

1349 Ruptures de contrat à court terme : quels outils à la disposition de l'employeur ?

Emmanuel NOIROT,
avocat associé, Calix Société d'avocats
Charlotte PRUVOT-MALRIC,
avocat, Calix Société d'avocats



Le PSE n'est pas la seule réponse à un besoin de réorganisation de l'entreprise. La rupture conventionnelle collective ou le plan de départ volontaire peuvent constituer des alternatives intéressantes en fonction du contexte économique dans lequel elle s'inscrit, du temps dont elle dispose et de la capacité des partenaires sociaux à négocier et conclure un accord collectif. Les conséquences du dispositif retenu doivent être anticipées, elles pourront inciter les partenaires sociaux à adopter et façonner l'outil le plus adapté à la situation de l'entreprise.

Lorsqu'une entreprise est contrainte de se réorganiser, la première étape de sa réflexion consiste à identifier le dispositif juridique le plus adapté à ses besoins. Sa réflexion sera guidée par la prise en compte en premier lieu des échéances qui s'imposent à elle. En second lieu, elle devra intégrer à sa réflexion des contraintes opérationnelles : paramètres économiques et financiers, contraintes de production, structure de son personnel, organisation projetée et conséquences sur les conditions de travail, dialogue social, image de l'entreprise, etc. Le PSE avec départs contraints n'est pas l'unique solution. D'autres dispositifs peuvent être mobilisés telle que la rupture conventionnelle collective (RCC) ou le plan de départs volontaires. Nous en présentons les principales caractéristiques, dans l'optique de guider le praticien amené à mettre en œuvre une réorganisation avec ruptures de contrats. Nous n'envisagerons pas l'accord de performance collective qui exclut toute suppression d'emplois, ni la GPEC qui diffère la réorganisation à plus ou moins long terme.

1. Le contexte économique de l'entreprise : facteur déterminant

A. - L'étude du contexte économique : préliminaire indispensable

L'étude du contexte économique dans lequel s'inscrit l'entreprise est l'étape préliminaire à la mise en œuvre de toute mesure de réduction des effectifs. En effet, l'entreprise doit être en mesure de déterminer si le contexte économique observé caractérise ou non un motif économique au sens juridique. Ce premier travail permet de

déterminer le panel des outils offerts à l'entreprise (ou celui qui s'impose à elle) et le régime juridique particulier qui en résultera.

1° Identification du motif économique

Si le Code du travail définit le motif économique, la jurisprudence apporte des nuances et des éclairages nécessaires aux acteurs de la réorganisation.

Le motif économique est traditionnellement un motif non inhérent à la personne du salarié caractérisé par une cause économique et ses conséquences sur l'emploi. La cause économique peut notamment résulter de difficultés économiques, d'une mutation technologique, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou encore de la cessation de l'activité de l'entreprise. À elles seules, la recherche d'économies, la volonté d'augmenter la rentabilité ou encore l'optimisation des moyens de fonctionnement d'une entreprise ne constituent donc pas un motif économique. Celui-ci doit s'apprécier dans un cadre qui diffère selon que l'entreprise qui envisage la réorganisation appartient ou non à un groupe (*C. trav., art. L. 1233-3*) :

– si l'entreprise n'appartient pas à un groupe : la cause économique s'apprécie au niveau de l'entreprise. Elle ne s'appréciera pas à un niveau inférieur comme celui, par exemple, de l'établissement, du site voire de l'unité de travail ou autre *business unit* ;

– si l'entreprise appartient à un groupe : la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux autres entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf cas de fraude. Le niveau du secteur d'activité constitue alors le plus petit niveau d'étude des difficultés économiques. La Cour de cassation l'a encore confirmé récemment :

la spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu, au sein duquel doit être appréciée la cause économique (Cass. soc., 26 juin 2024, n° 23-15.503 : *JurisData* n° 2024-009907 ; JCP S 2024, 1293, note A. Teissier).

Cette cause économique doit en outre se traduire par une suppression ou transformation d'emplois ou par la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, qui s'apprécie, cette fois-ci, au niveau de l'entreprise.

2° Scenaris envisagés en présence d'un motif économique

Dès lors qu'un motif économique est caractérisé, deux pistes peuvent être explorées : d'une part, celle du départ contraint (qui doit ne prendre qu'une seule forme, celle du licenciement) et de l'autre, celle du départ volontaire (qui peut prendre plusieurs formes).

● Départs contraints

Le plan de sauvegarde de l'emploi constitue la mesure impérative de réorganisation contrainte et collective des entreprises d'au moins 50 salariés (C. trav., art. L. 1233-61). Il prend la forme d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, validé ou homologué par l'Administration et organise notamment des licenciements pour motif économique ou des ruptures amiables en cas de départ volontaire. En pratique, l'Administration n'opère pas de contrôle du motif économique préalable à l'homologation ou à la validation du PSE. Le plus grand soin doit néanmoins être porté à la démonstration du motif économique dès l'élaboration du plan, puisqu'il sera étudié par le comité social et économique dans le cadre de sa consultation obligatoire, sous le contrôle éventuel du juge prud'homal.

● Départs volontaires

Le plan de départ volontaire, outil permettant les ruptures amiables du contrat de travail peut être autonome, c'est-à-dire exclusif de tout licenciement économique (PDVA), ou, et comme c'est le cas le plus souvent, préliminaire à la mise en œuvre de licenciements qui ne seront prononcés qu'en cas d'insuffisance du nombre de candidats au départ (PSE/PDV) ;

La rupture conventionnelle collective, créée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, suppose un accord collectif organisant des ruptures de contrats de travail d'un commun accord sur la base exclusive du volontariat. Conclure un accord de RCC est possible même si les suppressions de postes envisagées dans ce cadre reposent sur un motif économique dès lors que l'accord prévoit l'engagement de l'employeur de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique pendant la durée d'application de l'accord. À cet égard, il a été jugé qu'un délai de 12 mois suivant les premiers départs était un « délai raisonnable (...) de nature à établir l'absence de contournement des règles relatives au licenciement pour motif économique » (CAA Versailles, 4^e ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158 : *JurisData* n° 2019-004411 ; JCP S 2019, 1136, note F. Aknin).

La RCC ne doit pas permettre de contourner l'obligation de mettre en place un PSE : « les juges pourraient considérer qu'il s'agit en réalité d'un licenciement économique déguisé et l'employeur pourrait se voir infliger de lourdes sanctions à la fois civiles (nullité des licenciements) et pénales » (Min. Trav., Questions-Réponses, La rupture conventionnelle collective, nov. 2019, Question 3). En ce cas, l'entreprise encourt une condamnation à une amende de 3 750 € prononcée par licenciement litigieux tel que prévu à l'article L. 1238-4 du Code du travail. Une telle démarche relevant de la fraude, elle ne saurait raisonnablement fonder la stratégie d'une entreprise. On laissera donc de côté l'hypothèse d'une cessation d'activité d'une entreprise ou d'un de ses établissements qui n'a

d'autre issue que celle du PSE compte tenu de l'absence de caractère volontaire de la rupture (CE, 21 mars 2023, n° 459626 : JCP S 2023, 1123, note P. Morvan).

L'avènement de la RCC n'a pas mis fin à la possibilité de conclure un PDVA. L'employeur peut donc étudier les deux voies, notamment en fonction des moyens dont il dispose. En présence d'un motif économique, les entreprises ne sont pas tenues de mettre en œuvre un licenciement pour motif économique si elles estiment pouvoir conclure un accord majoritaire.

CONSEIL PRATIQUE

Lorsque l'employeur souhaite privilégier la RCC en présence de difficultés économiques, il peut accorder aux partenaires sociaux le recours à un expert via un accord de méthode par exemple, afin d'échanger sur le diagnostic économique. Le PSE offrant des garanties procédurales et d'accompagnement des salariés qui ne sont pas légalement prévues pour la RCC, les employeurs optant pour celle-ci, peuvent s'en inspirer et les proposer à leurs interlocuteurs.

B. - L'absence de caractérisation d'un motif économique au jour de l'engagement des négociations

En l'absence de caractérisation d'un motif économique, la rupture contrainte du contrat de travail n'est pas permise. La rupture négociée du contrat de travail peut alors intervenir dans le cas d'un accord de GPEC ou dans le cadre d'une RCC (C. trav., art. L. 1237-17).

1° Les cas de recours à la RCC en dehors de toute appréciation juridique du motif économique

Si la caractérisation d'un motif économique n'est pas exigée, la rupture du contrat de travail est néanmoins proposée au salarié au regard du contexte économique de l'entreprise. Celui-ci fait l'objet d'un constat partagé entre la direction de l'entreprise et les partenaires sociaux, rappelé en préambule de l'accord.

Les cas de recours à la rupture conventionnelle sont variés :

– l'accord STELLANTIS prévoit 1 300 départs volontaires d'ici à août 2025 et propose 300 passerelles de reconversion aux salariés qui pourront rejoindre une structure consacrée à la fabrication de batteries électriques. Le préambule vise des « transformations de l'emploi liées à l'électrification des véhicules » nécessitant de « compléter les mesures favorisant la transition professionnelle des salariés impactés par l'arrêt du moteur thermique » (Accord Stellantis SAS 2024-2025 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et aux ruptures conventionnelles collectives, 11 juin 2024) ;

– l'accord ACOLAD France anticipe les évolutions de l'activité de traduction compte tenu notamment du développement de l'intelligence artificielle et d'un besoin de rationalisation de ses outils et activités comptables et financières (Accord collectif portant rupture conventionnelle collective au sein de la Société ACOLAD France, 17 juin 2024) ;

– la société BRANDT France a utilisé la RCC dans le cadre d'un plan de développement de « retour à l'équilibre » pour optimiser ses coûts de fonctionnement (Accord collectif d'entreprise portant rupture conventionnelle collective et congé mobilité au sein de BRANDT, 19 mars 2024).

L'Administration rappelle que les critères d'éligibilité au départ ne doivent pas être discriminatoires. À ce titre, elle ne validera pas une RCC conclue pour abaisser la pyramide des âges ou pour créer un régime de préretraite.

La RCC peut toutefois permettre un « renouvellement » des effectifs puisque le nombre de départs volontaires envisagé peut être supérieur au nombre des suppressions d'emplois prévu (Min. Trav., Questions-Réponses préc., Questions n° 2 et 13). Ainsi, l'accord AIR

France conclu au regard de fortes baisses constatées sur les vols intérieurs conduisant au transfert d'une partie de ces vols d'Orly vers Roissy CDG précise que « le nombre total maximum de départs volontaires dans le cadre du présent accord de RCC est limité à 799 et le nombre de suppressions d'emploi associées est fixé à 371 » (Accord portant sur la mise en œuvre de mesures de rupture conventionnelle collective et sur les mesures d'accompagnement des mobilités du projet réseau domestique, personnel au sol, Air France, 9 févr. 2024).

2° L'émergence d'un motif économique

Pendant la durée d'application de l'accord de RCC, tout licenciement destiné à atteindre l'objectif de suppressions d'emplois fixé est proscrit. L'Administration a précisé que « dans cette situation, la coexistence de départs volontaires et de licenciements contraints doit s'effectuer dans le cadre de la procédure PSE » (Min. Trav., Questions-Réponses préc., Question 6). Sans surprise, le régime plus encadré, mais plus protecteur pour le salarié, du licenciement pour motif économique s'impose. Sous cette réserve, les juges autorisent la possibilité de négocier un PSE pendant la mise en œuvre d'une RCC poursuivant un objectif différent (CAA Paris, 14 mars 2022, n° 21PA06607 : *JurisData* n° 2022-003758). Le plus grand soin sera alors à apporter à la détermination précise de l'objectif poursuivi par chacun des dispositifs et au préambule de chacun des deux accords, le PSE devant respecter les stipulations de l'accord de RCC qui lui sont applicables. Concrètement, le périmètre du PSE ne pourra se superposer à celui de l'accord de RCC et viser les mêmes emplois que ce dernier.

Si l'employeur veut mettre en œuvre un PSE sur le périmètre de l'accord de RCC, il doit attendre le terme de l'accord. L'Administration rappelle que : « la durée de mise en œuvre de la RCC (...) est déterminante car elle fixe le délai en deçà duquel les licenciements pour motif économique ne pourront être envisagés » (Min. Trav., Questions-Réponses préc., Question 3). Ainsi, sauf engagement dans l'accord de RCC à ne procéder à aucun licenciement pendant une période plus longue que l'accord, le recours au PSE sera envisageable. En pratique, une attention particulière sera apportée au contexte dans lequel l'entreprise passe d'une mise en œuvre concertée à une mise en œuvre forcée de la réorganisation : la RCC ne doit pas être un préalable au PSE, rôle qui échoit en principe au PDV.

Par ailleurs, en cas de dégradation de la situation économique de l'entreprise, celle-ci peut abandonner les négociations relatives à une RCC pour entamer celles relatives à un plan de départ volontaire (PDVA ou PSE mixte).

Du choix opéré par l'employeur découlent des conséquences pratiques qu'il faut bien mesurer d'autant plus qu'elles peuvent à leur tour guider le choix de l'outil de réorganisation.

2. Les dispositifs de réorganisation

A. - Adoption du dispositif de réorganisation

1° Négociation ou décision unilatérale ?

La réorganisation emprunte le plus souvent la voie de l'accord collectif. C'est la conséquence de la préférence donnée à la négociation collective par le législateur puisque, parmi les dispositifs envisageables, seul le PSE/PDV pourra être mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur. En pratique, deux plans sur trois sont issus d'un accord majoritaire (*Colloque Min. trav., 1^{er} juin 2023, « Les plans de sauvegarde de l'emploi, 10 ans après la loi de sécurisation de l'emploi »*).

• La RCC

Elle est mise en place uniquement par un accord collectif, conclu dans les conditions de droit commun peu important la taille de

l'entreprise. L'employeur devra donc s'assurer de sa capacité à rallier une majorité des votants autour de son projet. S'agissant d'entreprises d'au moins 50 salariés, dotées de délégués syndicaux, l'accord pourra donc être conclu par ces derniers s'ils représentent au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Les conditions sont un peu plus souples que celles requises pour conclure un PSE car en cas de non atteinte du seuil de 50 %, la conclusion reste envisageable avec les délégués syndicaux représentant au moins 30 % des suffrages exprimés, avec ratification de l'accord par référendum du personnel à la majorité des suffrages exprimés.

La souplesse de la RCC en fait l'instrument mobilisable par excellence puisque ce dispositif, proche du PDVA, s'en distingue néanmoins puisqu'il ne requiert pas de motif économique et peut être envisagé quel que soit le nombre de départs prévu par l'employeur (Min. Trav., Questions-Réponses préc., Question 2).

• Le PSE/PDV

L'employeur peut établir son projet de licenciement collectif pour motif économique :

- intégralement par un accord majoritaire ;
- ou, intégralement par une décision unilatérale ;
- ou, via un accord mixte, portant au minimum sur le PSE, complété d'un document unilatéral (*Instr. DGEFP/DGT n° 2013-13, 19 juill. 2013, fiche 1, p. 3*).

Quel que soit son mode d'adoption, le PSE doit traiter des points suivants : le plan de reclassement, les mesures d'aides à la création ou reprise d'activité, le soutien à la réactivation du bassin d'emploi, les actions de formation et les modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures du PSE (*C. trav., art. L. 1233-61 à L. 1233-63*).

En cas d'accord, les parties peuvent également convenir des modalités d'information et de consultation du CSE, de la pondération et du périmètre d'application des critères d'ordre de licenciement, du calendrier des licenciements, du nombre de suppressions d'emplois et des catégories professionnelles concernées et enfin des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement (*C. trav., art. L. 1233-24-2*). En ce qui concerne le PDV, il relève du régime du PSE, les mesures de reclassement interne étant neutralisées en présence d'un PDVA.

Bien qu'il ne soit tenu d'accepter une demande d'ouverture des négociations sur un PSE, la préservation du dialogue social conduit le plus souvent l'employeur à rechercher l'accord collectif, d'autant plus que la concertation accroît la sécurisation de la procédure. Ajoutons que les syndicats représentatifs peuvent être soucieux de négocier les modalités d'accompagnement des salariés (par exemple en vue de l'amélioration des indemnités de licenciement, de la durée de l'accompagnement, de l'indemnisation du congé de reclassement, etc.) et d'améliorer les conditions d'information et de consultation du CSE (sachant qu'ils peuvent bénéficier du concours de l'expert désigné par ce dernier).

Les partenaires sociaux sont libres de fixer le contenu des mesures négociées à l'exception du congé de reclassement et du contrat de sécurisation professionnelle et sous réserve de respecter l'obligation impérieuse d'effort, de formation, d'adaptation et de reclassement (*B. Teyssié, Droit du travail, Relations collectives : Litec, 12^e éd., n° 1997*). Celle-ci est appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, voire l'unité économique et sociale ou le groupe. L'article L. 1233-24-3 du Code du travail précise le champ des interdits, parmi lesquels figurent l'information et la consultation du CSE.

2° Information et consultation du CSE

En matière d'information et de consultation du CSE, les obligations de l'employeur diffèrent selon le dispositif et la modalité,

unilatérale ou concertée, de mise en œuvre du projet de réorganisation.

Dans le cadre d'une RCC. – Il n'est pas prévu d'obligation formelle d'information du CSE préalablement à la conclusion de l'accord collectif, elle est en pratique indispensable car l'engagement de maintien de l'emploi intéresse la marche générale de l'entreprise. Alors que la consultation du CSE est en principe un passage obligé en cas de projet de restructuration ou de compression des effectifs, la question lui échappe dès lors que ce projet est réalisé par la voie de la RCC (*C. trav., art. L. 2312-39*).

Toutefois, il est important de distinguer l'accord conclu de ses conséquences sur l'emploi car le CSE devra être consulté sur les raisons conduisant au projet (contexte), l'organisation future de l'entreprise, les conséquences de la RCC sur l'emploi et les conditions de travail (*V. JCl. Travail Traité, fasc. 31-3, Licenciement pour motif économique. – Accompagnement social. – Plan de sauvegarde de l'emploi, par P. Morvan*). De même, le suivi du déploiement de la RCC donne lieu à une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à l'Administration (*C. trav., art. L. 1237-19-7*) ; cette consultation est redondante avec les obligations de consultation récurrente du CSE.

L'employeur devra vérifier la portée des engagements qu'il a pu souscrire dans un accord de GPEC et, plus largement, veiller au respect de l'article L. 2312-26 du Code du travail qui impose la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, qui vise expressément l'évolution de l'emploi. À cet égard, la mise à jour de la BDESE est vivement recommandée.

Dans le cadre d'un PSE/PDV. – Le périmètre de la procédure d'information et de consultation du CSE dépend du succès de la négociation collective.

En cas de succès de la négociation du PSE/PDV, la consultation du CSE s'en trouvera réduite. Dans la mesure où l'accord collectif traitera au minimum du projet de licenciement collectif (partie I), ce thème échappera à la procédure de consultation (*C. trav., art. L. 1233-30*). Le CSE sera donc uniquement consulté sur l'opération projetée et ses modalités d'application (partie II), le PSE ne lui sera pas soumis si bien qu'il ne pourra pas solliciter d'amélioration des dispositifs prévus.

En cas d'échec de la négociation, le CSE devra être consulté d'une part, sur l'opération projetée et ses modalités d'application (partie II) et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif (partie I). Le comité devra donc rendre deux avis au plus tard dans un délai de 2, 3 ou 4 mois, selon l'ampleur du licenciement, à compter de la première réunion de consultation.

À défaut d'accord, il n'y aura d'autre issue que d'élaborer un document unilatéral après la dernière réunion du CSE (*C. trav., art. L. 1233-24-4*). Dans ce cas, la jurisprudence admet que l'employeur n'est pas tenu de reprendre dans ce document les points négociés précédemment (en ce sens : *CE, 13 déc. 2022, n° 454491*).

Si les accords conclus en matière de RCC et de PSE/PDV ne sont pas directement soumis au CSE au stade de leur conclusion, celui-ci est amené à connaître de leur suivi, étant rappelé que la représentation syndicale découlant des élections professionnelles, les syndicats représentatifs sont souvent ceux qui composent la majorité au sein du CSE tant et si bien que les positions de ce dernier auront été peu ou prou relayées par les délégués syndicaux.

Conseil pratique : à quel moment mener la négociation du PSE/PDV avec les organisations syndicales ?

Si la loi orchestre les délais de procédure de consultation du CSE, elle laisse les parties libres d'organiser la négociation de l'accord. Elles peuvent conclure un accord de méthode mais nombre d'entre elles s'appuient sur la procédure de consultation pour y insérer leur calendrier de négociation et bénéficier d'une cadence soutenue. L'enchevêtrement des procédures, négociation d'un côté, consultation de l'autre, amène en ce cas à retenir la chronologie suivante :

- ouverture des négociations au plus tard lors de la première réunion de consultation du CSE, voire avant celle-ci (l'employeur peut aussi recourir à une réunion R0 du CSE pour caler la négociation sur celle-ci, sans nécessairement consentir une augmentation du nombre de réunions prévu par la loi) ;
- déroulement et poursuite de la négociation pendant la procédure consultative ;
- achèvement des négociations avant la dernière réunion du CSE.

Il est indispensable que l'accord soit conclu avant l'achèvement de la procédure de consultation du CSE pour limiter l'objet de celle-ci au périmètre de la partie II (opération projetée et modalités d'application).

B. - Intervention de l'Administration

L'ampleur du contrôle de l'Administration dépend classiquement de la nature du document qui lui est soumis : les accords bénéficient d'un contrôle plus léger dit de validation, tandis qu'un plan unilatéral fera l'objet d'une homologation, donc d'un contrôle plus approfondi. La concertation est de nouveau la voie à privilégier. Dès le démarrage de la procédure, il est conseillé d'échanger avec l'Administration en vue de recueillir ses observations pour faire évoluer le projet si nécessaire (le recours au portail numérique, <https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr>, est nécessaire pour déclarer toute procédure relative aux ruptures envisagées ici).

S'agissant de la RCC. – L'Administration opère un contrôle par nature plus léger que celui du PSE compte tenu de l'objectif de l'accord et du caractère volontaire du départ (lequel par définition exclut toute mesure de reclassement interne). Elle valide l'accord dès lors qu'elle s'est assurée que tout licenciement était exclu pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois et que l'accord contenait les clauses obligatoires visées par l'article L. 1237-19-1 du Code du travail, notamment celles relatives au nombre maximal de départs envisagés, aux suppressions d'emplois associés et à la période de mise en œuvre des ruptures de contrat dans le cadre de l'accord.

Une attention particulière est également portée au caractère précis et concret des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des candidats au départ. Ce dernier volet de l'accord requiert la plus grande vigilance de la part de l'employeur, l'Administration voulant éviter au maximum que les ruptures ne viennent grossir les rangs des allocataires de France Travail. La DREETS s'assure de la régularité de la procédure d'information du CSE. En cas de refus, un nouvel accord pourra lui être présenté pour validation, après résolution des griefs exprimés.

S'agissant du PSE/PDV. – La DREETS n'apprécie pas le caractère réel et sérieux du motif du licenciement qui relève de la compétence du juge prud'homal. En présence d'un accord collectif, elle s'assure du caractère majoritaire de l'accord, de la régularité de la procédure

d'information et de consultation et de la présence des mesures prévues par le PSE (*C. trav., art. L. 1233-57-2*). En présence d'un document unilatéral, son contrôle est renforcé ; elle mesure l'importance et la qualité des mesures prévues au PSE au regard des moyens dont dispose l'entreprise ; elle s'assure également que les mesures d'accompagnement sont corrélées au projet de licenciement et que les efforts de formation et d'adaptation ont été prévus (*C. trav., art. L. 1233-57-3*).

Quel que soit le socle du PSE, l'Administration vérifie l'absence de discrimination visant notamment les seniors. Sur ce point, l'existence d'un accord collectif n'offre pas nécessairement les garanties attendues car les syndicats veulent parfois privilégier un mécanisme de préretraite pour les salariés plus âgés, démarche qui ne recueille pas l'assentiment de l'autorité administrative. Enfin, si l'employeur a eu recours à un accord mixte, l'Administration procédera à la validation de l'accord et à l'homologation du document unilatéral le complétant.

CONSEIL PRATIQUE

Parmi les sujets les plus délicats à traiter, on signalera notamment les catégories professionnelles et les critères d'ordre, ou les critères de départage s'agissant de PDV et de RCC, mais également les risques professionnels pouvant affecter la santé mentale ou physique des salariés que l'employeur doit prendre en considération dans le cadre de la réorganisation menée.

3. Conséquences du dispositif retenu

La première conséquence tient à la nature de la rupture : elle évolue selon le dispositif déployé. La mise en œuvre d'un PSE se traduit par un licenciement pour motif économique tandis que le départ dans le cadre d'un PDV ou d'une RCC prend la forme d'une rupture amiable du contrat de travail, pour motif économique dans le premier cas.

A. - Rupture du contrat de travail

Dans le cadre d'une RCC ou d'un départ volontaire, la perception d'indemnités équivalentes à celles qui auraient été perçues dans le cadre d'un licenciement pour motif économique est garantie par les textes.

Le PSE/PDV est cependant le seul dispositif garantissant aux salariés le bénéfice des dispositifs d'accompagnement que sont le congé de reclassement et le contrat de sécurisation professionnelle. La rupture du contrat survenue dans le cadre d'une RCC peut éventuellement emprunter la voie du congé de mobilité (s'il est prévu) pour permettre aux salariés éligibles de mettre en œuvre leur projet de transition professionnelle.

Au-delà, les salariés visés par un PSE bénéficient nécessairement d'actions de soutien, d'aides à la création ou reprise d'activité, de formations, de dispositifs de reconversion, de bilans de compétences, de prestations d'un cabinet d'outplacement, etc.

Ces mesures d'accompagnement ne sont pas prévues par la loi pour la RCC mais peuvent inspirer les partenaires sociaux. Le dispositif favorable du PSE est usuellement considéré comme la norme en la matière. L'employeur soucieux de conclure un accord de RCC a intérêt à proposer aux partenaires sociaux un panel de mesures suffisant afin de conclure cet accord.

B. - Après la rupture du contrat de travail

Embauches ultérieures. – Le salarié parti dans le cadre d'une RCC ne bénéficie pas de la priorité de réembauche à la différence des salariés visés par un PSE/PDV. Ce point peut rendre le dispositif attractif pour l'employeur qui anticipe un besoin d'embauches à court terme. À cet égard, l'employeur ayant conclu une RCC est libéré des interdictions d'embauche en CDD et de recours à l'intérim applicables pour une durée de 6 mois suivants un PSE (*C. trav., art. L. 1242-5 et L. 1251-9*).

Chômage. – Le salarié licencié pour motif économique, ou parti dans le cadre d'un départ volontaire, dispose d'un accompagnement plus favorable auprès de France Travail. En effet, en cas de versement d'une indemnité supérieure à l'indemnité légale ou conventionnelle, le différé d'indemnisation spécifique est plafonné à 75 jours, tandis que ce plafond est porté à 150 jours pour une rupture conventionnelle collective. En outre, dans le cadre de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, l'allocation est portée à 75 % du salaire journalier de référence contre 57 % en rupture conventionnelle. La compensation de cette différence de traitement peut faire partie des sujets de négociation entre les partenaires sociaux.

Conclusion. – L'identification du dispositif mobilisable pour mener la réduction d'effectifs nécessaire passe par la réponse à trois questions majeures : l'entreprise se trouve-t-elle dans une situation pouvant caractériser un motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail ? L'employeur est-il confiant ou non dans l'issue du dialogue social pour projeter un accord majoritaire portant restructuration ? De combien de temps dispose l'entreprise pour mener à bien son projet ?

JURISCLASSEUR : *Travail Traité, fasc. 30-10, par Jean-Philippe Tricoit. – Travail Traité, fasc. 31-1 et 31-3, par Patrick Morvan*

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : *Lexis Pratique Sociale, fasc. S-1650 et S-1675. – Fiche pratique n° 305 : Réaliser une rupture conventionnelle du contrat de travail. – Fiche pratique n° 1217 : Engager un plan de départ volontaire (« PDV »)*