

Lettre d'information des représentants du personnel

le zoom

CSE
CSSCT/CHSCT
IRP



orseu

Juillet 2020

#76



Numéro spécial Faire face à la baisse d'activité

1 | le zoom

#76 | Juillet 2020

(édito) Aux armes ?

Aux ARME citoyens

Oups, pardon ☺

Aux APLD partenaires sociaux

Le gouvernement avait annoncé un nom fort guerrier pour les nouveaux accords : ARME pour Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi. Les communicants ont dû lui faire remarquer qu'inciter les citoyens à prendre les armes pourrait au final se retourner contre les inspirateurs du projet. Nous voici donc avec un acronyme déjà utilisé par le passé : APLD pour Activité Partielle de Longue Durée.

C'est sans doute moins guerrier, mais le maintien dans l'emploi est passé à la trappe, au moins dans le titre. Ces accords sont en effet destinés à maintenir l'emploi dans un contexte de situation dégradée de nombreuses entreprises. L'intérêt des salariés est donc primordial.

Nous détaillons le cadre dans ces accords plus loin dans le Zoom, mais il faudra encore attendre des décrets pour connaître l'ensemble du dispositif.

Pour nous, conseils des CSE, une chose apparaît fortement : les CSE et les organisations syndicales sont loin d'être aussi bien armés selon les différents types d'accords :

- Les PSE et PDV sont encadrés dans des délais préfix mais généralement suffisants pour mener une bonne négociation : 2 à 4 mois selon le nombre de suppressions d'emplois. Ils donnent droit à une expertise entièrement financée par l'employeur et étendue à l'assistance à la négociation. **Le mot PSE fait peur, mais au final c'est le cadre juridique le plus protecteur.**
- Les RCC, qui ressemblent pourtant beaucoup à des PDV, sont dépourvues de cadre légal. Si le CSE et les OS veulent être assistés, ils doivent le prévoir dans un accord de méthode préalable à la négociation de la RCC. Malheureusement c'est rarement le cas. Souvent l'employeur présente ces RCC comme une petite négociation qui arrange tout le monde. **C'est oublier que les départs volontaires vont souvent bouleverser l'organisation du travail et avoir un impact sur les restants.**

- Les APC ne sont pas non plus encadrés. Trop souvent les élus sont sous pression et négocient seuls, d'autant que l'employeur leur dit qu'il n'a plus d'argent. Ce qui ne m'empêche pas de se faire lui-même accompagner par un cabinet d'avocats ou un spécialiste des restructurations. **Notre conseil : ne négociez pas un APC sans le conseil d'un avocat et d'un expert.** Les APC n'offrent presque aucune garantie de procédure et peuvent ouvrir la porte à des régressions, même dans des entreprises saines. La prudence est de mise.
- Les accords APLD sont encore dans le flou. Ils auront pour fonction de négocier une activité réduite, mieux indemnisée par l'État qu'en l'absence d'accord, accompagnée de garanties sur l'emploi et de formation. Il est prévu qu'il s'agisse d'accords de branche ou d'entreprise, soumis à validation de la DIRECCTE et fondés sur un « diagnostic et une prévision d'activité et d'emploi partagés ». Cela signifie-t-il que le CSE et les OS pourront bénéficier d'un accompagnement ? Rien n'est moins sûr aujourd'hui. **Notre conseil sera à nouveau de conclure un accord méthode prévoyant un calendrier, des objectifs et des moyens tant en temps qu'en accompagnement.**

La récession accompagnée d'une forte montée du chômage et de nombreuses difficultés et défaillances d'entreprises va mettre les représentants du personnel sous une considérable pression dans les mois à venir. Un dialogue social à armes égales (encore les armes !) sera une condition nécessaire pour permettre de passer cette période difficile avec un impact minimum sur l'emploi en entreprise. L'ORSEU sera à vos côtés pour vous accompagner dans les PSE et RCC, mais aussi pour vous aider à établir les diagnostics partagés.

Bon courage, bonnes négociations et prenez soin de vous.

■ Jean-Pierre Yonnet

Sommaire

- > P. 2 **édito/** Aux armes ?
- > P. 4 **en bref/** Panorama des mesures
- > P. 6 **qr/** Les réponses à vos questions



Pour toutes les questions **ECONOMIQUES**,
n'hésitez-pas à reprendre
notre numéro spécial d'avril :



Covid-19 :

Comprendre
les enjeux
de la reprise



Numéro spécial
Economie

(en bref) Panorama des mesures

Pour faire face à une baisse d'activité sensible, quelles sont les alternatives des entreprises ?

La crise sanitaire actuelle est inédite et il n'existe pas une recette unique pour accompagner une baisse d'activité durable. D'ailleurs, la loi envisage une palette de solutions qu'il est possible de mobiliser, voire de combiner, en fonction des paramètres existants (exigence de temps, climat social, culture de négociation, etc.).

Mesure	Définitions et points clés	Mise en œuvre
Activité partielle	<ul style="list-style-type: none"> Le dispositif d'activité partielle permet aux salariés touchés par une fermeture temporaire ou une réduction d'horaire temporaire, de percevoir une indemnité versée par l'employeur, dont le financement est, en tout ou partie, assuré par l'État. Ce dispositif a fait l'objet de nombreuses modifications dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 Pendant la crise sanitaire, l'autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximale de 12 mois, au lieu de six mois précédemment 	<p>En principe, demande préalable d'autorisation administrative.</p> <p>Par exception (COVID 19), l'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la suspension d'activité pour adresser sa demande à l'Administration.</p> <p>Consultation du CSE</p>
RCC : Rupture conventionnelle collective	<ul style="list-style-type: none"> Ce dispositif permet d'organiser des départs volontaires en dehors de toute considération économique. Un accord collectif définit les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail. Les salariés doivent pouvoir librement opter soit pour le départ dans le cadre de l'accord collectif, soit pour le maintien de leur emploi. 	<p>Accord collectif majoritaire obligatoire</p> <p>Pas de motif économique obligatoire</p> <p>Validation de l'administration</p> <p>CSE : En amont, information selon les modalités de l'accord. Consultation s'agissant du suivi de la mise en œuvre l'accord</p>
APC : Accord de Performance Collective	<ul style="list-style-type: none"> L'APC a pour objectif de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi. Cet accord d'entreprise peut aménager la durée du travail et la rémunération des salariés, mais aussi organiser leur mobilité professionnelle ou géographique. Les dispositions d'un tel accord dit de « performance collective » se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail, en dehors de toutes difficultés économiques. Les salariés qui refusent l'application de cet accord collectif peuvent faire l'objet d'un licenciement, fondé sur une cause réelle et sérieuse. Autrement dit, un accord d'entreprise peut modifier les dispositions des contrats de travail. 	<p>Accord collectif majoritaire obligatoire</p> <p>Pas de motif économique obligatoire</p>
Le congé mobilité	<ul style="list-style-type: none"> Le congé de mobilité a pour objet de favoriser la mobilité professionnelle des salariés hors de l'entreprise. Le salarié bénéficie de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et de périodes de travail pendant ce congé, dans le but de trouver un nouvel emploi. A son terme, le congé de mobilité aboutit à la rupture d'un commun accord du contrat de travail en dehors de tout motif économique. 	<p>Accord majoritaire obligatoire.</p> <p>Mesure incluse dans un accord GPEC ou GEPP¹, ou alors dans un accord RCC.</p> <p>Pas de motif économique obligatoire</p>

¹ GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
GEPP : gestion de l'emploi et des parcours professionnels

Petits licenciements collectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Un licenciement est collectif dès lors que l'employeur envisage de licencier au moins deux salariés pour motif économique. Il existe deux catégories de licenciement collectif dont les régimes sont différents : <ul style="list-style-type: none"> ❖ les « petits licenciements collectifs », lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement pour motif économique de deux à neuf salariés sur une même période de 30 jours, ❖ les « grands licenciements collectifs » > voir PSE • Il est nécessaire d'établir un ordre des licenciements à chaque fois qu'il faut choisir, entre plusieurs salariés, ceux qui seront licenciés. 	Motif économique obligatoire Consultation du CSE Tenue des entretiens préalables avec chacun des salariés concernés Notification de la lettre de licenciement. Information de l'administration
PSE : Plan de Sauvegarde de l'emploi Ou « grand licenciement collectif »	<ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises employant au moins 50 salariés, qui envisagent de prononcer au moins 10 licenciements pour motif économique sur une même période de 30 jours, sont tenues d'établir un PSE. • Lorsque 10 salariés au moins ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L 1233-3, l'employeur doit également mettre en œuvre un PSE • Lorsqu'une entreprise a procédé au licenciement économique d'au moins 18 personnes sur une même année, elle doit mettre en place un PSE pour tout autre licenciement qui aurait lieu dans les trois mois de l'année suivante. • Un PSE contient : <ul style="list-style-type: none"> ❖ Des mesures de reclassement interne ; ❖ L'information des salariés sur la possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle selon que l'entreprise compte plus ou moins de 1 000 salariés afin d'accompagner les salariés dans la recherche de solution de reclassement externe ; ❖ Des mesures de formation ; ❖ Des mesures d'aide à la création d'entreprise ; ❖ Des mesures indemnitaires. • Il est nécessaire d'établir un ordre des licenciements à chaque fois qu'il faut choisir, entre plusieurs salariés appartenant à une même catégorie professionnelle, ceux qui seront licenciés. 	<ul style="list-style-type: none"> - Soit par accord collectif majoritaire, - Soit par document élaboré unilatéralement par l'employeur. La procédure nécessite : <ul style="list-style-type: none"> - Un motif économique obligatoire mais contrôlé a posteriori - La consultation du CSE, avec au minimum 2 réunions espacées d'au moins 15 jours et de maximum 2,3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements ; - L'autorisation de la Direccte (validation ou homologation). Remarque : c'est au cours de la 1 ^{ère} réunion du CSE que les représentants du personnel devront décider de recourir à l'assistance d'un expert-comptable aux frais de l'employeur. C'est ce même expert qui sera chargé de travailler sur le volet conditions de travail du projet (ceux qui restent).
PDV : Plan de Départs Volontaires	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan de départs volontaires permet à l'employeur de réduire les effectifs de l'entreprise en faisant appel aux salariés volontaires pour quitter l'entreprise dans le cadre d'un accord de rupture amiable de leur contrat de travail. • Le PDV est parfois intégré au plan de sauvegarde de l'emploi dans le but de limiter le nombre de licenciements. 	Motif économique obligatoire Mise en œuvre soit dans le cadre de la procédure du PSE, soit par accord collectif autonome. Pas d'ordre des départs à établir, car principe du volontariat.
APLD : Activité Partielle de Longue Durée 	<ul style="list-style-type: none"> • Issue de la loi du 17 juin, les modalités doivent encore être définies par décret dans les jours qui viennent. Le but est de prolonger les mesures d'activité partielle dans le cadre du Covid-19 mais de les inscrire dans le cadre du dialogue social et avec des contreparties. • L'accord doit définir : <ul style="list-style-type: none"> ❖ Les salariés et les activités concernées ❖ Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation (plafond envisagé : 40% sur la période) ❖ Rémunération à hauteur de 70% du brut dans la limite de 4,5 fois le SMIC ❖ Les engagements spécifiques souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi 	Soumis à un accord collectif à un accord collectif de branche étendu Probablement en vigueur du 1 ^{er} juillet 2020 au 30 juin 2022 Contrôle de la DIRECCTE probable

(q/r) Les réponses à vos questions

Et le point sur les évolutions récentes.

Révisions des procédures de mise en œuvre des PSE en 2013, nouveau périmètre d'appréciation de du motif économique en 2016, mort des accords de maintien dans l'emploi, introduction des accord de performance collective et des ruptures conventionnelles collectives en 2017, et, aujourd'hui la création du dispositif APLD (activité partielle de longue durée)... Pas facile d'y voir clair et d'être à jour ! Le zoom répond à vos questions pour approfondir le sujet. Au sommaire :

La rupture conventionnelle collective (RCC) _____ 7

1. Dans quel contexte la négociation d'un accord de RCC peut-elle être engagée ? _____ 7
2. Faut-il obligatoirement motiver le recours à une RCC ? _____ 7
3. L'entreprise peut-elle engager des licenciements économiques après un accord de RCC qui ne suscite pas assez de départs volontaires ? _____ 7
4. Dans un accord de RCC, quelles Clauses sont obligatoires ? _____ 7
5. Quelle procédure s'applique ? _____ 8
6. Pendant la mise en œuvre de l'accord, un suivi est-il prévu ? _____ 8
7. Quelles sont les contestations possibles ? _____ 8

L'accord de performance collective (APC) 8

8. De quand date ce dispositif ? _____ 8
9. Concrètement quelles mesures peut contenir un APC ? _____ 8
10. En termes de contenu, Un APC est-il sans limite ? _____ 9
11. Quelles sont les conséquences sur les contrats de travail ? _____ 9
12. Et si un salarié refuse ? _____ 9
13. Comment suivre la mise en œuvre d'un APC ? 10

Le congé mobilité _____ 10

14. Comment est initié le recours au congé mobilité ? _____ 10
15. Quelles sont les conséquences pour le salarié ? 10

Les licenciements économiques _____ 10

16. Qu'est qu'un licenciement économique ? _____ 10
17. Comment est apprécié le caractère économique d'un licenciement ? _____ 10
18. Une réorganisation peut-elle justifier un licenciement économique ? _____ 11

19. En quoi consiste l'obligation de reclassement de l'employeur ? _____ 11

20. Comment l'employeur doit-il communiquer sur les offres de reclassement ? _____ 11

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) _____ 11

21. Comment mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ? _____ 11
22. Quel est le rôle du CSE ? _____ 11
23. En quoi la notion de catégorie professionnelle est-elle importante ? _____ 12
24. Qu'est-ce qu'un congé de reclassement ? _____ 12
25. Qu'est-ce qu'un Contrat de sécurisation professionnelle ? _____ 12

Plan de départs volontaires (PDV) _____ 13

26. Un PDV, c'est quoi ? _____ 13
27. Quelles sont les conséquences contractuelles pour le salarié ? _____ 13

Et la GPEC dans tout ça ? _____ 13

28. La GPEC, c'est quoi ? _____ 13
29. Comment est mise en œuvre la GPEC ? _____ 14
30. LA GPEC ne concerne-t-elle que les grandes entreprises ? _____ 14
31. Quels sont les thèmes obligatoires de la négociation GPEC ? _____ 14
32. Quels sont les thèmes facultatifs de la négociation GPEC ? _____ 14
33. L'absence de négociation sur la GPEC interdit-elle tout licenciement économique ? _____ 15

Activité Partielle Longue Durée (APLD) 15

34. Dans quelles situations un accord APLD a vocation à être négocié ? _____ 15
35. Quel est l'intérêt de l'APLD ? _____ 15
36. A quoi faut-il être attentif ? _____ 15

La rupture conventionnelle collective (RCC)

[Questions-Réponses, Min. trav., 13 avr. 2018.](#)

1. Dans quel contexte la négociation d'un accord de RCC peut-elle être engagée ?

Une RCC peut être initiée :

- Dans un contexte d'adaptation de l'activité, afin par exemple d'améliorer la productivité,
- En anticipation de difficultés économiques.
- Lorsque l'entreprise traverse effectivement des difficultés économiques. En effet, dans ce cas, il n'est alors pas obligatoire de recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi et l'accord RCC est possible si, et seulement si, l'employeur s'engage à éviter tout licenciement économique (TA Cergy-Pontoise, 16 oct. 2018, n° 18/07099).



La RCC est complexe à mettre en place du fait de l'engagement de l'entreprise qui est dans l'incertitude concernant le volume des départs. Tout dépend donc de l'attractivité des mesures.

2. Faut-il obligatoirement motiver le recours à une RCC ?

Non, il n'est pas nécessaire que l'entreprise rencontre une quelconque difficulté économique pour recourir au dispositif. Elle n'a donc pas à justifier de sa décision.

3. L'entreprise peut-elle engager des licenciements économiques après un accord de RCC qui ne suscite pas assez de départs volontaires ?

Non. **Un accord de RCC doit mentionner expressément l'engagement de l'employeur de maintenir l'emploi.** Ce point est d'ailleurs obligatoirement vérifié par la Direccte lors de l'examen de la demande de validation. De plus, le ministère du travail a précisé que les salariés doivent pouvoir librement opter, soit pour leur départ dans les conditions de l'accord collectif, soit pour le maintien dans leur emploi sans risquer d'être licenciés pour motif économique en cas de refus.



Il est formellement interdit de procéder à des licenciements économiques pour pallier l'insuffisance de départs volontaires dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective (C. trav., art. L. 1237-17 et L. 1237-19).

Sur le sujet, un tribunal administratif a considéré que l'engagement de ne procéder à aucun licenciement pendant un délai de 12 mois suivant les premiers départs était raisonnable [TA Cergy-Pontoise, 16 oct. 2018, n° 18/07099].

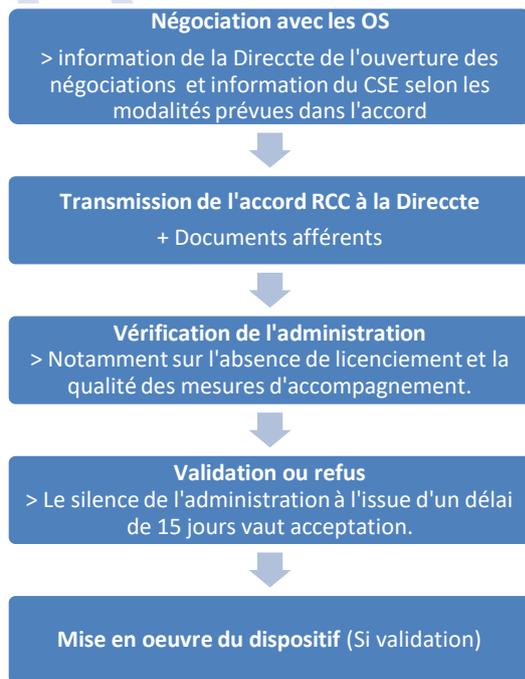
4. Dans un accord de RCC, quelles clauses sont obligatoires ?

L'accord RCC doit nécessairement fixer :

- Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées. Dans ce cadre, il est possible de prévoir un nombre d'emploi supprimé inférieur au nombre de départs potentiels,
- La durée de vie de l'accord, pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur son fondement,
- Les modalités et conditions d'information du CSE,
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,
- Les modalités de :
 - ❖ Présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, et les critères de départage entre les candidats potentiels au départ ;
 - ❖ Conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
 - ❖ Calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés, dont le congé de mobilité, des actions de formation, ou des actions de soutien à la création ou la reprise d'activité ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord (C.Trav., art. L. 1237-19-1)



5. Quelle procédure s'applique ?



6. Pendant la mise en œuvre de l'accord, un suivi est-il prévu ?

2 types de suivi sont prévus :

- L'autorité administrative est associée au suivi des mesures prévues par l'accord de RCC et doit recevoir un bilan de la mise en œuvre de l'accord. En pratique, l'employeur doit adresser tous les six mois à compter du dépôt de l'accord de RCC un document de suivi des ruptures intervenues.
- Le CSE doit également être consulté de façon « régulière et détaillée ». Ses avis sont transmis à l'autorité administrative (C. trav., art. L. 1237-19-7).

■ **Notre conseil :** *Il n'est pas prévu d'accompagnement des élus en cas de négociation d'une RCC. C'est pourtant très utile afin de maîtriser toutes les dimensions d'un tel accord : juridiques, économiques et sociales. La prise en charge de cet accompagnement peut être négocié avec l'employeur. Vous êtes en position de force : pas d'accompagnement, pas d'accord, pas de RCC.*

7. Quelles sont les contestations possibles ?

2 possibilités existent :

- La décision de validation de l'accord collectif par le Direccte peut être contestée devant le tribunal administratif, pendant un délai de 2 mois,

- La contestation de la rupture individuelle peut quant à elle être portée devant le conseil de prud'hommes, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat.

L'accord de performance collective (APC)



8. De quand date ce dispositif ?

L'APC a été créé par une ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017. **Il remplace toutes les anciennes catégories d'accords dérogatoires qui ont été abrogées :**

- Les accords de réduction du temps de travail ;
- Les accords de mobilité interne ;
- Les accords de maintien dans l'emploi.
- Les accords de préservation et de développement de l'emploi.

9. Concrètement quelles mesures peut contenir un APC ?

Les aménagements qui peuvent être mis en œuvre dans un APC sont limités et prévus par le code du travail [C. trav., art. L. 2254-2, I]. Ils doivent ainsi concerner :

- La durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- La rémunération
- Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.



L'APC est souvent négocié sous contrainte. Il vaut mieux qu'il soit à durée déterminée. De même, l'engagement des syndicats dans un tel accord est très lourd, il faut donc s'assurer de l'adhésion des salariés.

Dans le préambule de l'accord, les **objectifs** de l'APC doivent être définis et des clauses facultatives sont prévues :

- **Les modalités d'information des salariés** sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;
- **Les efforts fournis par les dirigeants et les actionnaires, proportionnés** à ceux demandés aux salariés pendant toute la durée de l'accord.
- Les moyens de **conciliation vie professionnelle / vie personnelle** et familiale des salariés ;
- **Les modalités d'accompagnement des salariés** ainsi que l'abondement du compte personnel de formation

Exemples vus dans des accords :

- Réduction de la durée du travail sans compensation salariale ;
- Nouvelle organisation de la durée du travail ;
- Mesures de formation renforcées visant à renforcer l'employabilité des salariés,
- Non versement de dividendes aux actionnaires sur une durée déterminée,
- Création d'un service ou d'un centre dédié à faciliter la mobilité professionnelle des salariés,
- Suppression de certains éléments de rémunération tels que des primes....



La validité de l'accord de performance collective n'est pas conditionnée par un engagement de l'employeur de maintenir l'emploi pendant la durée de l'accord ou d'autres contreparties.

En pratique, il semble cependant difficilement envisageable, voire impossible qu'un employeur fasse accepter aux organisations syndicales de conclure un accord exigeant efforts de la part des salariés sans s'engager à ne rien fournir en échange ou sans prévoir un investissement de la part des dirigeants de l'entreprise. Toujours est-il que la prudence s'impose quant à la qualité des contreparties !

10. En termes de contenu, un APC est-il sans limite ?

Les partenaires sociaux ont la liberté de choisir les mesures les plus adaptées à la situation de l'entreprise, mais doivent observer certaines limites d'ordre public :

- La définition légale du temps de travail effectif et des périodes d'astreinte ;
- La durée légale du travail ;
- La réglementation sur les heures supplémentaires
- La réglementation sur les durées maximales de travail, quotidienne et hebdomadaire ;
- Les dispositions sur les temps de pause sur le repos quotidien et hebdomadaire sur le congé annuel ;

- Les limites fixées pour le travail de jour et le travail de nuit ;
- Les dispositions relatives au chômage et au paiement du 1er mai

D'autres limites d'ordre public relèvent de la rémunération. Les aménagements doivent nécessairement respecter :

- La réglementation sur le smic ;
- Les dispositions des accords de branche auxquelles il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise, à savoir les salaires minima, les classifications et les garanties collectives complémentaires.

■ Nos conseils :

- L'APC peut être utile mais c'est un accord dangereux s'il n'emporte pas l'adhésion des salariés. Consultez votre base au cours de la négociation pour que la signature de l'accord ne soit pas in fine destructrice d'emplois.

- Penser à se faire aider, le contexte juridique est très complexe... Négociateurs, cette aide peut être prise en charge par l'employeur.

11. Quelles sont les conséquences sur les contrats de travail ?

Choix du salarié : L'employeur doit tout d'abord informer les salariés de l'existence de l'APC, de son contenu et de la possibilité d'accepter ou non la modification de son contrat de travail.

Chaque salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour avertir par écrit son employeur de son éventuel refus.

Accord du salarié : En cas d'acceptation par le salarié, les stipulations de l'APC se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail.

12. Et si un salarié refuse ?

Si un salarié refuse l'application de l'accord à leur contrat de travail, l'employeur dispose d'un délai de deux mois pour engager une procédure de licenciement.

Le licenciement est présumé procéder d'une cause réelle et sérieuse et répond aux obligations procédurales d'un licenciement pour motif personnel.

Le salarié licencié bénéficie de l'assurance chômage et d'un abondement minimum de 100 heures sur son compte personnel de formation.



13. Comment suivre la mise en œuvre d'un APC ?

Ce sont les partenaires sociaux qui doivent déterminer, lors de la négociation, les modalités d'information des salariés de l'application et de suivi de l'accord pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord.

Les modalités de suivi de l'accord constituent donc un sujet important à ne pas négliger lors de la négociation même de l'APC.

Le congé mobilité

14. Comment est initié le recours au congé mobilité ?

Un accord collectif de GPEC ou de RCC, prévoit le recours au congé mobilité et doit déterminer :

- La durée du congé de mobilité ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties ;
- L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;
- Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé ;
- Les conditions d'information du CSE ;
- Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.



Le congé mobilité n'est pas obligatoire.

15. Quelles sont les conséquences pour le salarié ?

Le salarié est libre d'accepter ou refuser le congé de mobilité. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.



Les licenciements économiques

16. Qu'est qu'un licenciement économique ?

La définition du licenciement pour motif économique comporte deux éléments, l'un causal, l'autre matériel :

- La cause économique relève, selon les dispositions légales, « notamment » de difficultés économiques, de mutations technologiques, d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ou de la cessation d'activité de l'entreprise ;
- Le licenciement économique résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou de la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail.

En tout état de cause, le motif économique est celui qui est « non inhérent à la personne du salarié ».

17. Comment est apprécié le caractère économique d'un licenciement ?

L'appréciation du motif économique s'effectue, depuis le 24 septembre 2017, au niveau de l'entreprise si elle n'appartient pas à un groupe ou, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe établies sur le territoire national. Autrement dit, l'appréciation du motif économique est désormais limitée au territoire national.

Un licenciement pour motif économique peut être justifié par des difficultés économiques. Celles-ci sont caractérisées :

- Soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique (tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation),
- Soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Le code du travail donne également des indications quant à la durée nécessaire de cette baisse des commandes ou du chiffre d'affaires. Mais, l'ampleur que doit prendre la dégradation d'un indicateur économique n'est pas chiffrée par les dispositions légales, si bien qu'il revient toujours au juge d'apprécier l'importance des difficultés économiques rencontrées par l'entreprise.

Notons que l'appréciation de la validité du motif ne se fait qu'a posteriori, devant le Conseil des Prud'hommes. Il n'est pas possible d'empêcher un PSE pour défaut de motif économique.

18. Une réorganisation peut-elle justifier un licenciement économique ?

La Cour de cassation a admis que, même en l'absence de difficultés économiques (ou de mutations technologiques) : une réorganisation de l'entreprise peut justifier des licenciements pour motif économique si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Ce motif de licenciement économique a été consacré par la loi Travail (C. trav., art. L. 1233-3).

Par contre, une réorganisation de l'entreprise ne constitue pas une cause économique si elle n'est pas mise en œuvre pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe.

19. En quoi consiste l'obligation de reclassement de l'employeur ?

L'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour motif économique a une obligation de reclassement : il est tenu de tenter de reclasser le salarié sur tous les postes compatibles avec ses capacités, en effectuant des recherches sérieuses et actives de reclassement. À défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse

L'employeur manque à son obligation s'il ne recherche pas loyalement toutes les possibilités de reclassement envisageables ou s'il s'abstient de proposer au salarié une possibilité de reclassement existante. Mais il ne peut lui être reproché de n'avoir proposé aucun reclassement au salarié en l'absence de toute possibilité de reclassement (Cass. soc., 21 sept. 2010, no 09 - 42.102).

Depuis les ordonnances de 2017, les possibilités de reclassement doivent être recherchées dans l'entreprise ou, le cas échéant, dans le groupe auquel appartient l'entreprise. En outre, le champ géographique de l'obligation de reclassement est désormais limité aux emplois disponibles situés sur le territoire national.

20. Comment l'employeur doit-il communiquer sur les offres de reclassement ?

L'employeur a la possibilité de choisir :

- D'adresser de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié,
- Ou de diffuser par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés (C. trav., art. L. 1233-4).

Toute offre de reclassement doit impérativement être écrite et ne peut donc être verbale. Aussi elle doit être précise et

comporter l'ensemble des informations nécessaires pour permettre au salarié de se prononcer, à savoir :

- Intitulé et descriptif du poste ;
- Nom de l'employeur ;
- Nature du contrat de travail ;
- Localisation du poste ;
- Niveau de rémunération ;
- Classification du poste.

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

21. Comment mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ?

Le PSE peut résulter :

- Soit d'un accord collectif majoritaire, validé par l'Administration (Direccte) ;
- Soit d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur, homologué par l'Administration (Direccte).

La différence entre validation et homologation réside dans l'ampleur du contrôle de la Direccte. Dans le premier cas, il s'agit principalement d'une étude de complétude. Dans le second, la Direccte étudie l'opportunité des mesures et leur proportionnalité avec les moyens de l'entreprise ou du groupe.

Notre conseil : *Le PSE est toujours un moment d'extrême tension pour les représentants du personnel. La procédure est complexe, faites-vous accompagner le plus en amont possible pour ne rien rater.*



22. Quel est le rôle du CSE ?

Quel que soit le mode de conclusion du PSE, le CSE doit être consulté selon une procédure et des délais spécifiques.

L'employeur doit consulter CSE :

- Sur le projet de restructuration au titre de ses attributions économiques (livre II),
- Et sur le projet de licenciement collectif qui en résulte et plus particulièrement sur les mesures d'accompagnement (PSE – livre I).

En pratique, ces consultations sont menées en même temps, au cours d'une même réunion. Mais il convient de bien distinguer, sur le document d'information, ces deux questions différentes.

Remarque : L'employeur doit également fournir « "les conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail" » (C. trav., art. L. 1233-10, 7^o). C'est l'ancienne compétence du CHSCT.

Dans une procédure de PSE, l'avis rendu par le CSE est important car il peut influencer la décision de la Direccte.



Un PSE a toujours un effet très déstructurant pour une entreprise. La période de réadaptation peut être longue et coûteuse.

23. En quoi la notion de catégorie professionnelle est-elle importante ?

Un licenciement économique ne peut se faire qu'après application de critères d'ordre au sein d'une catégorie professionnelle à l'échelle de l'entreprise afin de désigner les salariés licenciés.

Une catégorie professionnelle n'est pas seulement la catégorie telle que définie par la convention collective (cadre, employé, technicien). Elle correspond à l'ensemble des salariés (cadres et non cadres) qui exercent au sein de l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune (Cass. Soc. 25 octobre 1995)

Ainsi, « la prise en compte de la catégorie professionnelle peut entraîner le licenciement d'un salarié dont le poste n'est pas directement concerné mais dont le métier fait partie de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le poste impacté. La catégorie professionnelle ne se réduit donc pas à un emploi déterminé (Cass. Soc. 12 janvier 2006)

L'employeur doit veiller à procéder un bon découpage et à ne pas multiplier artificiellement le nombre de catégories professionnelles, au risque de se voir refuser l'homologation ou, comme dans ce dernier cas, de voir de celle-ci annulée par le juge administratif.



L'application de critères d'ordre au sein de catégories professionnelles est le principal risque juridique de l'entreprise.

24. Qu'est-ce qu'un congé de reclassement ?

Dans les groupes ou entreprises d'au moins 1000 salariés, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement pour

motif économique est tenu de proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement pour faciliter le retour à l'emploi, en bénéficiant des prestations d'une cellule d'accompagnement, des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation.

Le financement des actions de reclassement et de la rémunération est assuré par l'employeur.

Statut du salarié - Pendant le congé de reclassement la personne demeure salariée de l'entreprise, le contrat de travail est suspendu (la suspension a pour effet de retarder l'entrée en vigueur de la rupture du contrat de travail)

Durée : de 4 à 12 mois avec le bénéfice du régime social de faveur, illimité au-delà mais avec perte de ce régime.

Rémunération du salarié - La rémunération du salarié est prise en charge durant le congé de reclassement par l'employeur.

- Pendant le préavis, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due au titre de cette période
- Pendant la période de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié perçoit une allocation mensuelle (non assujettie aux cotisations de sécurité sociale), dont le montant est au moins égal à 65 % du salaire brut mensuel des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, sans pouvoir être inférieur à 85 % du SMIC. Compte tenu du régime social de faveur, au minimum, le salarié touche 75% de son salaire net pendant les 12 premiers mois.



Le congé de reclassement est l'un des points centraux à négocier dans le cadre d'un PSE. Il est coûteux pour l'entreprise (un peu, beaucoup ?) mais permet une meilleure protection du salarié licencié. Celui-ci peut retrouver plus facilement du travail ou à défaut intégrer plus tard le dispositif du chômage.

25. Qu'est-ce qu'un Contrat de sécurisation professionnelle ?

Les entreprises de moins de 1 000 salariés qui envisagent de procéder à un ou plusieurs licenciements pour motif économique doivent proposer aux salariés un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). La conclusion de ce contrat entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord. Elle permet au salarié de bénéficier d'actions personnalisées de reclassement et d'une allocation spécifique versée par Pôle Emploi. Ainsi, le CSP un dispositif d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique.

Contribution financière de l'employeur - Pour les salariés ayant un an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur contribue au financement du dispositif par le versement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis, dans la limite de 3 mois de salaire, que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un CSP. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Statut des bénéficiaires du CSP - Les bénéficiaires du CSP ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle et reçoivent une indemnité de chômage.

Délai de réflexion - Le salarié dispose, à compter du lendemain de la remise des documents relatifs au CSP, d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter le CSP ou refuser et être indemnisé au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). En cas d'acceptation, le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord au terme du délai de réflexion

Indemnisation et accompagnement des bénéficiaires - Pour les salariés qui justifient d'un an d'ancienneté ou plus dans l'entreprise, le CSP leur permet de bénéficier d'une allocation de sécurisation professionnelle (ASP) dont le montant est égal à 75 % du salaire brut antérieur pendant 12 mois. Le versement de l'allocation est immédiat, sans délai d'attente, ni différé d'indemnisation. Le CSP peut durer 12 mois, si nécessaire à travers une formation qualifiante ou une reconversion professionnelle

Au terme des 12 mois, si la recherche d'emploi n'a pas abouti, des allocations ARE seront versées dans la limite des droits restants.

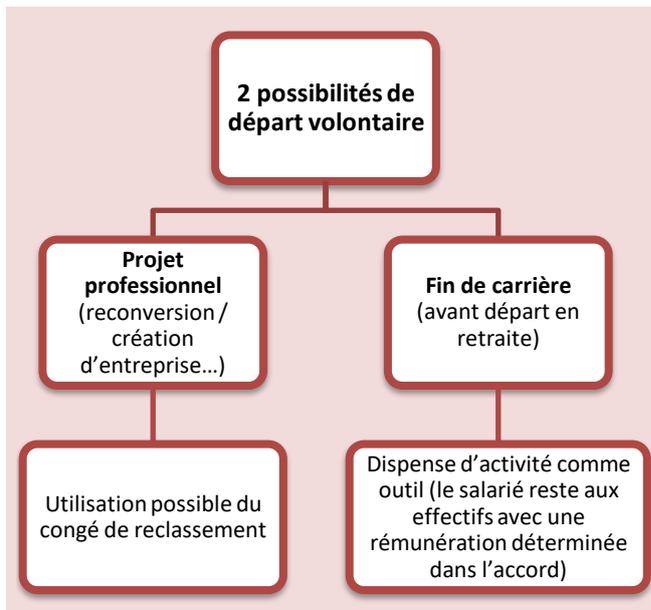


Le contrat de sécurisation professionnelle est nettement moins favorable aux salariés que le congé de reclassement.

Plan de départs volontaires (PDV)

26. Un PDV, c'est quoi ?

Le PDV est un plan de licenciements collectifs qui ne met pas en place de licenciements contraints. Il y a donc un motif économique comme pour les PSE et une négociation sur les mesures d'accompagnement. Il n'y a pas, par contre, de critères de licenciement puisque tout est basé sur le volontariat. Les catégories professionnelles sont mises en place pour définir les objectifs de départ. De fait, la négociation va notamment porter sur les critères de choix pour départager les volontaires.



27. Quelles sont les conséquences contractuelles pour le salarié ?

En cas d'acceptation de la candidature du salarié volontaire à un départ volontaire, la rupture du contrat de travail prendra la forme d'une rupture d'un commun accord pour motif économique. Les indemnités sont un élément de la négociation. En plus des indemnités, le salarié peut bénéficier du chômage, selon sa situation à l'issue de la rupture.

Le congé de reclassement doit être intégré à l'accord de PDV et ainsi proposé aux salariés volontaires, c'est également un élément de négociation.

Et la GPEC dans tout ça ?

28. La GPEC, c'est quoi ?

Pour prévenir les licenciements économiques, le législateur impose aux entreprises d'au moins 300 salariés de négocier périodiquement sur la GPEC. Ainsi, les partenaires sociaux sont invités à anticiper les restructurations et leurs effets sur l'emploi et à mettre en place, en amont, les outils de formation nécessaires pour adapter les salariés à l'évolution de l'emploi.

Un bilan des actions menées doit être établi à l'échéance de l'accord.

Les entreprises qui s'engagent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peuvent bénéficier de certaines aides, sous conditions.

Notre conseil : *La GPEC est un accord à froid. La situation ne s'y prête pas forcément si votre entreprise est en crise. Si elle ne l'est pas, cela peut être une bonne manière de travailler sur les hypothèses d'avenir dans ce contexte difficile.*

29. Comment est mise en œuvre la GPEC ?

La GPEC est en principe mise en œuvre dans le cadre de la négociation sur la gestion de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP). Celle-ci est obligatoire au moins une fois tous les quatre ans, à défaut de stipulation conventionnelle contraire.

Les principes régissant la négociation annuelle obligatoire s'appliquent.

30. LA GPEC ne concerne-t-elle que les grandes entreprises ?

Seules les entreprises d'au moins 300 salariés sont tenues de négocier sur le sujet. Toutefois, la prévision des évolutions de l'emploi est un outil indispensable dans le cadre de l'anticipation de difficultés économiques quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ainsi :

- Des dispositifs de GPEC négociés au niveau des branches s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans leur champ, peu important qu'elles soient ou non tenues de négocier sur le thème de la GPEC ;
- Tous les employeurs sont soumis à une obligation générale d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi [C. trav., art. L. 6321-1].

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a compétence en matière. Il doit notamment être consulté sur le plan de formation². Cette consultation se déroule dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, qui est annuelle en l'absence d'accord collectif sur le sujet (C. trav., art. L. 2312-26 CSE)

31. Quels sont les thèmes obligatoires de la négociation GPEC ?

A défaut d'accord de méthode, la négociation GPEC doit obligatoirement porter sur les cinq thèmes ci-dessous (C. trav., art. L. 2242-20) :

- **la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées**, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
 - lorsque la mobilité a lieu dans le cadre d'un accord de performance collective,

les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise sont prévues dans l'APC et font l'objet d'un chapitre spécifique ;

- les grandes orientations à trois ans de **la formation professionnelle** dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord, ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- **les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- **les conditions dans lesquelles les entreprises soustraitantes sont informées** des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- **le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions.



32. Quels sont les thèmes facultatifs de la négociation GPEC ?

A défaut d'accord de méthode, La négociation peut également porter sur des thèmes facultatifs tels que [C. trav., art. L. 2242-21) :

- la mise en place de congés de mobilité (C. trav., art. L. 1237-18) ;
- les modalités d'information et de consultation du CSE en cas de projet de licenciement collectif visant au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours (C. trav., art. L. 1233-21 et L. 1233-22) ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;

² Depuis le 1er janvier 2019, le plan de formation est renommé plan de développement des compétences et son contenu est simplifié

- les modalités selon lesquelles les entreprises sous-traitantes sont associées au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en oeuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

33. L'absence de négociation sur la GPEC interdit-elle tout licenciement économique ?

Jusqu'ici, la Cour de cassation a refusé de faire de la négociation sur la GPEC un préalable à tout licenciement économique : la régularité de la consultation du CSE sur un projet de licenciement pour motif économique n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation d'engager une négociation portant sur la GPEC (Cass. soc., 30 sept. 2009, no 07-20.525).

Reste à savoir si l'absence de négociation sur la GPEC est de nature à priver les licenciements économiques de cause réelle et sérieuse.

Activité Partielle Longue Durée (APLD)

34. Dans quelles situations un accord APLD a vocation à être négocié ?

Contrairement au PSE qui interviendra quand l'entreprise connaît des difficultés structurelles, l'APLD sera mis en place pour faire face à des difficultés conjoncturelles, c'est-à-dire pour faire face à une baisse d'activité temporaire.

35. Quel est l'intérêt de l'APLD ?

Pour le gouvernement, l'objectif non dissimulé est surtout de limiter la casse....Concrètement, le dispositif APLD, qui reste à préciser par décret, sera plus avantageux que le dispositif classique d'activité partielle, d'autant que ce dernier sera durci fin septembre.

Pour bénéficier de l'APLD, **rien ne sera possible sans un accord avec les syndicats au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise.**

Ainsi pour aboutir à un accord, les entreprises devront proposer des contreparties : intéressement, prise en charge complémentaire de l'activité partielle, maintien de l'emploi...



Dans le cadre de l'APLD, rien n'interdit formellement de procéder à des licenciements. Le maintien dans l'emploi est donc une des contreparties possibles, qui sera sur la table des négociations.

36. A quoi faut-il être attentif ?

Il convient d'être attentif à l'ensemble des sujets de négociation !

- Les salariés et les activités concernées,
- Les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation (plafond envisagé : 40% sur la période, en attente du décret),
- Les engagements spécifiques souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Un autre point de vigilance provient du niveau de la négociation :

- Dans le cas d'un accord négocié au niveau de l'entreprise, les syndicats devront veiller à l'adhésion des salariés. Communiquez et consultez votre base au cours de la négociation.
- Dans le cas d'un accord négocié au niveau de la branche, la proximité des salariés est moindre. Les négociateurs de branche devront donc s'attacher à garder un contact permanent avec les délégués syndicaux locaux, pour avoir un retour du terrain.



ECONOMIE

Un Atelier pour votre CSE

L'Orseu vous propose des ateliers dédiés à la compréhension de l'impact du Covid 19 sur la situation économique et financière de votre entreprise.

Entièrement par visio-conférence durant la période de confinement / déconfinement

Avec plusieurs membres du CSE ou de la commission économique

Plusieurs réunions pour

Mettre à plat le modèle économique de votre entreprise
Evaluer les conséquences économiques de la crise du Covid 19
Elaborer les indicateurs de suivi

Qui vous permettront

D'amorcer un dialogue constructif avec votre employeur
De déclencher les actions nécessaires
De communiquer aux salariés
De négocier en maîtrisant les données



Contactez-nous !
Jl.bizeur@orseu.com
Tel : 06 80 08 63 61



le zoom, lettre d'information de l'ORSEU

Juillet 2020– n° 76

e-mail : contact@orseu.com

Pour vous abonner ou désabonner au zoom, inscrivez-vous sur www.orseu.com ou contactez-nous par e-mail

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Jean-Luc Bizeur, Jean-Pierre Yonnet, Audrey Yonnet, Anne-Laure Smaguine

Groupe ORSEU

- ⇒ expert auprès des CSE et CHSCT
- ⇒ myCSE, tout pour le fonctionnement du CSE
- ⇒ pôle de recherche et études
- ⇒ préparation aux concours