

PSE, PDV, RCC, APC... aspects juridiques

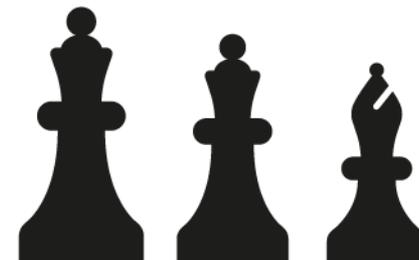
SNCC – Octobre 2020

Maîtriser
 les outils
juridiques

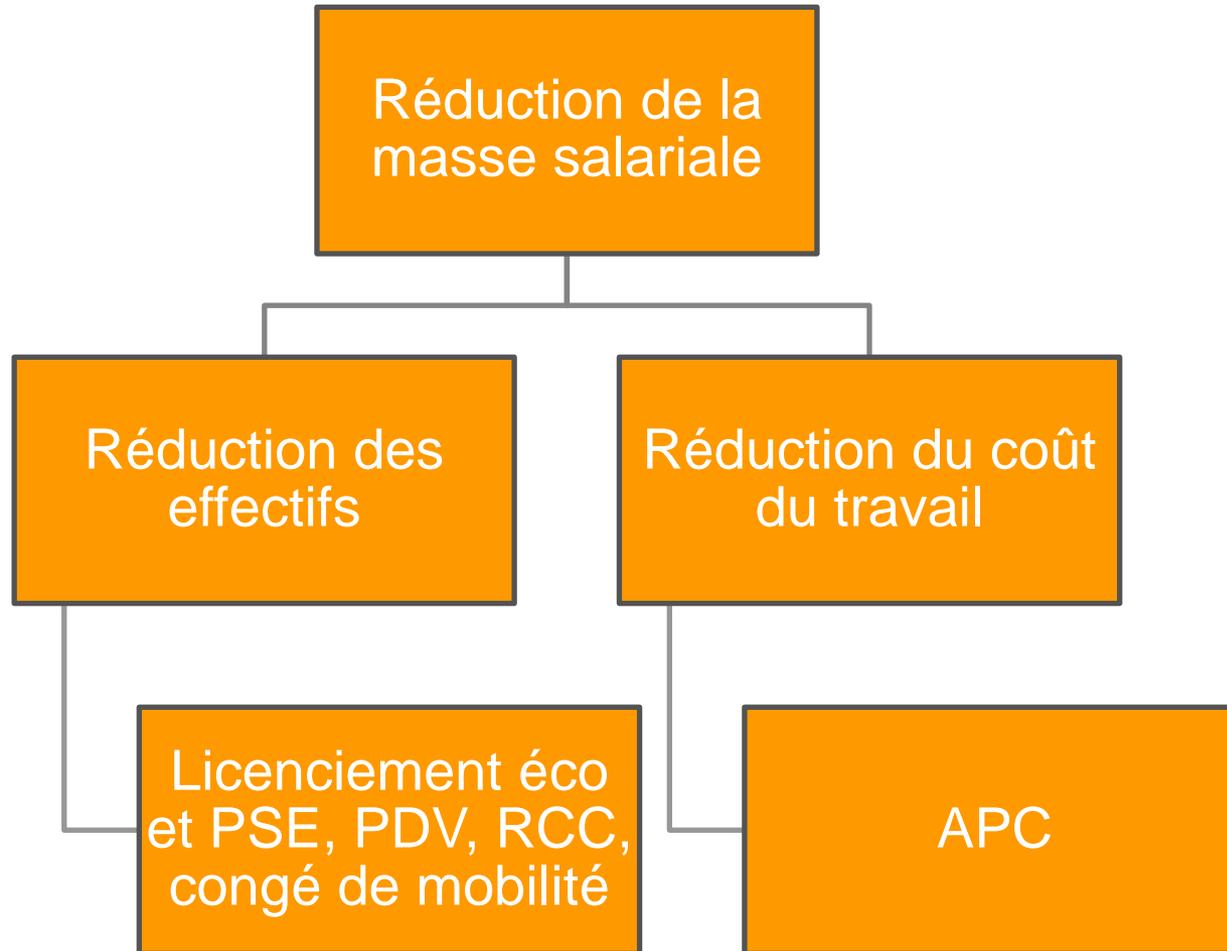
GAGNER en 
autonomie
 et en
 réactivité

LE CONSTRUIRE
UNE STRATÉGIE
D'ACTION

AGIR EN AMONT ET TROUVER 
LES MARGES DE MANOEUVRE



Des mécanismes de réduction de la masse salariale aux objectifs différents



Les caractéristiques du licenciement pour motif économique

Un motif économique : difficultés économiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité, etc.

Une incidence sur l'emploi : suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail

Le rattachement des postes impactés au sein de catégories professionnelles définies comme un groupe de salariés qui « exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune »

La fixation des critères et leur pondération pour définir l'ordre des licenciements : charge de famille, ancienneté, caractéristiques sociales particulières, qualité professionnelles

L'effort de reclassement des salariés sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente

Une décision de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement du ou des salariés ouvrant droit à une indemnité de licenciement



Dans le cadre du grand licenciement économique collectif, l'employeur doit en outre établir un PSE ([art. L. 1233-61 CT](#))



LES MÉCANISMES DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS

Les mécanismes collectifs de réduction des effectifs

- **Le (grand) licenciement économique collectif** (décision unilatérale ou accord collectif) qui concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours, implique la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent être reclassés et l'établissement d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*art. L. 1233-61 CT*). Le PSE peut prévoir des mesures de départ volontaire.
- **Le plan de départ volontaire** autonome (décision unilatérale ou accord collectif) qui permet de conclure avec les salariés des accords de rupture amiable, exonère l'employeur d'établir un plan de reclassement interne intégré à un PSE sauf si le projet implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan (*Cass. soc., 25 janvier 2012, n°10-23516*)
- **La rupture conventionnelle collective** (accord collectif) qui permet, pendant une période déterminée, de conclure des conventions individuelles de rupture avec les salariés (*art. L. 1237-19-2 CT*), exclut tout licenciement pour atteindre un objectif de suppression d'emplois fixé par l'accord (*art. L. 1237-19 CT*).
- **Le congé de mobilité** (accord collectif) qui permet, à tout moment, de proposer une suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié bénéficie de mesures d'accompagnement, d'actions de formation et de périodes de travail au sein ou hors de l'entreprise, emporte rupture du contrat de travail à l'issue du congé (*art. L. 1237-18-4 CT*). Le congé de mobilité est intégré à un accord GEPP ou un accord RCC.

Motif économique obligatoire

Aucun motif économique nécessaire

A

Les obligations de l'employeur

	PSE	PDVA	RCC	Congé de mobilité
Motif économique	oui	oui	non	non
Catégories professionnelles et critères d'ordre	oui	non	non	non
Reclassement interne	oui	Non sauf si PDV « impur »	non	non
Mesures d'accompagnement obligatoires	oui	oui	oui mais limitées	oui mais limitées
Autorisation administrative	oui	oui	oui	Non mais information a posteriori notamment sur le nombre de ruptures prononcées

A

Licenciement économique et PSE : les 3 voies possibles

Plan unilatéral

L'employeur élabore unilatéralement le projet de licenciement collectif et de PSE qui sont soumis à la consultation du CSE

Accord partiel

L'employeur conclut un accord collectif majoritaire avec les OS sur le PSE et les aspects du projet de licenciement collectif qui ne font pas l'objet d'un accord sont intégrés dans le document unilatéral, soumis à la consultation du CSE

Accord total

L'employeur conclut un accord collectif majoritaire avec les OS qui porte sur le projet de licenciement collectif et PSE.



La négociation d'un accord procure un certain nombre d'avantages pour l'employeur : contrôle restreint de l'administration, réduction du contentieux collectif = sécurisation du projet

PSE/PDVA : contrôle de l'autorité administrative

Dans tous les cas	Plan unilatéral: contrôle substantiel	Accord majoritaire : contrôle restreint
<ul style="list-style-type: none"> - la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE - le respect, le cas échéant, des obligations en matière de recherche d'un repreneur - Les mesures de prévention SSCT 	<ul style="list-style-type: none"> - les critères d'ordre des licenciements et leur pondération, - le calendrier - les catégories professionnelles concernées - les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement - le caractère complet et suffisant du PSE - contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement. 	<ul style="list-style-type: none"> - conditions de majorité requises, mentions obligatoires et dérogations interdites - <u>présence</u> dans le PSE des mesures pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et plan de reclassement visant à faciliter le reclassement.

PSE/PDVA : contrôle de l'autorité administrative

Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs *(T.C., 8 juin 2020, n° 4189)*

Précisions



La mise en œuvre d'un projet de réorganisation et de réduction des effectifs est susceptible de générer des risques pour la santé des salariés (tant pour les sortants que les « survivants ») et l'employeur est donc tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et de les soumettre au CSE au titre des modalités d'application de l'opération projetée



La Direccte doit contrôler tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 CT (obligation de sécurité et de prévention)



Ce contrôle intervient dans tous les cas : plan unilatéral et/ou accord majoritaire



Seule la juridiction administrative (TA, CAA, CE) est compétente pour connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative.

Les points de vigilance dans le cadre d'un PSE



Il ne faut pas confondre les périmètres d'appréciation du motif économique, d'application des critères d'ordre, de reclassement obligatoire et celui relatif à la proportionnalité du PSE



Il ne faut pas confondre les différents volets de reclassement : recherche de reclassement obligatoire préalable, congé de reclassement, etc...



Il ne faut pas confondre les différents critères qui doivent être utilisés par l'employeur : critères d'ordre des licenciement, critères de départage en cas de reclassement ou de départ volontaire...

RCC : contrôle de l'autorité administrative

contrôle ambivalent de l'accord

- conditions de majorité requises
- régularité de la procédure d'information du comité social et économique
- exclusion de tout licenciement
- présence des clauses obligatoires : information du CSE, nombre maximal de départs envisagés, durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées, conditions d'accès au départ volontaire, modalités de présentation et d'examen des candidatures, modalités de conclusion de la convention rupture et exercice du droit de rétractation, modalités de calcul des indemnités de rupture, critères de départage, modalités de suivi
- caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement externe
- absence de discrimination notamment à l'égard des salariés seniors (cf : accord portant RCC et son contenu, question 13, p. 5) : la DIRECCTE doit contrôler que « le volontariat leur permet, soit de réaliser un « projet professionnel réel », soit de liquider leur pension de retraite immédiatement ou de manière différée via un portage financier couvert intégralement par l'entreprise ».

B

Le rôle des IRP

	PSE	PDVA	RCC	Congé de mobilité
Accord collectif	accord majoritaire (sans référendum) possible	accord majoritaire (sans référendum) possible	accord majoritaire (ou possibilité de référendum) obligatoire	accord majoritaire (ou possibilité de référendum) obligatoire
Consultation du CSE	oui	oui	information du CSE selon les modalités prévues dans l'accord + consultation régulière du CSE sur suivi de l'accord	information du CSE selon les modalités prévues dans l'accord
Expertise	oui	oui	non	non



Dans le cadre d'une RCC, la nécessité de consulter le CSE au moins sur les aspects liés aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité post-réorganisation peut être débattue

B

La procédure de consultation du CSE en cas de PSE/PDVA

Le comité social et économique rend ses deux avis dans un délai qui ne peut être supérieur, à compter de la date de sa première réunion au cours de laquelle il est consulté sur le projet de réorganisation et le projet de licenciement (*art. 1233-30 CT*) :

Précisions

- 2 mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100
- 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 100 et inférieur à 250
- 4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 250



Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents.



En l'absence d'avis du comité social et économique dans ces délais, celui-ci est réputé avoir été consulté.

La procédure de consultation du CSEC et des CSEE en cas de PSE/PDVA

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique central, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités sociaux et économiques d'établissement intéressés (*art. 1233-36 CT*)

Précisions

- La double consultation s'impose dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément
- Dans ce cas, les réunions du ou des comités sociaux et économiques d'établissement interviennent après celles du comité social et économique central

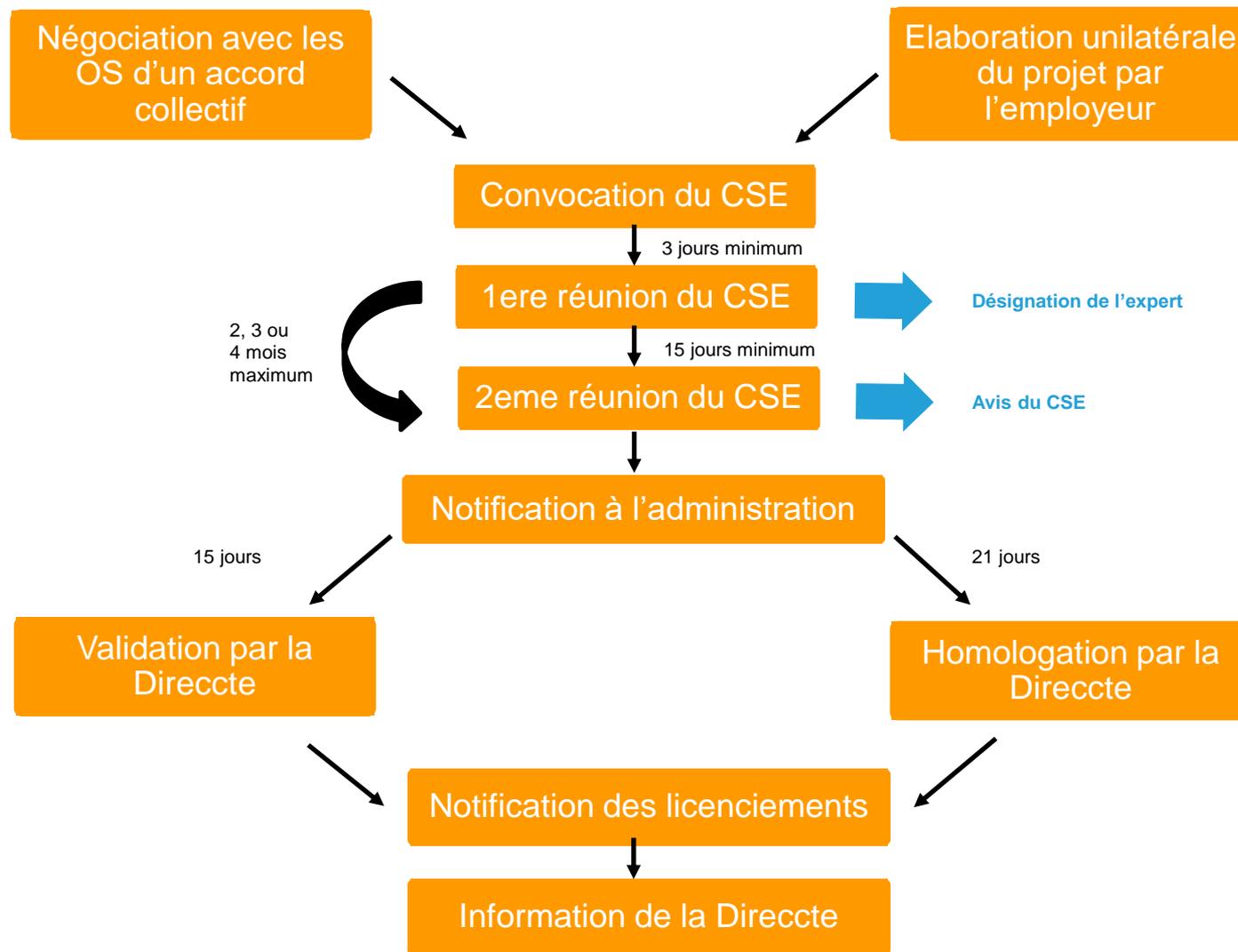


Toutes ces réunions ont lieu dans les délais applicables au CSE : 2 , 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciement envisagés ou ceux fixés par accord collectif. Cela signifie que les CSE d'établissement devront rendre leurs avis avant ceux du CSE central et qu'ils disposent d'un délai inférieur à celui du CSE central.



Si la désignation d'un expert est envisagée, elle est effectuée par le CSE central dès sa 1ere réunion de consultation

La procédure en schéma



C

Les droits des salariés

	PSE	PDVA	RCC	Congé de mobilité
Indemnité de licenciement	oui	oui	oui	oui
exonération sociale de l'indemnité	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)	dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020)
exonération fiscale de l'indemnité	oui	oui	oui	oui
CSP ou congé de reclassement	oui	oui	non	non
Différés spécifique Pôle emploi	75 jours max	75 jours max	150 jours max	150 jours max
Priorité de réembauche	oui	non	non	non
Contestation de la rupture	oui	non	non	non

L'indemnité de licenciement

Le calcul de indemnité légale de licenciement

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement (*art. L1234-9 CT*)

Précisions

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans



1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans



Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage dans l'entreprise peuvent prévoir des modalités de calcul plus favorables

C

L'indemnité de licenciement et le différé Pôle emploi

Lorsqu'un salarié se trouve au chômage, il ne perçoit pas immédiatement son allocation Pôle Emploi. Au délai d'attente (appelé aussi délai de carence) s'ajoutent un différé d'indemnisation « congés payés » et éventuellement un différé d'indemnisation spécifique lié aux indemnités versées au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat.

Précisions

Un délai de carence de 7 jours s'applique pour tout nouveau demandeur d'emploi



Un différé d'indemnisation « congés payés » qui correspond au montant de l'indemnité compensatrice de CP/salaire journalier de référence



Un différé spécifique lié aux indemnités de rupture qui correspond au montant des indemnités supra-légales/95,8 (pour 2020) et plafonné à 75 jours pour les licenciements économiques ou ruptures de contrat pour motif économique



LES MÉCANISMES DE RÉDUCTION DU COÛT DU TRAVAIL

Les **JDS**

*Ensemble, défendre
le monde du travail*

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **experts**
l'analyse économique au service des CSE

JDS **formation**
du sur mesure pour les CSE et CSSCT

 **alteo**
l'expertise SSCT

A

Les accords de performance collective (APC)

- **L'accord de performance collective** (accord collectif) a vocation à aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; à aménager la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques prévus par la convention collective de branche ; et/ou déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ([art. L. 2254- 2 CT](#)). La conclusion d'un tel accord permet d'imposer une modification du contrat de travail défavorable au salarié et remet en cause le principe de faveur normalement applicable au rapport entre le contrat de travail et l'accord collectif. Le refus de l'application de l'accord par le salarié l'expose à un licenciement dit sui generis.

Aucun motif
économique
nécessaire

A

Les accords de performance collective (APC)

Objet de l'accord collectif

	aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
Mesures concrètes	<p>Réduction du temps de travail</p> <p>Augmentation du temps de travail (sans augmentation la rémunération)</p> <p>Réduction majoration des heures supplémentaires</p> <p>Mise en place de modulation, annualisation du temps de travail...</p> <p>Mise en place du forfait heures ou jours</p> <p>Etc.</p>
Limites	<p>Mise en place ou modification de la modulation du temps de travail doit respecter les art. L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47</p> <p>Mise en place ou modification du forfait annuel doit respecter les art. L. 3121-53 à L. 3121-66 (à l'exception de l'art. L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification)</p>

A

Les accords de performance collective (APC)

Objet de l'accord collectif

	aménagement de la rémunération	conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise
Mesures concrètes	Baisse de la rémunération de base, suppression ou réduction des primes, des avantages en nature, modification du calcul ou de la part de la rémunération variable...	Changement de lieu de travail Changement ou aménagement du poste de travail Modification de la qualification du salarié
Limites	SMIC et minima conventionnels	

A

Les accords de performance collective (APC)

Le contenu de l'accord collectif

Le cadre légal est particulièrement indigent en ce que la loi ne fixe aucun contenu minimal obligatoire. Il est précisé pour l'essentiel ce que peut contenir l'accord ([art. L. 2254-2 CT](#))

Précisions



L'accord doit obligatoirement définir ses objectifs dans son préambule. Toutefois, l'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord ([art. L.2222-3-3 CT](#)).

Au-delà, l'accord peut préciser ([art. L. 2254-2 CT](#)) :



- 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 conditions dans lesquelles les dirigeants salariés (exerçant dans le périmètre de l'accord), les mandataires sociaux et les actionnaires (dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance) fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée
- les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés
- Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal



La durée de l'accord doit être précisée par une disposition expresse, à défaut elle est de 5 ans

A

Les accords de performance collective (APC)

Les points de vigilance

Le cadre légal est particulièrement indigent en ce que la loi ne fixe aucun contenu minimal obligatoire. Il est seulement précisé ce que peut contenir l'accord (*art. L. 2254-2 CT*)

Précisions

➔ Il apparaît indispensable qu'un diagnostic précis de la situation économique de l'entreprise soit établi avec prise en charge intégrale de l'expert désigné par le CSE

Il conviendrait selon nous d'imposer la présence systématique des clauses suivantes :

- ➔
- un engagement de maintien de l'emploi pour une durée expressément définie par l'accord
 - une clause de retour à meilleure fortune en cas d'amélioration sensible de la situation économique de l'entreprise
 - l'engagement des actionnaires et dirigeants de faire des efforts proportionnés à ceux imposés aux salariés

➔ S'agissant des modalités d'information des salariés (information individuelle ? Quid des salariés en arrêt de travail ? en congés ?) et des mesures envisagées pour concilier la vie professionnelle et personnelle des salariés, on peut craindre que ces dispositions –si elles existent - soient purement formelles ou ne deviennent des clauses de style sans réelle portée.

A

Les obligations de l'employeur

	APC
Motif économique	non
Catégories professionnelles et critères d'ordre	
Reclassement interne	non
Mesures d'accompagnement obligatoires	Versement de 3000 euros sur le CPF
Autorisation administrative	non

Le rôle des IRP

	APC
Accord collectif	accord majoritaire (ou possibilité de référendum) obligatoire
Consultation du CSE	non
Expertise	oui mais cofinancée à 20 % par le CSE

Les accords de performance collective (APC)

Le refus de l'application de l'accord et le licenciement sui generis

Information des salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord

Refus écrit du salarié dans un délai maximum d'un mois

Engagement de la procédure de licenciement dans un délai de 2 mois maximum : convocation à l'entretien préalable

Entretien préalable au moins 5 jours après réception de la convocation, lors duquel le salarié peut être assisté

Notification du licenciement au moins 2 jours après l'entretien. Le licenciement bénéficie d'une présomption de cause réelle et sérieuse

Préavis ou indemnité de préavis si dispense

C

Les droits des salariés

	APC
Indemnité de licenciement	oui
exonération sociale de l'indemnité	<ol style="list-style-type: none"> 1) Indemnité égale à l'indemnité légale ou conventionnelle : dans la limite de 2 PASS (82 272 € en 2020) 2) Indemnité supérieure : dans la limite du montant exonéré d'impôt sur le revenu sans pouvoir dépasser 2 PASS (82 272 € en 2020)
exonération fiscale de l'indemnité	<ol style="list-style-type: none"> 1) Indemnité égale à l'indemnité légale ou conventionnelle : Oui 2) Indemnité supérieure : dans la limite la plus élevée des 3 montants suivants indemnité légale ou conventionnelle ; 2 fois la rémunération annuelle brute ; ou 50 % du montant total de l'indemnité
CSP ou congé de reclassement	non
Différés spécifique Pôle emploi	150 jours max
Priorité de réembauche	non
Contestation de la rupture	La présomption de cause réelle et sérieuse anéantit les possibilités de contestation



QUELLE ARTICULATION ENTRE PSE, PDV, RCC, APC ?

Les **JDS**

*Ensemble, défendre
le monde du travail*

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **experts**
l'analyse économique au service des CSE

JDS **formation**
du sur mesure pour les CSE et CSSCT

 **alteo**
l'expertise SSCT

A

Mise en œuvre concomitante

PSE	+	PDV	=	OK
PSE	+	RCC	=	NON
RCC	+	Congé de mobilité	=	OK
PSE	+	Congé de mobilité	=	?
PDV	+	Congé de mobilité	=	?
APC	+	PSE	=	?

B

Mise en œuvre successive

PDV

PUIS

PSE



OK

RCC

PUIS

PSE



OK

PSE

PUIS

Congé
de mobilité



OK

APC

PUIS

PSE ou PDV



OK

IV

QUID EN CAS DE LIQUIDATION JUDICIAIRE DE L'ENTREPRISE ?



VOUS REMERCIENT DE VOTRE ÉCOUTE

www.lesjds.com

POUR TOUT CONTACT

Valérie Salgues-Lathière

01 48 96 14 48

contact@lesjds.com

POUR JDS FORMATION

Jean-Baptiste Merlateau

01 48 96 14 48

formation@lesjds.com



*Ensemble, défendre
le monde du travail*

JDS **avocats**
pour vous conseiller et vous défendre

JDS **experts**
l'analyse économique au service des CSE

JDS **formation**
du sur mesure pour les CSE et CSSCT

 **alteo**
l'expertise SSCT