



« LA RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE EN SORTIE DE CRISE »

JUDITH ADAM-CAUMEIL, AVOCAT À LA COUR,
RECHTSANWÄLTIN

Pour l'instant **mise sous perfusion de l'économie** =

- Très peu de pertes d'emploi grâce au dispositif de chômage partiel
- 84 % du salaire pris en charge à 100 % par l'Etat jusqu'au 1er juin = 1 Milliard d'euros par jour.
- Depuis le 1er juin 2020 elle est passé de 100% à 85% de l'indemnité versée au salarié
- Plus d'1 million de salariés en bénéficient.

- Problème du déconfinement : comment „lever le couvercle“ sans risquer „l'effondrement de l'économie“

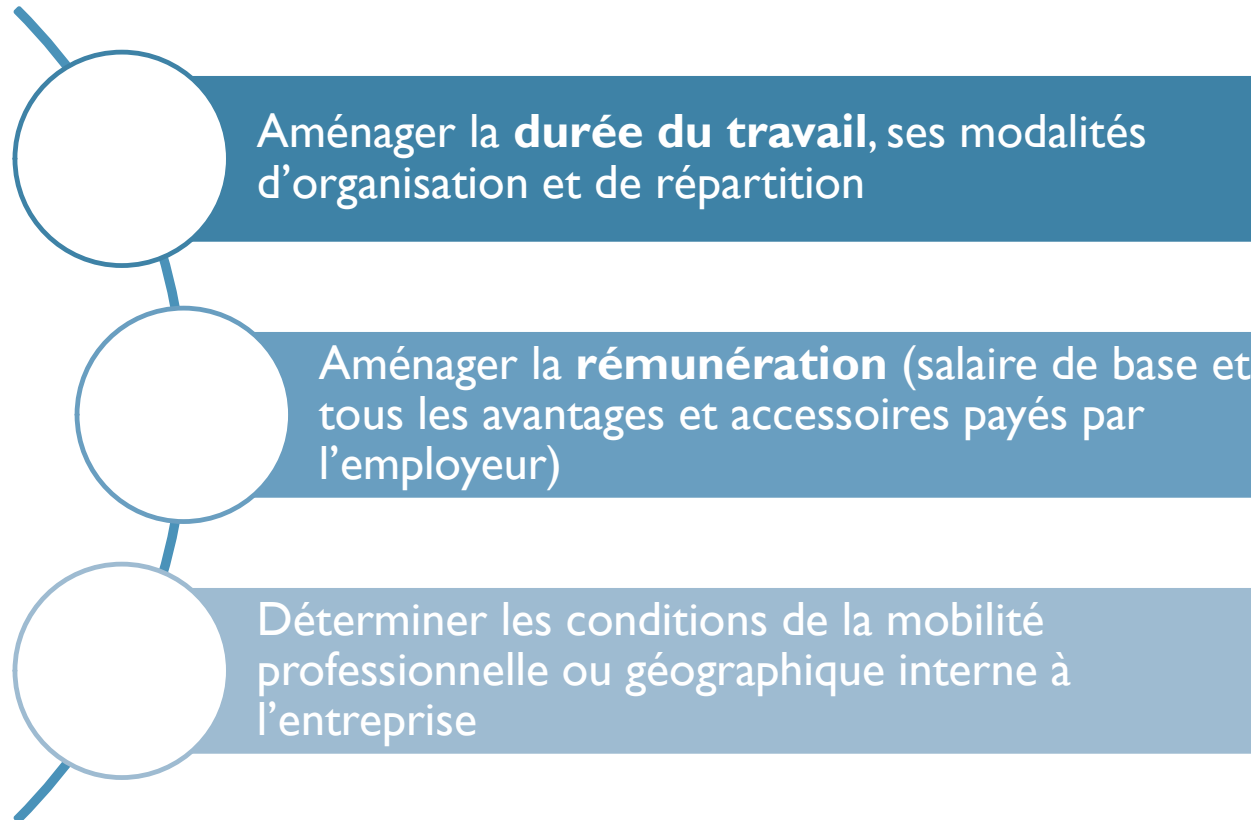
I. ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)

- Présentation du dispositif
- Contenu de l'accord
- Validation de l'accord
- Conséquences de l'accord

PRÉSENTATION

- Ordonnance du 22 septembre 2017 a créé un régime unifié d'accords dérogatoires d'entreprise
- Accord poursuit un double objectif :
 - Répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise (*accord défensif*)
 - Préserver ou développer l'emploi (*accord offensif*)

L'accord peut :



Contenu de l'accord

Préambule définissant les raisons de l'accord

Nécessité d'adapter l'activité de l'entreprise dans le contexte de ralentissement de l'économie et des impacts financiers de la crise sanitaire

Durée d'application de l'accord

Possibilité de prévoir une clause de retour à meilleur fortune automatique

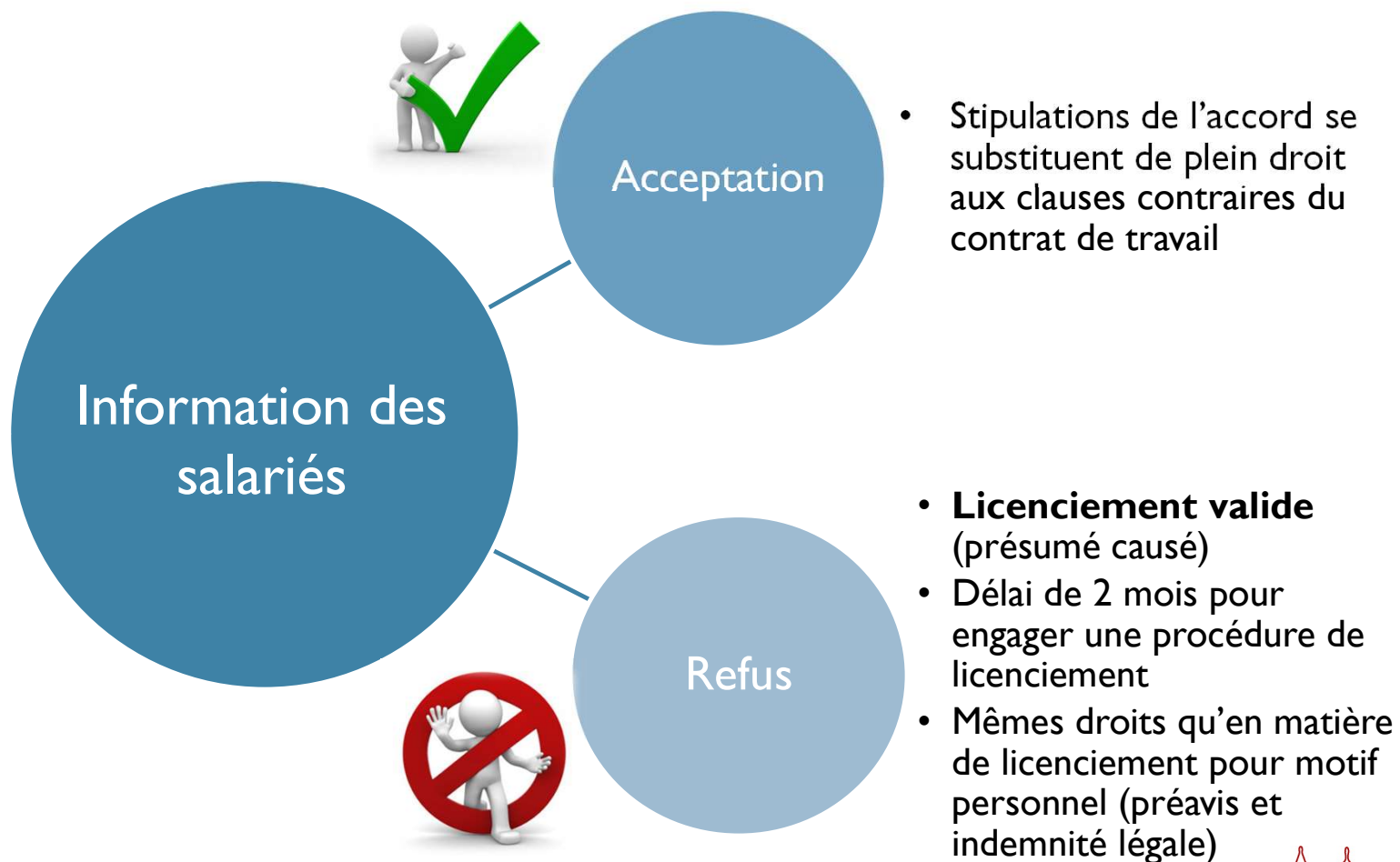
Validation de l'accord

- En **présence d'un délégué syndical**, par celui-ci

- En l'**absence de délégué syndical** :
 - Entreprise sans CSE : majorité des deux tiers des salariés
 - Entreprise avec CSE :
 - Majorité du CSE
 - Majorité des salariés



Conséquences de l'accord



II. LICENCIEMENT ECONOMIQUE

- Notion
- Procédure
- Mesures sociales d'accompagnement
- Risque prud'homal

Notion

Trois éléments **cumulatifs**:

- 1) Motif « *non inhérent à la personne du salarié* » ;
- 2) **Cause immédiate du licenciement** : le licenciement économique résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou de la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail ;
- 3) **Cause économique première du licenciement** :
 - Difficultés économiques
 - Mutations technologiques
 - Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité
 - Cessation d'activité de l'entreprise

Difficultés économiques



- Evolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation)
- Tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés = ex. **COVID 19**

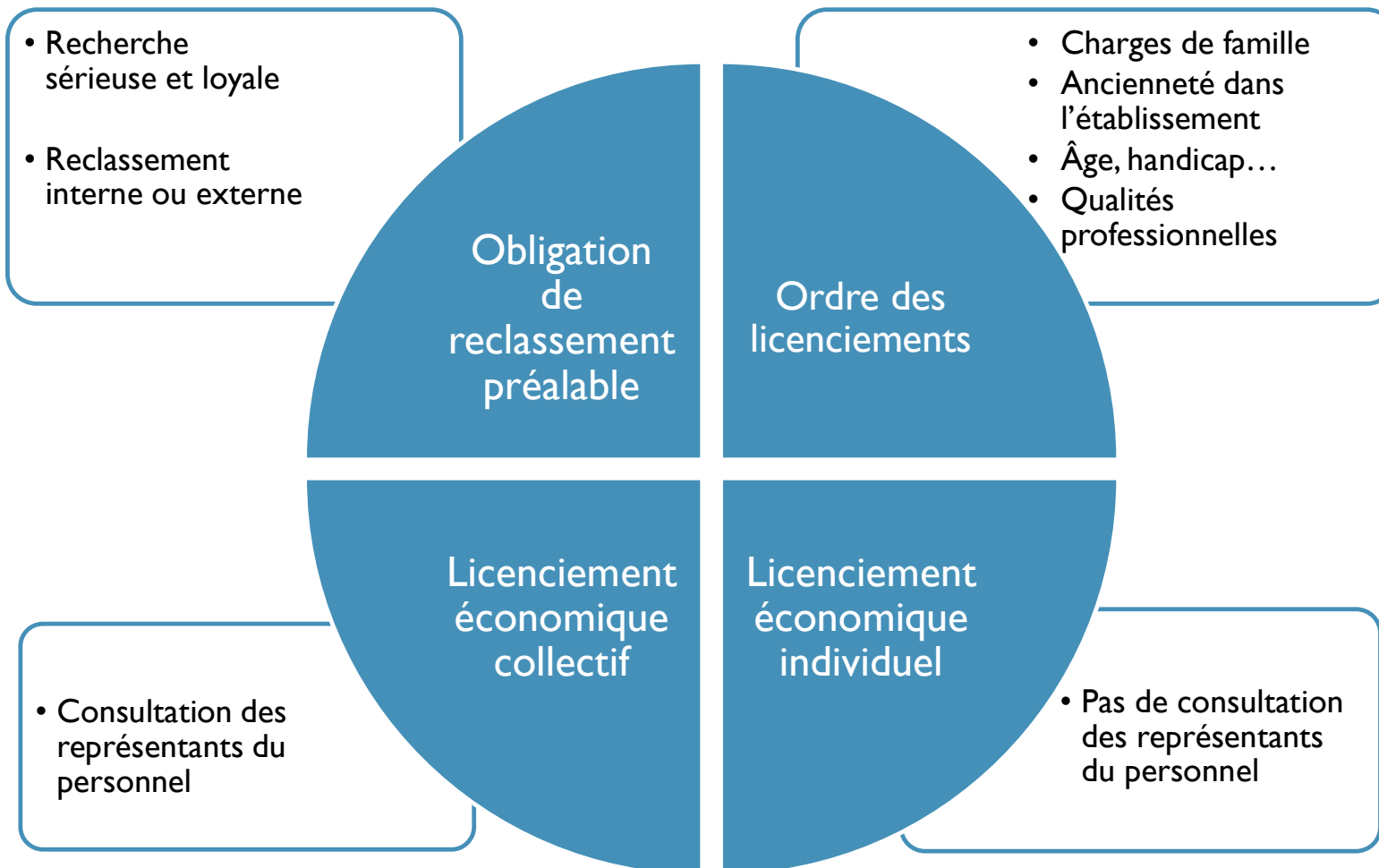
Problème : la durée de la baisse :

- **1 trimestre = MOINS de 11 salariés**
- **2 trimestres = entre 11 à 50 salariés**
- **3 trimestres = entre 50 et 300 salariés**
- **4 trimestres = 300 salariés et PLUS**



⇒ **Recourir à la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité**

Procédure



Mesures sociales d'accompagnement

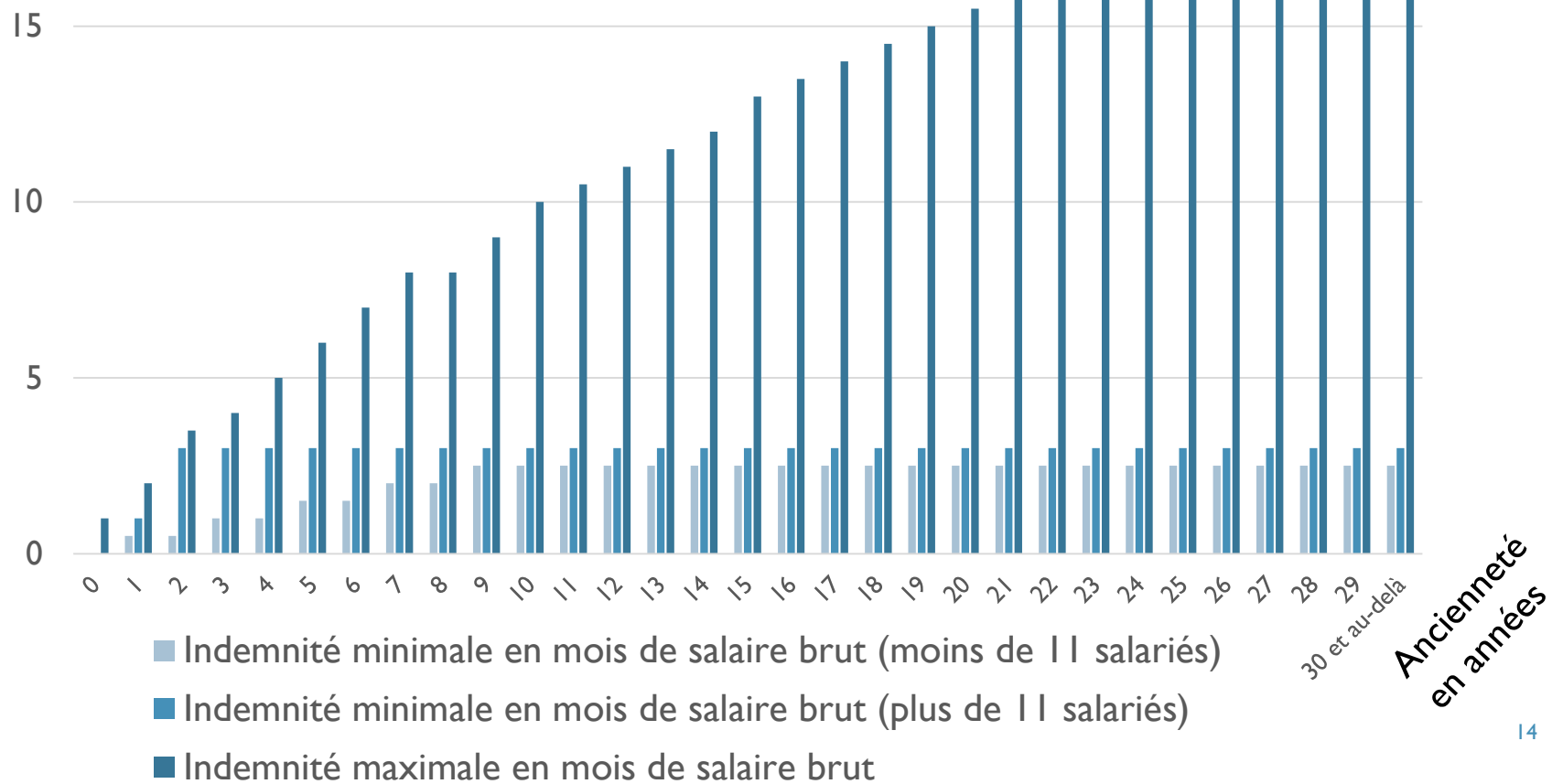
Contrat de sécurisation professionnelle (- 1 000 salariés)

- Pour accélérer le retour dans l'emploi par le biais d'un accompagnement personnalisé et des mesures d'incitation à la reprise d'un emploi.
- Durée maximale de 12 mois
- Allocation égale à 75 % du salaire journalier de référence
- L'employeur ne verse que le PREAVIS à Pôle Emploi

Congé de reclassement (+ 1 000 salariés)

- Durée de 4 à 12 mois
- Allocation versée par l'employeur au moins égale à 65% du salaire brut

Risque Prud'homal (barème MACRON)



III. RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Présentation du dispositif
- Rupture conventionnelle individuelle
- Rupture conventionnelle collective

Présentation

Rupture de gré à gré non motivée

AVANTAGE pour l'ENTREPRISE : réaliser des suppressions d'emplois sans passer par le licenciement
⇒ **Mode autonome de rupture**

AVANTAGE pour le SALARIÉ : Indemnité spéciale égale à l'indemnité de licenciement et droit aux allocations du régime d'assurance chômage

Rupture conventionnelle individuelle

Entretien(s)
préalable(s)

Conclusion de
la convention

Droit de
rétractation
(15 jours)

Homologation
par la Direccte

Rupture conventionnelle collective

Mise en place : elle passe par un accord collectif

⇒ **Accord majoritaire ou validé par referendum**

Départs exclusivement volontaires

Contenu de l'accord : objectif poursuivi, nombre de départs et suppressions d'emplois, critères de départage, indemnité de rupture



Judith ADAM-CAUMEIL

Avocat à la Cour de Paris, Rechtsanwältin

2 avenue Trudaine, 75009 Paris

Tel. Nr.: 00.33.1.42.81.41.51

www.adam-caumeil.com