

# Lettre d'information

## Janvier 2021



### Principaux outils juridiques pour restructurer → PSE, RCC & APC

Réorganiser, restructurer .... 2 mots, 2 significations ... mais quoi qu'il arrive, des effets impactants pour les salariés !

Si le terme « Réorganisation » est employé dans les cas où une entreprise agit pour stabiliser sa situation ou la redresser afin d'éviter la faillite, le terme « Restructuration » renvoie à la notion de rentabilité à retrouver ou à accroître.

Dans les deux cas, ces projets ont des répercussions sur l'emploi et/ou sur l'organisation du travail.

- Agir (à la baisse) sur le montant des rémunérations
- Agir (à la hausse) sur le temps de travail
- Agir sur le volume des postes de travail
- Agir sur l'organisation du travail
- ...

3 outils principalement permettent de mettre en œuvre une réorganisation et/ou une restructuration.

- **LES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)**

Cette procédure est obligatoirement mise en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés qui veulent **supprimer plus de 10 postes de travail sur une période de 30 jours consécutifs**.

- **LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES (RCC)**

Cette procédure exclut les notions de licenciement et démission puisqu'elle permet la réduction du nombre de postes de travail dans l'entreprise donc la **rupture de contrats de travail d'un commun accord** pour les salariés qui en font le choix.

- **LES ACCORDS DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)**

Cette procédure permet de modifier, au travers d'un **accord collectif**, de façon **temporaire**, des **éléments essentiels du contrat de travail** tels que l'organisation de l'entreprise, le salaire ou encore les règles de mobilité géographique ou professionnelle

Ci après un tableau comparatif synthétique des 3 dispositifs :

	APC	RCC	PSE
<b>Format de la procédure</b>	Accord collectif	Accord collectif	Accord collectif ou document unilatéral de l'employeur
<b>Conditions d'effectif</b>	Aucune	Aucune	Effectif > à 50 salariés + suppression d'au moins 10 postes sur 30 jours
<b>Buts de la procédure</b>	* Aménager la durée et l'organisation du temps de travail * Aménager les rémunérations * Aménager les conditions de mobilité géographique ou professionnelle interne à l'entreprise	Diminuer les effectifs (par anticipation d'éventuels problèmes économiques notamment) sans imposer de licenciements	* Réduire les effectifs et/ou aménager les contrats de travail * Organiser le potentiel reclassement des salariés licenciés <sup>2</sup>
<b>Justification d'un motif économique entraînant la restructuration</b>		NON	OUI
<b>Salariés concernés</b>	Tous les salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Tous les salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Tous les salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de restructuration et de licenciement
<b>Application de critères d'ordre</b>	NON	NON	OUI
<b>Rôle du CSE</b>	Simple information du CSE - Consultation uniquement si le projet a des implications sociales importantes	Simple information du CSE - Consultation uniquement si le projet a des implications sociales importantes	Information Consultation du CSE
<b>Recours à l'expert pour le CSE</b>	OUI - en cofinancement (80% employeur / 20% CSE)	OUI - en cofinancement (80% employeur / 20% CSE)	OUI - 100% à la charge de l'employeur
<b>Possibilité de recruter suite à la procédure</b>	Oui, tant en CDI qu'en CDD	Oui, tant en CDI qu'en CDD	Pas de CDI avant 1 an et pas de CDD pendant 6 mois
<b>Contestation</b>	-	* Contestation de l'accord : 2 mois * Contestation de la rupture du contrat : 12 mois (vices du consentement)	* Si accord, alors 2 mois pour contester * Pour contester la rupture du contrat, 12 mois (contestation du motif économique et/ou de la procédure)
<b>Carence chômage</b>	-	150 jours max (selon le montant de l'indemnité supra légale) + durée des congés payés + 7 jours	75 jours max (selon le montant de l'indemnité supra légale) + durée des congés payés + 7 jours

<sup>1</sup> selon la taille de l'entreprise

<sup>2</sup> Pour un PDV, réduire la masse salariale en évitant les licenciements

## **PLUS SPECIFIQUEMENT, SUR LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)**

Un PSE est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise.

Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs.

### **MESURES OBLIGATOIRES**

Le PSE intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable.

La procédure de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement est précisée dans le PSE.

Le PSE prévoit les éléments suivants :

- 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 (notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi)
- 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)
- Plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile

### **MESURES FACULTATIVES**

Le PSE peut également prévoir d'autres mesures, facultatives, telles que, par exemple :

- Primes d'incitations au départ volontaire
- Congés de conversion
- Mise en place d'une cellule de reclassement

### **DEROULEMENT DE LA PROCEDURE**

Avant la mise en œuvre du projet, l'employeur a l'obligation de soumettre à la consultation du CSE :

- L'argumentaire économique du projet,
- Et les mesures sociales contenues dans le PSE.

Concernant ce dernier volet sur les mesures sociales du PSE, il peut faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales et être adopté par accord collectif majoritaire dans l'entreprise. La procédure de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement doit être précisée dans l'accord. Les mesures prévues par l'accord entrent en vigueur après validation par la Direccte.

En l'absence d'accord, c'est le document « unilatéral » élaboré par l'employeur qui précise les mesures du PSE. Les mesures prévues par ce document entrent en vigueur après homologation par la Direccte.

Enfin, il faut informer le salarié de la décision de validation :

- par voie d'affichage sur le lieu de travail
- ou tout autre moyen permettant de déterminer la date à laquelle il a été informé

### **LES MOYENS D' ACTIONS POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

A l'annonce d'un PSE, le premier réflexe des élus doit être de contacter la DIRECCTE. Il s'assurera de la validité de la procédure mise en œuvre par l'employeur, de la protection des représentants du personnel.

Par ailleurs, dans le cadre de la consultation du CSE lors d'un PSE, les représentants du personnel peuvent se faire accompagner par un expert CSE (art. L2315-92 du code du travail). Le rôle de l'expert est d'analyser les conséquences du projet et d'assister les organisations syndicales au cours des négociations avec l'employeur.

Plus précisément, le cahier des charges de l'expert est le suivant :

- Examen des motifs économiques du projet, de ses conséquences opérationnelles et financières
- Anticipation des conséquences sociales du projet, en particulier sur les conditions de travail des salariés restants
- Et appréciation des mesures sociales proposées pour accompagner les salariés affectés par le projet et assistance aux organisations syndicales négociatrices.

La désignation de l'expert se fait à la première réunion de présentation du projet. Le coût de l'expertise est intégralement à la charge de l'employeur.

**Notons que pour les représentants du personnel, l'intérêt de l'expertise est triple :**

- Avoir une vision extérieure de la pertinence du projet et de sa conformité au code du travail. A noter qu'il est possible d'utiliser l'étude en cas de procédure judiciaire par des salariés.
- Formuler des solutions alternatives ou d'amélioration du projet afin d'en réduire les conséquences sur l'emploi ou sur les conditions de travail
- Mais aussi, bénéficier de conseils pour les négociations des mesures sociales avec l'employeur

Fiduciaire CADECO accompagne les représentants du personnel dans tous les aspects de leur rôle d'élu : missions légales (récurrentes ou ponctuelles), formations, conseil, tant sur les attributions économiques que sur les problématiques de santé au travail.

Nous sommes à votre disposition pour de plus amples explications.

Vous pouvez nous joindre :

par téléphone : 01 42 22 60 73 ou 04 77 70 85 05

par courriel : [christophe.vergiat@cadeco.fr](mailto:christophe.vergiat@cadeco.fr)

par courrier : 47 rue Blanche 75009 Paris

25 rue Benoît Malon 42300 Roanne