

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons aux différents **dispositifs négociés permettant la préservation de l'emploi**.

En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

Présentation des différents dispositifs

Dans le cadre de la crise sanitaire et afin d'éviter la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ([voir Newsletter n°7](#)) et de licenciements économiques, les entreprises peuvent négocier différents dispositifs de restructuration permettant de répondre aux difficultés, de supprimer, préserver voire développer l'emploi. Ces outils ont notamment été mis en place par les *ordonnances Macron du 22 septembre 2017, n°2017-1387*.

L'accord de performance collective (APC)



L'APC permet aux entreprises de répondre aux nécessités de fonctionnement de manière à préserver ou développer l'emploi. A noter : les dispositions de l'APC se substituent aux clauses contraires ou incompatibles du contrat de travail.

Par ailleurs, il ne peut être pris que dans les trois domaines délimités par l'*article L. 2254-2* du Code du travail :

- L'aménagement de la durée du travail
- L'aménagement de la rémunération
- La détermination des conditions de mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise

La rupture conventionnelle collective (RCC)

La RCC, mise en place par accord collectif, est une alternative aux licenciements économiques. Elle permet notamment à l'entreprise de réduire ses effectifs sans avoir à passer par un PSE mais plutôt par commun accord entre l'employeur et les salariés.

Pour autant, la mise en place d'une RCC répond à certaines conditions :

- Elle ne peut être mise en œuvre par document unilatéral de l'employeur et doit ainsi faire l'objet d'un accord majoritaire qui fera l'objet d'une validation par la DIRECCTE.
- Elle ne peut prévoir le départ anticipé de salariés proches de la retraite.

Le congé de mobilité

Si un tel congé existait auparavant, les ordonnances de 2017 viennent le reformater. En effet, sa mise en place n'exige pas de difficultés économiques au sein de l'entreprise et il est désormais ouvert à toutes les entreprises, sans condition d'effectif. Il peut ainsi être mis en place dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou de RCC.

La crise sanitaire engendre des difficultés au sein des entreprises et notamment en matière d'emploi et de fonctionnement. Ainsi, le Ministère du travail a lancé un dispositif de « **transitions collectives** » dans le cadre du plan « France Relance », permettant aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés au changement. Ce dispositif vise notamment à favoriser les reconversions professionnelles des salariés par la formation lorsque l'entreprise est en difficulté et que les emplois sont menacés.



FOCUS SUR DES ACCORDS CONCLUS EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Un [accord de performance collective](#) a été conclu avec le comité économique et social (CSE) dans une entreprise de moins de 250 salariés du secteur des travaux de menuiserie. Cet accord, conclu pour une durée de trois ans, a été mis en place en raison des difficultés que l'entreprise rencontre avec la crise sanitaire. Il lui permet ainsi d'aménager la durée de travail des salariés.

En effet, l'accord réduit le temps de travail des salariés à temps plein à partir du 1er décembre 2020 :

- Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures passent sur un rythme de 35 heures par semaine.
- Les salariés en forfait jours passent de 218 à 198 jours de travail.

Par ailleurs, la rémunération des salariés diminue également, et ce, de manière proportionnelle à la réduction du temps de travail.

Un [accord de performance collective](#) est conclu avec les délégués syndicaux (CGT et CFDT) dans une entreprise de 150 salariés. L'entreprise fabrique des moteurs et turbines pour véhicules diesel. Par la réduction du diesel et désormais la crise sanitaire, le secteur est ralenti. Ainsi, l'entreprise voit sa pérennité à court terme remise en cause et a déjà été contrainte d'effectuer des suppressions de postes. C'est dans ce contexte et pour préserver au maximum les emplois qu'elle a conclu un APC aménageant la rémunération des salariés.

Ainsi, si les modalités de versement de la prime de treizième mois restent inchangées, l'accord réduit son montant de 50% pour l'année 2020.

Par ailleurs, l'accord, conclu pendant le premier confinement, prévoyait la diminution de l'allocation d'activité partielle pour les salariés en forfait jours, cette dernière passant à 70%.

Une entreprise de moins de 50 salariés et commercialisant des fournitures et équipements industriels a conclu un [accord de performance collective](#) avec les délégués syndicaux (CFE-CGC). L'APC détermine les mesures d'accompagnement à la mobilité professionnelle de certains salariés.

Afin de les accompagner et pour que les salariés puissent appréhender au mieux leurs nouvelles fonctions, l'accord prévoit des formations internes et externes, pouvant être collectives ou individuelles.

Par ailleurs, l'accord prévoit également le maintien de garanties, telles que la rémunération, la prime annuelle d'objectifs et le véhicule de fonction lorsque le salarié en bénéficiait.

INNOVATION

La crise sanitaire impacte les entreprises, qui se tournent vers les dispositifs présentés pour maintenir l'emploi. Si chaque dispositif de maintien dans l'emploi est unique, ils peuvent se compléter. En effet, il est par exemple possible pour une entreprise de conclure un APC et un accord d'activité partielle de longue durée (APLD) ([voir Newsletter n°8](#)), ce dernier permettant notamment à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail des salariés en contrepartie d'engagements en faveur de l'emploi (formations, ne pas effectuer de licenciements).

C'est notamment ce qu'a fait une entreprise de plus de 200 salariés de la région Centre-Val de Loire en négociant avec son CSE à la fois un [accord de performance collective](#) aménageant la durée du travail et un [accord d'APLD](#). L'entreprise se dote ainsi de dispositifs permettant de sécuriser les emplois malgré les difficultés qu'elle rencontre.


QUESTIONS RH

Le refus du salarié d'appliquer un APC

En principe, le salarié peut refuser toute modification de son contrat de travail, ce qui est notamment le cas de l'APC. Le salarié peut ainsi refuser d'appliquer un APC : il dispose pour cela d'un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord lui a été notifié.

Si d'ordinaire le refus du salarié à une modification de son contrat de travail ne peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, dans le cadre de l'APC, l'*ordonnance n°2017-664 du 20 octobre 2017* énonce le contraire : le licenciement du salarié au motif de son refus d'appliquer l'APC repose sur une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement énoncée à partir de l'*article L. 1232-1* du Code du travail, qu'il doit ainsi engager dans les deux mois à compter de la notification du refus du salarié.

 Un **accord de performance collective** conclu avec le CSE dans une petite et moyenne entreprise réduit ce délai d'un mois à 5 jours. Or, le délai est une garantie de fond établie dans l'intérêt du salarié, il n'est possible d'y déroger que de manière plus favorable (*article L. 2254-1* du Code du travail). Autrement dit, l'accord ne peut pas réduire ce délai d'un mois : la clause est illicite.

La conséquence d'une clause illicite est sa nullité et l'application des dispositions d'ordre public (ici le délai d'un mois) ou conventionnelles plus favorables.

Ainsi, si un licenciement était engagé pour refus d'appliquer l'APC dans le délai de cinq jours, il serait nul. Le salarié pourra alors réintégrer l'entreprise et demander des dommages et intérêts au titre de la réparation du préjudice subi. 

Mise en place d'une RCC

Un **accord collectif** conclu avec des délégués syndicaux (CGT et CFE-CGC) met en place une RCC en raison de la crise sanitaire. L'entreprise, du secteur de la fabrication de matières plastiques de base, est en effet directement impactée par la baisse d'activité de ses clients.

Ainsi, l'accord prévoit la mise en place de la RCC et notamment :

- Le nombre maximal de suppression d'emploi (19)
- Les conditions d'éligibilité des salariés
- La période de volontariat
- La période de décision de l'entreprise
- Les critères de priorité entre les salariés volontaires
- L'accompagnement des salariés
- Les contreparties à l'adhésion au dispositif

Accompagnement des salariés

Une entreprise du secteur des centres d'appels a conclu un **accord collectif** de GPEC avec des délégués syndicaux (CFTC, FO) mettant en place des mesures d'accompagnement au projet professionnel du salarié. Ainsi, en matière de transition professionnelle, l'entreprise s'engage notamment à :

- Ne pas reporter à plus de six mois une demande de congé de transition professionnelle pour raison de service ou simultanéité d'absence.
- Faciliter la constitution des dossiers en matière de transition professionnelle et de bilan de compétences.
- Ne pas reporter à plus de trois mois l'accès aux congés « création d'entreprise ».

Au-delà de ces mesures de mobilité dans le cadre d'une transition professionnelle, l'accord prévoit également la mobilité volontaire dans les conditions prévues par les *articles L. 1222-12 et suivants* du Code du travail.

QUESTIONS RH

Contrôle de l'administration et / ou du juge ?

En matière d'APC

L'étendue du contrôle du juge est incertaine. La régularité de l'APC peut être contrôlée par le juge judiciaire dans un délai de deux mois à compter de la notification ou publication de l'accord.

Le délai de deux mois n'est pas opposable au salarié qui conteste la légalité de l'APC (exception d'illégalité*) à l'occasion de la contestation de son licenciement devant le Conseil des prud'hommes.

En matière de RCC

La RCC n'a pas à être homologuée par l'administration qui doit toutefois être informée de l'ouverture des négociations et examiner l'accord qui en est issu. L'administration valide alors l'accord et effectue le contrôle de sa mise en œuvre.

En matière de congé de mobilité

Le congé de mobilité peut être contrôlé par le juge judiciaire, et non par l'administration, dans les deux mois suivants sa mise en place (*article L. 2262-14* du Code du travail). Il peut également faire l'objet d'un contrôle par le juge prud'homal, mais uniquement dans le cadre d'un contentieux individuel.

* L'exception d'illégalité est un moyen permettant de contester indirectement la légalité d'un acte administratif à l'occasion d'un recours en annulation d'une mesure d'application de cet acte.

Source : Fiches d'orientation, Exception d'illégalité - Septembre 2020, Dalloz.

DES OUTILS SUR LE CSE À VOTRE DISPOSITION



La DIRECCTE Centre-Val de Loire met à votre disposition un **guide du CSE** qui permet de répondre aux questionnements concernant sa mise en place, son fonctionnement, ainsi que ses missions et attributions.



Votre avis nous intéresse ! Participez jusqu'au 28 février à l'enquête menée en partenariat avec l'ARACT :

« **Quel fonctionnement pour les CSE durant la crise sanitaire ?** ».