

Les dispositifs anti-crise pour favoriser le maintien dans l'emploi

03/09/2020



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Ce mois-ci, Claire Le Touzé, avocate au sein du cabinet Simmons & Simmons, détaille les dispositifs que les entreprises peuvent utiliser afin de

faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire.

La crise liée à l'épidémie sanitaire impacte tous les secteurs de l'économie et menace fortement l'emploi. Le plan de relance du gouvernement pour la rentrée prévoit des dispositifs dont le maintien dans l'emploi est au cœur de l'arsenal législatif.

Le dispositif d'activité partielle a été utilisé massivement : 2,4 millions de salariés ont été en activité partielle. Les conditions actuelles de l'indemnisation par l'Etat sont maintenues jusqu'au 1er novembre 2020.

Or, d'autres outils sont remis au goût du jour pour préserver les emplois dans un contexte de baisse d'activité. Quels sont-ils ? La rupture conventionnelle collective (RCC), les accords de performance collective (APC) et l'activité partielle longue durée (APLD).

Ces instruments visent à protéger l'emploi en l'échange de concessions (APC, APLD) ou à faciliter les départs en contrepartie de soutiens financiers ou de formation (RCC).

Le point commun de ces trois dispositifs est d'éviter le licenciement économique, peu importe l'effectif de la société. En fonction de sa situation et ses choix de gestion, l'entreprise pourra choisir de recourir à la RCC, l'APC ou à l'APLD.

La Rupture Conventionnelle Collective "RCC" : une réduction des effectifs hors motif économique

L'accord de RCC autorise des ruptures d'un commun accord au niveau collectif.

Aucun motif économique n'est exigé. L'employeur est seul juge de l'opportunité de la mesure et devra négocier avec ses partenaires sociaux sur l'objectif d'accompagner une réorganisation ou d'anticiper une diminution des effectifs, tout ceci sous le contrôle de l'administration.

La rupture du contrat est ici volontaire : le salarié se porte candidat et l'employeur est libre d'accepter sa demande ou non.

La RCC est exclusive de tout licenciement économique. Les départs dans le cadre de la RCC n'obligent donc pas à mettre en place un PSE.

Le contrôle de l'administration ne porte pas sur le motif ni sur la procédure mais sur l'accompagnement et le reclassement externe et sur la bonne utilisation du dispositif.

C'est un outil d'anticipation des mutations économiques "à froid" utile pour favoriser la GPEC dans un cadre de restructuration et aboutir à un accord collectif qui sécurise les départs des salariés volontaires. Il pallie la mise en place d'un PSE et se fait de manière concertée et moins traumatisante qu'un PSE qui, lui, est un outil "à chaud".

L'accord de performance collective : un outil bilatéral souple

L'APC est un dispositif multicartes utilisé en présence de difficultés économiques ou non et qui peut s'avérer très utile dans le contexte actuel, en proposant par exemple une réduction du temps de travail et une réduction des salaires.

Ainsi, l'employeur est autorisé à prendre des mesures temporaires concernant trois domaines : l'aménagement de la durée du travail, l'aménagement de la rémunération ou la détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique.

Très efficace, l'accord neutralise les clauses contraires du contrat.

L'administration n'intervient pas ici. L'employeur n'a pas d'obligation de chiffrer les objectifs ou engagements qu'il doit prendre.

L'accord s'impose au salarié : son refus justifie un licenciement qui aura automatiquement une cause réelle et sérieuse.

C'est donc un dispositif redoutablement efficace qui permet, avec l'accord des partenaires sociaux, de se constituer un outil "maison" en l'attente de passer la crise. Il nécessite une forte concertation dans un climat de confiance réciproque. Une bonne communication auprès des salariés est majeure pour les faire adhérer au projet.

L'activité partielle longue durée : le nouveau dispositif pour faire face à une baisse durable d'activité

L'APLD permet aux entreprises, via un accord collectif, de maintenir l'emploi dans l'attente du rebond de l'activité. Ce dispositif repose en partie sur un financement par l'Etat.

Au terme de l'accord négocié, les salariés concernés se voient appliquer une baisse de leur temps de travail et de leur rémunération, tout en conservant au minimum 60 % de leur activité (50 % en cas de circonstances exceptionnelles) sur la période d'application.

Le salarié percevra 70 % de sa rémunération brute. L'Etat versera une allocation de 56 % maximum du salaire (à compter du 1er octobre).

La contrepartie de l'entreprise est de s'engager à maintenir l'emploi pendant cette période donc à ne pas licencier pour motif économique. En cas de violation de cette obligation, l'employeur s'expose au remboursement des aides induit perçues à l'Etat.

Ce dispositif prend la forme d'un accord collectif, ou d'un document unilatéral (dans le cadre d'un accord de branche) validé/homologué par l'administration, il prévoit :

- un préambule sur le bilan de la situation économique et les perspectives d'activités ;

- les clauses obligatoires : durée d'application, activités et salariés concernés, réduction maximale de l'horaire de travail et engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les syndicats et le CSE doivent être informés du suivi de l'accord tous les trois mois.

La décision de validation de l'administration est de six mois renouvelée par période de six mois jusqu'à 24 mois maximum.

Des interrogations sur ce très récent dispositif demeure : quid de l'individualisation ? Quid d'une articulation avec la RCC ou l'APC ? Elle semble possible mais une interprétation divergente de la Direccte au moment de la validation n'est pas exclue.

Reste à convaincre les syndicats à négocier un accord d'APLD. Afin de favoriser l'adhésion malgré des mesures de modération salariale, une communication transparente est nécessaire. Des clauses de retour à meilleure fortune seront un atout.

Pour conclure, si la pérennité de l'entreprise est lourdement impactée (baisse d'activité conjoncturelle, absence de reprise d'activité attendue ou si la durée du travail doit être réduite de plus de 40 %), l'APLD ne sera plus adaptée. Il conviendra dans ce cas de basculer vers un autre dispositif (RCC/ APC / PSE). L'employeur dispose donc d'une boîte à outil fournie pour faire face aux lourds enjeux sociaux de la rentrée.

Claire Le Touzé

Ecrit par

Claire Le Touzé

Autres articles de l'édition

- Les rémunérations des cadres à l'épreuve du Covid 19
- L'absentéisme des moins de 40 ans en progression
- Pro-A : nouvelles extensions d'accords de branche
- Le poste de haut-commissaire au plan est créé
- Taux d'incidence, volume et ventilation des locaux : comment comprendre le protocole sanitaire qui impose le port du masque ?