

SUGGESTIONS DE SOLUTIONS, SOUMISES A CERTAINES CONDITIONS LEGALES DE MISE EN PLACE, POUR ALLEGER LA MASSE SALARIALE D'UNE ENTREPRISE EN DIFFICULTE ECONOMIQUE.

1) Réaliser un diagnostic économique de l'entreprise

Sont considérées comme des difficultés économiques :

- Un constat de la marge brute d'exploitation nettement inférieure aux charges fixe ;
- Un surendettement bancaire constant ;
- Une baisse durable de l'activité ;
- Une évolution significative d'au moins un indicateur économique (baisse du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation...) par rapport à la même période de l'année précédente.

Ne sont pas considérées comme des difficultés économiques :

- Des difficultés passagères et non durables ;
- La simple volonté de réduire les frais fixes dans une entreprise dont la situation financière est bonne.

2) Suggestion de solutions

Dans le cas où le diagnostic économique de l'entreprise nécessite de prendre des mesures importantes dans le but de sauvegarder la structure et les emplois, l'employeur négocie un accord de performance collective (ex « accord de maintien de l'emploi ») au sens de l'article [L2254-2](#) du Code du travail.

Les suggestions de solutions détaillées ci-après peuvent être comprises dans ce type d'accord d'entreprise. Cela permet d'avoir un cadre juridique pour mener à bien différentes actions de sauvegarde tout en s'assurant de demeurer dans la légalité.

Conformément au principe d'équité, ces dispositifs, s'ils sont mis en place, doivent s'appliquer à l'ensemble des salariés.

➤ L'aménagement du temps de travail

Dispositif conventionnel des ELAC, l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année permet à l'employeur de moduler et de redéfinir le temps de travail de ses salariés en fonction des variations d'activité de l'entreprise, sur la base d'une moyenne annuelle de 35 heures par semaine.

➤ La suppression des bonus et primes

Sans toucher à la rémunération de base de ses employés, une entreprise peut réduire le coût de sa masse salariale en supprimant les rémunérations complémentaires, par exemple les primes liées à la performance ou les primes versées à titre de politique sociale (prime de vacances, prime pour une naissance ou un mariage, etc.).

➤ Le chômage partiel ou technique

En justifiant d'une situation économique difficile, une entreprise peut organiser une réduction de l'activité au-dessous de l'horaire légal ou un arrêt temporaire de tout ou partie de l'activité. En ayant recours au chômage partiel, l'employeur démontre ainsi sa volonté de préserver les emplois de ses salariés.

➤ La réduction de la rémunération

L'employeur peut proposer à l'ensemble des salariés la modification d'un élément essentiel de leurs contrats de travail, à savoir leurs rémunérations, accompagnée ou non de la réduction de leur temps de travail.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail nécessite l'accord du salarié.

Si le salarié refuse la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, l'entreprise sera alors contrainte de procéder à son licenciement pour motif économique.

NB : Si certains éléments de rémunération, tels que des primes, ne figurent pas dans le contrat de travail, ils ne constituent pas des éléments essentiels du contrat et leur modification ne nécessitera pas l'accord des parties. Cette mesure peut être effective pour une durée déterminée (3 ou 6 mois par exemple).

Il existe une limite à la baisse de la rémunération, le salarié doit percevoir le salaire minimum de la grille conventionnelle correspondant à son coefficient hiérarchique dans la grille de classification.

La procédure à respecter pour obtenir l'accord du salarié :

- Courrier en recommandé avec accusé de réception expliquant les raisons économiques de la décision.
- Information de la mesure envisagée et des conséquences de son acceptation ou de son refus. Joindre un coupon-réponse reprenant le nom du salarié et le choix qui lui est proposé.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion de 1 mois, qui commence à courir à compter de la réception du courrier. Le délai expire à minuit le jour du mois suivant portant le même quantième que le jour de réception de la proposition. Par exemple, si la lettre a été récupérée à la poste par le salarié le 10 mars, la date de fin du délai de réflexion est le 10 avril à minuit.

À l'issue de ce délai, le salarié rend sa réponse en remettant le coupon-réponse à l'employeur ou en le lui adressant en recommandé avec accusé de réception : soit le salarié accepte (sans réponse de sa part, il est considéré comme ayant accepté) et l'employeur rédige un avenant à son contrat de travail, soit le salarié refuse : l'employeur peut alors renoncer à la mesure prise ou procéder à son licenciement pour motif économique.

Les critères de justifications du motif économique sont énumérés à l'article [L1233-3](#) du Code du Travail.

3) Conséquences sur l'emploi

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Ce plan vise à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre.

Il est établi en fonction du nombre de salariés dont le licenciement est envisagé.

Il doit faire l'objet d'une validation ou d'une homologation de son contenu par la Direccte.

Le PSE est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés minimum, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs.

Le Code du travail énonce trois conséquences principales d'une situation économique difficile :

- La suppression d'emploi
- La transformation d'emploi
- La modification d'un élément essentiel du contrat de travail, dès lors qu'elle est refusée par le salarié.

1. La suppression d'emploi

Il peut s'agir d'une suppression de poste et des tâches correspondantes, dans le cadre d'une cessation d'activité de l'entreprise par exemple, mais également d'une disparition du poste avec répartition des tâches correspondantes aux autres salariés de l'entreprise.

Dans cette dernière situation, l'intégralité des tâches ne doit pas être reprise par un remplaçant, sans quoi, le licenciement sera privé de cause réelle et sérieuse.

Cependant, si le nombre d'emplois de la catégorie de celui occupé par le salarié licencié a été réduit pour cause de sureffectif, et qu'il a été licencié en raison de l'obligation de l'employeur de respecter un ordre des licenciements (article [L1233-5](#) du Code du Travail), il importe peu que le poste soit occupé par un autre salarié de l'entreprise, il y a bien suppression d'emploi.

2. La transformation d'emploi

La transformation d'emploi est une notion à distinguer de la notion de modification du contrat de travail.

En effet, quand une transformation d'emploi est envisagée, elle touche en règle générale à un élément du socle contractuel et notamment aux fonctions du salarié, ce qui entraîne l'application de la procédure de modification du contrat de travail.

Cependant, la transformation d'emploi peut modifier les tâches du salarié sans toucher à sa qualification. Dans ce cas, le poste évolue, et il est demandé aux salariés de nouvelles compétences.

En pratique, la plus grande prudence s'impose dans ce cas de figure.

En effet, l'employeur est soumis à une obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail (article [L6321-1](#) du Code du Travail). Aussi, si cette transformation aboutit au licenciement économique, c'est que le salarié n'est pas capable d'occuper le poste transformé.

Dans certains cas, il pourrait être opposé que la conséquence de la transformation d'emploi, élément justifiant le licenciement, ne serait pas possible si l'employeur avait satisfait à son obligation d'adaptation.

3. La modification du contrat de travail refusée par le salarié

La modification du contrat de travail refusée par le salarié nécessite qu'elle lui soit proposée, et qu'elle soit motivée par une cause économique.

La procédure de modification du contrat de travail pour motif économique est strictement encadrée par le Code du travail ([L1233-3](#)).

Même en cas de refus du salarié dans le mois de réflexion, il n'est pas possible pour l'employeur d'engager la procédure de licenciement économique avant l'expiration de ce délai. A défaut, le licenciement économique fondé sur ce refus sera jugé sans cause réelle et sérieuse.

Sur ce point, la difficulté va être de déterminer si la réorganisation a pour conséquence la modification économique du contrat ou plutôt si le poste que pourrait occuper le salarié doit s'analyser en un poste de reclassement.

La solution sera au cas par cas, mais tout dépendra de la nature de la modification : s'il s'agit d'un nouveau poste, il devra être proposé dans le cadre du reclassement (article [L1233-4](#) du Code du Travail) et si la modification consiste en un aménagement du poste actuel (et notamment une diminution de la durée du travail, de la rémunération, une modification des fonctions), elle sera analysée comme une modification du contrat de travail.

AOUT 2019