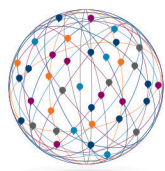
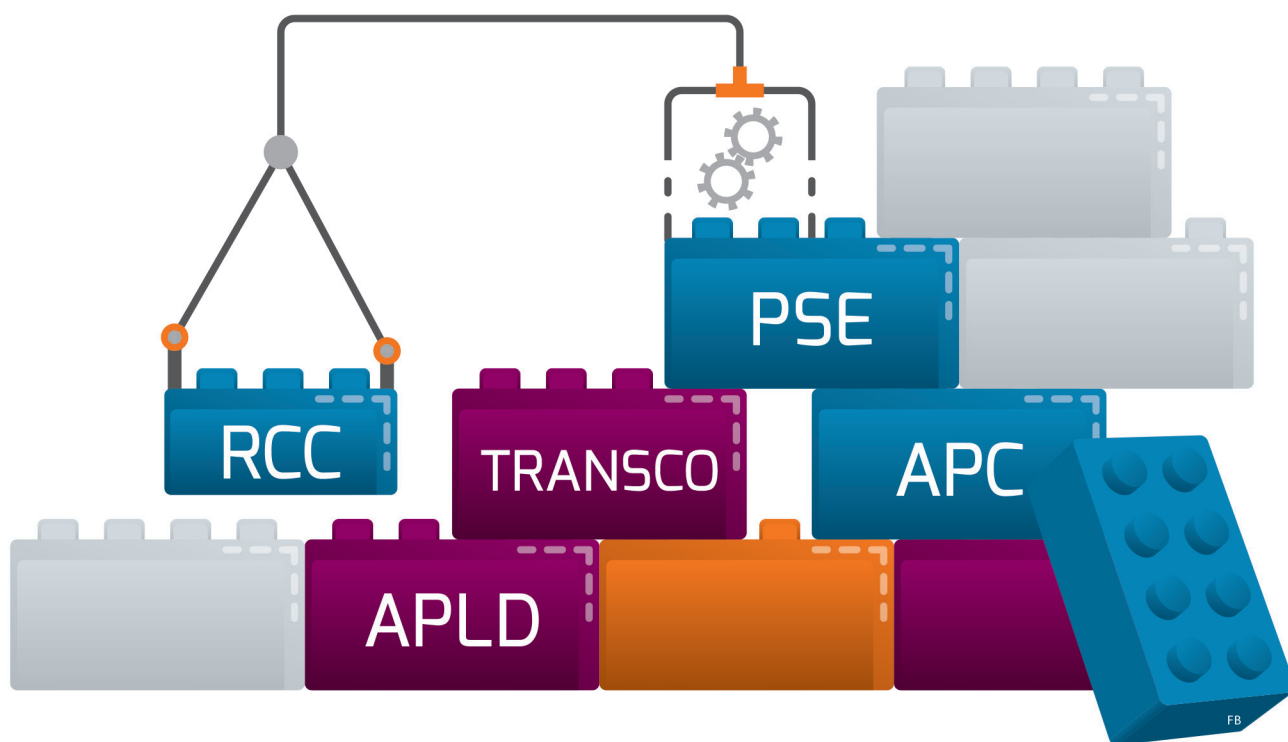


LIVRE BLANC

Le CSE et les organisations syndicales face aux restructurations

Le diable est dans les détails



ATLANTES
AVOCATS

PRÉAMBULE

Pourquoi ce Livre blanc ?

Vous le savez, les employeurs sont mieux armés que les salariés pour défendre leurs intérêts et leurs droits. Et les nouvelles formes de restructuration qui sont offertes aux entreprises, recèlent de difficultés et de pièges pour les salariés.

Pour le cabinet d'avocats Atlantes, investi depuis toujours aux côtés des salariés et des représentants du personnel, il y avait donc urgence à décrypter, conseiller et orienter.

Pour qui ?

Les élus des CSE et les organisations syndicales ont besoin de nouvelles clés de compréhension pour protéger les droits des salariés.

Atlantes a souhaité mettre à disposition ce Livre blanc afin que vous preniez non seulement connaissance des dispositifs possibles, voire alternatifs, en matière de restructuration mais surtout que vous, représentants du personnel, soyez alertés sur les points de vigilance qu'ils appellent nécessairement. Tel est notre objectif.

Comment vous en servir pour agir ?

Ce Livre blanc décrit les fondamentaux de différents dispositifs que la direction pourra mettre en œuvre en matière de restructuration. Ces modes alternatifs impliquent la négociation ou la mise en œuvre de décisions unilatérales.

Nos experts répondent ici aux premières questions que vous vous posez. Dans tous les cas, emparez-vous du sujet et n'hésitez pas à vous faire accompagner.

Evelyn Bledniak, fondatrice, avocat associée au barreau de Paris
Diego Parvex, avocat associé au barreau de Paris



SOMMAIRE

01

Licenciement économique
Page 06

02

Rupture conventionnelle collective (RCC)
Page 09

03

Accord de performance collective (APC)
Page 11

04

Activité partielle de longue durée (APLD)
Page 13

05

Transitions collectives (Transco)
Page 16

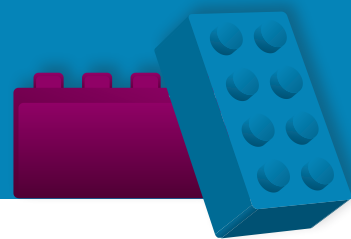
06

Tableau de synthèse des principaux outils
de restructuration
Page 18

07

Le rôle d'Atlantes
Page 19

1 Licenciement économique



Consultation
du CSE
obligatoire

Le licenciement économique collectif de plus de 9 salariés : une procédure encadrée qui donne une place centrale à la négociation

Au lendemain de la crise sanitaire qui a touché l'économie française, en dépit de la reprise attendue, les licenciements pour motif économique risquent de toucher de nombreuses entreprises. En cumul depuis le 1^{er} janvier 2021, un peu moins de 28 500 ruptures de contrats de travail ont été envisagées dans le cadre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), soit près de trois fois plus que sur la même période en 2019.

Les règles de base concernant la consultation sur une restructuration avec plus de 9 licenciements envisagés

La procédure d'information/consultation en cas de licenciement pour motif économique répond à des règles spécifiques :

- Des délais : deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à 100, trois mois de 100 à 249 et quatre mois pour 250 et plus.
- Le point de départ de la procédure et des délais : la première réunion du CSE et non la remise des documents.
- Le nombre de réunions n'est pas fixé par la loi, mais au moins deux réunions pour l'information puis la demande d'avis.
- Le recours à un expert-comptable ne rallonge pas les délais de procédure.

Un accord de méthode : les raisons de son importance

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer les conditions dans lesquelles le CSE est consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives au projet économique justifiant les licenciements.

Cet accord peut permettre notamment de négocier les délais, les modalités de recours à l'expert-comptable, ainsi que les modalités de réponse aux propositions du CSE.

Le rôle central du CSE dans la procédure Livre II et Livre I pour ceux qui « partent » et ceux qui « restent »

L'employeur doit consulter le CSE (le cas échéant, le CSE central et les CSE d'établissements) sur :

- L'opération projetée et ses modalités d'application dite Livre II, c'est-à-dire sur le projet de restructuration et de compression des effectifs.
- Le projet de licenciement collectif dit Livre I : nombre de suppressions d'emplois, catégories professionnelles concernées, critères d'ordre et calendrier prévisionnel des licenciements, mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE et, le cas échéant, conséquences des licenciements projetés en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail.

La mission globale du CSE consiste donc à :

- analyser le projet de restructuration et ses conséquences sociales,
- apprécier la pertinence du motif économique invoqué et du projet au regard des enjeux de pérennisation des emplois,
- apprécier les conséquences du projet de compression d'effectifs sur l'organisation du travail et les conditions de travail, de santé et de sécurité post-restructuration,
- chercher à limiter le nombre de licenciements et l'impact sur les conditions de travail futures.



À savoir : Il est essentiel que le CSE soit accompagné d'un expert-comptable qui, sur l'aspect santé, sécurité et conditions de travail, peut faire appel à un expert habilité. Les votes sur le principe du recours et le nom de l'expert-comptable doivent impérativement intervenir lors de la première réunion de la procédure. Le CSE peut également désigner le même expert pour assister les organisations syndicales dans la négociation des mesures sociales d'accompagnement du PSE. Une délibération spécifique s'impose.

Le rôle des organisations syndicales représentatives : négocier un accord partiel ou total sur le Livre I

Les organisations syndicales et l'employeur peuvent conclure un accord collectif (exclusivement majoritaire) sur le Livre I c'est-à-dire *a minima* sur le contenu du PSE (on parle alors d'accord partiel) mais également de façon facultative sur :

- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements,
- le calendrier des licenciements,
- le nombre de suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées,
- les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement (accord total).

À noter : L'accord collectif conclu sur les mesures d'accompagnement du PSE n'est pas soumis à la consultation du CSE.

La DREETS ⁽¹⁾ (ex-DIRECCTE) : un acteur à part entière

La DREETS est un acteur incontournable dans le cadre d'un licenciement collectif avec PSE.

Elle est l'interlocuteur obligé de l'employeur comme du CSE et des organisations syndicales tout au long de la procédure. Elle a la possibilité de formuler des observations, des propositions sur le contenu du PSE et contraindre par voie d'injonction l'employeur à communiquer aux élus comme à leur expert des documents nécessaires à la compréhension et appréciation du projet.

Enfin, c'est la DREETS qui permet le déploiement du projet et des licenciements en homologuant, dans un délai de vingt et un jours, le PSE présenté au CSE sous forme unilatérale ou en validant, dans un délai de quatorze jours, l'accord signé par les organisations syndicales sur les mesures sociales d'accompagnement du PSE.

À noter : Si l'accord signé ne porte que sur les mesures d'accompagnement, la DREETS devra également homologuer le document unilatéral portant sur les catégories professionnelles et les critères d'ordre.

En cas d'homologation, la DREETS contrôlera les catégories professionnelles, mais également le contenu du PSE en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe, les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet ainsi que les efforts d'adaptation et de formation.

(1) Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Les élus du CSE peuvent demander un rendez-vous à la DREETS

Les élus du CSE et délégués syndicaux peuvent/doivent demander un rendez-vous à la personne en charge de leur dossier à la DREETS qui peut être saisie d'une demande de leur part d'enjoindre à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure.

Dans tous les cas, ne pas oublier que l'employeur tient informée au jour le jour la DREETS de tout élément communiqué aux élus dans le cadre de la procédure via un portail spécifique.

Les contacts avec la DREETS sont donc fondamentaux, y compris pour expliquer à celle-ci les particularités de l'entreprise, de la population visée par les licenciements, son appréciation des catégories professionnelles...

La DREETS et l'indemnité « supra légale » de licenciement

La loi liste les mesures qui doivent impérativement figurer dans un PSE au rang desquelles ne figure pas la « supra ». Seule la voie de la négociation et le rapport de force au sein de l'entreprise sont ouverts. La DREETS n'a donc pas à se prononcer sur l'inexistence d'une « supra » dans un PSE.



QUESTIONS PRATIQUES À NOS EXPERTS ATLANTES

Quelle est la différence entre « licenciements envisagés » et « suppression de postes » ?

La question est importante puisqu'elle détermine la procédure et les droits des salariés et des élus. Un poste vacant supprimé dans le cadre d'une restructuration ne comptera pas dans le nombre de licenciements tout en étant un poste supprimé.

Les licenciements envisagés sont ceux qui conduisent à une rupture de contrat de travail pour les salariés.

En cas de licenciement économique, pour quelle raison l'employeur doit-il déterminer des catégories professionnelles ?

Un plan de restructuration ne doit pas être l'occasion de « viser » des personnes dont l'employeur souhaite

qu'elles partent. Les Anglais parlent de « *finger pointing* » (pointer du doigt). La définition des catégories professionnelles en cas de licenciement économique n'est comparable à aucune autre définition : l'objectif est de viser des postes et non des personnes et donc de regrouper des salariés ayant une formation professionnelle commune, ce qui permettra leur permutableté indépendamment de l'intitulé du poste.

Ce travail important de contrôle des catégories doit être réalisé par les élus aidés de leurs experts et juristes.

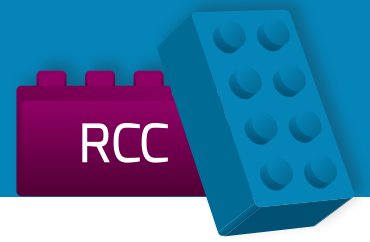


LE CONSEIL D'ATLANTES

L'annonce d'une restructuration dans une entreprise nécessite la mobilisation de tous les moyens (experts, avocats, salariés, communication...) pour faire évoluer le projet que cela soit sur le projet lui-même, le nombre de licenciements, les mesures de reclassement interne et de reclassement externe afin d'aider les salariés concernés qui sont aussi bien ceux qui risquent de partir que ceux qui restent. **Les projets de restructuration font nécessairement bouger l'organisation du travail de demain.**

[Prendre contact avec un expert Atlantes](#) 

2 Rupture conventionnelle collective



Information obligatoire de la DREETS

La RCC est un dispositif qui permet à l'employeur, par accord collectif validé par l'administration, de prévoir des suppressions d'emplois par le biais de départs volontaires en dehors de tout contexte ou difficulté économique en excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs fixés. On l'aura compris, le modèle a été celui de la rupture conventionnelle individuelle : pas de motivation à la rupture, pas de contestation sur le motif, alors même que des suppressions de postes sont en jeu.

RCC et PSE ne font pas bon ménage

Une RCC doit être négociée en dehors de toute difficulté économique ou de toute menace sur la compétitivité. Mais un licenciement pour motif économique puis une RCC sur des catégories d'emplois différentes peuvent parfaitement se succéder.

À noter : Attention à ce que l'employeur ne détourne pas la procédure pour ne pas appliquer la législation relative aux licenciements économiques.

Une mise en place par accord collectif validé par la DREETS ⁽¹⁾ : les points essentiels de l'accord

Le Code du travail prévoit un contenu obligatoire :

- Les modalités d'information du CSE.
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée d'ouverture de la période de volontariat.
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier.
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés.
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ.
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et d'exercice du droit de rétraction des parties.
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié.
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe.
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre et de la bonne application de l'accord.

Le dispositif négocié en entreprise ne pourra se limiter aux seules mesures relatives aux indemnités. Mais on ne peut exiger les mêmes mesures que dans un PSE !

(1) Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Un accord qui pourra être réservé à certaines populations de salariés

L'accord doit lister les postes sur lesquels les départs volontaires sont envisagés. Mais les règles d'éligibilité doivent être définies et objectives afin de respecter le principe d'égalité de traitement.

Les conditions du volontariat

L'employeur est libre de choisir les catégories de salariés concernées par le contenu de l'accord. Il ne peut imposer une rupture à un salarié. Dans ce cadre, une attention particulière devra être portée aux conditions d'expression du volontariat des salariés. Les critères de sélection des candidats doivent être clairement définis dans l'accord et tenir compte de la viabilité du projet professionnel. L'accord peut dès lors prévoir qu'une offre sérieuse de reclassement soit présentée.

L'embauche possible sur les postes vacants après une RCC

C'est effectivement une possibilité dans la mesure où aucun motif économique n'est requis. Il faut néanmoins veiller à ne pas favoriser le départ dans des conditions insatisfaisantes des salariés plutôt âgés qui pourraient être remplacés par des plus jeunes, moins bien rémunérés.



QUESTIONS PRATIQUES À NOS EXPERTS ATLANTES

Quel est le rôle du CSE ?

Le CSE n'a pas à être informé ou consulté sur la négociation de l'accord de RCC. Mais le CSE est légitime à demander une information/consultation au titre des modifications d'organisation du travail, des conditions de travail voire des conditions de santé et sécurité liées aux suppressions de postes résultant de la mise en œuvre de la RCC.

Peut-on bénéficier de l'Assurance chômage ? Et quel délai de carence ?

Les salariés volontaires dans le cadre du dispositif de RCC peuvent s'inscrire à Pôle Emploi.

Mais attention, le délai de carence propre à la rupture sera au maximum de 150 jours et non de 75 jours comme en matière de licenciement pour motif économique.

La RCC peut-elle être destinée aux « seniors » ?

Toute discrimination doit être prohibée, notamment fondée sur l'âge. Les DREETS ne doivent pas valider un accord de RCC comportant seulement le versement d'indemnités de départ pour des salariés sélectionnés sur le seul critère de l'âge ou de l'ancienneté.



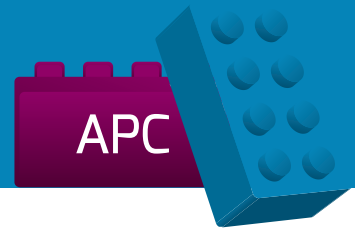
LE CONSEIL D'ATLANTES

La négociation d'un dispositif de RCC est une négociation bien plus complexe qu'il peut y paraître et les organisations syndicales doivent songer à se faire accompagner, s'assurer que l'accord est conforme et sans ambiguïtés, répondre aux sollicitations des salariés notamment sur les conséquences de la rupture, et veiller au respect de l'accord et des conditions du volontariat. Autant de points de vigilance qu'il ne faudra pas négliger.

[Prendre contact avec un expert Atlantes](#) 

3

Accord de performance collective



Pas de validation de la DREETS

L'APC est un accord collectif conclu dans des conditions de droit commun à l'initiative de l'employeur afin d'imposer aux salariés une ou plusieurs modifications d'éléments importants de leur contrat de travail. Les clauses de l'accord viennent se substituer aux clauses contraires du contrat de travail, alors que les salariés, à titre individuel, n'ont rien négocié.

Le recours à l'APC : un outil mobilisable à l'initiative des directions

Le moins que l'on puisse dire c'est que le Code du travail se montre particulièrement flou quant aux circonstances qui permettent de conclure un APC. Le dispositif ne renvoie pas au licenciement économique mais se contente d'évoquer « les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise » ainsi que la volonté de « préserver ou de développer l'emploi ». L'enjeu est souvent de faire des économies et/ou de flexibiliser le temps de travail. L'intervention d'un expert désigné par le CSE pour assister les organisations syndicales est plus que recommandée.



À savoir : Il est possible pour une direction d'engager une procédure de licenciement économique malgré la conclusion d'un APC. Il sera donc pertinent de solliciter des informations sur la situation de l'entreprise au moment de la négociation d'un APC.

Vigilance : un contenu limité !

Un accord de performance collective peut seulement :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques,
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Des modifications du contrat de travail prévues par l'APC qui s'imposent au salarié : qui ne dit mot consent !

Le Code du travail prévoit expressément que le refus par un salarié de se voir appliquer une modification de son contrat de travail résultant de l'APC constitue une cause réelle et sérieuse autonome de licenciement. S'il ne dit rien (c'est-à-dire que s'il n'exprime pas clairement son refus...), il consent à l'accord et aux modifications de son contrat de travail.

La durée de l'APC : une clause à négocier !

L'accord peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. À défaut de précision, il est conclu pour une durée de cinq ans. Il faut donc être très vigilant sur la durée de l'accord et ne pas hésiter à prévoir une clause de revoyure et/ou de retour à meilleure fortune.

L'APC ne protège pas contre le licenciement économique

Il est possible pour une direction d'engager une procédure de licenciement économique malgré la conclusion d'un APC. Vigilance donc lorsqu'une direction vous dit que l'APC est la seule manière d'éviter un licenciement économique : cela s'appelle du chantage à l'emploi !



QUESTIONS PRATIQUES À NOS EXPERTS ATLANTES

Peut-on négocier sur la perte d'un véhicule de fonction ?

Un véhicule de fonction constitue un élément de rémunération. Or, il convient de distinguer « salaire » et « rémunération ». La rémunération intègre le salaire de base ainsi que tous les autres avantages : logement de fonction, véhicule de fonction...

Dans le cadre d'un APC, il est possible de négocier la perte d'un véhicule de fonction.

Peut-on négocier sur les jours de réduction du temps de travail (RTT) ?

L'APC « peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ».

On peut donc être amené à négocier sur le nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT).

Peut-on négocier une baisse du budget des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE ?

La liste des clauses contenues dans un APC est limitativement fixée par le Code du travail. La baisse du budget ASC du CSE n'en fait pas partie !

Un salarié n'a pas refusé l'APC qui prévoit la possibilité de changer de poste en passant de cadre à agent de production. Deux ans plus tard, l'employeur lui signifie un changement de poste. Le salarié peut-il refuser ce changement de poste ?

Le salarié peut-il refuser ce changement de poste ?

Non : les mobilités ont vocation à s'appliquer et à être mises en œuvre durant toute la durée d'application de l'APC.



LE CONSEIL D'ATLANTES

Nous n'avons sélectionné que certaines questions spécifiques. Toutes les autres et plus encore peuvent justifier l'accompagnement par un avocat ou un juriste ainsi qu'un expert-comptable dans cette négociation.

La négociation d'un APC peut s'avérer risquée en ce que cet accord aura des conséquences directes pour les salariés. Une pareille négociation appelle à une vigilance sur plusieurs thèmes :

- **Chiffrer les économies** réalisées par l'entreprise et analyser la situation économique et financière de l'entreprise.
- **Prévoir des contreparties** pour les salariés ainsi que des mesures d'accompagnement.
- **Limiter les effets de l'accord** dans le temps.
- **Communiquer avec les salariés** le plus en amont car le référendum est possible.
- **Mesurer l'impact** sur la charge et les conditions de travail liées à l'application de l'accord, y compris quand lorsque celle-ci conduit à des licenciements.

[Prendre contact avec un expert Atlantes](#) 

4 Activité partielle de longue durée



APLD

Consultation
du CSE
obligatoire

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (ou APLD) est né de la crise sanitaire. En situation de baisse d'activité liée à ce contexte, l'APLD vise à conserver les emplois et les compétences plutôt que de licencier, alors que l'activité a vocation à reprendre. En contrepartie d'allocations d'activité partielle majorées, l'entreprise doit prendre des engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle.

L'APLD peut être mise en œuvre de deux manières :

- unilatéralement par l'employeur s'il existe un accord de branche étendu, ce qui n'interdit pas pour autant de négocier,
- ou, en l'absence d'accord de branche étendu, au moyen d'un accord collectif.

Lorsque l'employeur met en œuvre les stipulations d'un accord de branche étendu, il doit consulter le CSE sur un projet de document unilatéral qui doit être conforme aux stipulations de l'accord de branche et qui doit par ailleurs préciser les engagements spécifiques pris en matière d'emploi.

Même en présence d'un accord de branche étendu, l'employeur peut négocier un accord d'entreprise

Un accord collectif dont les modalités et clauses seraient différentes de celles de l'accord de branche peut parfaitement être conclu. Ce n'est qu'à défaut de négociation/conclusion que les clauses de l'accord de branche étendu s'imposent.



À savoir : En l'absence d'accord de branche étendu, seule la négociation collective peut instaurer le dispositif au sein de l'entreprise.

Les clauses de l'accord : tout est à négocier avec précision

L'accord doit obligatoirement comporter les clauses suivantes :

- La date de début et la durée d'application du dispositif.
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif.
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale.
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord et le suivi. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Une particulière vigilance doit être apportée aux engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle qui doivent être précis et non un simple rappel de la loi (quelles formations pour quels objectifs ? selon quel calendrier ? ...)

À noter : Il convient d'être attentif au sort réservé aux salariés à temps partiel. En l'absence de stipulation précise sur ce point, la réduction de l'horaire de travail s'applique de manière identique aux salariés à temps plein et à temps partiel. Il peut donc être utile de négocier la rédaction d'une clause prévoyant la proratisation de la réduction du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

La durée de l'APLD et la neutralisation du 01/11/2020 au 30/06/2021

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

En raison du deuxième confinement, l'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail et de la durée du bénéfice du dispositif de l'APLD peuvent être neutralisées et donc non prises en compte entre le 1^{er} novembre 2020 et le 30 juin 2021.

La neutralisation s'applique de plein droit aux accords ou aux documents unilatéraux intervenus depuis le 16 décembre 2020. Cependant, pour ceux qui sont antérieurs à cette date, il était impératif de passer par la voie de l'accord collectif ou de la modification du document unilatéral sous contrôle de la DREETS ⁽¹⁾.

Une possible extension du champ d'application de l'accord

De même que sur un accord initial de six mois, il est possible d'allonger la durée de l'accord. Il est également envisageable d'inclure d'autres services/postes dans son champ par avenant.

Conséquences du recours à l'APLD pour les salariés

La mise en œuvre de l'accord ou de la décision unilatérale conduit à placer les salariés en situation d'activité partielle de manière durable. Les salariés voient donc leur durée du travail réduite et subissent la baisse de leur salaire outre les conséquences sur d'autres éléments, tel que les cotisations retraite.

La réduction du temps de travail ne peut pas être supérieure à 40 % de la durée légale, appréciée pour chaque salarié sur la durée d'application du dispositif. La réduction de durée peut aller jusqu'à 50 % avec l'accord de l'autorité administrative.

Pour chaque heure non travaillée du fait de l'APLD, le salarié perçoit une allocation versée par l'employeur dont le montant correspond à 70 % de sa rémunération brute.

L'impact de l'APLD en matière de retraite

A priori, le recours à l'APLD n'a pas d'incidence directe sur l'âge de départ à la retraite.

Ainsi, pour valider un trimestre, il faut que le salarié ait été placé, au cours de la période, au moins 220 heures en activité partielle. Les points de retraite complémentaire sont attribués quant à eux dès lors que le salarié a été placé au moins 60 heures en activité partielle durant l'année civile.

En revanche, le recours à l'APLD peut avoir un impact sur le montant de la pension touchée par les salariés proches du départ à la retraite :

- en réduisant de fait le salaire annuel moyen utilisé pour calculer la retraite de base,
- en diminuant le nombre de points de retraite complémentaire acquis par rapport à une année normale.

(1) Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités



QUESTIONS PRATIQUES À NOS EXPERTS ATLANTES

Une réduction de 40 % maximum appréciée salarié par salarié : qu'est ce que cela signifie et comment s'en assurer ?

L'équité commande qu'un salarié ne soit pas lésé au regard de la durée et des conséquences du dispositif. La qualité des informations transmises trimestriellement au CSE sur l'application de l'accord constitue la seule garantie d'un suivi réel.

À négocier donc âprement.

Un accord d'APLD peut-il être négocié en lieu et place d'un plan de licenciements ?

Oui, si la situation financière de l'entreprise permet de le démontrer, si le motif économique exposé par la direction renvoie à une situation conjoncturelle et non structurelle... Cette négociation est possible ! En revanche, elle ne se fera pas sans le concours de conseils et d'un expert-comptable.

L'employeur peut-il procéder à des licenciements économiques alors qu'un accord APLD a été conclu ?

Des licenciements économiques peuvent être envisagés par l'entreprise sur un service ou un établissement non concerné par un APLD : la coexistence est donc possible.

De même, un accord d'APLD ne fait pas obstacle à la mise en œuvre de licenciements pour motif économique sur les mêmes postes et salariés que ceux placés en APLD. Toutefois, dans cette hypothèse, l'administration peut demander le remboursement des allocations perçues : la décision de remboursement s'appréciera en fonction de la situation financière de l'entreprise ou du groupe.

Un salarié placé en APLD et dont le licenciement est envisagé ou prononcé ne peut plus être placé en activité partielle. Il doit percevoir sa rémunération à 100 %.

L'APLD a-t-elle un effet sur les budgets du CSE ?

Oui, l'allocation perçue par le salarié n'est pas retenue dans l'assiette légale servant à déterminer le montant des budgets du CSE.

Un accord ou la négociation annuelle obligatoire (NAO) pour atténuer ou supprimer cet effet est possible... mais il faut l'anticiper.



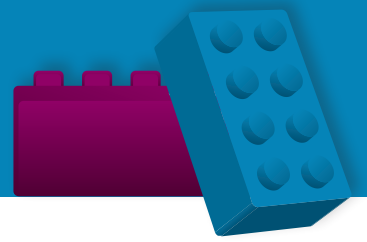
LE CONSEIL D'ATLANTES

Bien que l'APLD permette une préservation des emplois, elle n'est cependant pas sans conséquences sociales importantes, y compris sur la durée.

Une analyse fine des populations visées et des clauses proposées s'impose.

[Prendre contact avec un expert Atlantes](#) 

5 Transitions collectives « Transco »



Consultation
du CSE
obligatoire

Depuis janvier 2021, les transitions collectives ont été mises en place afin d'éviter des licenciements par une logique d'anticipation des risques par un accord de GEPP (Gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels).

Concrètement, un salarié dont l'emploi est fragilisé va pouvoir suivre une formation certifiante pour se reconvertir vers un métier identifié comme porteur localement, dans le bassin d'emploi, en évitant un licenciement pour motif économique et donc une période de chômage.

Le recours aux Transco, un dispositif ouvert à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif ou leur activité

Si le dispositif est ouvert à toutes les entreprises, deux conditions devront toutefois être observées :

- avoir négocié et signé un accord de GEPP qui identifie les emplois menacés,
- ne pas être engagées dans une démarche de PSE ou de RCC.

Ainsi, il n'est pas nécessaire qu'une entreprise présente des difficultés économiques pour qu'elle bénéficie du dispositif de Transco.



À savoir : Un modèle d'accord-type pour les entreprises de moins de 300 salariés a été publié par le ministère pour inciter les PME à se saisir d'un tel dispositif. De surcroît, pour ces entreprises, le reste à charge de la rémunération du salarié est nul.

La définition d'un emploi menacé ou fragilisé

Il appartient à l'accord de GEPP, lors de sa négociation, de le définir. Il s'agit d'identifier des métiers qui ne sont pas immédiatement menacés mais sur lesquels il risquerait d'y avoir des licenciements à moyen terme. Dans cette négociation, se faire accompagner mérite d'être réfléchi. Les opérateurs de compétences (OPCO) peuvent vous aider à identifier ces métiers.

Les conséquences pour les salariés

Un salarié qui occupe un emploi menacé peut, avec l'accord de son employeur, s'engager dans une procédure de Transco pour se reconvertir vers un métier porteur. Aussi, le salarié ne peut pas choisir librement le métier vers lequel il souhaite se diriger. Il doit s'orienter vers un métier identifié par les Crefop sur le plan national ou régional.

Une fois le métier déterminé, la formation peut durer jusqu'à vingt-quatre mois à temps plein, à temps partiel ou même sur un temps discontinu avec des périodes de reprise de travail.

La rémunération du salarié durant la formation

Le bénéficiaire perçoit un pourcentage de son salaire moyen de référence calculé sur douze mois pour les CDI et sur quatre mois pour les CDD.

Pourcentage de la rémunération du salarié durant la formation

100 % de sa rémunération	Si le salaire moyen de référence est \leq 2 SMIC
90 % de sa rémunération	Si le salaire moyen est \geq 2 SMIC et si la formation est $<$ 1 an (ou 1 200 heures)
60 % de sa rémunération	Si le salaire moyen est \geq 2 SMIC pour la seconde année
Si le salaire de référence est $>$ 2 SMIC, le montant de la rémunération ne peut pas être inférieur à 2 SMIC	

Pendant le temps de la formation, le contrat de travail du salarié est suspendu et celui-ci acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La situation du salarié à l'issue du parcours de Transco

À la fin du parcours de Transco, le salarié peut quitter son entreprise pour s'orienter vers le métier choisi. Cependant, il peut également décider de rester au sein de son entreprise d'origine. Dans ce cas, il doit réintégrer son poste de travail ou un poste « équivalent » (même rémunération, même classification) dans l'entreprise.



QUESTIONS PRATIQUES À NOS EXPERTS ATLANTES

Que doit contenir un accord de GEPP ?

L'accord de GEPP doit contenir certaines clauses obligatoires : préambule, objet de l'accord, champ d'application, identification des métiers fragilisés, durée de l'accord, suivi...

Nous vous conseillons de négocier d'autres clauses telles que : une présentation de la situation économique actuelle, les perspectives d'activités de l'entreprise et d'emplois, des garanties pour les salariés qui resteraient dans l'entreprise après leur formation.

Le CSE doit-il être informé et consulté en cas de mise en place d'un dispositif de Transco ?

Oui, au titre des attributions générales du CSE.

Par ailleurs, rappelons que le CSE est aussi consulté sur les orientations stratégiques et sur leurs conséquences sur les emplois et compétences. Dans ce cadre, le CSE peut avoir recours à un expert, ce qui peut être une aide à la négociation.

Un salarié peut-il être contraint de démissionner pour accéder à son nouvel emploi ?

À la fin de la période de formation, le salarié peut choisir de quitter son emploi et s'orienter vers le métier en rapport avec sa reconversion. Il n'est pas contraint de démissionner. Il peut tenter de négocier une rupture conventionnelle avec son employeur. Mais l'employeur peut bien évidemment le refuser. Ce thème est précisément à négocier dans l'accord !



LE CONSEIL D'ATLANTES

La mise en place du dispositif de Transco peut s'avérer utile pour les salariés qui souhaitent se reconvertir sans subir une situation de chômage. Il faudra cependant être attentif à ce qu'un tel dispositif ne soit pas dévoyé pour éviter un PSE.

La mise en œuvre du dispositif appelle, à notre sens, à une vigilance sur plusieurs thèmes :

- **Le contexte économique et financier** dans lequel il s'inscrit.
- **La notion de poste menacé** ou de catégorie d'emplois fragilisée.
- **Les garanties de maintien dans l'emploi** pour les salariés qui décideraient de rester après leur formation et les modalités de rupture de contrat pour ceux qui ont retrouvé un emploi.

[Prendre contact avec un expert Atlantes](#) 

6 Tableau de synthèse des principaux outils de restructuration

Nous vous proposons dans le tableau ci-dessous un outil comparatif des principaux dispositifs de restructuration existants. Nous reprenons dans ce tableau les différences, les points communs et les principaux enjeux juridiques de ces dispositifs.

	PSE	RCC	APC	APLD	Transco
Modalités de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif • Décision unilatérale 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord collectif • Décision unilatérale (en application d'un accord de branche) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accord GEPP
Motivation économique à l'origine du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Oui 	<ul style="list-style-type: none"> • Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Non
Mode de rupture du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement économique 	<ul style="list-style-type: none"> • Rupture d'un commun accord 	<ul style="list-style-type: none"> • Cause réelle et sérieuse de licenciement 	<ul style="list-style-type: none"> • Sans objet 	<ul style="list-style-type: none"> • Sans objet
Validation par la DREETS	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - Information sans délai de la DREETS de l'engagement d'une procédure 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui - Information sans délai de l'administration à l'engagement de la négociation 	<ul style="list-style-type: none"> • Non 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui
Consultation du CSE	<ul style="list-style-type: none"> • Oui 	<ul style="list-style-type: none"> • Non - Simple information à préciser dans l'accord 	<ul style="list-style-type: none"> • Non encadré Application du dispositif légal 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui
Recours à l'expert pour le CSE	<ul style="list-style-type: none"> • Expert-comptable pris en charge à 100 % par l'employeur • Expert libre 	<ul style="list-style-type: none"> • Expert-comptable à négocier dans l'accord • Expert libre 	<ul style="list-style-type: none"> • Expert-comptable pris en charge à 80 % par l'employeur • Expert libre 	<ul style="list-style-type: none"> • Expert libre 	<ul style="list-style-type: none"> • Expert libre
Textes de lois applicables	<ul style="list-style-type: none"> • L.1233-1 à L.1233-91 	<ul style="list-style-type: none"> • L.1237-17 à L.1237-19-4 	<ul style="list-style-type: none"> • L.2254-2 	<ul style="list-style-type: none"> • Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 • Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 	<ul style="list-style-type: none"> • Instr. n° DGEFP/SDPFC/MDFF/2021/13 du 11 janvier 2021

7 Le rôle d'Atlantes



Sous les noms ronflants se cachent des dispositifs complexes que les élus et les salariés doivent pouvoir décrypter.

Il vous faut trouver les ressources et compétences nécessaires pour assurer l'équilibre des forces entre vous et la direction : avocats, juristes, experts-comptables. Attention aux détails qui peuvent faire basculer une négociation du mauvais côté. Car il vous faudra faire vite et bien, du premier coup.

Evelyn Bledniak, fondatrice, avocat associée au barreau de Paris



Les restructurations : bouée de sauvetage ou piège à emplois ?

De l'analyse des difficultés de l'entreprise vont dépendre le dispositif choisi par la direction et les propositions alternatives du CSE et/ou des organisations syndicales. Pour cette étape fondamentale, des experts et des outils sont mobilisables du côté des représentants des salariés pour ne pas se laisser enfermer dans la logique de la direction. Activez-les !

Diego Parvex, avocat associé au barreau de Paris

Le diable est dans les détails

Les nouveaux dispositifs de restructuration mis à disposition des entreprises regorgent de complexité, d'ambiguïté et de pièges pour les salariés. Le rôle des élus du CSE et des organisations syndicales n'est pas toujours clairement défini, ni même parfois prévu.

Alors les avocats et juristes d'Atlantes décryptent, pour les représentants des salariés, les procédures ardues. Ils identifient les parades et les recours. Ils mettent à leur disposition l'accompagnement qui fortifiera la défense des droits des salariés

Pour Atlantes avocats, c'est un engagement professionnel quotidien à leurs côtés.

[Prendre contact avec un expert Atlantes](#) 





Ce Livre blanc a été élaboré par les juristes et les avocats du cabinet Atlantes au regard des dispositions applicables en date du 15 juin 2021.

Depuis plus de vingt ans, les avocats et les juristes du cabinet Atlantes défendent quotidiennement les salariés dans le cadre de leurs relations contractuelles.

Chaque année, ils traitent environ 200 affaires et résolvent 14 000 questions dans le cadre de l'assistance juridique. Plus de 5 500 représentants du personnel sont formés. Plus de 750 instances représentatives du personnel sont accompagnées et défendues.



Nos équipes sont également présentes en région

Paris / Île de France / Centre / Normandie

Floriane Burette | 06 79 66 08 57 | floriane.burette@atlantes.fr

Anne-Lise Massard | 06 33 84 87 23 | anne-lise.massard@atlantes.fr

Aurélien Laduree | 01 56 53 64 78 | aurelien.laduree@atlantes.fr

Auvergne / Rhône-Alpes / Bourgogne / Franche Comté

Justin Saillard-Treppoz | 01 56 53 65 15 | justin.saillard-treppoz@atlantes.fr

Bretagne / Pays de Loire

Julien Peltais | 02 40 80 24 35 | julien.peltais@atlantes.fr

Marseille - Région Sud

Laurence Chaze / Avocate au barreau de Marseille
04 96 17 05 68 | laurence.chaze@atlantes.fr



Nos métiers, nos missions

Conseil → 01 56 53 65 00 | contact@atlantes.fr

Assistance juridique → 01 56 53 65 10 | carine.duponchel@atlantes.fr

Formation → 01 56 53 65 05 | formation@atlantes.fr

Contentieux → 01 56 53 65 00 | info@atlantes.fr

 www.atlantes.fr 

