

Restructurations : fonctionnement et points clés des principaux dispositifs

Alors que les dispositifs "protecteurs" issus de la crise sanitaire touchent à leur fin, des employeurs mettent en avant la nécessité pour les entreprises et leurs salarié·es de « s'adapter » au nouveau contexte économique caractérisé par la stagflation* et les risques de récession. Réorganisations, suppressions de postes, hausse du temps de travail, baisse de la rémunération, etc. sont à craindre dans les prochains mois.

Cette fiche présente – dans les grandes lignes – le fonctionnement et les points clés des trois principaux dispositifs utilisés par les entreprises pour se restructurer : les licenciements collectifs pour motif économiques et la mise d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), l'accord de performance collective (APC) et la rupture conventionnelle collective (RCC).



#1 LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ET PSE

Lorsque l'employeur décide d'un projet de licenciements économiques concernant au moins 10 salariés, il a l'obligation de mettre en œuvre un « plan de sauvegarde de l'emploi » (PSE). Les suppressions de postes envisagées peuvent conduire à des départs « volontaires » et/ou de licenciements « contraints ».

*croissance faible sur fond d'inflation

#1.1. L'EMPLOYEUR PEUT NÉGOCIER... OU PAS

Lors de l'annonce d'un PSE, l'employeur dispose de deux options :

- l'ouverture d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord portant sur les mesures du PSE ;
- ou la mise en place d'un PSE dit « unilatéral » sans négociation.

Dans tous les cas, une procédure d'information et consultation du CSE doit être ouverte et sa durée (hors accord) varie

entre 2 et 4 mois selon le nombre de suppressions de postes envisagées.

Lorsqu'une négociation est ouverte – dans la majorité des cas –, l'enjeu pour les organisations syndicales et les élus du CSE est bien sûr de peser sur le projet et ses modalités de mise en œuvre. Pour cela, il s'agit d'en appréhender les véritables motifs et les conséquences sociales, ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise.

#1.2. LE MOTIF ÉCONOMIQUE, UN PRÉALABLE AU PSE

La loi reconnaît quatre situations permettant des suppressions de postes dans le cadre de licenciements économiques : des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation d'activité. Il est très probable que la fin des dispositifs « protecteurs » issus de la crise sanitaire et la conjoncture économique récessives auront d'importantes répercussions économiques sur les entreprises. Néanmoins, dès l'annonce d'un projet de PSE, les IRP devront s'attacher à analyser ce « motif économique » et éventuellement à le remettre en cause.



POINT DE VIGILANCE

La réduction de l'effectif ne doit pas être une décision automatique pour les entreprises qui subissent des difficultés économiques. Il peut exister d'autres moyens pour une entreprise d'envisager les conséquences de la crise sanitaire.

#1.3. L'ENJEU POUR LES IRP : ADAPTER LE PSE AUX SALARIÉS

Tout au long de la procédure d'information et consultation et des négociations, les IRP devront s'attacher à analyser et faire évoluer le contenu du PSE qui a pour objet, comme le prévoit la loi, d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, et de faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement n'a pu être évité.

Enfin les IRP devront également travailler – et faire évoluer si besoin – les catégories professionnelles et les critères d'ordre de licenciement qui seront appliqués pour établir la liste des personnes susceptibles d'être licenciées.

#1.4. QUEL ACCOMPAGNEMENT POSSIBLE POUR LES IRP ?

Pour la négociation

Dès que l'employeur propose l'ouverture d'une négociation portant sur un projet de restructuration, un expert peut être désigné par le CSE pour accompagner les organisations syndicales tout au long de la négociation.



CONSEIL SYNDEX

L'intervention d'un avocat aux côtés de l'expert vous aide à définir la stratégie juridique et à sécuriser le contenu et la rédaction de l'accord.

Pour l'information-consultation

Indépendamment du choix d'engager ou non une négociation avec les organisations syndicales, l'employeur est dans l'obligation d'ouvrir une procédure d'information-consultation pour pouvoir mettre en œuvre son projet. Pour être accompagnés dans celle-ci, les représentants du personnel au CSE peuvent désigner un expert lors de la première réunion d'information-consultation du CSE (qui sera le même, le cas échéant, que celui choisi pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation de l'accord).



CONSEIL SYNDEX

La mission d'expertise sur PSE peut porter à la fois sur le volet économique et sur le volet conditions de travail. Faire appel à un cabinet d'expertise qui a les deux compétences, comme Syndex, permet un accompagnement global et une approche croisée.

PSE : ATTENTION À BIEN RESPECTER LA PROCÉDURE !

Afin d'appréhender les enjeux spécifiques et ainsi exercer au mieux vos mandats dans le cadre de ces projets complexes, nous vous recommandons de nous joindre le plus rapidement possible, dès que vous apprenez l'intention de votre direction de mettre en œuvre une restructuration.

Ainsi, nous pourrions anticiper les étapes préliminaires et vous expliquer comment exercer vos prérogatives. Certains écueils seront ainsi évités :

- « rater la désignation de l'expert » : après la première réunion de l'information-consultation du CSE, il est trop tard pour désigner des experts ;
- conclure trop vite un accord de méthode qui restreint les délais d'information-consultation et de négociation : les délais légaux peuvent parfois vous être bien plus favorables.

#2. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

#2.1. LE DISPOSITIF

Introduite en 2017 par les ordonnances Macron, la RCC offre un cadre particulièrement « souple » pour les employeurs en permettant de déroger au droit du licenciement pour motif économique via la conclusion d'un accord avec les organisations syndicales. Contrairement à la procédure de PSE :

- il n'y a pas d'obligation d'informer et de consulter le CSE pour mettre en place une RCC ;
- il n'y a pas besoin de justifier d'un motif économique ;
- aucune mission d'expertise légale n'est prévue (une expertise peut bien évidemment être négociée dans le cadre d'un accord de méthode).

L'accord de RCC définira le volume des départs volontaires : le nombre maximal de départs envisagés, la durée de mise en œuvre de la RCC, les conditions à remplir pour le salarié pour en bénéficier, les critères de départage entre les potentiels candidats au départ, etc.

Ce même accord devra également définir les indemnités de rupture garanties aux salariés ainsi que les mesures visant à faciliter le reclassement externe (financement d'actions de formation, aide à la création d'entreprise, etc.).

Il faudra d'autant plus être vigilant sur ces éléments que le marché de l'emploi risque d'être tendu dans la période à venir. Il est donc nécessaire que les éventuelles RCC mises en place prévoient un accompagnement conséquent et adéquat pour maximiser les possibilités de reclassement externe des salariés.

#2.2. QUEL ACCOMPAGNEMENT ?

Il n'y a pas de mission légale d'accompagnement à la négociation d'une RCC ni de consultation obligatoire du CSE.

Un accompagnement par un expert peut se faire dans le cadre d'une **mission contractuelle** financée sur le budget de fonctionnement du CSE ou par la direction. Un accord de méthode encadrant la négociation de la RCC peut prévoir l'intervention d'un expert et d'un conseil, financée en tout ou partie par l'employeur.

De plus, si la RCC débouche sur une réorganisation qui a des effets importants sur l'organisation et les conditions de travail, le CSE doit selon nous être informé et consulté sur cette réorganisation constituant un « **projet important** » (qui donne droit à une expertise cofinancée 80/20).

#3. L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE

#3.1. LE DISPOSITIF

Les ordonnances « Macron » ont également introduit le 1^{er} janvier 2018 l'accord de performance collective qui est conclu « *afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi* ». L'employeur peut donc évoquer un motif très large, voire très vague, pour initier la négociation, et il ne lui est pas nécessaire de justifier d'un motif économique pour que l'accord soit valide.

Cet accord peut comprendre des dispositions qui :

- **aménagent la durée du travail** (allongement sans compensation financière par exemple), ses modalités d'organisation et de répartition ;
- **modifient la rémunération** : baisse possible de la rémunération... dans la limite du respect du SMIC et des minima conventionnels ;
- **déterminent les conditions de mobilité professionnelle et géographique** interne, ce qui peut conduire à une mobilité fonctionnelle et géographique imposée, y compris hors du bassin d'emploi.

Ces dispositions, contenues dans 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.* »

Concrètement, les salariés ne peuvent pas refuser de se voir appliquer les dispositions de l'accord, même quand leur contrat de travail stipule des clauses contraires. Pour un employeur, la signature d'un APC évite de proposer à chaque salarié un avenant au contrat de travail, ce que les salariés seraient en droit de refuser sans conséquence pour leur emploi. Au contraire, avec un APC, si un salarié refuse de se voir appliquer les dispositions de l'accord, l'employeur peut le licencier, pour un motif spécifique (et non pour un motif économique).

L'APC peut être à durée indéterminée (par défaut, sa validité est de 5 ans).

#3.2. QUEL ACCOMPAGNEMENT ?

Le code du travail prévoit que le CSE peut mandater un expert-comptable « *afin qu'il apporte toute analyse utile aux organisations syndicales pour préparer les négociations* » d'un accord de performance collective.

Il s'agit d'une mission légale financée à 80% par l'employeur et 20% par le CSE.



CONSEIL SYNDEX

Attention : en début de négociation, le fait qu'il s'agisse d'un APC n'est pas toujours clairement exprimé par les directions !

Au cours de la négociation, pour éviter que l'accord APC se transforme en piège, les organisations syndicales doivent veiller à :

- **bien cadrer le motif de l'accord** — notamment le **contexte social et économique dans lequel il s'inscrit**— et son objectif ;
- **limiter les effets de l'accord dans le temps et à réduire l'impact des dispositions pour les salariés ;**
- **négocier des contreparties à intégrer dans l'accord :**
 - **engagement de maintien de l'emploi ou impossibilité de licencier pendant la durée de l'accord,**
 - **clause de revoyure et/ou clause de retour à meilleure fortune (c'est-à-dire retour aux dispositions antérieures à la conclusion de l'accord lorsque la situation économique de l'entreprise s'est améliorée),**
 - **limitation des dividendes, effort « proportionné » des cadres dirigeants ;**
- **négocier des mesures d'accompagnement des salariés licenciés ;**
- **proposer des alternatives en fonction du contexte économique et social de l'entreprise par exemple en mobilisant les autres dispositifs.**

COMMENT SYNDEX VOUS ACCOMPAGNE

Syndex vous aide à y voir clair, en décryptant la situation économique réelle de votre entreprise (stagflation, récessions, difficultés transitoires ou structurelles, marges financières, etc.) et en vous aidant à formuler des propositions alternatives au projet d'accord de la direction.

Nous vous accompagnons dans la négociation en :

- ▶ instruisant la réalité du motif invoqué par votre direction : existence d'un risque économique réel pour l'entreprise, ou « chantage à l'emploi » ?
- ▶ évaluant les dispositions proposées par la direction et en mesurant leurs implications ;
- ▶ vous aidant à construire des contre-propositions bénéfiques pour les salariés et soutenables pour l'entreprise (ex. : limiter la durée de l'accord, introduire une clause de « retour à meilleure fortune », etc.) ;
- ▶ instruisant des propositions en contrepartie pour les salariés (absence de licenciements sur la durée de l'accord, efforts proportionnés des dirigeants ou des actionnaires, etc.) ;
- ▶ construisant des propositions d'accompagnement des salariés qui seraient licenciés ;
- ▶ appuyant votre réflexion sur des propositions alternatives à la mise en place d'un APC.

Cet accompagnement peut intégrer l'assistance de nos avocats partenaires pour sécuriser juridiquement la négociation et l'accord !



NOS INTERVENTIONS SUR RESTRUCTURATIONS

Licenciement collectif/PSE

- > Expertise commune économique et SSCT auprès du CSE (financement 100% direction)
- > Appui technique à la négociation auprès des organisations syndicales (financement 100% direction)
- > Possibilité d'intervention de nos avocats-partenaires !

RCC

- > Expertise contractuelle auprès du CSE
- > Expertise SSCT sur projet (financement 80/20)
- > Appui technique à la négociation auprès des organisations syndicales
- > Possibilité d'intervention de nos avocats-partenaires !

APC

- > Appui technique à la négociation auprès des organisations syndicales (financement 80/20)
- > Possibilité d'intervention de nos avocats-partenaires !

Pour nous joindre : contact@syndex.fr / 01 44 79 13 00



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00

contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : GSLR

Direction de la publication : C. Morel

Crédits photos : Istock, Adobe Stock, J. Baillargeon

Novembre 2023



www.syndex.fr