

La pandémie de la Covid-19 génère des répercussions sans précédent sur l'emploi. Les déclarations d'embauche de plus d'un mois ont chuté de 64% en avril (statistiques ACCOS). Plus de 12 millions de salariés ont bénéficié du chômage partiel. Si certains secteurs ont traversé la crise avec moins de difficultés, d'autres sont en danger. Face à cette situation, aux annonces de suppressions d'emplois à venir, il nous paraît nécessaire de dresser un récapitulatif des dispositifs qui peuvent être mis en place, négociés, dans les semaines à venir. Il s'agit d'informations synthétiques, globalisées, qui ne répondront pas à toutes vos interrogations, mais qui vous permettront d'avoir un cadre de références.

► LE PSE

UN PSE, C'EST QUOI ? Le plan de sauvegarde de l'emploi a été instauré par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Il s'agit d'un dispositif légal mis en place par l'article L 1233-61 du code du Travail, afin de limiter les conséquences des licenciements collectifs, notamment par des mesures de reclassement et d'adaptation. Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est d'abord destiné à éviter au maximum les licenciements économiques. On parle bien de « sauvegarde de l'emploi ». Aussi, Il doit comporter un ensemble de moyens et de mesures pour maintenir le maximum d'emplois.

UN PSE EST-IL OBLIGATOIRE ? Si, malgré les mesures de sauvegarde, les licenciements envisagés sont inévitables et concernent dix salariés (ou plus) sur une période de trente jours, l'employeur est alors tenu d'engager une procédure de licenciement collectif pour motif économique. Il doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il en est de même lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail pour un motif économique (par exemple un changement de lieu de travail important, une baisse de leur temps de travail entraînant une diminution de leur rémunération).

POUR QUELLE ENTREPRISE ? Cette obligation pèse sur toutes les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés (article L 1233-61 du code du Travail). **A noter : le PSE est considéré comme facultatif dans les entreprises de moins de 50 salariés.**

QUELLE EST LA DUREE DU PSE ? Selon le volume d'emplois impacté par le PSE, les délais sont de : 2 mois lorsque le projet de licenciement concerne de 10 à 99 salariés, 3 mois de 100 à 249 licenciements, ou 4 mois si plus de 250 licenciements. Le CSE se réunit au moins deux fois.

FORMALISATION DU PSE, Il peut soit :

- Être négocié et formalisé par un accord majoritaire, avec les organisations syndicales. Il devra alors être validé par la DIRECCTE. L'avis de la DIRECCTE doit être porté à la connaissance des salariés
- Être établi unilatéralement par l'employeur : il devra alors être homologué par la DIRECCTE (qui exerce un contrôle renforcé).

CONTENU OBLIGATOIRE DU PSE

- Actions visant au reclassement interne en France des salariés, sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent (ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure)
- Actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements. Créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- Actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise
- Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés
- Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents
- Mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière
- Conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ; un congé de reclassement personnalisé (CRP) dans les entreprises de plus de 1000 salariés
- Plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile

CONTENU FACULTATIF DU PSE

- Un plan de départ volontaire
- Congé de conversion professionnelle
- Etc.

RÔLE ET PREROGATIVES DU CSE/CSEC

- Il doit informer et être consulté durant tout le processus du PSE, de son annonce à sa mise en œuvre. Le CSE ou CSEC doit donner un avis motivé. Le CSE DOIT suivre le plan jusqu'à son terme. Le CSE se réunit au moins deux fois.
- Il peut (ET c'est fortement recommandé !) désigner un expert. Attention le délai est encadré, la désignation de l'expert doit être faite lors de la 1^{ère} réunion du CSE/CSEC sur le PSE. Le vote sur le choix de l'expert doit être fait à la majorité des élus (titulaires) présents.
- Il propose des solutions pour maintenir l'emploi, revendique des acquis pour les salariés (ceux qui partent comme ceux qui restent)

RÔLE DES OS Les élus négocient l'accord (majoritaire) de PSE. Ils revendiquent la sauvegarde des emplois, des actions de formation « passerelles » pour maintenir l'emploi, des reclassements internes et externes à l'entreprise, un établissement de critères d'ordre des licenciements, qui prend d'abord en compte les situations personnelles, des indemnités de licenciement au-delà du légal, le respect des CCN... les conditions d'organisation de travail engendrées par le PSE.

RÔLE DE LA DIRECCTE Interlocuteur « clé » des équipes, la DIRECCTE a pour rôle de contrôler que le processus d'information/consultation du CSE/CSEC a parfaitement été respecté. Elle n'a pas à juger de la validité des motifs économiques qui amènent l'employeur à mettre en place un PSE. Elle s'assure que les droits du CSE, les droits des OS ont bien été respectés.

POINTS DE VIGILANCE CFDT

- ▶ **Négocier un accord de méthode en amont de la négociation du PSE** : moyens des élus et des OS en termes d'heures, d'informations..., de moyens pour communiquer avec les salariés, tenir des AG ; délais de négociation du PSE, expertises, soutiens externes.
- ▶ **Établir un cahier revendicatif** : des informations claires, lisibles, transmises dans des délais raisonnables, sur la situation de l'entreprise, les orientations stratégiques. Des mesures financées à hauteur des moyens de l'entreprise, reclassements, accompagnements, actions de formation, abondement du CPF pour les salariés décidant de reprendre ou de créer une entreprise, aides financières à la mobilité pour le salarié et sa famille, négocier des critères d'ordre de licenciement en prenant d'abord en compte la situation personnelle du salarié (âge, santé, situation de handicap, charge familiale, capacité de repositionnement professionnel), mise en place de cellule de reclassement, congés de conversion professionnelle, etc. Cette liste n'est évidemment pas exhaustive.

▶ LE PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE : PDV

UN PDV, C'EST QUOI ? Dans le cadre d'une réduction des effectifs (restructuration, difficultés économiques), d'un PSE, d'un accord GPEC, d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC), d'un accord « autonome », l'entreprise peut choisir d'éviter ou de limiter le nombre de licenciements pour motif économique en proposant aux salariés de quitter volontairement l'entreprise moyennant des contreparties financières, des mesures d'accompagnement professionnels.

Si le PDV s'inscrit dans un PSE, il doit contenir les mêmes obligations (reclassement, etc.).

UN PDV EST-IL OBLIGATOIRE ? Non, il s'agit d'un mode alternatif de rupture des contrats de travail. L'employeur doit d'abord présenter son projet de PDV au CSE, qui doit contenir le nombre de départs jugés nécessaires pour la poursuite de l'activité. Les secteurs et les postes concernés. Le plan de départ volontaire autonome est assimilé par la jurisprudence à un PSE à objet limité, il s'inscrit dans la procédure de licenciement collectif soumise au contrôle de l'administration (validation de l'accord ou homologation du document : C. trav., art. L. 1233-57-1).

CONTENU DU PDV L'employeur fixe le nombre de départs prévus en précisant les secteurs et les postes concernés. L'accord majoritaire, qui sert de support au PDV (ou le dispositif inséré dans un PSE dit alors « hybride », une GPEC, une RCC) va prévoir une période d'ouverture du volontariat pour des catégories de salariés visés par les termes de l'accord. L'accord prévoit : les conditions d'éligibilité au départ volontaire, les modalités d'informations des salariés et les conditions à remplir (ancienneté, par exemple, forme de la demande, délai dépôt des candidatures et délai de réponse).

Une clause de départage doit figurer dans l'accord, elle permettra de « trancher » en cas de candidatures remplissant les mêmes conditions. Ils bénéficieront d'indemnités de départ majorées, de mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, du budget formation, des mesures de mobilité interne ou externe, etc.

A NOTER : Si les volontaires sont en nombre insuffisant, et que l'employeur envisage de supprimer des emplois, il doit mettre en œuvre un PSE.

QUI PEUT SE DÉCLARER VOLONTAIRE ? L'employeur fixe le périmètre des catégories de salariés. Il reste libre d'accepter le départ d'un salarié volontaire, surtout lorsque, le nombre de candidats aux départs est supérieur au nombre de postes supprimés. Les modalités d'acceptation ou de refus de la candidature sont déterminées dans le document élaboré par l'employeur. Le départ du salarié n'est pas formalisé par un licenciement, mais par une rupture amiable (assorties d'indemnités) qui ouvre droit aux allocations chômage.

RÔLE DES OS Elles négocient le contenu du PDV, vérifient que les droits des salariés sont respectés, informent les salariés. Leur rôle est essentiel pour garantir aux salariés des conditions de départs sécurisées. Elles négocient la « clause de départage (parfois appelée clause d'arbitrage) ».

► POINTS DE VIGILANCE CFDT

- **Un préambule motivé** : pourquoi un PDV est-il mis en place, quels en sont les objectifs ? quels sont les engagements en termes de maintien de l'emploi ? Quelle sera l'organisation du travail à l'issue des départs ?
- **Le PDV** ne doit pas servir à éviter les règles de mises en place d'un PSE
- **Des mesures sécurisantes** : un plan de départ volontaire qui percutera des salariés âgés (c'est souvent le cas), avec un portage ne leur permettant pas de sécuriser leur droit à retraite doit être refusé !
- **Attention aux discriminations !** Les candidatures doivent être examinées avec équité. Les emplois concernés, ne doivent pas viser des salariés déjà fragilisés.
- **L'employeur** doit s'engager à ne pas licencier de salariés pour motif économique durant toute la durée de l'accord (mais aussi pour une période plus longue)

► LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE : RCC

La RCC est un dispositif qui permet de supprimer des postes de travail en faisant appel au volontariat des salariés. Contrairement à la rupture conventionnelle, qui est un mode individuel de rupture amiable du contrat de travail, la RCC doit obligatoirement reposer sur un accord majoritaire des OS.

A NOTER : La RCC peut être négociée alors même que l'entreprise, l'établissement n'a pas de difficulté économique !

CONTENU OBLIGATOIRE D'UN ACCORD DE RCC (article L2137-19 du code du Travail) : Le périmètre d'application de l'accord et le public visé, les modalités d'information du CSE, le nombre maximal de départs envisagés, la durée pendant laquelle les ruptures de contrat de travail peuvent être engagées, les conditions que doit remplir le salarié pour prétendre au départ, les critères de départage entre les potentiels candidats au départ, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, les modalités de présentation et d'examen des candidatures, un délai de rétractation, les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié, des mesures visant à faciliter l'accompagnement ou le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, des actions de formation, un congé de mobilité au titre du reclassement, des actions de VAE, VAP.

QUELS SONT LES DROITS DES SALARIÉS VOLONTAIRES A LA RCC ? Une fois l'accord signé, validé par la DIRECCTE, le salarié peut se porter volontaire. Il n'y a pas d'entretien individuel. Les modalités d'information et de réponses aux volontaires sont fixées par l'accord. A l'issue de son départ, le salarié peut prétendre aux allocations chômage, ainsi qu'aux indemnités fixées par l'accord. Ces indemnités de rupture sont soumises au même régime fiscal que celles versées dans le cadre d'un PSE

RÔLE DE LA DIRECCTE : Interlocuteur clé des OS, la DIRECCTE doit être informée d'une négociation de RCC immédiatement, par l'employeur. Si plusieurs établissements sont percutés par la RCC, la DIRECCTE du siège de l'entreprise, supervisera la procédure. À l'issue de la négociation, l'accord lui est transmis. La DIRECCTE rend sa décision dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, ce silence vaut pour validation. L'employeur doit remettre copie de l'envoi de l'accord et la réponse de la DIRECCTE aux OS, au CSE, CSEC.

RÔLE DES OS Elles peuvent négocier un accord de méthode qui encadrera toute la procédure de négociation et de suivi de l'accord, et des moyens pour cette négociation (en temps, en communication avec les salariés). Comme tout accord, pour être valide, il doit être majoritaire. Une expertise (situation économique de l'entreprise, orientations stratégiques) sera financée par l'employeur. Les OS négocient les modalités d'information/consultation du CSE. Un préambule qui énumère les raisons de la mise en place d'une RCC. Elles négocient un engagement de l'employeur à ne pas licencier (durée de cet engagement).

A NOTER : En l'absence de DS, un accord RCC peut être négocié avec des élus (mandatés, ou non...)

RÔLE DU CSE/CSEC : Il doit informer et être consulté sur le suivi de la mise en œuvre de l'accord. Il doit être consulté régulièrement, de manière détaillée, sur la mise en œuvre de l'accord et ses avis sont transmis à la DIRECCTE. Le bilan de mise en œuvre de l'accord réalisé par l'employeur doit être également adressé à l'administration.

► POINTS DE VIGILANCE CFDT

- Il ne peut pas y avoir de RCC sans accord majoritaire. Si l'accord n'est pas majoritaire mais est signé par une, ou plusieurs, OS qui représente 30% des suffrages exprimés aux dernières élections, alors il y aura un référendum des salariés. Il faut donc informer, communiquer avec les salariés dès le début des négociations.
- La DIRECCTE est un interlocuteur clé. L'équipe CFDT doit être en contact avec elle en amont des négociations.
- L'accord doit contenir des engagements sur le maintien des emplois : pas de licenciements économiques sur X mois

► L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

L'OBJECTIF DE CET ACCORD Préserver, développer l'activité de l'entreprise ou la réduire pour maintenir sa compétitivité, répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise, modifier l'organisation pour plus de flexibilité, anticiper ou faire face à des difficultés économiques sans licencier. (articles L 2254-1 à L 2254-2 du code du Travail). L'accord peut être négocié au niveau : de l'entreprise, d'une UES, d'un groupe, d'un établissement.

CONTENU DE L'ACCORD L'accord peut : aménager la durée du travail (modalité d'organisation et répartition), mettre en place ou modifier des conventions de forfait, aménager la rémunération (dans le respect des salaires minima), déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

CONSEQUENCES POUR LES SALAIRES Les dispositions de l'Accord de performance collective se substituent aux clauses du contrat de travail : rémunération, durée du travail, mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Si le salarié accepte, les dispositions de l'accord (même moins favorables) se substituent à son contrat de travail. Si le salarié refuse, il a un mois pour faire connaître son refus, par écrit, à l'employeur, qui peut le licencier dans un délai de deux mois. Le licenciement n'est pas un licenciement économique (mais un licenciement pour cause réelle et sérieuse). L'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié à hauteur de 100 heures, et verser à son organisme paritaire collecteur agréé (Opcv) 30 euros par heure ainsi créditée.

RÔLE DES OS : La négociation doit aboutir à un accord majoritaire. A défaut, si l'accord est signé par une ou des OS ayant recueilli un suffrage de 30% ou plus, il sera soumis au référendum des salariés.

A NOTER : En l'absence de DS, l'accord peut être conclu avec des élus, mandatés ou non, et approuvé alors par la majorité des salariés. Il peut également être conclu avec le conseil d'entreprise

Le rôle des OS est crucial ! L'accord peut avoir des répercussions lourdes sur les contrats de travail. Lorsqu'un APC est signé, il prévaut sur les clauses du contrat de travail ! le reclassement des salariés n'étant pas obligatoire, il y a lieu de négocier des contreparties. La communication auprès des salariés est incontournable !

REVENDEICATIONS CFDT

- Informer les salariés dès le début des négociations, et tout au long du processus (tracts, AG, rencontres, mails...)
- Négocier la prise en charge intégrale de l'expertise (sinon 80% financée par l'employeur) pour établir un diagnostic de qualité
- Négocier un préambule qui ait du sens et du fond
- Négocier une durée d'accord compatible avec les objectifs visés
- Encadrer les aménagements prévus (rémunération, temps de travail)
- Encadrer l'égalité de traitement des salariés
- Négocier des efforts de tous : salariés, dirigeants...
- Négocier une information individuelle des salariés sur la mise en œuvre de l'accord
- Négocier un abondement CPF supérieur aux 100 heures fixées par la loi

POUR EN SAVOIR PLUS :

► LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE



► LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES : RCC



► LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

