Reprise d’activité par le dialogue social

3 septembre 2020

Hélène DAIOGLOU

upe06

EY
Société d’Avocats

Cette formation est animée par :

Hélène DAIOGLOU
Avocat, Senior Manager
Droit social

Cabinet EY, Société d'Avocats
Bureau de Marseille

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Quelques mots d'introduction

- Quelle est l'importance du dialogue social au sein de votre entreprise dans le contexte actuel ?

- *« Tout seul, on va plus vite, ensemble, on va plus loin »*

- Rapport intermédiaire, Sandrine Cazes, Marcel Grignard et Jean-François Pilliard, présidents du comité d'évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social, juillet 2020

- Questions-réponses sur la négociation collective en entreprise publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion en juillet 2020

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Le dialogue social, élément moteur de la reprise

Capital humain

Vos enjeux :

- Fédérer les salariés, mobiliser et motiver le personnel malgré la crise et leurs craintes pour leur emploi

- Restaurer un esprit d'équipe, une communauté de travail parfois altérée par le confinement

- Vaincre la peur de la maladie, le stress lié à la reprise du travail et convaincre les salariés de revenir au travail en toute sécurité

Organisationnel

Actions proposées :

- Dresser un bilan économique, financier et organisationnel

- Communiquer avec vos élus sur ce bilan pour tirer les enseignements de la crise sanitaire

- Repenser ensemble l'organisation du travail de demain en mettant fin à une gestion de crise au profit d'un dialogue social constructif

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Assurer la santé et sécurité des travailleurs

- Evolution des mesures sanitaires :
  - Nouveau protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise du 31 août 2020 : La première partie de ce protocole est consacrée aux « Modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social ». Associer le CSE et les représentants syndicaux est essentiel pour définir et mettre en œuvre des mesures adaptées dans l'entreprise
  - Le cadre concerté garantit la faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs participant à la lutte contre la propagation du virus.
  - Désignation d'un référent Covid-19
  - Port du masque systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos MAIS possibilités d'adaptations de la règle après échanges avec les personnels ou leurs représentants
- Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crise et doit être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du DUER
  - Introduction des risques liés à la crise sanitaire et Covid-19
  - Mise à jour des risques psychosociaux afférents (cf. notamment télétravail)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Importance du dialogue social en période de crise en matière de santé

- **Jurisprudence « Amazon »** : CA Versailles 24 avril 2020, n° 20/01993

  - Condamnée à double titre :

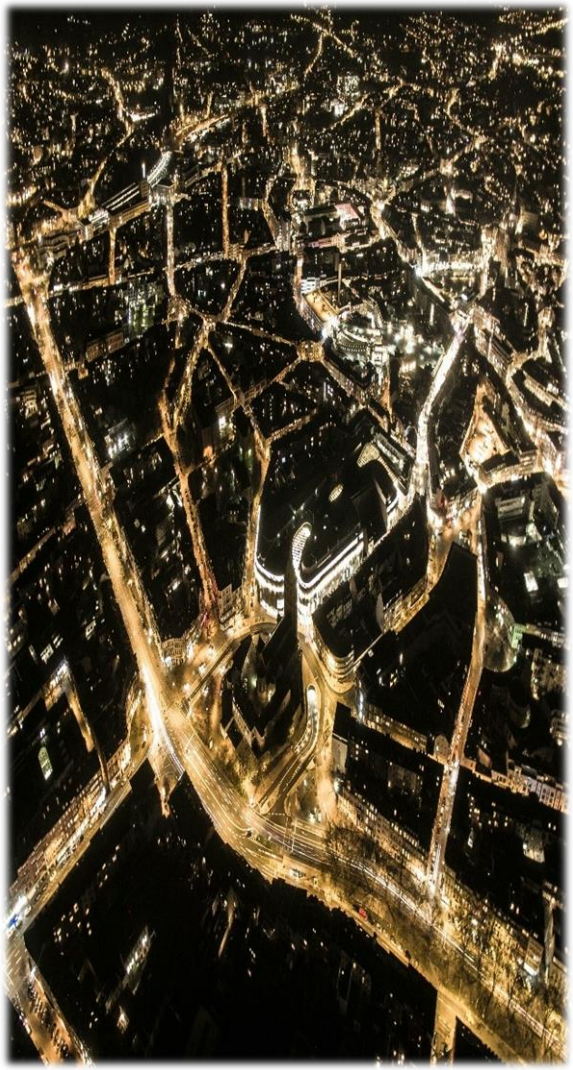
    - Pour non-respect de son obligation de sécurité suite à une évaluation insuffisante des risques professionnels liés à l'épidémie (absence de plan destiné à prévenir les risques psycho-sociaux => prise en compte par la CA du préjudice d'anxiété)
    - Concertation insuffisante avec les représentants du personnel : les juges ont relevé que la crise sanitaire aurait dû conduire la société à actualiser les DUER **après consultation du CSE central et des CSE d'établissement**

  - La CA conclut que l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte, élaborée en concertation avec les salariés et leurs représentants, ainsi que l'insuffisance des mesures prises par la société sont constitutives d'un **trouble manifestement illicite** et exposent les salariés, sur chaque site, à un dommage imminent de contamination susceptible de se propager à des personnes extérieures à l'entreprise. Tant que la société n'aura pas adopté les mesures de protection appropriées, en y associant les représentants du personnel, l'activité des entrepôts français a dû être réduite (sous menace d'une astreinte de 100 000 € / réception, préparation et / ou expédition de produits non autorisés).

  - .

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Sommaire



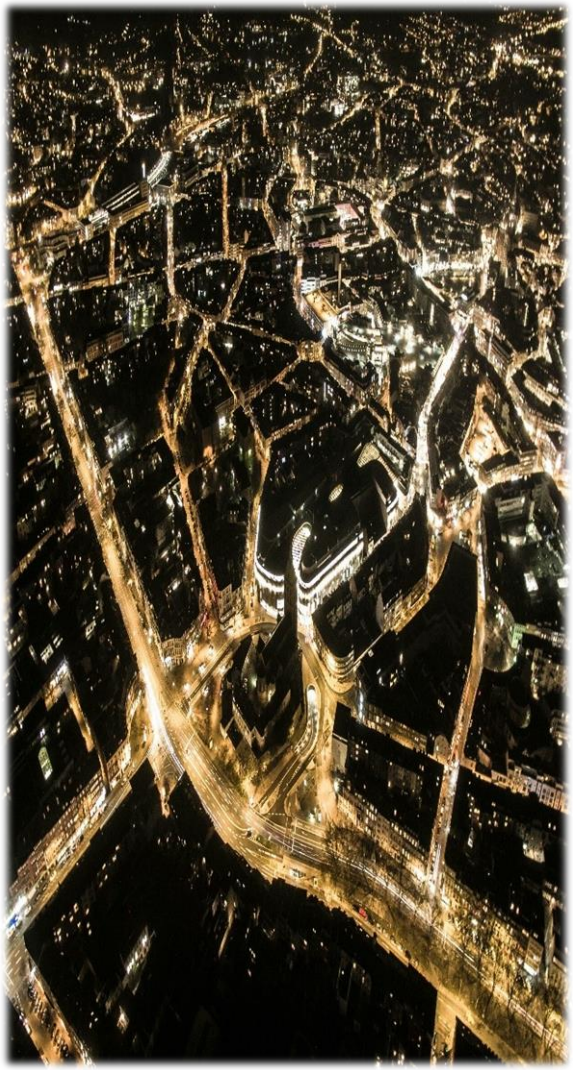
1 Les acteurs du dialogue social

2 L'accord collectif de droit commun

3 Les divers leviers au soutien de la reprise

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Partie 1



1 **Les acteurs du dialogue social**

2 **L'accord collectif de droit commun**

3 **Les divers leviers au soutien de la reprise**

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Modalités de négociation dans les entreprises

1. Primauté de la négociation avec les délégués syndicaux

2. En l'absence de délégué syndical

Entreprises de moins de 20 salariés : référendum à l'initiative de l'employeur
Projet d'accord ratifié à la majorité des 2/3 du personnel

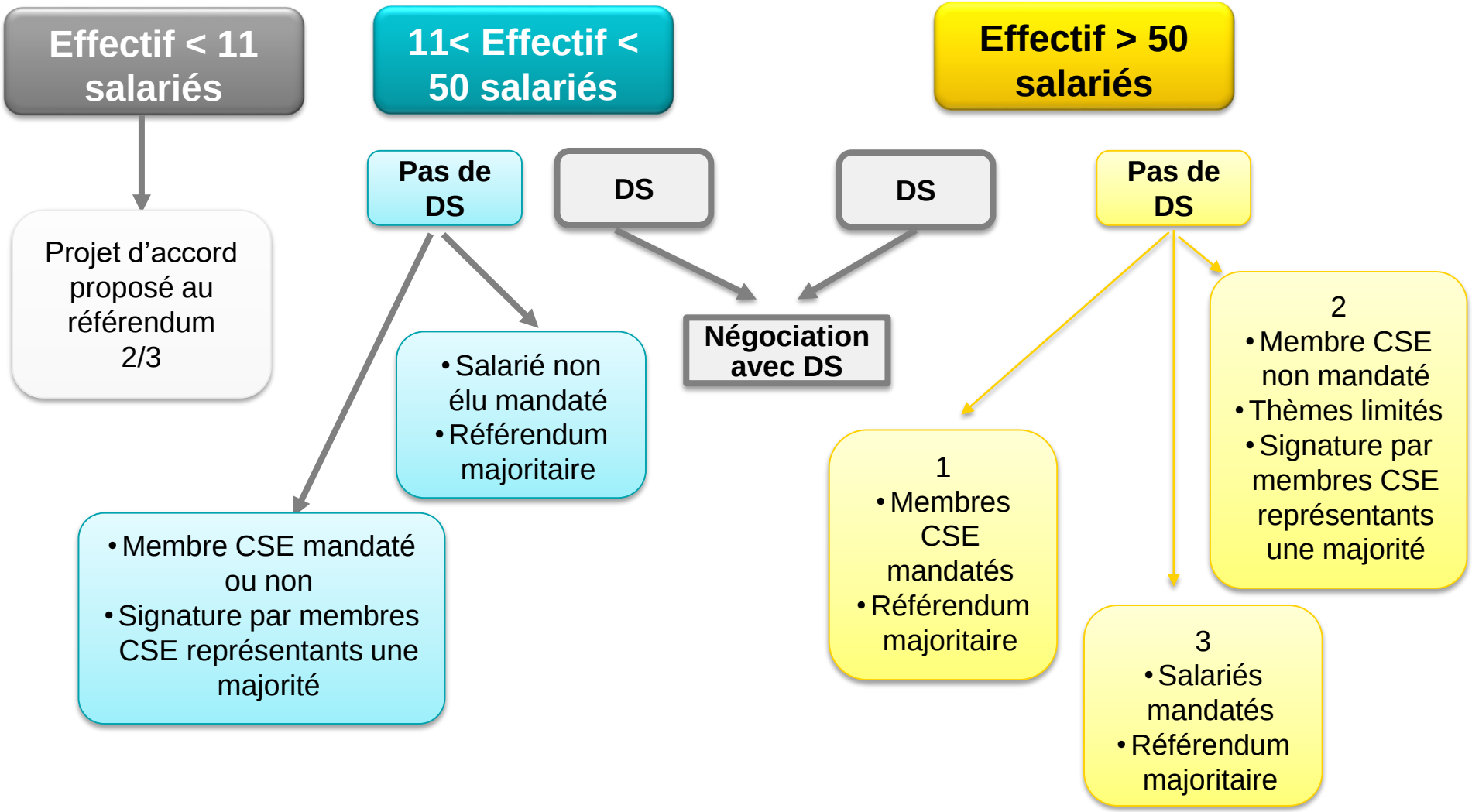
Entreprises entre 11 et 49 salariés : Choix de l'interlocuteur : salarié non élu expressément mandaté / membre du CSE mandaté ou non

Entreprises d'au moins 50 salariés :

1. élus mandatés (référendum)
2. élus non mandatés (domaine de négociation limité)
3. salariés mandatés (référendum)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Les négociateurs dans l'entreprise



© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Les organisations syndicales représentatives

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Validité des accords conclus avec les délégués syndicaux

Article L2232-12 CT

- Généralisation des accords « majoritaires »:
  - Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires du CSE

- A défaut d'accord majoritaire :
- Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés sous réserve que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Le rôle des membres élus à la délégation du personnel au CSE

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Vérifier l’étendue des attributions de votre CSE

- Attributions du CSE – Entreprises de moins de 50

Attributions des ex-“délégués du personnel ”

Attributions Santé et Sécurité

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Vérifier l’étendue des attributions de votre CSE

- Attributions du CSE – Entreprises d’au moins 50 salariés

Attributions des ex-“Délégués du personnel”, “Comité d’entreprise” et “CHSCT”

Consultations et informations récurrentes et ponctuelles

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Vérifier l'éventuelle nécessité de procéder à des élections partielles en cas de variation d'effectifs

- Quand faut-il organiser des élections partielles?
  - Lorsqu'un collège électoral n'est plus représenté
  - Lorsque le nombre des membres titulaires est réduit de moitié ou plus
  - Sauf si ces évènements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des représentants intéressés.
- A noter :
  - dans le 1er cas, les élections ont pour objet de pourvoir uniquement les sièges de titulaires et de suppléants du collège concerné ;
  - dans le 2nd cas, les élections concernent tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, dans les différents collèges (y compris ceux qui n'ont pas été pourvus lors des élections initiales)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

L’information / consultation du CSE

- L’information / consultation du CSE peut se faire CSE dans les entreprises d’au moins 50 salariés :

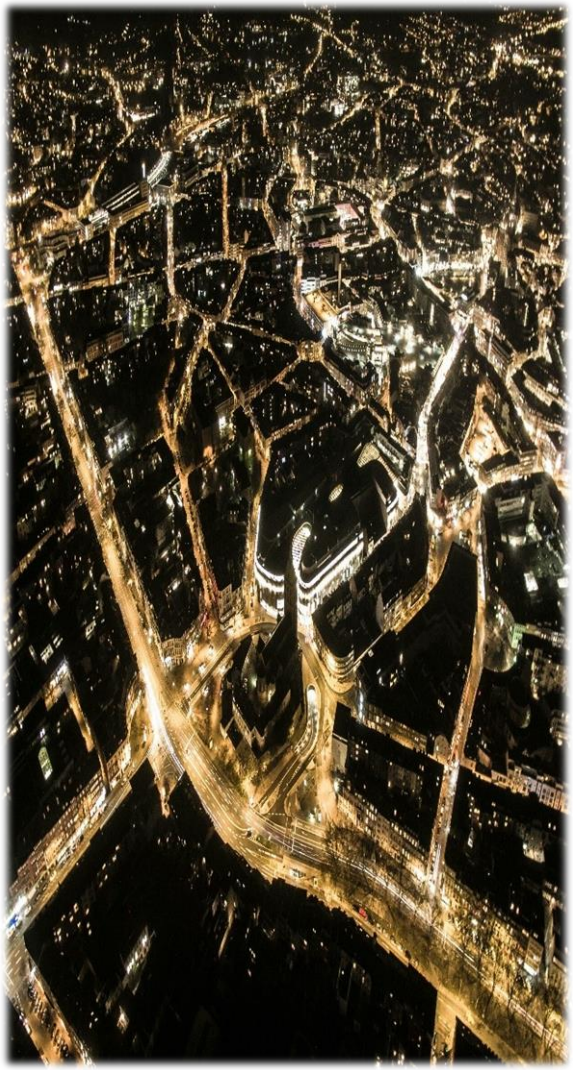
Dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques

Dans le cadre d’une réunion exceptionnelle du CSE

- Pour rappel : L’absence de BDES fait obstacle au déclenchement du délai de consultation en matière d’orientations stratégiques (*Cass.soc.,28 mars 2018, n°17-13.081*)
- ATTENTION : en cas d’absence ou de mauvaise consultation, le CSE et/ou les salariés peuvent demander : la suspension d’une mesure envisagée par l’employeur, des DI, la nullité ou l’inopposabilité de la mesure, la condamnation de l’employeur pour délit d’entrave

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Partie 2



1 Les acteurs du dialogue social

2 **L'accord collectif de droit commun**

3 Les divers leviers au soutien de la reprise

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Nouvelle hiérarchie des normes

1

PRINCIPE

=

PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

- sauf domaines réservés : 2 3
- y compris pour les accords d'entreprise antérieurs à un accord de branche

2

PRIMAUTE DE L'ACCORD DE BRANCHE

- 13 domaines où les dispositions de la convention de branche prévalent sur l'accord d'entreprise
- quelle que soit la date de conclusion de ce dernier
- "sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes"

3

VERROUILLAGES POSSIBLES PAR LA BRANCHE

- 4 domaines où la branche pourrait stipuler expressément qu'un accord d'entreprise conclu postérieurement ne pourrait comporter des dispositions différentes
- sauf si l'accord "assure aux salariés des garanties au moins équivalentes"

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

upe06 EY Société d'Avocats

Champ de la négociation collective d'entreprise : Articulation accords de branche / accords d'entreprise

PRIMAUTE DE L'ACCORD DE BRANCHE

- **13 domaines où les dispositions de la convention de branche prévalent sur l'accord d'entreprise**
- **quelle que soit la date de conclusion de ce dernier**
- **"sauf, si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes"**

1. Salaires minima*
- 2. Classifications*
- 3. Mutualisation des fonds de financements de la formation professionnelle
- 4. Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- 5. Garanties collectives complémentaires (prévoyance)*
- 6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
- 7. Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- 8. Modalités conventionnelles de transfert des contrats de travail (hors L. 1224-1 CT)
- 9. Mesures relatives au CDI de chantier
- 10. Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire
- 11. Mesures relatives à la durée du travail : durée du travail équivalente à la durée légale pour certains emplois et professions ; nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence ; période de référence pour l'aménagement du temps de travail quand elle est définie entre un et trois ans*. Pour le temps partiel, sont visés la durée minimale de travail, le taux de majoration des heures complémentaires, l'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant au contrat de travail
- 12. Certaines dispositions relatives aux CDD (durée, délai de transmission du contrat, délai de carence entre contrats successifs, nombre de renouvellements) et au contrat de travail temporaire (durée, nombre de renouvellements, délai de carence entre contrats successifs);
- 13. Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice dans le cadre de la politique de l'emploi (art. L. 1251-7, 1° et 2° CT)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Validité des accords soumis à référendum

- Notion de « garanties au moins équivalentes » non définie par la Loi. Seule précision : « Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière »

- Q&R Négociation collective, Juillet 2020, n° 5 :

  - L'équivalence des garanties s'apprécie par matière, c'est-à-dire chacun des alinéas numérotés de l'article L. 2253-1 et chacun des alinéas de l'article L 2253-2 apprécié dans sa globalité. L'appréciation se fait également de façon collective : l'équivalence s'apprécie pour chaque alinéa et par rapport à la collectivité de salariés.

  - Lorsqu'un accord d'entreprise prévoit des stipulations différentes de l'accord de branche dans une matière relevant de sa primauté, il est recommandé que l'accord précise expressément qu'il applique le principe d'équivalence de garanties.

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Quelques illustrations

Accords de branche

- **Import-Export** : Accord de branche du 16/06/20 à durée déterminée (jusqu'au 31/12/20) portant adaptation du régime de prévoyance (mesures exceptionnelles dans le cadre de l'épidémie de coronavirus
- **BTP** : Accord du 14/04/20 à durée déterminée (30/09/20) applicable en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet portant mesures d'urgence en matière de congés payés dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus
- **Métallurgie** : Accord de branche du 30/07/20 étendu par arrêté du 25/08/20 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)
- **Bijouterie, joaillerie et orfèvrerie et de l'horlogerie** : Accord de branche du 07/07/20 accord à durée déterminée autorisant les employeurs à aménager le temps de travail sur une période de 26 semaines consécutives au maximum

Accords d'entreprise

- Révision de l'accord de NAO sur les salaires à la Caisse d'épargne Cote d'Azur le 30/06/20
- Accord sur le télétravail et l'activité partielle BTP CFA Poitou-Charentes
- Contrat de solidarité et d'avenir signé par Renault le 02/04/20
- Accord relatif au recours au CDD et CTT au sein de l'UES « Centrale GIFI »
- Accord relatif à la sortie de crise COVID-19 au sein de RTE et BIANCO et Cie des 15 et 17/07/20

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

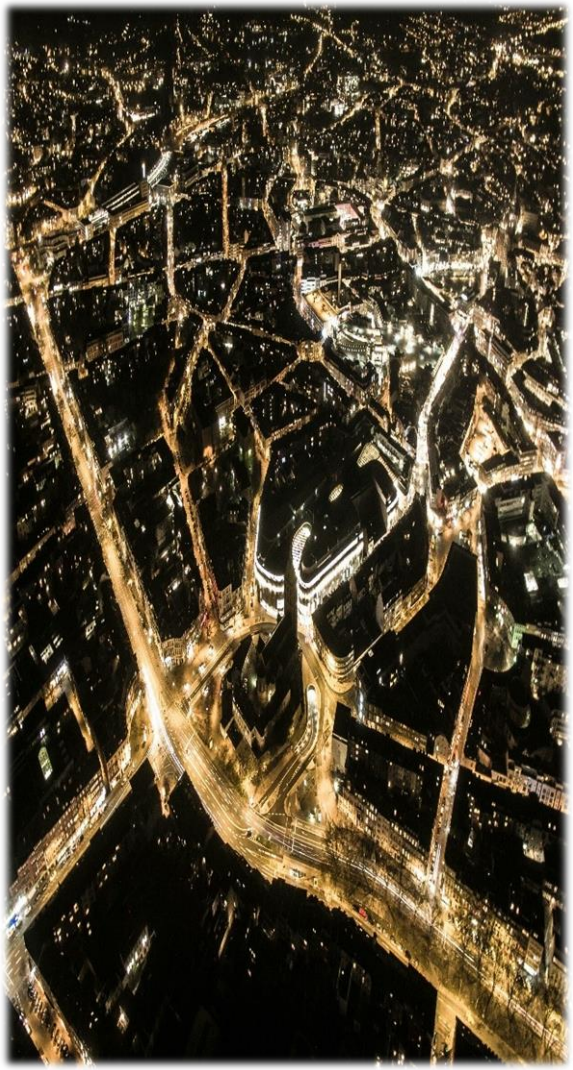
Contenu obligatoire des accords

Articles L. 2222-1 et suiv.

- Chaque convention ou accord doit contenir :
  - Un préambule: présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.
  - Le champ d'application territorial et professionnel de l'accord
  - La durée de l'accord
  - Modalités de renouvellement / révision de l'accord
  - Conditions de dénonciation et notamment la durée du préavis
  - Conditions de suivi et clauses de rendez-vous
  - Droit de saisine des syndicats

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Partie 3



1 Les acteurs du dialogue social

2 L’accord collectif de droit commun

3 **Les divers leviers au soutien de la reprise**

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Adaptation nécessaire de l’entreprise par la voie de la négociation

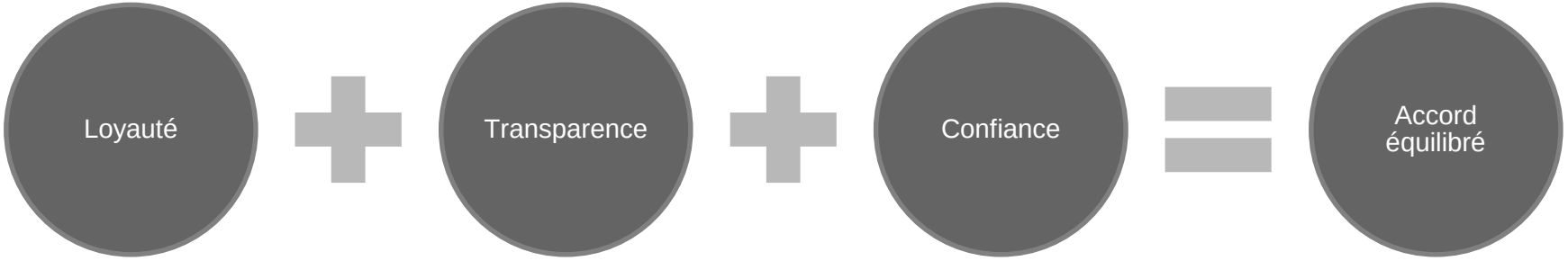
- Extrait du Rapport intermédiaire du Comité d’évaluation des ordonnances du 22 sept. 2017 relatives au dialogue social :

- Le dialogue social nécessitera de traiter de l'ajustement de l'emploi, dans toutes ses dimensions :
  - son volume (prolongation de l'activité partielle, recours au nouveau dispositif d'activité réduite ou réduction d'effectifs ?),
  - sa composition (ajustement de la durée du travail dans le temps pour compenser les périodes « non travaillées » ou partager le travail),
  - sa valorisation (ajustement des grilles de rémunérations ou prime pour les « travailleurs » essentiels)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Les 3 piliers fondamentaux de la négociation collective

- Une négociation est un rapport de force, avec des aspects tactiques, voire stratégiques. Un accord collectif constitue par nature un compromis
- Aussi, pour parvenir à la signature d'un accord collectif d'entreprise, l'entreprise veillera à respecter les 3 fondamentaux suivants :



- Accord de méthode à privilégier (art. L. 2222-3-1 C. trav.)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Réflexions sur l'emploi : panorama du champ des possibles

	Maintien AP	ARME	APC	RCC	PDV	PSE mixte	PSE	SWP
	Maintien de l'activité partielle	Activité réduite pour le maintien dans l'emploi	Accord de performance collective	Rupture conventionnelle collective	Plan de départs volontaires	Plan de sauvegarde de l'emploi mixte	Plan de sauvegarde de l'emploi	Strategic Workforce Planning - GPEC
	Court terme	Moyen terme	Moyen terme	Moyen terme	Moyen terme	Moyen terme	Moyen terme	Long terme
Motivations	▸ Pas d'impact sur l'emploi ▸ Se préparer avant une reprise organisée ▸ Support financier public	▸ Maintenir l'emploi sous réserve de garantie sur l'emploi ▸ Support financier public ▸ Accord collectif ou voie unilatérale	▸ Maintenir l'emploi sous réserve d'efforts sur le temps de travail ou la rémunération	▸ Créer un appel d'air sans créer une forte discontinuité des activités ▸ Pas de départ contraint ▸ Nombre de contentieux relativement faible	▸ Voie unilatérale possible	▸ Réduire les effectifs compte tenu d'une baisse d'activité durable et irrattrapable ▸ Organisation cible atteignable ▸ Voie unilatérale possible ▸ Favoriser le volontariat vs le contraint		▸ Anticiper les évolutions des emplois et des compétences ▸ Accord collectif globalement bien reçu
Freins	▸ Lassitude et inquiétude qui s'installent auprès des salariés ▸ Perte de pouvoir d'achat pour les salariés	▸ Trouver un accord collectif ou à défaut une consultation du CSE	▸ Trouver un accord collectif ▸ Pas d'aide publique	▸ Trouver un accord collectif dans un contexte de chômage croissant ▸ Organisation cible incertaine	▸ Documents à fournir aux IRP ▸ Coût financier	▸ Moment social tendu et difficile ▸ Documents à fournir aux IRP ▸ Coût financier		▸ Assurer les moyens financiers dans l'évolution des salariés

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

upe06

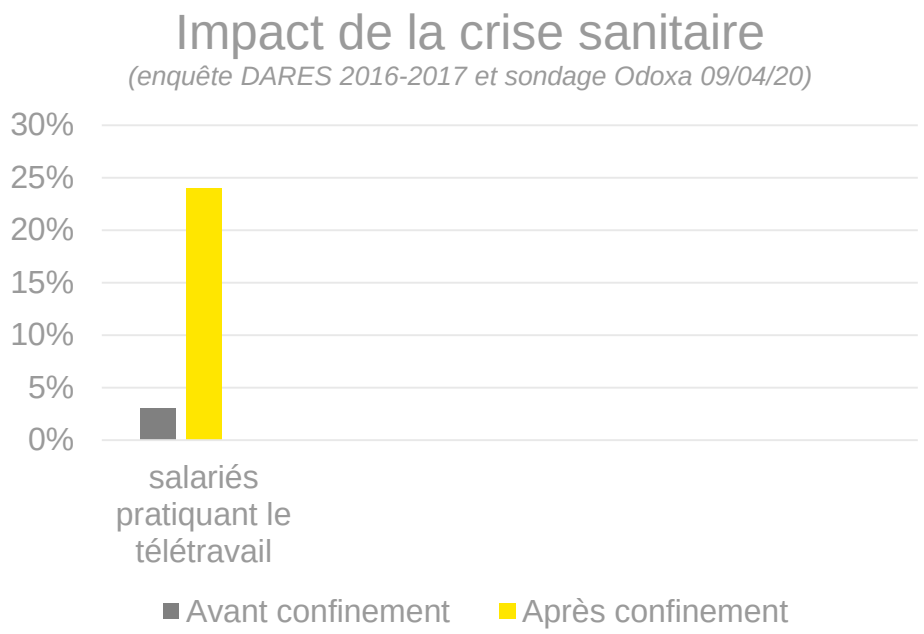
EY Société d'Avocats

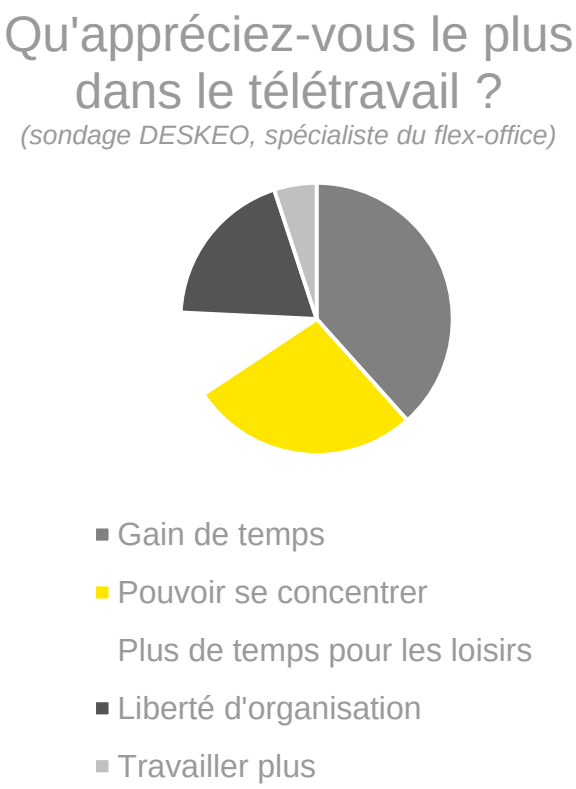
Réorganisation des conditions de travail

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Télétravail

- 71% des personnes qui n'avaient jamais télétravaillé avant la crise sanitaire aimeraient travailler à distance au moins 1j/sem. *(enquête Colliers international dans 25 pays)*
- 62% des sondés en France aimeraient faire plus de télétravail après le confinement





© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Avantages et Inconvénients du télétravail

Meilleur équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Réduction des temps de trajet (domicile / lieu de travail)

Réduction des coûts des locaux (versus multiplication des open-space)

Gains de productivité (travail au calme sans être dérangé par un travail en open-space)

Diversification (exemple : secteur de l'alimentation)

Distanciation sociale

Communauté de travail éclatée

Difficulté pour le management à distance

Contrôle des salariés (sanctions de la CNIL)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Institutionnaliser le télétravail

- **Le télétravail n'est plus la norme mais reste préconisé** (personnes à risque, salariés en quatorzaine, reprise d'activité progressive)
  - Opportunité de négocier un accord d'entreprise ou de mettre en place une charte pour définir un socle commun adapté à la situation et à ses évolutions

- Cadre juridique :
  - **L'ANI du 19 juillet 2005** sur le télétravail étendu par arrêté du 15 juin 2006: possibilité de déroger à l'ANI par accord collectif d'entreprise
  - **L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017** et la **loi de ratification du 29 mars 2018**: articles L.1222-9 et suivants du Code du travail

- Mise en place :
  - **Accord collectif**
  - **Charte (à défaut d'accord collectif) après avis du CSE**
  - **A défaut d'accord ou de charte :** formalisation de l'accord entre l'employeur et le salarié par tout moyen
  - **COVID-19 :** en cas de circonstances exceptionnelles la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme aménagement du poste de travail (aucun formalisme particulier)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Réorganisation : réduction d'activité sans réduction d'effectifs

- Deux outils permettant d'adapter son activité sans réduire ses effectifs

	Accord de performance collective	Activité partielle longue durée
Accord collectif nécessaire	Accord d'entreprise	Accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche
Nécessité motif économique	NON	OUI
Info/consult CSE	OUI	OUI
Intervention de l'administration	NON	OUI
Aides de l'Etat	NON	OUI en contreparties d'engagements en termes d'emploi ET de formation professionnelle

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Activité partielle longue durée (APLD)
Art. 53 Loi du 17/06/20 et Décr. du 28/07/20

- L'article 53 de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne a créé un dispositif spécifique répondant à cet objectif, accessible par le biais d'un accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche. Le décret d'application en précise les modalités.

Contenu obligatoire de l'accord :
- Diagnostic sur la situation éco. et perspectives d'activité dans préambule
- Activités et salariés concernés
- Date de début et période d'application
- Engagements en termes d'emploi ET de formation professionnelle
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deça de la durée légale
- Modalités d'information des OSR et IRP

- L'employeur peut placer ses salariés en activité partielle et bénéficier de l'allocation liée à compter du premier jour du mois au cours duquel la demande de validation ou d'homologation a été transmise à l'autorité administrative
- Allocation accordée pour 6 mois renouvelables dans la limite de 24 mois

Allocation employeur

Accord est transmis **avant le 1er octobre 2020** → Taux est de 60 % de la rémunération horaire brute, dans la limite de 4,5 Smic

Accord est transmis **après le 1er octobre 2020** → Taux est de 56 %. Un plancher est fixé à 7,23 euros.

Indemnisation salariés → Taux est de 70 % de la rémunération brute, dans la limite de 4,5 Smic

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

upe06 EY Société d'Avocats

Activité partielle longue durée (APLD)
Art. 53 Loi du 17/06/20 et Décr. du 28/07/20

- Mise en œuvre en cas de réduction durable de l'activité : permet de diminuer l'horaire de travail des salariés en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation

- Nécessité d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche (le cas échéant, suivi d'un document unilatéral de l'employeur dans l'entreprise après consultation du CSE)

- Dossier transmis par l'employeur à la DIRECCTE du département où il est implanté avant chaque échéance d'autorisation d'APLD accompagné d'un bilan sur le respect de ses engagements, un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité ainsi que du PV de la dernière réunion du CSE

- Bénéfice de l'APLD accordé par période de 6 mois, dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 ans consécutifs

- A propos des engagements en termes d'emploi ET de formation professionnelle : de manière facultative, l'APLD peut prévoir les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés

- En cas de licenciement pour motif économique, l'administration devra interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur de rembourser les sommes perçues.

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

APLD : Accord de branche de la Métallurgie (ARME)
Accord du 30 juillet 2020 étendu par arr. 25 août 2020

- Les dispositions de l'accord du 30 juillet 2020 ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe portant sur le même objet.
- Conditions de mise en œuvre en entreprise : Nécessité d'un document élaboré par l'employeur à transmettre à l'Administration en vue de son homologation

Contenu du document unilatéral

- préciser les conditions de recours à l'activité réduite
- mentionner notamment les activités et salariés concernés
- la réduction maximale de l'horaire de travail (≤ 40 % sauf décision Administration)
- les modalités d'indemnisation des salariés (70 % de la rémunération brute plafonnée à 4,5 SMIC)
- la date de début et la durée d'application du dispositif
- les engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle (au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite et s'appliquer pour une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif d'activité partielle)

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Accord de performance collective (APC)
Art. L. 2254-2 C. trav.

Finalité de l'APC	Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi => Mise en œuvre en dehors de tout licenciement et sans justifier d'un motif économique
Modalités de conclusion	Accord d'entreprise de droit commun
Contenu de l'APC	▸ Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition (télétravail, diversification d'activités, etc.) ▸ Aménager la rémunération dans le respect dans minimas légaux et conventionnels (niveaux de rémunération, structure de la rémunération, harmonisation des politiques de rémunération au sein d'une UES, etc.) ▸Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise
Effets de l'APC	Ses stipulations « 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 ».
En cas de refus du salarié	Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Le cas échéant, l'employeur peut le licencier pour un motif *sui generis* (non économique). Abondement de son CPF d'un montant minimum de 3000 €.

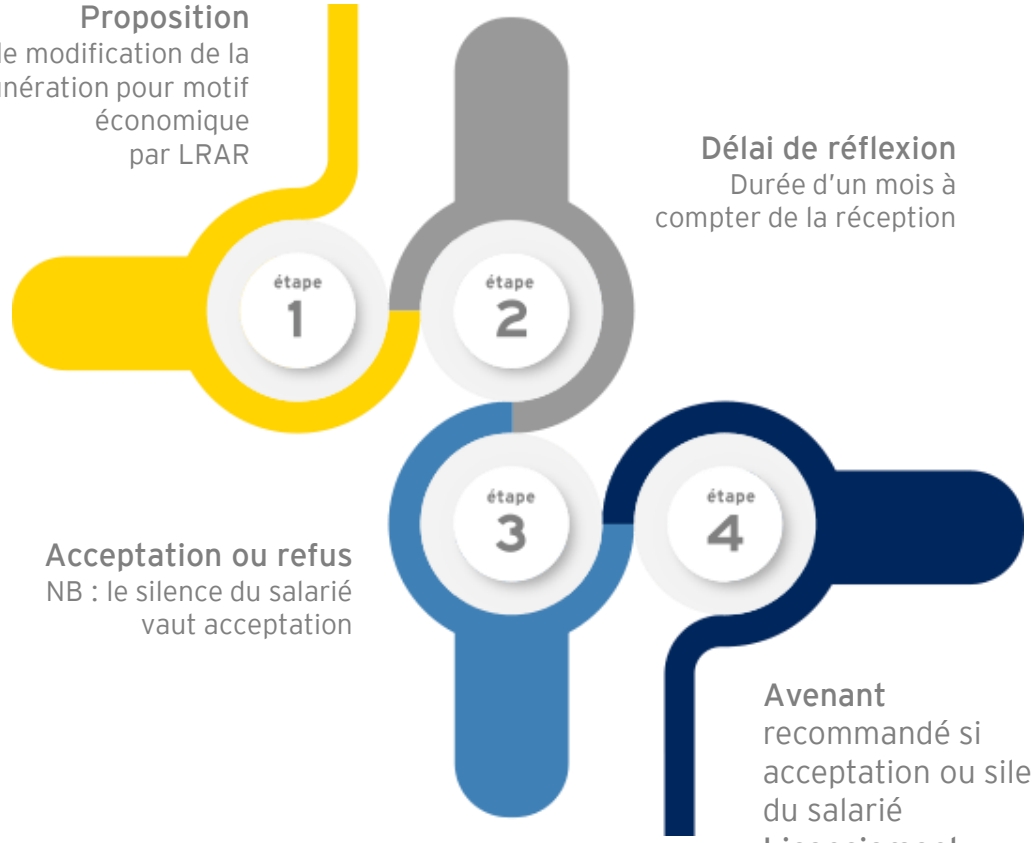
© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Accord de performance collective (APC)
Art. L. 2254-2 C. trav.

Intérêt de l'APC

- L'accord collectif de droit commun ne peut déroger au contrat de travail que dans un sens plus favorable, l'accord exprès du salarié demeure en tout état de cause requis
- En cas de refus du salarié, dans le cadre d'un APC, dispense de toute procédure de licenciement collectif et de PSE, motif sui generis de licenciement

La modification du contrat de travail pour motif économique (art. L. 1222-6 C. trav.)



Proposition
de modification de la rémunération pour motif économique par LRAR

Délai de réflexion
Durée d'un mois à compter de la réception

Acceptation ou refus
NB : le silence du salarié vaut acceptation

Avenant
recommandé si acceptation ou silence du salarié
Licenciement économique si refus.

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Réduction des effectifs

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

Réorganisation et réduction d'effectifs souhaitée

	RCC	Plan de départs volontaires autonome	Licenciements (PSE)
Mesure unilatérale	NON	OUI	OUI
Nécessité d'un motif économique	NON	OUI	OUI
Choix des départs	NON	NON	OUI*
S'impose aux salariés	NON	NON	OUI
Reclassement	NON	(NON)	OUI
Info/consult CSE	NON	OUI	OUI
Expertise à la charge de l'employeur	NON	OUI*	OUI
Intervention de l'administration	OUI	OUI	OUI

* Sous réserve de l'application des critères d'ordre des licenciements

* Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Rupture conventionnelle collective
Art. L. 1237-19 et s. C. trav.

RCC	
Contexte	En dehors de tout licenciement et de raisons économiques
Acte juridique	Accord collectif majoritaire conclu selon les règles de validité de droit commun
Champ d'application	Toute entreprise – sans condition d'effectif
Contenu de l'accord	Contenu minimum fixé par le Code du travail (ne comprend pas de mention sur la motivation de la RCC) article L 1237-19-1 CT Possibilité de réserver la RCC à certains salariés (sous réserve de l'absence de motif discriminatoire, notamment vis-à-vis des seniors)
Critères d'ordre	Critères négociés dans l'accord
Contrôle admin.	Informée dès l'ouverture des négociations, l'administration valide l'accord
Consultation IRP	Modalités fixées par l'accord (information (et non consultation) obligatoire sur la mise en œuvre de l'accord et consultation obligatoire quant au suivi de l'accord) Pas d'obligation de recourir à une expertise
Rupture des contrats	Rupture du contrat d'un commun accord - indemnités au moins égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement.
Mesures d'accompagnement et de reclassement	Externe : oui – Congé de mobilité - 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 pour les salariés (liste non exhaustive)
Chômage	Oui Régime général – application d'un délai de carence

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Rupture conventionnelle collective
Art. L. 1237-19 et s. C. trav.

Avantages	Inconvénients
Diminution des effectifs par anticipation, alors que les conditions du licenciement économique ne sont pas encore remplies	Appel au volontariat : ▶ Si trop plein : critères départage ▶ Si manque de candidats : pas de plan B (exclut licenciement pour atteindre l'objectif)
Réorganisation sans avoir à démontrer nécessité de sauvegarder la compétitivité	Coût financier, pour convaincre les OSR de prendre la voie de la RCC plutôt que le PSE – convient plutôt aux entreprises en bonne santé financière
Recentrage sur le cœur de métier en réservant la RCC aux salariés des activités appelées à être abandonnées	Pas de CSP ni congé de reclassement dans le cadre d'une RCC
Eviter la recherche de reclassement interne, pas de priorité de réembauchage après une RCC et possibilité de réembaucher sur les postes devenus vacants	L'entreprise qui procède à une RCC est susceptible d'être assujettie à la revitalisation dès lors que les suppressions d'emploi résultant d'une RCC affectent les territoires concernés, en particulier lorsque ces derniers sont sinistrés.
Climat social apaisé	

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Distinction RCC / PDVA
Q&R du Ministère du travail sur la RCC

RCC, contrairement au PDVA	Elle est mise en place obligatoirement par un accord collectif. A l'inverse, un PDVA peut être soit négocié dans le cadre d'un accord portant PSE négocié uniquement avec les organisations syndicales ou le conseil d'entreprise, soit fixé de manière unilatérale dans un document unilatéral
	L'employeur n'a pas à démontrer l'existence d'un motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail pour la proposer alors que le PDV peut être mis en place dans le cadre d'un PSE
	Elle n'obéit pas à une logique de seuils et peut donc être mise en place quel que soit le nombre de départs envisagés par toutes les entreprises quel que soit leur taille

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

RCC / PSE
Q&R du Ministère du travail sur la RCC

Une RCC peut elle évoluer en PDVA ou en PSE « mixte » avec phase de volontariat ?	Les RCC d'une part, et les PDV/PSE d'autre part, obéissent à une logique différente et suivent une procédure distincte.
	Une entreprise peut entamer des négociations afin d'aboutir à un accord RCC puis connaître une évolution de sa situation qui la conduirait à décider de mettre en œuvre un plan de départs volontaires. Mais dans ce cas, l'employeur sera tenu de reprendre la procédure PSE au début.
	Dans les deux cas, l'administration est informée dès l'ouverture des négociations et sera en mesure de suivre l'évolution de la procédure.
	Inversement, la négociation d'un PDVA peut finalement évoluer vers un accord portant RCC dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Plan de départs volontaires autonome (PDVA)
Création prétorienne de la jurisprudence

Finalité du PDVA	Parvenir à une réduction des effectifs sur la base du volontariat pour limiter le nombre des licenciements économiques
Modalités de conclusion	Accord d'entreprise de droit commun ou document unilatéral Si le PDV est intégré à un PSE, le Plan doit être soumis à homologation ou validation de l'administration En présence d'un PDVA, l'administration doit simplement être informée des ruptures de contrats de travail prononcées (et le cas échéant, de la consultation du CSE).
Régime du PDVA	▸ Application du régime du licenciement économique (L. 1233-3 C. trav.) à toute rupture du contrat de travail entraînant une suppression d'emploi pour motif économique (sauf la RCC)
Cadre de mise en place du PDV	▸Dans une entreprise d'au moins 50 salariés, lorsqu'elle envisage le licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours => PDV intégré au PSE = PSE « mixte » ▸Si le nombre des départs volontaires envisagés dépasse le seuil exigeant la mise en place d'un CSE, idem : PSE mixte même si le nombre de départ volontaire n'est pas suffisant. ▸Dans les entreprises de moins de 50 salariés, PDVA possible ▸Lorsque les départs concernent moins de 10 salariés sur une même période de 30 jours: PDVA possible ▸Dans un accord de GPEC : également possible dans le cadre du congé de mobilité

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

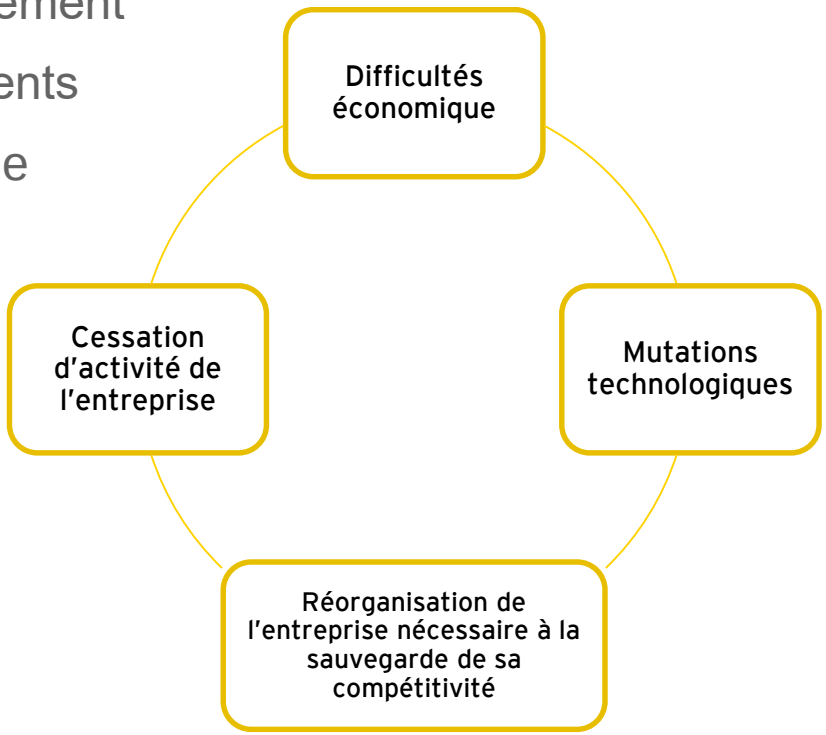
Plan de départs volontaires autonome (PDVA)
Création prétorienne de la jurisprudence

Recherches d'un reclassement interne	‣Pas nécessaire si le PDV exclut tout recours à un licenciement même s'il n'y a pas assez de candidats au départ ou de salariés retenus ‣Indispensable au contraire si le projet de réduction d'effectifs implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du PDV, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au PSE
Information / consultation du CSE	Imposée même si l'élaboration d'un PSE n'est pas obligatoire Motif : Application des dispositions relatives au licenciement économique à toute suppression d'emploi Si PDV intégré à un PSE, alors double info/consult du CSE
Indemnités de rupture	‣Aussi favorables qu'en cas de licenciement auxquelles le salarié aurait pu prétendre s'il avait été licencié
Distinction PDVA du PSE « mixte »	PSE s'ouvrant par une phase de départ sur la base du volontariat
Effets du PDVA	Rupture amiable du contrat de travail pour motif économique
Coût du PDV	Le PDV peut comprendre d'autres mesures incitatives telles que des aides financières et techniques à la création ou reprise d'entreprise, des aides à la reconversion, des aides à la mobilité géographique….

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Focus et rappels sur le licenciement économique

- Caractériser un motif économique
- Respecter l'obligation de reclassement
- Déterminer l'ordre des licenciements
- Respecter la procédure applicable



© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Focus et rappels sur le licenciement économique

Les suppressions de postes doivent être effectives : interdiction de recruter sur les postes des salariés licenciés !

Le motif économique est retenu **lorsque les tâches du ou des salariés sont supprimées**

A l'inverse**, il est interdit de recruter sur le poste du salarié,** notamment :

- Lorsque le salarié licencié est remplacé peu de temps après son départ par une nouvelle embauche;
- Lorsque l'employeur embauche un salarié à un poste similaire au poste supprimé sans faire état de circonstances nouvelles;
- Lorsque le salarié licencié est remplacé par un salarié embauché un mois avant la rupture du contrat pour occuper principalement le même emploi

Dans les six mois suivant un licenciement économique : **interdiction de conclure un CDD pour accroissement temporaire d'activité, y compris l'exécution d'une tâche occasionnelle sur les postes concernés par le licenciement.**

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Focus et rappels sur le licenciement économique

- Différentes procédures en fonction de l'ampleur de l'opération

Licenciement économique individuel

Licenciement de 2 à 9 salaries sur 30 jours : "petit licenciement collectif"

Licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours : "grand licenciement collectif"

-> OBLIGATION MISE EN PLACE PSE

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Focus et rappels sur le licenciement économique

► Incidence d'autres modes de ruptures de contrats

- **ATTENTION : Pour apprécier le nombre de licenciements envisagés conditionnant la procédure applicable et l'obligation éventuelle de mettre en place un PSE, d'autres ruptures de contrats de travail intervenues ou à intervenir doivent également être comptabilisées !**

- **Toute rupture liée à une cause économique :**

Ruptures à prendre en compte

1. Licenciements économiques
2. Départs négociés, départs volontaires et autres formes d'incitation au départ volontaire
3. Ruptures conventionnelles: En principe exclues du champ d'application des dispositions relatives au licenciement économique sauf si elles ont une cause économique et s'inscrivent dans le processus de réduction des effectifs
4. Modifications refusées du contrat de travail pour motif économique sont pris en compte pour apprécier le nombre de salariés concernés par une procédure de licenciement collectif.

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

QUESTIONS

?

?

?

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l’établir et des commentaires oraux qui l’accompagnent.

EY Société d'Avocats

Nous nous tenons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Philippe Blanc
Associé Audit et Conseil
400 promenade des Anglais
BP 33124 - 06203 NICE CEDEX
Philippe.blanc@fr.ey.com
+33 (0)6.13.61.36.20

Fabrice Salvatico
Avocat Associé – Executive Director
Droit des sociétés/Corporate Law
400 Promenade des Anglais
BP 33124 - 06203 NICE CEDEX
fabrice.salvatico@ventury.ey-avocats.com
+33 (0)6.13.61.36.20

Geraldine Garcin-Peiffert
Avocat – Attorney at Law
Executive Director | Tax | South-East & Monaco
400, Promenade des Anglais,
BP 33124 06203 Nice cedex 3
geraldine.garcin-peiffert@ey-avocats.com
+33 6 74 89 05 13

Hélène Daïoglou
Avocat – Attorney at Law
Senior Manager | Labor Law | South-East & Monaco
Immeuble le Calypso --,
Quartier Euromed
48 Quai du Lazaret
13002 Marseille
helene.daioglou@ey-avocats.com

© 2019 Propriété d'Ernst & Young Société d'Avocats.
Cette présentation, à votre seul usage interne, est indissociable des éléments de contexte qui ont permis de l'établir et des commentaires oraux qui l'accompagnent.

Ernst & Young Société d'Avocats

EY Société d'Avocats est un des cabinets leaders de la fiscalité et du droit. De par notre appartenance à un réseau de dimension mondiale, nous mettons notre expertise au service d'une performance durable et responsable. Nous faisons grandir les talents afin qu'ensemble, ils accompagnent les organisations vers une croissance pérenne. C'est ainsi que nous jouons un rôle actif dans la construction d'un monde plus juste et plus équilibré pour nos clients, nos équipes et la société dans son ensemble.

Ernst & Young Société d'Avocats
Inscrit au Barreau des Hauts de Seine
Membre d'Ernst & Young Global Limited

EY désigne l'organisation globale et peut faire référence à l'un ou plusieurs des membres d'Ernst & Young Global Limited, dont chacun est une entité juridique distincte. Ernst & Young Global Limited, société britannique à responsabilité limitée par garantie, ne fournit pas de prestations aux clients. Retrouvez plus d'informations sur notre organisation sur www.ey.com

© 2019 Ernst & Young Société d'Avocats.
Tous droits réservés.

Crédit photo : EY

Document imprimé conformément à l'engagement d'EY de réduire son empreinte sur l'environnement.
Cette publication a valeur d'information générale et ne saurait se substituer à un conseil professionnel en matière comptable, fiscale ou autre. Pour toute question spécifique, vous devez vous adresser à vos conseillers.

ey-avocats.com