



LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE, RISQUE DE MOINS-DISANT SOCIAL EN PÉRIODE DE COVID ?



LES INTERVENANTS :



Thomas Panouillé
Juriste, conseiller technique de la CFTC
Cadres



Clémence Chumiatcher
Directrice générale de la Faabrick Cherdet,
experte en droit social et négociation
collective

Atelier du 27 septembre 2021
10h30 - 12h00



Durée : 1h30

Les licenciements économiques et ses alternatives

1^{ère} partie – Quel rôle pour les représentants du personnel dans les situations économiques difficiles ?

- Être attentif : la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise
- Être pro-actif : le droit d'alerte économique du CSE

2^{ème} partie – Faire face aux difficultés ou à une baisse d'activité : quels outils ?

- L'activité partielle longue durée (APLD)
- Les transitions collectives (Trans'co)
- Les accords de performance collective (APC)
- La rupture conventionnelle collective (RCC)
- Les plans de départ volontaires (PDV & PDVA)
- Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le licenciement économique et ses alternatives

Introduction



Quelles sont aujourd'hui les différentes modalités de réduction des effectifs ?

- Trans'co
- APLD
- APC
- RCC
- PDV
- PSE



Quelles sont les questions à se poser avant de choisir l'opération appropriée ?

- Accord majoritaire possible ?
- Existence d'un motif économique ?
- Suppressions de postes ?
- Temps à disposition ?



Quel est le rôle du CSE dans ce paysage où prédomine la négociation collective ?

1^{ère} Partie :

Le rôle du CSE et des élus
du personnel pour
identifier d'éventuelles
difficultés

1. Etre attentif :
La consultation sur la
situation économique et
financière de l'entreprise

Consultation du CSE sur la situation économique

Un point annuel sur la situation financière de l'entreprise

Les trois consultations récurrentes :

Ces consultations sont obligatoires car d'ordre public et portent sur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- La situation économique et financière de l'entreprise
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi



Aménagement par accord possible : le contenu, la **périodicité** (dans la limite de 3 ans maximum), les **modalités de consultations** récurrentes du CSE (la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations), les niveaux auxquels les consultations sont conduites et leur articulation.

Consultation du CSE sur la situation économique

Quelles informations sont fournies au CSE ?

La consultation sur la situation économique et financière :

Cette consultation porte aussi sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (y compris sur l'utilisation du crédit d'impôts, CICE).

- Informations à fournir
 - Information sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir.
 - Des dispositions spécifiques pour les sociétés commerciales
 - Des informations issues de la BDES



Consultation du CSE sur la situation économique

Quelles informations sont fournies au CSE ?

Les informations de la BDES :

- Liste des documents nécessaires à la consultation (article L. 2312-16 du code du travail) :
 - Pour les entreprises de moins de 300 salariés : 1°B, 7°A et 7°F, 8° et 9° de la BDES
 - Pour les entreprises de plus de 300 salariés : 1°B, 1°C, 7°A, 7°F, 8° et 9° de la BDES



Consultation du CSE sur la situation économique

Quelles informations sont fournies au CSE ?

Liste des documents nécessaires à la consultation (article L. 2312-25 du code du travail) :

- Les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir. Ces informations sont tenues à la disposition de l'autorité administrative ;
- Pour toutes les sociétés commerciales, les documents obligatoirement transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou à l'assemblée des associés, notamment le rapport de gestion qui comprend les informations relatives à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, ainsi que le rapport des commissaires aux comptes.



Consultation du CSE sur la situation économique

Quelles informations sont fournies au CSE

- ❑ Liste des documents nécessaires à la consultation (article L. 2312-25 du code du travail) :
 - Pour les sociétés commerciales et les groupements d'intérêt économique mentionnés, les documents établis en application du même article L. 251-13 et des articles L. 232-3 et L. 232-4 dudit code. Ces documents sont réputés confidentiels, au sens de l'article L. 2315-3 du présent code ;
 - Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables qu'elles établissent ;
 - Les informations relatives à la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.

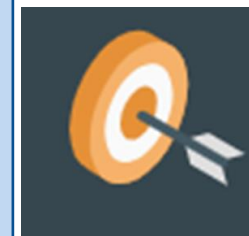
Consultation du CSE sur la situation économique

Faire appel à un expert-comptable pour bien comprendre la situation financière de l'entreprise

Le CSE peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la situation stratégique (articles L. 2315-88 et s. du code du travail)

Sa mission porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier au social nécessaires à la compréhension des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise (L. 2315-89 du code du travail).

Le nombre d'expertises peut être défini par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par un accord entre l'employeur ou le CSE, adopté à la majorité des élus titulaires (L. 2315-79 du code du travail)



2. Être pro-actif : Le droit d'alerte économique du CSE

Le droit d'alerte économique

Les types de droit d'alerte du CSE

Il existe 5 types de droit d'alerte

Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes

Droit d'alerte sociale

Droit d'alerte économique

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Droit d'alerte dans le cadre du CICE

Le droit d'alerte économique

Quels fait peuvent déclencher une alerte ?



Lorsque le CSE a connaissance de « faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Les faits en question ne sont pas précisés dans le code du travail. Cette formulation n'implique pas forcément que la continuité de l'exploitation soit en cause (Cass. Soc., 19 février 2002, n°00-14776)

Le droit d'alerte n'est pas circonscrit à la seule prévention des difficultés économiques. Le CSE pourrait l'exercer s'il a connaissance de faits peuvent affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise, y compris en l'absence de difficultés économiques présentes ou prévisibles (Cass. Soc., 18 janvier 2011, n°10-30126, ici juste réorganisation d'une activité de l'entreprise au niveau mondial).

Le droit d'alerte économique

Dans quel périmètre fonctionne l'alerte ?



Le périmètre d'exercice du droit d'alerte du comité d'une filiale n'est pas nécessairement limité à cette seule filiale. Les demandes d'explications peuvent aussi concerner la société mère en cas de liens économiques étroits entre les deux structures (Cass. Soc., 27 novembre 2016, n°15-17658)

Le droit d'alerte économique

Quelle est la procédure ?



Phase 1 : Demande d'explications : Lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications. **Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité, où l'employeur devra fournir des explications sur ce qui préoccupe les élus.**

Phase 2 : établissement d'un rapport en cas de réponse insuffisante : Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si sa réponse confirme le caractère préoccupant de la situation, le CSE établit un rapport. Dans les entreprises employant au moins mille salariés et en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2315-45, ce rapport est établi par la commission économique prévue par l'article L. 2315-46.

Le droit d'alerte économique

Quelle est la procédure ?



Phase 2 : établissement d'un rapport en cas de réponse insuffisante : Le CSE ou la commission économique peut se faire assister, **1 fois par exercice comptable, de l'expert-comptable, convoquer le commissaire aux comptes et s'adjoindre avec voix consultative deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence** et en dehors du comité social et économique.

Ce rapport est ensuite remis à l'employeur et au commissaires aux comptes


Il doit conclure en émettant un avis sur l'opportunité :

- De saisir de ses conclusions le CA ou CAS dans les sociétés qui en sont dotées,
- D'informer les associés dans les autres formes de sociétés

Le cse doit prendre en charge **20% des frais d'expertise** sur son budget de fonctionnement

Le droit d'alerte économique

Quelle est la procédure ?



Phase 3 : information ou saisine des dirigeants ou associés : La demande d'explication sur le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise est inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, à condition que celui-ci ait pu être saisi au moins quinze jours à l'avance. Le CA ou CAS doit donner une réponse dans le mois suivant sa saisine.

Dans les autres sociétés, lorsqu'il s'agit d'informer les associés, le gérant doit leur communiquer le rapport du comité dans les 8 jours de la délibération. Le code du travail ne fixe pas de délai de réponse des associés.

Bon à savoir ! Les élus **disposent de 5h de délégation chacun** en vue de l'établissement du rapport.

2^{ème} partie – Faire face aux
difficultés :
les outils pour se
restructurer ou affronter
une baisse d'activité

Le dispositif de *Transitions collectives*

Transitions collectives

Anticiper et accompagner la reconversion des salariés



Nouveau dispositif issu du **Plan de Relance** et déployé depuis le **15 janvier 2021**

Principe :

- Pour les entreprises : anticiper les mutations économiques dans leur secteur
 - Pour les salariés : être accompagné vers une reconversion sereine, tout en conservant son contrat de travail et sa rémunération
- Former plutôt que licencier

Transitions collectives

Anticiper et accompagner la reconversion des salariés



Qui sont les salariés éligibles ?



Quels sont les projets de reconversion éligibles ?



Quels sont les métiers porteurs concernés ?

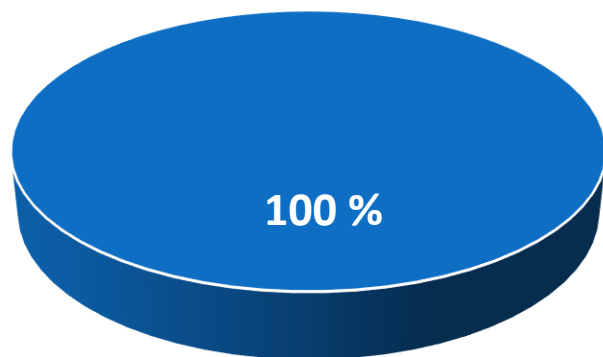
Transitions collectives

Anticiper et accompagner la reconversion des salariés

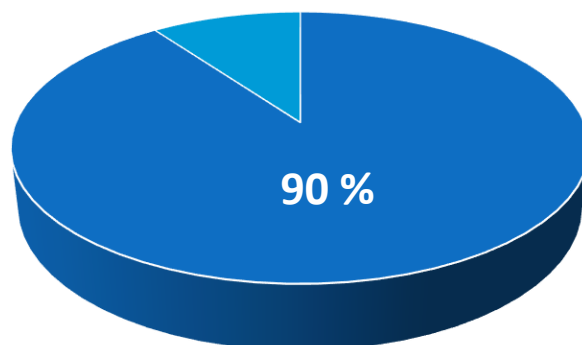


Le maintien de la rémunération dans le cadre des Trans'co :

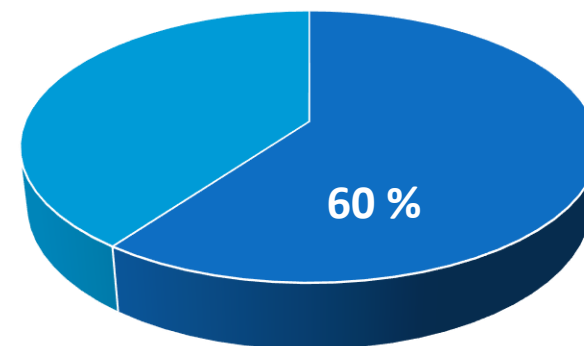
Salaires inférieurs ou égaux à 2 SMIC



Salaires supérieurs à 2 SMIC (si le congé n'excède pas 1 an / 1 200 h)



Rémunération lorsque la formation excède 1 an ou 1 200 h



Transitions collectives

Anticiper et accompagner la reconversion des salariés



Reste à charge pour l'entreprise en fonction des effectifs :

| | Financement FNE Relance | Reste à charge entreprise |
|--------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Entreprise < 300 salariés | 100 % | 0 % |
| Entreprise 300 – 1000 salariés | 75 % | 25 % |
| Entreprise > 1000 salariés | 40 % | 60 % |

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD)

Activité partielle de longue durée

Préserver l'emploi dans l'entreprise



Nouveau dispositif issu du **Plan de Relance** et déployé depuis le **28 juillet 2020**

Principe : dispositif de soutien qui permet aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité, d'avoir recours à la diminution de l'horaire de travail en contrepartie d'un engagement de maintien de l'emploi.

Conditions :

- Conclure un accord collectif ou s'appuyer sur un accord de branche
- Validation de la Dreets sous 21 jours

Activité partielle de longue durée

Préserver l'emploi dans l'entreprise



Dans quelles conditions utiliser l'APLD ?



Chiffres clés

- 18 accords de branche en 2021
- 49 accords de branche en 2020
- 4 462 accords d'entreprise en 2020
- 9 millions de salariés placés en activité partielle (AP & APLD)

Activité partielle de longue durée

Préserver l'emploi dans l'entreprise



Quelles types de clauses trouve-t-on généralement dans un accord d'APLD ?

- Salariés concernés
- Volume de réduction de l'horaire maximum
- Clause de retour à une « meilleur fortune »
- Indemnisation améliorée
- Principe d'équité et roulement
- Charge de travail et objectifs
- Délais de prévenance
- Acquisitions de jours RTT
- Engagement de l'entreprise

Les accords de performance collective (APC)

Les accords de performance collective

Propos introductifs

Selon le rapport intermédiaire du Comité d'évaluation des ordonnances Travail du 22 septembre 2017, publié en juillet 2020, **371 APC** avaient été conclus en juin 2020.

La Ministre du travail avait en effet présenté l'accord de performance collective comme une alternative aux procédures de licenciements des salariés dans les entreprises qui connaissent une situation économique difficile. L'APC permet notamment d'éviter le recours au PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi).



Les accords de performance collective

En quoi cela consiste ?



L'accord de performance collective vient *remplacer et fusionner les accords de maintien dans l'emploi (AME)*, les accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) et les accords de mobilité interne (AMI). Les AME, APDE et AMI conclus jusqu'au 23 septembre 2017 continuent d'être appliqués jusqu'à leur terme.

Selon l'article L. 2254-2 du Code du travail, un accord de performance collective doit avoir pour objectif de :

- répondre aux nécessités liées aux fonctionnements de l'entreprise,
- de préserver ou développer l'emploi, et d'éviter les licenciements de salariés.

Un accord de performance collective **ne peut pas prévoir de licenciements dans son contenu.**

Les accords de performance collective

En quoi cela consiste ?



Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles contenues dans le contrat de travail initial, sous réserve de l'accord du salarié. En effet, conformément à l'article L. 2254-1 du Code du travail, « *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.* »

Attention!!!! L'APC a donc un impact direct sur les contrats de travail. Ce type d'accord peut modifier les conditions de travail des salariés à condition d'être signé par les syndicats représentatifs et majoritaires de l'entreprise concernée ou d'être validé à la majorité des salariés. Il peut être conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe. Il peut aussi ne concerner qu'une catégorie de salariés.

Ce dispositif est ouvert à tout type d'entreprise, quelle que soit leur taille.

Les accords de performance collective

Dans quels domaines un accord de performance collective peut-il être conclu ?



Un accord de performance collective ne peut être conclu que dans trois domaines limitativement énumérés à l'article L.2254-2 du Code du travail :

- **l'aménagement de la durée du travail**, l'organisation du travail et la répartition des heures ;
- **la modification de la rémunération** du salarié dans le respect des salaires minima hiérarchiques conventionnels ;
- **la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise.

Ces mesures doivent permettre d'atteindre les objectifs fixés par l'accord.

Les accords de performance collective

Dans quels domaines un accord de performance collective peut-il être conclu ?

L'accord de performance collective peut être **conclu sans que l'entreprise ne fasse forcément face à des difficultés économiques. L'objectif de cet accord est en effet d'adapter les ressources humaines de l'entreprise** aux réalités de l'activité et aux évolutions de leur marché.

L'APC a finalement pour **objectif d'offrir aux entreprises, via le dialogue social, un cadre juridique sécurisé permettant d'améliorer leur performance sociale et économique.**

L'APC permet donc à l'employeur d'introduire plus de flexibilité dans le contrat de travail du salarié.



Les accords de performance collective

Dans quels domaines un accord de performance collective peut-il être conclu ?

L'accord de performance collective doit contenir un préambule qui **définit les objectifs** de l'APC, à savoir répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou préserver et développer l'emploi.


L'accord peut également préciser les thématiques suivantes (article L.2254-2 du Code du travail) :

- la manière selon laquelle sont **conciliées la vie personnelle et la vie professionnelle** des salariés ;
- **l'accompagnement des salariés** et leur possibilité de verser des sommes sur le compte personnel de formation (**CPF**) au-delà du montant minimal de 3.000 euros ;
- les moyens **d'informations des salariés sur l'application et le suivi de l'accord** pendant toute sa durée et **l'examen de leurs situations** à la fin de l'accord.



Les accords de performance collective

Quelles sont les conditions de validité de cet accord ?



L'accord doit être signé par l'employeur ou son représentant et le/les délégué(s) syndical(aux) selon les modalités prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail (délégués syndicaux ayant recueilli plus **de 50% des suffrages exprimés** ; à défaut, l'accord doit être signé par les délégués **syndicaux ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés puis approuvé par une majorité de salariés**).

Le projet est ensuite soumis à la consultation des salariés qui doivent l'approuver à la majorité.

Les accords de performance collective

L'information des salariés



L'employeur doit informer chaque salarié concerné par l'accord (soit tous les salariés soit les catégories de salariés nominativement concernées par l'accord) de l'existence et du contenu de l'accord ainsi que de leur *droit d'accepter ou de refuser ledit accord*.

L'employeur peut informer les salariés par tout moyen tant qu'il lui est possible de justifier une date certaine et précise (par exemple lettre remise en main propre contre récépissé ou lettre recommandée avec avis de réception).

Les accords de performance collective

Quelles conséquences pour les salariés ?



Si l'accord a été valablement conclu, ses stipulations « se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise » (article L. 2254-2 alinéa III du Code du travail), **sous réserve d'acceptation de l'accord par le salarié.**

- Le salarié peut accepter l'accord, ainsi il s'imposera à lui et modifiera ses conditions de travail pendant toute la durée de l'accord.
- Le salarié peut aussi refuser l'application de l'accord à son contrat de travail. Il dispose d'un mois pour faire connaître à l'employeur son refus par écrit à compter du jour où l'employeur l'a informé de l'existence de l'accord.

Les accords de performance collective

Quelles conséquences pour les salariés ?



ATTENTION!!!!

Le refus d'un tel accord est **un motif spécifique de licenciement** constituant une cause réelle et sérieuse.

Cependant, un tel refus ne constitue **en aucun cas une faute. Le licenciement n'a donc pas le caractère d'un licenciement disciplinaire.** L'employeur dispose de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement.

Le salarié **bénéficiera des garanties légales classiques liées au licenciement individuel pour motif personnel en ce qui concerne l'entretien préalable, la notification de licenciement, le préavis et les indemnités.**

Les accords de performance collective

Exemples et chiffres sur les accords déjà signés

145 accords traitent exclusivement du temps de travail :

- ajustement de la durée du travail
- régime des forfaits en jours,
- réduction de 50 % du montant de la pause payée

58 sont exclusivement consacrés aux mobilités géo/pro :

57 accords traitent exclusivement de la rémunération :

- suppression d'une prime de treizième mois
- Suppression d'une rémunération variable

Seulement **11** accords traitent les **3 thèmes** (100 pour 2 thèmes)

Les accords de performance collective

Exemples sur les accords déjà signés



Bon à savoir :

En contrepartie de la signature d'un accord, certaines directions se sont également engagé à respecter certaines conditions :

- la direction peut s'engager à maintenir le même volume d'emploi, « *déduction faite du nombre de licenciements directement lié à l'application de l'accord* », ainsi que son activité sur une zone géographique déterminée, et ce pendant cinq ans.
- La société peut s'engager aussi, pour ceux dont le contrat de travail est en cours, à ce qu'il n'y ait pas de mutations « *forcées* » sur un autre site du groupe se situant à une distance géographique ne constituant pas une modification du contrat de travail, sauf acceptation exprès des intéressés.
- Une autre entreprise a pu s'engager à ne procéder à aucune rupture de contrat de travail pour motif économique avant telle date.

La Rupture conventionnelle collective (RCC)

La Rupture conventionnelle collective

Quel est le principe d'une RCC ?



Toute entreprise – quel que soit son effectif et quelle que soit sa situation économique – **peut négocier via un accord collectif un cadre commun de départ strictement volontaire excluant tout licenciement pour atteindre son objectif en terme de suppression d'emploi** (art. L. 1237-19).

Cet accord devra être **validé par l'administration (DRETS)** pour produire tous ses effets au niveau individuel et emporter rupture d'un commun accord des contrats de travail.

→ **Inspiré des plans de départs volontaires** « autonomes » qui étaient exclusifs de tout licenciement et ne s'appliquaient que sur la base du volontariat et visaient à supprimer certains emplois sensibles ou en sureffectifs.

La Rupture conventionnelle collective

Quel est le principe d'une RCC ?



Une rupture d'un commun accord

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte rupture d'un commun accord des parties (art. L. 1237-19-2) :

→ La rupture n'est **ni un licenciement ni une démission** : elle ne peut pas être imposée et ne peut être contestée, sauf vice de consentement ;

→ Les **salariés protégés peuvent en bénéficier**, avec autorisation de l'inspecteur du travail ;

→ Pas de priorité de réembauche, ni contrat de sécurisation de l'emploi ni congé de reclassement (contrairement au licenciement pour motif économique et au PDV)...

La Rupture conventionnelle collective

Quel est le principe d'une RCC ?



La RCC est **détachée de tout motif économique et de toute obligation de mettre en œuvre un PSE.**

→ Elle n'a donc **pas à être justifiée**, ni à se conformer à la procédure du licenciement éco ;


→ Dispositif de mobilités volontaires externes ;

→ Vise à permettre aux entreprises d'**anticiper les évolutions** et de **transformer l'entreprise** de façon simple, rapide et sécurisée. La RCC est une mesure d'organisation préventive.

La Rupture conventionnelle collective

Que contient un accord de RCC ?


Contenu de l'accord (art. L. 1237-19-1) :

- 
- Les modalités et conditions d'information du CSE ;
 - Le nombre max de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, la durée de mise en œuvre de la rupture ;
 - Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
 - Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord ;
 - Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
 - Les modalités de calcul des indemnités de ruptures garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement.

La Rupture conventionnelle collective

Que contient un accord de RCC ?

Contenu de l'accord (art. L. 1237-19-1) :

- 
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (action de formation, VAE, reconversion, action de soutien à la création ou à la reprise d'activité...) ;
 - les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC ;
 - La durée pendant laquelle les ruptures du contrat de travail peuvent être prononcées sur le fondement de l'accord ;
 - Les conditions d'exercice du droit de rétractation des parties.

La Rupture conventionnelle collective

Que contient un accord de RCC ?

Attention :

Information du CSE mais pas de consultation !!!!

L'accord fixe également les modalités et conditions d'information du CSE (documents à remettre au CSE par exemple).

Mais attention car le CSE n'est consulté ni sur le projet d'accord, ni sur le projet de compression d'effectif.

En revanche il est **consulté sur le suivi de sa mise en œuvre.**

La Rupture conventionnelle collective

Qui valide le dispositif ?

Une validation par la DREETS



Une fois conclu, l'accord est transmis à la DREETS qui exerce un **contrôle restreint**, dans un délai de 15 jours (passé ce délai, son silence vaut acceptation) :

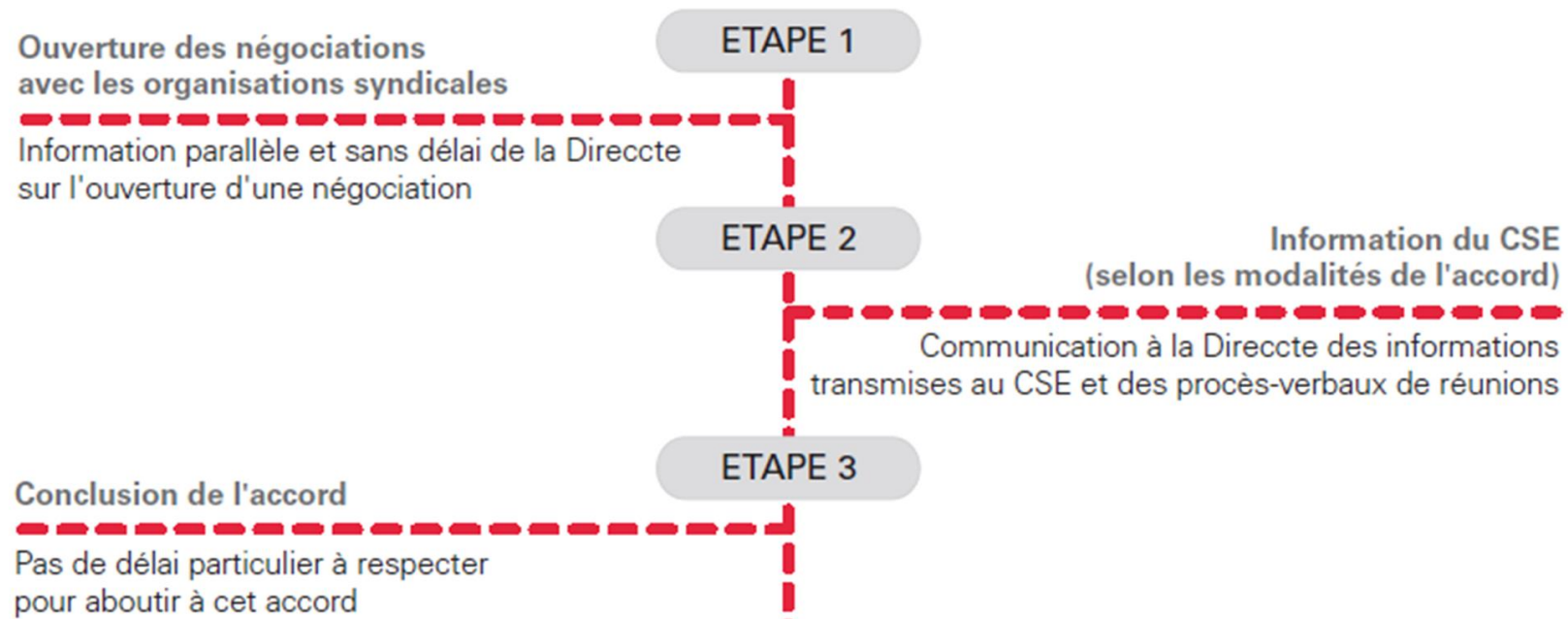
- Que la RCC **ne s'inscrit pas dans un projet de licenciement éco** et qu'il exclut donc tout licenciement pour atteindre les objectifs qu'il fixe en termes de suppression d'emplois ;
- Que le contenu de l'accord est conforme aux exigences de l'article L. 1237-19-1 ;
- Que le **CSE a été bien informé** ;
- Caractère précis et concret des **mesures d'accompagnement et de reclassement** externe des salariés.

La Rupture conventionnelle collective

Schéma de la procédure à respecter

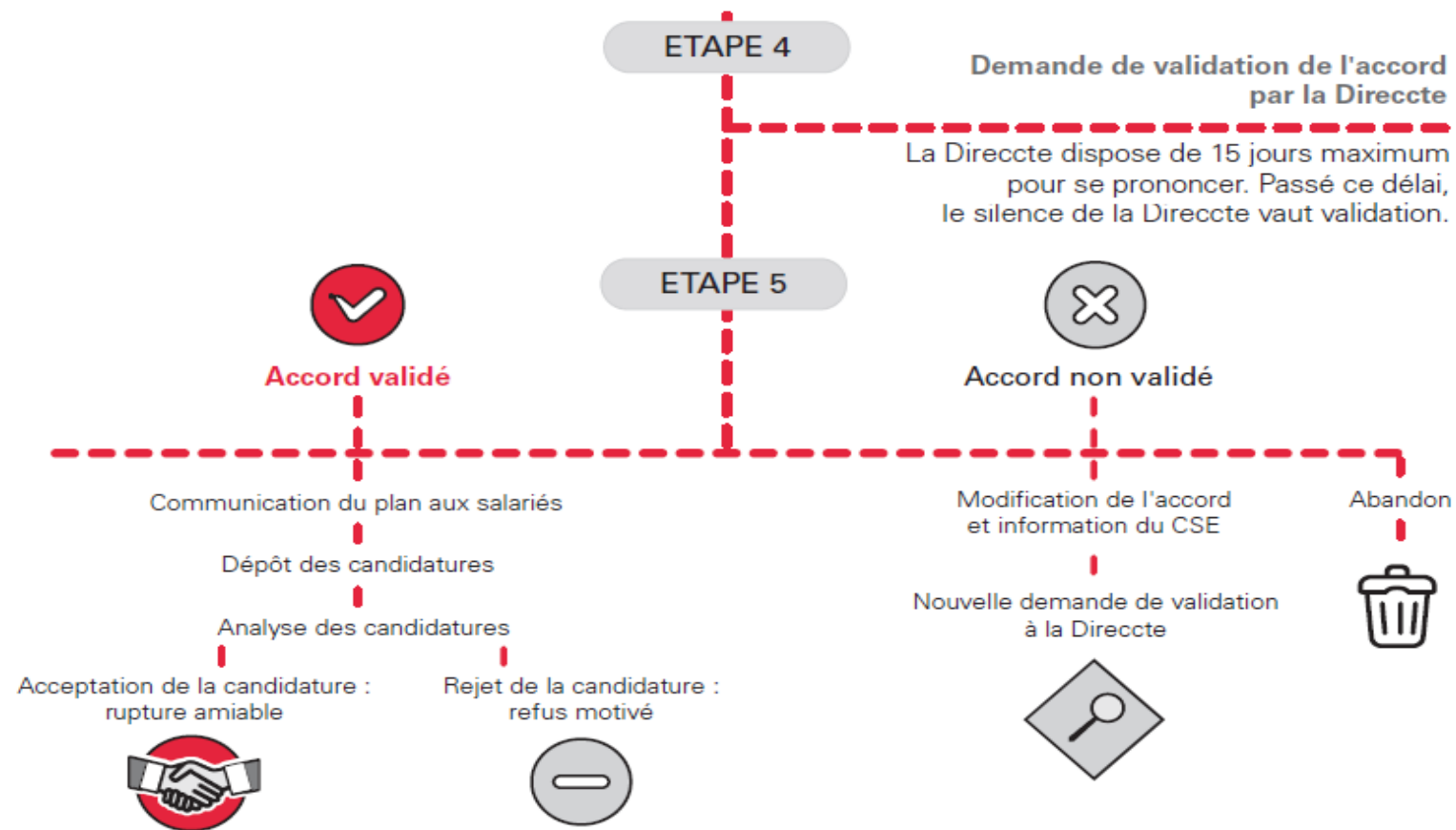
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective : procédure

Ce schéma présente les différentes étapes à respecter pour la conclusion d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective. Même si rien ne l'oblige, il est préconisé d'informer le CSE en amont de l'ouverture des négociations.



La Rupture conventionnelle collective

Schéma de la procédure à respecter



Le plan de départ volontaire (PDV)

Le plan de départs volontaires

En quoi consiste un PDV ?



Un plan de départs volontaires « classique » est un dispositif non réglementé par le Code du travail et qui est mis en place par une entreprise lorsqu'elle souhaite réduire ses effectifs et qu'elle rencontre des difficultés sans pour autant procéder à des licenciements économiques. Son objectif doit être justifié par un motif économique.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, il faut prévoir un plan de sauvegarde de l'emploi dès lors que 10 ruptures au moins sont envisagées sur trente jours. Un tel plan doit comporter deux grands types de mesures : celles destinées à éviter ou limiter le nombre de licenciements et celles visant à accompagner le reclassement externe des salariés dont le licenciement ne peut être évité.

Le plan de départs volontaires

En quoi consiste un PDV ?




Le plan de départ volontaire permet à une entreprise d'éviter d'entrer dans une procédure de licenciement économique en réduisant sa masse salariale sur la base du volontariat.

Il s'agit d'un dispositif de départs collectifs au sein d'une entreprise reposant sur la base du volontariat des salariés. Les salariés qui acceptent de quitter l'entreprise bénéficient d'un certain nombre de contreparties.

Le plan de départs volontaires

En quoi consiste un PDV ?



Avant de mettre en place un plan de départ volontaire, **l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel**. Suite à cette consultation, il **fixe le nombre de départs volontaires nécessaires** pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

L'employeur propose ensuite le départ volontaire à un nombre de salariés qui peut **être supérieur** à celui fixé, classés par priorité, pour faire face éventuellement au refus de certains salariés.

Le plan de départ volontaire ne **doit pas cibler une catégorie particulière de salariés** (par exemple seulement les seniors ou seulement les derniers arrivés).

Le plan de départs volontaires

Quelle est la qualification de la rupture du contrat ?



Dès lors qu'un salarié accepte un plan de départ volontaire, il donne son accord pour quitter l'entreprise ou pour accepter une mutation sur un autre poste en cas de maintien de son contrat de travail dans l'entreprise.

Dès lors qu'un départ volontaire **devient effectif il est considéré comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord pour motif économique**, à ne pas confondre avec une rupture conventionnelle.

Le plan de départs volontaires

Comment se porter volontaire ?



Pour se porter volontaire à un plan de départ volontaire, le salarié doit s'inscrire auprès de l'employeur ou du service des ressources humaines. Le fait de se porter volontaire n'implique pas nécessairement que le salarié quitte l'entreprise.

L'employeur peut refuser le départ du salarié par exemple si le nombre de volontaires est supérieur au nombre de départs nécessaires. Dans cette hypothèse, l'employeur peut choisir les salariés qui bénéficieront du départ volontaire.

Le plan de départs volontaires

Comment calculer la prime de départ volontaire ?



Le salarié volontaire bénéficie à son départ **d'indemnités plus attrayantes que lors d'un licenciement même pour motif économique**. La prime de départ volontaire est très souvent **calculée sur la base du salaire brut du salarié et peut varier en fonction de son ancienneté**. Il appartient à **l'employeur de fixer** le mode de calcul des indemnités après **consultation des représentants du personnel**.

En tout état de cause, l'indemnité de prime de départ **ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement**. Le salarié volontaire perçoit également **l'indemnité compensatrice de congés payés ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis**.

Les grands licenciements collectifs : le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Les plans de sauvegarde de l'emploi

Ultime outil pour procéder à des réductions d'effectif



Le PSE tente de concilier deux libertés fondamentales :

- la liberté d'entreprise
- le droit à l'emploi



Le PSE reste l'unique moyen de procéder à des réductions importantes d'effectif



Le PSE est conclu soit par un accord collectif validé par la Dreets, soit par un acte unilatéral de l'employeur homologué par la Dreets

Les plans de sauvegarde de l'emploi

Ultime outil pour procéder à des réductions d'effectif



Chiffres clés

- Des PSE majoritairement conclus sous la forme d'accord collectif (entre 55 et 65 %)
- Une très forte baisse du contentieux relatif au PSE
- Une augmentation importante des PSE en 2020 : + 25 %



Quelle efficacité pour les mesures d'accompagnement des salariés suite à un PSE ?

Conclusion



Questions / réponses





Merci pour votre attention