



Crise sanitaire-diminution d'activité des solutions RH pour éviter les suppressions d'emploi ?

En dépit du dispositif d'activité partielle mis en place par le Gouvernement ainsi que des nombreuses aides instaurées, certaines entreprises sont contraintes de procéder à des licenciements économiques en raison des conséquences économiques induites par la crise de la Covid-19 (difficultés économiques ou nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise).

Nous allons ici nous pencher en synthèse sur les principales solutions à disposition des employeurs afin d'éviter le recours au licenciement pour motif économique.

1/. Les solutions RH pour éviter les suppressions d'emploi

a/ Activité partielle de droit commun

Toutes les entreprises et les associations peuvent prétendre à l'activité partielle à condition d'en remplir les conditions d'exigibilité.

Par ailleurs, tous les salariés de l'entreprise peuvent en bénéficier, quel que soit le type de leur contrat et leur durée de travail (base horaire ou au forfait).

A noter : L'individualisation de ce dispositif est possible sous réserve de conclure un accord collectif ou après avis du CSE.

b/. Activité partielle de longue durée (APLD)

Ce dispositif a vocation à s'appliquer jusqu'au 30 juin 2022.

Sa mise en œuvre nécessite un formalisme important (accord collectif, information du personnel, demande de validation ou d'homologation auprès de la DIRECCTE) et une information régulière (tous les 6 mois) de la DIRECCTE (bilan des engagements et diagnostic de la situation économique de l'entreprise).

c/. Accord de performance collective

Cet accord permet d'aménager la durée de travail, la rémunération ou la mobilité d'un salarié dans le but de préserver ou développer l'emploi ou de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Tout salarié a le droit d'accepter ou de refuser son application.

En cas d'accord, toutes les clauses de l'accord contraires à celles du contrat de travail se substituent de plein droit.

A contrario, en cas de refus du collaborateur, il sera possible à l'employeur de procéder à son licenciement pour motif personnel sous réserve de respecter certains délais.



Crise sanitaire-diminution d'activité des solutions RH pour éviter les suppressions d'emploi ?

d/. Dénonciation des usages

L'employeur peut également procéder à la dénonciation de certains avantages non contractuels octroyés aux salariés (donner des exemples : congés supplémentaires, prime de 13ème mois, prime d'ancienneté...).

Pour cela, il convient de respecter un certain formalisme (information-consultation du CSE, information individuelle par écrit des salariés, respect d'un délai de prévenance).

e/. Modification du contrat de travail pour motif économique

Sous réserve de pouvoir justifier d'un motif économique, l'employeur peut proposer une modification du contrat de travail au salarié par LRAR (temps de travail, rémunération).

Il doit alors lui laisser un délai d'un mois incompressible pour se positionner.

En cas de refus à l'issue de ce délai, l'employeur peut soit abandonner la procédure en cours soit procéder au licenciement pour motif économique du collaborateur.

2/.La mise en œuvre pratique de ces solutions (nécessitant la négociation d'un accord collectif)

Entreprises de moins de 11 salariés et celles dépourvues de CSE (jusqu'à 20 salariés)

Il est possible de conclure un accord d'entreprise dans les petites entreprises via le référendum d'entreprise.

L'employeur doit alors respecter un formalisme particulier consistant notamment, à proposer le texte à tous ses collaborateurs et à organiser un vote (référendum) afin de le faire ratifier (nécessité d'obtenir l'aval des 2/3 du personnel).

Entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords peuvent être négociés :

a- Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du CSE.

A noter : S'ils ne sont pas membres du CSE, il faut que l'accord soit approuvé par la majorité des salariés.

b- Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. L'accord conclu avec un élu du CSE, mandaté ou non, doit, pour être valide, être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.



Crise sanitaire-diminution d'activité des solutions RH pour éviter les suppressions d'emploi ?

3/. Les principaux avantages et inconvénients de ces procédures

Voici un tableau récapitulatif des principaux avantages et inconvénients des dispositifs présentés :

| | Avantages | Inconvénients |
|---|---|--|
| Activité partielle classique | Formalisme léger | Durée et indemnisation inférieures à l'APLD |
| APLD | Meilleure indemnisation | Durée du dispositif Formalisme lourd et complexe |
| APC | Etendue des thèmes à négocier Permet de modifier des avantages contractuels Négociation difficile | Licenciements à engager si refus du salarié |
| Dénonciation d'usages | Simplicité, formalisme réduit, pas d'accord du salarié à obtenir | Respect du délai de prévenance Impossibilité de dénoncer sans CSE obligatoire |
| Modification du contrat de travail | Formalisme léger | Accord du salarié obligatoire |

Nous recommandons de consulter vos conseils pour respecter l'ensemble des procédures en détail afin d'éviter les litiges avec les salariés.