



LES CLÉS POUR ANTICIPER ET AGIR

RESTRUCTURATIONS DES ENTREPRISES : PSE, PDV, RCC & APC



Les essentiels 2020

SOMMAIRE

LES MULTIPLES FORMES D'UNE RESTRUCTURATION	03
LES 4 TYPOLOGIES DE RESTRUCTURATION	03
LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : UN CADRE LÉGAL STRICT	05
Les conséquences pour les salariés visés par un PSE	05
Les conséquences pour l'entreprise qui recourt à un PSE	05
Processus de mise en œuvre du PSE	06
LE PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES : UN FORMALISME ET DES OBLIGATIONS LÉGALES	07
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	08
L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE	10
AU REGARD DE L'IMPACT POUR LES SALARIÉS DES RESTRUCTURATIONS, IL EST ESSENTIEL D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ	12

INTRODUCTION

Tandis qu'en 2019, bien avant la crise sanitaire du Covid-19, les accords de performance collective se démultipliaient sur le territoire, avec 188 APC à fin juin 2019, il est à craindre que le contexte actuel n'engendre son lot de restructurations, sous toutes ses formes.

Selon le décompte de la Dares, le service statistique du ministère du Travail, **plus de 27 000 postes sont menacés de suppression** dans le cadre d'un plan social annoncé entre mars et début juillet 2020. **C'est plus du double constaté l'année dernière à la même période.**

Il est certain que beaucoup d'élus vont être confrontés à ces sujets dans les mois qui viennent. C'est la raison pour laquelle nous vous proposons ce dossier pour faire le point sur toutes les formes de restructurations : objectifs, périmètre, contexte légal et moyens d'agir des représentants du personnel.



LES MULTIPLES FORMES D'UNE RESTRUCTURATION

Restructuration n'équivaut pas systématiquement à un licenciement collectif. Il existe de multiples modalités qui ont toutes un impact plus ou moins direct sur l'emploi et sur les conditions de travail.

La restructuration est un terme générique, **usuel pour désigner une multitude des situations de grands changements** :



Fermeture de site



Arrêt d'une ligne de production



Externalisation d'activité



Fusion ou cession



Délocalisation



Réorganisation d'un service, d'un secteur, d'une usine

Etc.

Une restructuration a en principe pour origine une difficulté économique. Malheureusement, **certaines entreprises font fi de ce critère et envisagent les restructurations comme moyen de réduction des coûts, notamment salariaux.** Dans ce cas, la conjoncture sert d'effet d'aubaine pour justifier voire amplifier les restructurations.

LES 4 TYPOLOGIES DE RESTRUCTURATION

Il existe 4 principaux types de restructuration :



Le plan de sauvegarde de l'emploi



Le plan de départs volontaires



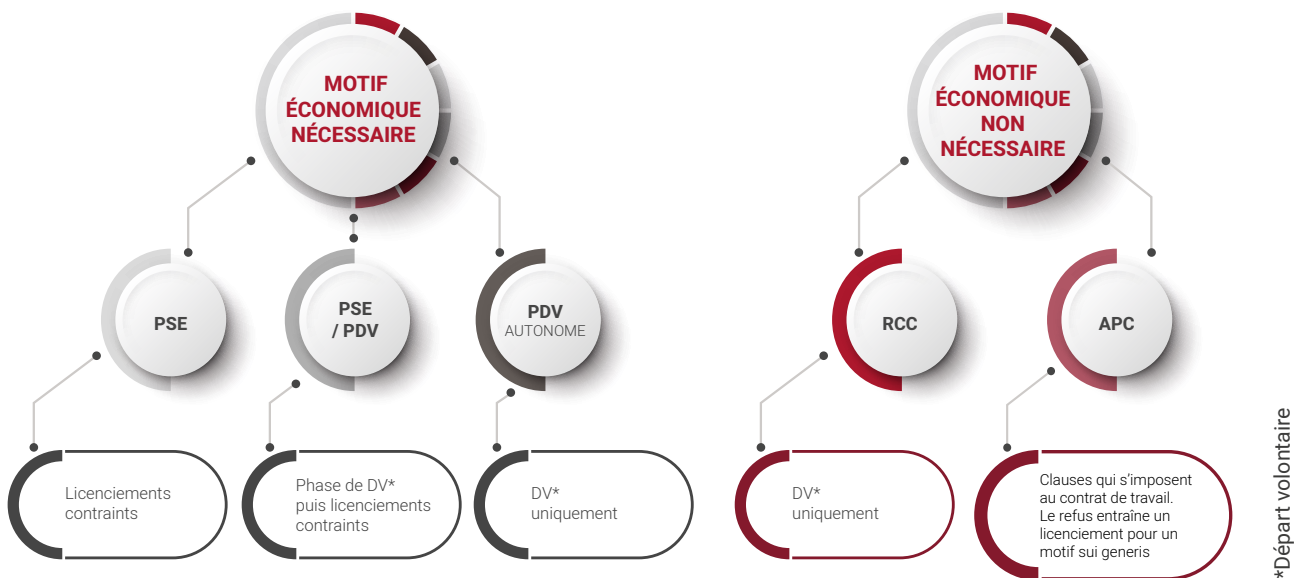
L'accord de performance collective



La rupture conventionnelle collective

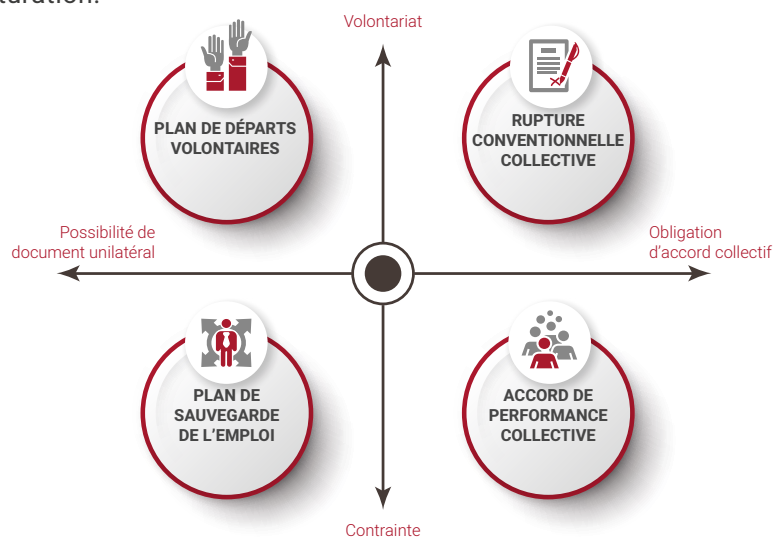
Pour chacune de ces formes de restructuration, nous vous proposons de dresser leur cadre légal, leurs impacts pour les salariés et pour l'entreprise, ainsi que les conditions de leur mise en œuvre.

LE MOTIF ÉCONOMIQUE N'EST PAS NÉCESSAIRE POUR LA RCC ET L'APC



RESTRUCTURATION NÉGOCIÉE OU NON ?

Selon la nature de la restructuration, les représentants du personnel n'auront pas la même possibilité de s'impliquer et les salariés disposeront de plus ou moins de marges de manœuvre pour accepter ou refuser la restructuration.



LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : UN CADRE LÉGAL STRICT

Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés **quand l'entreprise procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours.**

Le CSE est consulté sur deux points : le « Livre 1 » qui traite du projet de licenciement collectif et le « Livre 2 » qui traite du projet de restructuration et ses modalités d'application.

Il doit comprendre un plan de reclassement interne et externe.

LES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS VISÉS PAR UN PSE

Ils sont licenciés pour motif économique

Ils bénéficient du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) ou du congé de reclassement (entreprises de plus de 1 000 salariés)

Les salariés partis bénéficient de la priorité de réembauchage.



Les salariés qui restent vont également être impactés par le PSE : réorganisation des services, réattribution de la charge d'activité, etc.

LES CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE QUI RECOURT À UN PSE

La mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas sans conséquence pour le fonctionnement de l'entreprise :

- Il lui est interdit de recruter en CDI pendant 1 an et en CDD pendant 6 mois ;
- Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, l'entreprise peut être soumise à l'obligation de revitalisation du territoire et à l'obligation de rechercher un repreneur en cas de fermeture d'un établissement.

PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DU PSE

La direction peut mettre en œuvre un PSE selon deux modalités distinctes :

Via un document unilatéral

Via un accord collectif

Dans le cadre d'un document unilatéral, l'employeur doit obtenir le double avis du CSE, sur le livre I et II ainsi que l'homologation de la DIRECCTE. Il s'agit alors d'un contrôle renforcé notamment de la proportionnalité des mesures au regard des moyens financiers de l'entreprise et du groupe à laquelle elle appartient.

Dans le cadre d'un accord collectif, la direction doit négocier un accord majoritaire avec les organisations syndicales.



L'objet de l'accord porte a minima sur **le contenu du PSE** et éventuellement sur les éléments définis à l'article I 1233 – 24-2 du Code du travail, à savoir :

- **Les modalités d'information et de consultation** du comité social et économique;
- **La pondération et le périmètre d'application** des critères d'ordre des licenciements;
- **Le calendrier** des licenciements;
- **Le nombre de suppressions d'emploi** et les catégories professionnelles concernées;
- **Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation**, d'adaptation et de reclassement.

Suite à la signature de l'accord majoritaire, le CSE est consulté sur les sujets non traités par l'accord pour le livre I ainsi que pour le livre II.

La DIRECCTE est saisie pour validation. Il s'agit dans ce cadre d'un contrôle restreint de légalité.



LE PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES : UN FORMALISME ET DES OBLIGATIONS LÉGALES

Il faut justifier d'un motif économique. Le PDV doit détailler :



**Les postes ou services
exclus par le dispositif**



**Les conditions
d'accès**



**Les modalités d'application
(délai pour être candidat, critère
de départage...)**



**Les conditions
de départ**



**Les mesures d'aide
et d'incitation**



**Les modalités de suivi
des départs**

LE PDV PEUT ÊTRE MIS EN ŒUVRE SEUL OU DANS LE CADRE D'UN PSE

Modalité de mise en œuvre d'un PDV seul :

**L'employeur peut soit négocier un accord
collectif soit recourir à un document unilatéral**

**Il doit informer et consulter le CSE qui a droit
de faire appel à un expert**

**Il s'agit d'une rupture amiable du contrat
de travail pour motif économique**

**L'employeur a une obligation de reclassement
externe uniquement**

MODALITÉ DE MISE EN ŒUVRE D'UN PDV DANS LE CADRE D'UN PSE

Le PDV doit avoir pour objectif de limiter le nombre de licenciements. Dans ce cas, l'employeur a une obligation de reclassement interne et externe.

LES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS VISÉS PAR UN PDV



Les salariés partis bénéficient du **Contrat de Sécurisation professionnelle (CSP)** ou du **congé de reclassement** (pour les entreprises ou groupes de plus de 1 000 salariés)



Les salariés partis bénéficient de la **priorité de réembauchage**



L'entreprise a des **obligations en termes de reclassements**

LES CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE QUI RECOURT À UN PDV

Pas de possibilité de recruter en CDI pendant 1 an et de CDD pendant 6 mois.

3

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

La Rupture Conventionnelle Collective (RCC) est un accord collectif qui permet à l'entreprise de réaliser par anticipation une diminution des effectifs sans forcer les départs sur la base du volontariat. Il s'agit d'un régime plus souple que les deux précédents. Les organisations syndicales doivent donc mesurer toutes les conséquences de cet accord et s'entourer de garanties avant de s'y engager.

- La rupture conventionnelle collective **ne peut pas se substituer à un PSE**
- **Il n'est pas possible de prévoir des licenciements économiques.** Cela doit se faire sur la base d'un volontariat total des salariés.
- **L'entreprise ne peut organiser une fermeture d'un site** ou de supprimer de tous les emplois d'un service.



LE CADRE LÉGAL DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

- La RCC donne obligatoirement lieu à la négociation d'un accord collectif majoritaire avec les organisations syndicales;
- **Le CSE n'est pas consulté. Il s'agit d'une information simple;**
- Le Code du travail ne prévoit pas droit à l'expertise dans le cadre d'une RCC sauf à le négocier avec l'employeur;
- **L'accord est soumis à validation de la DIRECCTE.**

LES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS VISÉS PAR UNE RCC

Les droits pour les salariés sont très limités :

- Le salarié qui se porte volontaire pour bénéficier de la RCC n'a pas de droit au Congé de Reclassement ni au Contrat de Sécurisation Personnelle mais peut bénéficier d'un congé de mobilité si ce dernier est prévu dans l'accord RCC;
- La rupture du contrat est d'un commun accord;
- Le salarié bénéficie d'indemnités au moins égales aux indemnités légales de licenciement.

CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE DE LA RCC

- L'employeur n'a pas de restriction sur les recrutements. Il a une obligation de reclassement externe, mais non interne;
- L'entreprise de plus de 1000 salariés peut être soumise à une obligation de revitalisation du territoire;
- Aucun licenciement économique ne peut être envisagé pendant la mise en œuvre de la RCC.

LES MESURES OBLIGATOIRES DE LA RCC

L'accord est soumis à validation par la DIRECCTE, celui-ci doit contenir des informations obligatoires :

- **Modalités et conditions d'information du CSE** et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents;
- **Nombre maximal de départs** envisagés, de suppressions d'emplois associées;
- **Durée pendant laquelle des ruptures du contrat de travail peuvent être engagées** sur le fondement de l'accord;
- **Conditions** que doit remplir le salarié pour bénéficier de la RCC;
- **Modalités de présentation et d'examen** des candidatures au départ des salariés;
- **Critères de départage** entre les potentiels candidats au départ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement
- **Les modalités de calcul des indemnités de rupture;**
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties;
- **Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord.**

L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Avec les accords de performance collective, **les employeurs disposent d'une arme redoutable pour modifier les règles en matière de temps de travail, de rémunération ou de mobilité.**

LE CADRE LÉGAL DE L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Toutes les entreprises peuvent mettre en place l'accord de performance sans justifier d'un motif économique.

L'Accord de Performance Collective permet de réorganiser en :



Aménageant la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition



Aménageant la rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques



Déterminant les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

Cette modalité de restructuration doit obligatoirement être négociée et ne peut être une décision unilatérale de l'employeur.

LES CONSÉQUENCES POUR LES SALARIÉS DE L'APC

L'accord prime sur le contrat de travail des salariés, même si ce dernier est plus avantageux que l'accord collectif.

- Le salarié peut accepter ou refuser la modification. Il a un mois pour faire connaître son refus de la modification de son contrat de travail ;
- L'employeur peut ensuite dans les deux mois, suivant le refus, engager une procédure de licenciement qui repose sur un motif sui generis, ni économique, ni personnel ;
- L'employeur n'a pas d'obligation de reclassement, et le salarié ne bénéficie pas de la priorité de réembauchage ;
- Le salarié licencié bénéficie d'un abondement du Compte Personnel de Formation de 3 000 euros, mais pas du congé de reclassement ni du Contrat de Sécurisation Personnelle.

LES CONSÉQUENCES POUR L'ENTREPRISE DE L'APC

L'employeur n'a pas de restriction sur les recrutements et contrairement aux autres dispositifs, ils peuvent être à durée indéterminée.

LES MESURES OBLIGATOIRES DE L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Suite à la réforme du Code du travail par les ordonnances Macron, les obligations de l'employeur en matière d'Accord de Performance Collective sont très limitées.

Le préambule doit fixer le ou les objectifs de l'accord. L'accord intègre le détail de l'aménagement de :



La durée du travail, de ses modalités d'organisation et de répartition



La rémunération dans le respect des salaires minima hiérarchiques et du SMIC



Des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise



AU REGARD DE L'IMPACT POUR LES SALARIÉS DES RESTRUCTURATIONS, IL EST ESSENTIEL D'ÊTRE ACCOMPAGNÉ

Comme détaillé, tout au long de ce dossier, toutes les formes de restructuration ont un impact sur les salariés qui partent et ceux qui restent. **La négociation des accords et les rendus d'avis sont complexes, car il faut pouvoir :**

- **Apprécier la situation économique** réelle de l'entreprise et ses capacités financières ;
- **Analyser le projet** de restructuration et sa capacité à redresser l'entreprise ;
- **Analyser les questions d'organisation** actuelle et future posées par le projet ;
- **Tenter de sauvegarder des postes** en analysant les activités et charges de travail ;
- **Évaluer les impacts du projet sur la santé des salariés** et d'analyser les mesures de prévention prise par l'entreprise ;
- **Évaluer les mesures d'accompagnement** prévues dans le PSE au regard des caractéristiques des salariés et des bassins d'emplois concernés ;
- **Accompagner les organisations syndicales dans la négociation d'un accord collectif** ou le CSE dans la procédure d'information consultation.

Dans la diversité des modalités de restructuration, les élus peuvent se perdre. Ils doivent alors garder à l'esprit trois grands principes :

Il faut toujours préférer les schémas collectifs aux restructurations au fil de l'eau ou aux dispositifs à la main de la seule direction. Un cadre collectif permet l'implication effective du CSE, de la CSSCT et des organisations syndicales

Les élus doivent s'assurer de l'équité et de l'homogénéité de la restructuration et de la proportionnalité des mesures d'accompagnement au préjudice subi par les salariés

Les élus doivent s'occuper de ceux qui partent, mais également de ceux qui restent. Les questions de l'organisation cible, de la charge de travail et de la pérennité des emplois post restructuration sont essentielles

Pour ce faire, les élus et les syndicats doivent se rapprocher en amont de leurs conseils (experts-comptables et avocats) afin d'analyser le contexte et de faire les bons choix.



PARIS
32, rue de Chabrol 75010 Paris
info@apex-isast.fr
APEX Tél. 01 53 72 00 00
ISAST Tél. 01 70 64 93 00
APEX-ISAST FORMATION
Tél. 01 53 72 00 11
formation@apex-isast.fr

**NORD
LILLE**
APEX
36, rue Inkermann - Gounod V 59000
Lille
Tél. 03 20 15 86 19
nord@apex-isast.fr

**GRAND SUD
MONTPELLIER**
APEX-ISAST
117, av. de Palavas 34070
Montpellier
Tél. 04 67 06 96 55
grand-sud@apex-isast.fr

**GRAND OUEST
RENNES**
APEX
Im. Alizés – 22, rue de la Rigourdière
35510 Cesson-Sévigné
Tél. 02 99 83 53 98

NANTES
APEX-ISAST
5, rue Le Nôtre 44000 Nantes
Tél. 02 51 82 82 38
grand-ouest@apex-isast.fr

**RHÔNE-ALPES
GRENOBLE**
APEX
11, avenue Paul Verlaine
38100 Grenoble
rhone-alpes@apex-isast.fr

LYON
APEX-ISAST
Le Mercure
94, rue Servient 69003 Lyon
Tél. 04 37 48 29 80
rhone-alpes@apex-isast.fr



Apex_Isast



groupe-apex-isast