

Faire face à la baisse d'activité de l'entreprise

Webinar Syntec – 20 mai 2020

Christophe Frouin 06 77 85 15 73

cf@fidereavocats.fr

PROGRAMME

Organiser le temps de travail

Gérer les congés payés et les jours de repos

Utiliser l'activité partielle après le déconfinement

Réorganiser l'entreprise : identifier les outils à mobiliser et choisir les bons

**1°/ Utiliser l'activité partielle
après le déconfinement**

Activité partielle

- **Les évolutions à venir (projet de loi portant diverses dispositions urgentes) :**
 - ✓ Adaptation des règles aux caractéristiques des entreprises et en fonction de l'impact économique de la crise sanitaire sur ces dernières, et à leur secteur d'activité ou aux catégories de salariés concernés (notamment, montant de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur modulé).
 - ✓ Prise en compte de l'AP pour le calcul de la pension de retraite
 - ✓ Garanties de protection sociale complémentaire

Activité partielle

- **Contrôles :**
- ✓ Possibilité de retrait de la décision d'autorisation d'activité partielle si celle-ci est illégale (dans un délai de 4 mois)
- ✓ Précisions sur les modalités de contrôle:
 - Détection et croisement des données administratives
 - Contrôle sur pièces (bulletins de paie et avis du CSE)
 - Contrôle sur place avec possibilité d'interroger l'employeur, les représentants du personnel et les salariés.

2°/ Assouplissement sur les CDD

CDD – contrat de mission

- **Les évolutions à venir (projet de loi portant diverses dispositions urgentes) :**
- ✓ Dérogation possible par accord d'entreprise aux règles légales et conventionnelle pour :
 - fixer le nombre maximal de renouvellements ;
 - fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats ;
 - prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

3° / Autres mesures

Temps de travail – Congés payés et Jours de repos

- **Rappels des règles spécifiques :**
 - ✓ **Congés payés :** possibilité par **accord collectif** d'imposer ou de modifier les dates de 6 jours ouvrables de congés acquis avec un délai de prévenance d'un jour franc, le fractionnement du congé principal de 24 jours, de dissocier les congés des conjoints salariés dans la même entreprise
 - ✓ **Jours de repos:** possibilité d'imposer, par **décision unilatérale**, la date de prise de 10 jours de repos acquis, avec un délai de prévenance d'un jour franc à la condition que l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19.
Information sans délai et par tout moyen du CSE.
Avis postérieur possible dans un délai d'un mois.

Temps de travail – Congés payés et Jours de repos

- **Application du droit commun:**

- ✓ **Congés payés** : prises des jours dans les conditions prévues par les accords et par le code du travail

- ✓ **Jours de repos:**
 - JRTT voir l'accord
 - Jours de repos (forfait jours – à la main du salarié seulement)

Autres mesures

- **Les évolutions à venir (projet de loi portant diverses dispositions urgentes) :**
 - ✓ Possibilité pour le CSE de consacrer une partie inférieure ou égale à la moitié de son budget de fonctionnement au financement des ASC.
 - ✓ Détermination des durées d'attribution des allocations chômage
 - ✓ Allongement de la durée de validité des visas et titres de séjour

4° / Rémunération

Rémunération

- **A gérer – à étudier :**
 - ✓ Les augmentations de salaire
 - ✓ Les objectifs
 - ✓ Intéressement participation : possibilité de report de versement jusqu'au 31 décembre

**5°/ Réorganiser l'entreprise :
identifier les outils à mobiliser et
choisir les bons**

Réorganiser l'entreprise

- **Attention :**
 - ✓ Rupture de périodes d'essai
 - ✓ Rupture de contrats, refus d'embauche pour force majeure

Réorganiser l'entreprise

- **PSE : obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus lorsque le**
 - ✓ Le nombre de ruptures sur une même période de 30 jours est égal ou supérieur à 10
 - ✓ Le nombre de ruptures est supérieur à 10 sur 3 mois sans dépasser 10 chaque mois
 - ✓ Le nombre de ruptures est supérieur à 18 sur l'année civile (PSE Obligatoire pour toute rupture économique intervenant l'année d'après).

NB: les seuils s'apprécient en tenant compte des ruptures conventionnelles ainsi que plus généralement de toutes les ruptures avec suppression de poste.

Les outils de réorganisation de l'entreprise

	PSE	APC	RCC	GPEC
Dispositif	<p>Départs pour motif économique (cf. seuils ci-dessus):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départs contraints - Départs volontaires 	<p>Modification temporaire du contrat de travail (durée du travail, rémunération, conditions de mobilité professionnelle ou géographique)</p>	<p>Départs volontaires</p>	<p>Gestion des emplois et de la mobilité (groupe et entreprise)</p> <p>Départs volontaires (congé de mobilité)</p>

Les outils de réorganisation de l'entreprise

	PSE	APC	RCC	GPEC
Conditions	<p>Motif économique</p> <p>Critères d'ordre de licenciement</p> <p>Information et consultation du CSE</p> <p>Mesures de reclassement interne et externe dans le PSE</p> <p>Accord collectif (validation par la DIRECCTE)</p> <p>ou</p> <p>Décision unilatérale (Homologation)</p>	<p>Accord collectif avec contenu imposé</p> <p>Proposition de modification du contrat au salarié.</p> <p>Licenciement en cas de refus</p>	<p>Accord collectif avec contenu imposé</p> <p>Pas de plan séniors</p> <p>Exclusion de tout licenciement économique</p>	<p>Accord collectif GPEC avec contenu imposé</p> <p>Départs volontaires dans le cadre de <i>congés de mobilité</i></p>

Les outils de réorganisation de l'entreprise

	PSE	APC	RCC	GPEC
Consultation du CSE	Information et consultation du CSE	Pas de consultation obligatoire du CSE	A fixer dans l'accord	Pas de consultation obligatoire du CSE
Droit à expertise	Oui	Assistance des OS	Non	Non
Contrôle de l'administration	Oui validation de l'accord ou homologation du PSE	Non	Oui	Non
Revitalisation du bassin d'emploi (+ de 1.000 salariés)	Oui	Non	Oui	Non

Les outils de réorganisation de l'entreprise

	PSE	APC	RCC	GPEC
Mesures d'aide au reclassement	<p>Obligatoires</p> <p>Conditions de validité du PSE</p> <p>Nature des mesures appréciées au regard des moyens du groupe</p> <p>Congé de reclassement à la charge de l'entreprise (groupe de + de 1000 salariés)</p>	<p>A fixer dans l'accord collectif</p> <p>Abondement du CPF du salarié</p>	<p>A fixer dans l'accord collectif (congé de mobilité facultatif)</p>	<p>A fixer dans l'accord collectif</p> <p>Nécessité de prévoir un congé de mobilité pour permettre les départs volontaires</p>

Les outils de réorganisation de l'entreprise

	PSE	APC	RCC	GPEC
Nature juridique de la rupture	Licenciement pour motif économique ou rupture amiable pour motif économique Priorité de réembauchage pendant 12 mois	Licenciement reposant sur un motif spécifique (procédure du licenciement individuel)	Rupture amiable	Rupture amiable

Les outils de réorganisation de l'entreprise

	PSE	APC	RCC	GPEC
« Avantages »	<p>Permet d'imposer des départs</p> <p>Articulation possible avec PDV</p> <p>Pas de risques de voir partir ceux que l'ont voudrait garder (si pas de PDV)</p>	<p>Permet de gérer des difficultés passagères</p> <p>Pas besoin d'un motif économique</p> <p>Procédure simplifiée</p>	<p>Départs consensuels (départs volontaires)</p> <p>Pas besoin d'un motif économique</p> <p>Procédure simplifiée</p> <p>Dispositif plus lisibles pour les salariés qu'un accord GPEC</p> <p>Pas de congé de mobilité obligatoire</p>	<p>Départs consensuels (départs volontaires)</p> <p>Pas besoin d'un motif économique</p> <p>Procédure encore plus simplifiée que RCC</p> <p>Pas d'interdiction de procéder à des licenciements économiques</p>

Les outils de réorganisation de l'entreprise

	PSE	APC	RCC	GPEC
« Inconvénients »	<p>Départs subits (sf PDV)</p> <p>Procédure lourde</p> <p>Traumatisante pour l'entreprise et le personnel</p>	<p>Dispositif inadapté lorsqu'il s'agit d'abord de réduire les effectifs</p> <p>Possibilité de départs massifs en cas de refus nombreux des modifications de contrat de travail</p>	<p>Dispositif inadapté lorsque l'entreprise a des difficultés économiques</p> <p>Risque de voir partir ceux que l'on voudrait conserver</p>	<p>Dispositif inadapté lorsque l'entreprise a des difficultés économiques</p> <p>Nécessité de mettre en place le congé de mobilité</p> <p>Risque de voir partir ceux que l'on voudrait conserver</p>