

Les réorganisations collectives de l'entreprise

A D E S A
DUCROCQ Avocats

Assistance et Défense des Salariés

PREAMBULE : L'OBLIGATION DE LOYAUTE

Article 1112 du Code civil :

« L'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont libres. Ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de la bonne foi.

En cas de faute commise dans les négociations, la réparation du préjudice qui en résulte ne peut avoir pour objet de compenser ni la perte des avantages attendus du contrat non conclu, ni la perte de chance d'obtenir ces avantages ».

Article 1112-1 du Code civil :

« Celle des parties qui connaît une information dont l'importance est déterminante pour le consentement de l'autre doit l'en informer dès lors que, légitimement, cette dernière ignore cette information ou fait confiance à son cocontractant.

Néanmoins, ce devoir d'information ne porte pas sur l'estimation de la valeur de la prestation.

Ont une importance déterminante les informations qui ont un lien direct et nécessaire avec le contenu du contrat ou la qualité des parties.

Il incombe à celui qui prétend qu'une information lui était due de prouver que l'autre partie la lui devait, à charge pour cette autre partie de prouver qu'elle l'a fournie.

Les parties ne peuvent ni limiter, ni exclure ce devoir.

Outre la responsabilité de celui qui en était tenu, le manquement à ce devoir d'information peut entraîner l'annulation du contrat dans les conditions prévues aux articles [1130 et suivants](#) ».

Article L2222-3-1 du Code du travail :

« Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article [L. 2323-8](#). Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.

Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties ».

Ces articles signifient que toutes les négociations dans l'entreprise doivent être loyales.

Cette obligation s'impose à toutes les parties à la négociation.

L'employeur ne peut donc pas cacher ses intentions et ses objectifs quant à la négociation de ces différents accords.

I – L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

Article L2254-2 du Code du travail :

« I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;*
- aménager la rémunération au sens de l'article [L. 3221-3](#) dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article [L. 2253-1](#) ;*
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.*

II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° 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 ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- 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 ;*

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles [L. 3121-41](#), [L. 3121-42](#), [L. 3121-44](#) et [L. 3121-47](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles [L. 3121-53](#) à [L. 3121-66](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article [L. 3121-55](#) et du 5° du I de l'article [L. 3121-64](#) en cas de simple modification.

Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

III. – Les stipulations de l'accord 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.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les 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.

V. – L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles [L. 1232-2 à L. 1232-14](#) ainsi qu'aux articles [L. 1234-1 à L. 1234-11](#), [L. 1234-14](#), [L. 1234-18](#), [L. 1234-19](#) et [L. 1234-20](#).

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article [L. 5422-20](#). En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des droits crédités chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article [L. 6323-11](#) ».

❖ L'objet de l'accord de performance collective

Réorganiser l'entreprise pour répondre :

- Aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;
- Pour préserver l'emploi ;
- Pour développer l'emploi.

➤ On peut donc envisager que tout ce qui touche au fonctionnement de l'entreprise puisse entrer dans le cadre d'un accord de performance collective.

L'APC peut ainsi définir les règles relatives à **la durée du travail, l'organisation, la répartition.**

Il peut aussi définir les règles relatives à **la rémunération** (et la modifier à la baisse mais dans le respect des minima hiérarchiques).

Il peut encore définir les règles relatives à **la mobilité professionnelle ou géographique.**

❖ Contenu de l'accord

A - Le préambule :

Le préambule est obligatoire et doit contenir les objectifs de l'accord.

Ce préambule doit donc clairement identifier si l'objectif de l'accord est de répondre :

- Aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ;
- Pour préserver l'emploi ;
- Pour développer l'emploi.



Il faut s'assurer qu'au-delà de l'objectif affiché, l'intention ne soit pas de proposer un accord dans l'unique but de recueillir le refus des salariés sur les propositions formulées et procéder ensuite à des licenciements massifs en contournant la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

B – Domaines réservés à l'accord de performance collective

L'accord de performance collective a pour principal objet, la modification, par voie conventionnelle, des contrats de travail. Par cet accord, il est donc possible de revoir à la baisse les droits des salariés qu'ils tirent directement de leur contrat de travail.

Ces modifications peuvent porter sur un, deux, ou la totalité des trois thèmes ouverts à la négociation, qui sont:


- La durée du travail ;
- La rémunération;
- La mobilité interne (professionnelle ou géographique).

1) La durée du travail

L'accord peut avoir pour objet :

- De réduire la durée du travail en réduisant concomitamment, proportionnellement ou non la rémunération ;
- D'allonger la durée du travail en augmentant ou pas la rémunération ;
- D'aménager le temps de travail d'une manière différente.

 Lorsque l'accord vise à mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, il doit respecter les articles L3121-41 et suivants du Code du travail.

 L'accord de performance collective ne peut pas pour autant contrevenir aux dispositions d'ordre public prévues par le Code du travail. Ainsi, il est notamment interdit de :

- Contrevenir à la définition légale du temps de travail ;
- De redéfinir les périodes d'astreintes dans un sens défavorable aux salariés par rapport à la définition légale ;
- De réduire ou supprimer la pause quotidienne d'au moins 20 minutes après 6 heures de travail ;
- D'allonger la durée quotidienne maximale de travail ;
- De revoir à la hausse la durée hebdomadaire maximale du travail, la durée légale du travail et le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ;
- Etc...

2) La rémunération

L'accord de performance collective peut « *aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3* », c'est-à-dire « *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

L'accord peut donc :

- Réduire les salaires uniformément ou en modulant la réduction selon le montant de la rémunération ;
- Modifier la structure de la rémunération ;
- Geler les salaires pendant une durée déterminée ;
- Supprimer des primes. Cependant, s'il s'agit de primes conventionnelles, il faudra vérifier si l'accord en question n'aurait pas interdit toute dérogation à ses clauses.
- Réduire la durée et/ou le taux de la garantie de ressources en cas de maladie.



L'accord de performance collective ne peut pas pour autant contrevenir aux dispositions d'ordre public prévues par le Code du travail. Ainsi, il ne peut pas réduire le salaire en deçà du SMIC ni des minima conventionnels.

3) La mobilité interne

L'article L2254-2 du Code du travail précise que l'accord de performance collective peut instituer une mobilité professionnelle et géographique « *interne à l'entreprise* », ce qui signifie que cet accord ne pourrait avoir pour objet d'instituer une mobilité inter-entreprises dans les groupes ou les UES.

➤ **La mobilité géographique**

Par ce type de mobilité, l'accord vise à rendre les salariés mobiles en dehors de la zone géographique d'emploi (il est rappelé qu'à l'intérieur de cette zone, tout changement de lieu de travail relève du régime juridique du changement des conditions de travail).

Comme pour les clauses de mobilités insérées dans les contrats de travail, l'accord doit fixer précisément le périmètre à l'intérieur duquel les salariés pourront être mutés.

Dans la mesure où l'accord porte atteinte aux libertés individuelles, il doit répondre aux exigences de justification et de proportionnalité et doit prendre en compte le respect de la vie personnelle et familiale.

Dès lors que cette mobilité est prévue dans l'accord de performance collective, elle se substitue à toute clause contractuelle contraire, de sorte que la future mutation relèvera dorénavant du régime du changement des conditions de travail et non plus de la modification du contrat de travail.

➤ **La mobilité professionnelle**

L'accord peut prévoir :

- L'organisation d'un système d'avancement avec révision systématique des tâches et fonctions ;
- L'organisation de la polyvalence ;
- La mise en place d'une alternance entre des périodes de formation et des périodes de travail sur un nouveau poste ;
- L'institution de périodes probatoires en cas d'évolution dans un nouveau métier ;
- Des dispositions favorisant les formations de longue durée avec garantie de reclassement interne ou externe en cas d'obtention d'un diplôme ;
- Une bourse des emplois ;
- Etc...

❖ Conditions de validité

L'accord de performance collective est un accord d'entreprise. Il est donc soumis aux mêmes règles de validité que n'importe quel accord collectif d'entreprise fixées à l'article L2232-12 du Code du travail.

Ainsi, pour entrer en vigueur, l'accord de performance collective doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs représentant plus de 50% des suffrages recueillis au 1^{er} tour des élections professionnelles des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

L'accord peut également entrer en vigueur, s'il a été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs représentant plus de 30% des suffrages recueillis au 1^{er} tour des élections professionnelles des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants et qu'il a été approuvé par référendum des salariés à la majorité des suffrages exprimés.



Depuis les ordonnances MACRON, il est possible de négocier, à défaut de délégués syndicaux, avec d'autres interlocuteurs : les élus titulaires mandatés, les élus titulaires non mandatés et les salariés mandatés. Ils ont tous la possibilité de négocier sur tous les sujets ouverts à la négociation (L2232-24, L2232-25 et L2232-26, L2232-23-1 CT). Ce qui signifie que ces personnes pourraient tout à fait négocier un accord de performance collective.

L'accord devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés pour entrer en vigueur.

De même, dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le Code du travail, et par conséquent, un accord de performance collective (L2232-21 CT).

L'accord devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des deux tiers pour entrer en vigueur.

❖ Durée de l'accord

Aux termes de l'article L2222-4 du Code du travail, l'accord de performance collective peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Les lois EL KHOMRI ont modifié la durée de principe des accords collectifs. Si auparavant la durée de principe de l'accord était indéterminée, depuis 2016, à défaut de stipulations contraires, l'accord est réputé conclu à durée déterminée, et ce pour une durée de 5 ans.

Lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire ses effets.



Dès lors qu'un accord de performance collective peut être à durée indéterminée, les modifications apportées aux contrats de travail sont définitives contrairement aux anciens accords de compétitivité qui prévoyaient la possibilité de réduire certains acquis pour une durée déterminée en vue de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

❖ Procédure

Dans le cadre de la négociation de l'accord, le CSE peut mandater un expert comptable afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations (L2315-92).

L'accord signé est porté à la connaissance des salariés par tout moyen conférant date certaine et précise. Cette information doit également mentionner le contenu de l'accord et préciser que chacun pourra accepter ou refuser l'application de cet accord à son contrat de travail.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit à l'employeur sa décision de refuser l'application de l'accord. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté l'application de l'accord à son contrat de travail.

En cas de refus, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour engager une procédure de licenciement.

❖ Conséquences

Le licenciement prononcé par l'employeur en raison du refus du salarié de se voir appliquer l'accord de performance collective repose sur une cause réelle et sérieuse. Il s'agit d'un licenciement individuel pour motif personnel et non d'un licenciement pour motif économique (quelque soit le nombre de salariés ayant refusé l'application de l'accord).

Puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement pour motif économique, les salariés licenciés ne bénéficient d'aucune mesure d'accompagnement.

Les salariés alors licenciés percevront de Pôle Emploi uniquement l'allocation de retour à l'emploi (57% du salaire brut).

Le motif du licenciement n'est pas contestable devant le Conseil de Prud'hommes.

❖ Voie de recours

Aux termes de l'article L2262-14 du Code du travail, il est possible d'attaquer en nullité l'accord de performance collective dans un délai de 2 mois à compter de :

- La notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- De la publication de l'accord prévue à l'article L2231-5-1 dans tous les autres cas.

En cas d'annulation par le juge de tout ou partie de l'accord, celui-ci peut décider que l'annulation ne produira d'effet que pour l'avenir ou moduler les effets de sa décision dans le temps dès lors qu'il lui apparaît que la rétroactivité serait préjudiciable.

II – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Article L1237-19 du Code du travail :

« Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité ».

Article L1237-19-1 du Code du travail:

« L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;

2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;

3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

4° 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 collectif ;

5° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

6° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

7° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective ».

Article L1237-19-2 du Code du travail :

« L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail ».

❖ L'objet de la rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective vise à réaliser des suppressions d'emploi sans avoir à passer par un licenciement.

Il n'est pas nécessaire de disposer d'un motif de type difficultés économiques ou menace sur la compétitivité.

La RCC permet donc de diminuer les effectifs :

- Sans justifier d'un motif ;
- En s'affranchissant des règles relatives aux délais d'information-consultation applicables dans les PSE ;
- En s'affranchissant des règles relatives au reclassement interne.

❖ Contenu de l'accord

A - Le préambule :

Le préambule est obligatoire et doit contenir les objectifs de l'accord.

B – Les clauses obligatoires :

1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;

2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;

3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

4° 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 collectif ;

5° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

6° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

7° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;



Il n'existe pas en l'état des textes de budget minimum concernant ces mesures. La loi n'a pas prévu, à la différence de ce qui existe pour les PSE, de proportionnalité entre les moyens de l'entreprise et les mesures mises en œuvre pour accompagner les salariés. Les DIRECCTE estiment à ce sujet qu'elles n'ont pas de motif pour s'opposer à la validation.

8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

❖ Condition de validité

Article L1237-19-3 du Code du travail :

« L'accord collectif mentionné à l'[article L. 1237-19](#) est transmis à l'autorité administrative pour validation.

L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de :

1° Sa conformité à l'article L. 1237-19 ;

2° La présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'[article L. 1237-19-1](#) ;

3° La régularité de la procédure d'information du comité social et économique ».

La DIRECCTE compétente est celle du lieu de l'entreprise ou de l'établissement concerné par la mesure de RCC.

Le contrôle de la DIRECCTE est donc un contrôle purement formel.

Article L1237-19-4 du Code du travail :

« L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'[article L. 1237-19](#).

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux signataires de l'accord. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative à l'issue du délai prévu au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et aux signataires de l'accord.

La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».

❖ Conditions de validité tenant aux signatures

L'accord de performance collective est un accord d'entreprise. Il est donc soumis aux mêmes règles de validité que n'importe quel accord collectif d'entreprise fixées à l'article L2232-12 du Code du travail.

Ainsi, pour entrer en vigueur, l'accord de performance collective doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs représentant plus de 50% des suffrages recueillis au 1^{er} tour des élections professionnelles des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

L'accord peut également entrer en vigueur, s'il a été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs représentant plus de 30% des suffrages recueillis au 1^{er} tour des élections professionnelles des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants et qu'il a été approuvé par référendum des salariés à la majorité des suffrages exprimés.



Depuis les ordonnances MACRON, il est possible de négocier, à défaut de délégués syndicaux, avec d'autres interlocuteurs : les élus titulaires mandatés, les élus titulaires non mandatés et les salariés mandatés. Ils ont tous la possibilité de négocier sur tous les sujets ouverts à la négociation (L2232-24, L2232-25 et L2232-26, L2232-23-1 CT). Ce qui signifie que ces personnes pourraient tout à fait négocier un accord de performance collective.

L'accord devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés pour entrer en vigueur.

De même, dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le Code du travail, et par conséquent, un accord de performance collective (L2232-21 CT).

L'accord devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des deux tiers pour entrer en vigueur.

❖ Durée de l'accord

L'accord doit prévoir une période maximale d'application et un nombre de départs maximal de départs envisagés pendant cette période.

❖ Conséquences

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la RCC emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Il n'existe pas de formalisme spécifique.

Il n'est pas prévu de préavis.

Il n'est pas non plus prévu de délai de rétractation pour le salarié, à l'inverse de la rupture conventionnelle individuelle.

Les salariés dont le contrat aura été rompu percevront de Pôle Emploi uniquement l'allocation de retour à l'emploi (57% du salaire brut).

Le délai de carence de droit commun est applicable. Au 1^{er} janvier 2020, 150 jours maximum (sommes supra-légales perçues/94,4).

❖ Voie de recours

Aux termes de l'article L1237-19-8 du Code du travail, le contenu de l'accord et la régularité de la procédure doivent faire l'objet du même litige que celui relatif à la décision de validation : les recours doivent être, comme pour les PSE, formés devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de validation.

Les autres litiges doivent faire l'objet d'une procédure prud'homale dans un délai de 12 mois maximum à compter de la date de rupture du contrat de travail.

III – LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

Article L1233-61 du Code du travail :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Lorsque le plan de sauvegarde de l'emploi comporte, en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements, le transfert d'une ou de plusieurs entités économiques nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois et lorsque ces entreprises souhaitent accepter une offre de reprise les dispositions de l'article [L. 1224-1](#) relatives au transfert des contrats de travail ne s'appliquent que dans la limite du nombre des emplois qui n'ont pas été supprimés à la suite des licenciements, à la date d'effet de ce transfert ».

❖ Entreprises assujetties à l'obligation de mettre en place un PSE

Sont soumises à l'obligation d'établir un PSE, les entreprises de plus de 50 salariés qui procèdent à des licenciements collectifs concernant 10 salariés au moins sur une même période de 30 jours.

Le PSE peut être un PSE négocié avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, il prend alors la forme d'un accord collectif, ou un PSE rédigé unilatéralement par l'employeur, il s'agit d'un document unilatéral.

Il n'y a aucune **obligation** pour l'employeur de passer d'abord par la voie de la négociation, il peut décider de procéder d'emblée à un PSE unilatéral.

Néanmoins, les textes **invitent** l'employeur à engager prioritairement une négociation (L1233-24-1 et L1233-24-4).

❖ Modalités de mise en œuvre

Article L1233-24-1 du Code du travail :

« Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles [L. 1233-61](#) à [L. 1233-63](#) ainsi que les modalités de consultation du comité social et économique et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise dans les conditions prévues à l'[article L. 2321-9](#). L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité ».

Article L1233-24-4 du Code du travail :

« A défaut d'accord mentionné à l'article [L. 1233-24-1](#), un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article [L. 1233-24-2](#), dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ».

❖ L'objet du PSE

L'objet principal du PSE est :

- D'éviter les licenciements notamment en recherchant le reclassement des salariés ;
- De limiter ceux qui sont inévitables par des mesures diverses dont les principales sont contenues dans un plan social.

➡ Le PSE n'a pas pour objet de dédommager les salariés des conséquences d'un licenciement abusif par une supra-légale. En conséquence, les avantages qu'il assure aux salariés licenciés ne viennent pas en déduction des indemnités supra-légales (Cass. Soc. 9 juil. 2015 n° 14-14654).

❖ Procédure d'information-consultation du CSE

Le CSE doit être informé et consulté sur le projet de licenciement pour motif économique (Livre 1 et livre 2).

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 les 1° et 2° du I, à :

1° Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;

2° Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;

3° Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.

Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais différents (L1224-3-1).

Cependant, les deux réunions doivent être espacées au minimum de quinze jours.

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

❖ L'assistance d'un expert

Aux termes de l'article L1233-34 du Code du travail, le CSE peut décider de recourir à l'assistance d'un expert comptable en vue d'obtenir une expertise sur les domaines économiques, comptables, santé, sécurité et effets potentiels sur les conditions de travail.

Ce recours doit être voté lors de la première réunion du CSE portant sur l'information-consultation sur le projet de licenciements collectifs pour motif économique.

L'expert comptable est tenu de rendre son rapport 15 jours avant l'expiration du délai d'information-consultation du CSE.

Le CSE peut également décider de mandater un expert afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour mener la négociation.

❖ Contenu du PSE

L'article L1233-62 du Code du travail dispose :

« Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

1° Des actions en vue du reclassement interne sur le territoire national, 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 ;

1° bis Des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements ;

2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;

3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;

4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;

6° Des 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 lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ».

- **L'ordre des licenciements**

L'employeur est tenu de mettre en place des critères d'ordre des licenciements. L'article L1233-5 du Code du travail prévoit les critères légaux suivants :

1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;

2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;

3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;

4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

- **Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (L1233-65)**

Le CSP a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi par une reconversion ou une création, reprise d'entreprise. Il débute par une phase de bilan professionnel. Il peut comprendre des mesures d'accompagnement ou de formation. Le CSP peut être entrecoupé de période de travail.

Le CSP doit être obligatoirement proposé dans les entreprises de moins de 1000 salariés.

La durée du CSP est de 12 mois.

Pendant cette période, le salarié a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Il perçoit une indemnité de sécurisation professionnelle versée par Pôle Emploi à hauteur de 75% du salaire brut soit environ 100% du salaire net.



La durée d'indemnisation du CSP vient en déduction des droits à Pôle Emploi. Ce qui signifie qu'après les 12 mois du CSP, l'ancien salarié ne peut plus prétendre qu'à un an d'indemnisation.

- **Le congé de reclassement (L1233-71)**

Le congé de reclassement est obligatoire dans les entreprises ou établissements d'au moins 1000 salariés.

Il a pour objet de permettre aux salariés de bénéficier d'actions de formation, de l'assistance d'une cellule d'accompagnement et des démarches de recherche d'emploi.

Sa durée est comprise entre 4 et 12 mois. Au-delà de 12 mois, les sommes versées au titre de l'indemnisation sont considérées comme du salaire et sont donc chargées.

L'employeur finance l'allocation de congé de reclassement (qui n'est pas soumise à charges sociales) ainsi que l'ensemble des actions de formation et d'accompagnement.

La rémunération pendant le congé de reclassement est a minima de 65% du salaire brut.

Le congé de reclassement peut comprendre des périodes de travail.

A – Contenu minimal du PSE négocié

Lorsqu'il est négocié, le PSE n'a pas de contenu minimal en termes de valeur numérique. Il doit simplement respecter l'ensemble des dispositions légales.

B – Contenu minimal du document unilatéral

Outre le respect des dispositions légales, le document unilatéral doit répondre à un critère de proportionnalité. Sa valeur numérique doit être fonction des moyens dont dispose **l'entreprise, l'UES et le groupe** (L1233-57-3).

❖ Conditions de validité de l'accord collectif

L'accord collectif est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au 1^{er} tour des élections des titulaires au CSE.

En deçà de 50%, l'accord collectif n'est pas valable. Il ne peut faire l'objet d'un référendum.

Par exception, le score du syndicat CGC, qui est un syndicat catégoriel, est comptabilisé sans avoir besoin de ramener sa proportionnalité à l'ensemble du personnel.

❖ Rôle de la DIRECCTE

A – Rôle de la DIRECCTE en cas de PSE négocié : un contrôle allégé

Lorsque l'administration est saisie pour **validation** de l'accord collectif, son contrôle est un contrôle qui concerne :

- Le respect des règles de validité de l'accord (accord majoritaire) ;
- Le respect de la procédure d'information-consultation ;
- La présence dans le PSE des mesures prévues aux articles L1233-61 et L1233-62 (reclassement ou mesures destinées à atténuer les effets du licenciement) ;
- La mise en œuvre effective des obligations prévues aux articles L1233-57-9, L1233-57-16, L1253-57-19, L1233-57-20.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours maximum pour valider le PSE.

Le silence de la DIRECCTE vaut validation.

La décision de la DIRECCTE peut être contestée devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.

B – Rôle de la DIRECCTE en cas de document unilatéral : un contrôle renforcé

Lorsque la DIRECCTE est saisie pour **homologation** du document unilatéral, son contrôle porte sur :

- Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ;
- Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ;
- Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles [L. 1233-4](#) et [L. 6321-1](#) ;
- Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle ou au congé de reclassement.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 21 jours maximum pour homologuer le document unilatéral.

Le silence de la DIRECCTE vaut homologation.

La décision de la DIRECCTE peut être contestée devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.

❖ Incidence de la supra-légale

La supra légale ne fait pas partie des obligations figurant dans le Code du travail.

Elle peut exister et ne fait pas nécessairement partie du plan.

Lorsqu'elle existe, elle engendre un délai de carence à Pôle Emploi dont le délai maximum est de 75 jours.

IV – LE PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Article L1233-61 du Code du travail :

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ».

Cass. Soc. 26 oct. 2010 n° 09-15187 :

« Mais attendu que si l'employeur qui, pour des raisons économiques, entend supprimer des emplois en concluant avec les salariés intéressés des accords de rupture amiable est tenu d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque les conditions prévues par l'article L. 1233-61 du code du travail sont remplies, un plan de reclassement, qui ne s'adresse qu'aux salariés dont le licenciement ne peut être évité, n'est pas nécessaire dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la société X s'était engagée, dans la mise en œuvre de son plan d'ajustement des effectifs basé sur le volontariat, à ne prononcer aucun licenciement, en a exactement déduit que cet employeur n'était pas tenu d'établir un plan de reclassement ».

- Le plan de départ volontaire peut être une partie intégrante du PSE.
- Il peut aussi être un plan de départs autonome dès lors qu'aucun licenciement n'est envisagé. Dans pareille hypothèse, le plan de départ volontaire ne comporte pas de plan de reclassement.
- L'ensemble des dispositions applicables au PSE s'impose à l'entreprise à l'exception :
 - Des critères d'ordre des licenciements ;
 - Du volet relatif au reclassement.

❖ Appel à candidatures

Le PDV doit prévoir un appel à volontariat ou à candidatures.

Il doit aussi prévoir des critères de départage en cas de survolontariat par rapport au nombre de postes ouverts au départ ou en cas de pluralité de candidatures sur un même poste.

Ces critères sont indépendants des critères d'ordre des licenciements. Il n'existe aucune liste légale.

❖ Forme de la rupture du contrat de travail

Dans le cadre d'un PDV, la rupture du contrat de travail est assimilée à un licenciement économique (circ. DRT 29 déc. 1992). Le départ volontaire n'est pas assimilée à une rupture amiable.

Elle peut prendre la forme :

- D'une notification de licenciement pour motif économique ;
- D'une convention de rupture amiable pour motif économique.



La notification de licenciement pour motif économique et la convention de rupture amiable n'entraîne pas les mêmes conséquences. Ainsi, un départ volontaire prenant la forme d'une convention de rupture d'un commun accord ne peut faire l'objet d'une contestation devant le Conseil de Prud'hommes.

❖ Incidence de la supra-légale

La supra légale ne fait pas partie des obligations figurant dans le Code du travail.

Elle peut exister et ne fait pas nécessairement partie du plan.

Lorsqu'elle existe, elle engendre un délai de carence à Pôle Emploi dont le délai maximum est de 75 jours.