 18 mois, procédé à un licenciement économique collectif de 29 salariés sans établir de PSE. L'une des salariées licenciées avait contesté en justice la rupture de son contrat de travail car, selon elle, son employeur comptait au moins 50 salariés et aurait donc dû instaurer un

PSE. En effet, pour la salariée, le seuil de 50 salariés était bien atteint, puisque la société comptait 39 salariés auxquels s'ajoutaient 11 autres travailleurs mis à sa disposition par une entreprise extérieure pour des prestations d'entretien et de nettoyage de l'hôtel.

De son côté, la société estimait que les 11 travailleurs mis à sa disposition ne devaient pas être pris en compte dans son effectif car elle n'avait pas le pouvoir de les licencier et donc de les faire bénéficier d'un PSE.

Saisie du litige, la Cour de cassation a indiqué qu'en matière de PSE, il convient de déterminer l'effectif de l'entreprise selon les règles générales prévues par le Code du travail. Et cet effectif doit prendre en compte, en plus des salariés recrutés en contrat à durée indéterminée ou déterminée, les travailleurs temporaires ainsi que les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an. Dans cette affaire, les 11 travailleurs mis à la disposition de l'hôtel devaient donc être pris en considération dans son effectif, ce dernier atteignant alors 50 salariés. En conséquence, l'hôtel aurait dû mettre en place un PSE et faute de l'avoir fait, la rupture du contrat de travail de la salariée a été requalifiée en licenciement nul.

Conséquence : le licenciement nul, fondé sur l'absence de mise en place d'un PSE, ouvre notamment droit, pour le salarié, au paiement d'une indemnité au moins égale à ses 6 derniers mois de salaire.

[Cassation sociale, 18 mars 2026, n° 22-10903](#)