



# Licenciements : ce qui existe

Crise sanitaire : l'activité économique est fragilisée dans de nombreux secteurs

JURIDIQUE	PSE Licenciements	PSE Plan de départs volontaires
Objet	Suppression d'emplois	Suppression d'emplois
Motif économique à présenter	Oui	Oui
Départ contraint possible	<b>Oui</b>	Non
Négociation	Accord collectif majoritaire ou décision unilatérale de l'employeur	Accord collectif majoritaire ou décision unilatérale de l'employeur
Contenu	Mesures d'accompagnement au reclassement interne ou externe	Mesures d'accompagnement au reclassement externe
Salariés concernés	Salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet	Salariés appartenant aux catégories concernées par le projet
Consultation des IRP	Information-consultation préalable obligatoire Consultation périodique sur suivi	Information-consultation préalable obligatoire Consultation périodique sur suivi
Expertise légale	Oui (100%)	Oui (100%)
Obligation en reclassement interne	Oui	Non
Bénéfice du CSP/congé de reclassement	Oui	Oui
Bénéfice du congé de mobilité	Oui si prévu dans l'accord GPEC applicable à l'entreprise	Oui si prévu dans l'accord GPEC applicable à l'entreprise
Mode de rupture du contrat	Rupture d'un commun accord ou licenciement	Rupture d'un commun accord
Indemnité de rupture minimale	Indemnité légale/conventionnelle de licenciement	Indemnité légale/conventionnelle de licenciement
Régime fiscal des indemnités de rupture	Non imposable en totalité	Non imposable en totalité
Carence chômage	75 jours max (selon montant de l'indemnité supra légale) + congés payés + 7 jours	75 jours max (selon montant de l'indemnité supra légale) + congés payés + 7 jours

Les dispositifs gouvernementaux d'aides aux entreprises comme le chômage partiel, les prêts garantis par l'État ou les reports de cotisations ont limité des faillites immédiates et des suppressions d'emplois comme en 2008. Néanmoins les délégués vont connaître dans les prochains mois des situations complexes à gérer dans les entreprises. Le chantage à l'emploi va se développer pour imposer licenciements, baisses de salaires, ou modifications d'organisation du travail. En plus des « traditionnels » Plan de Sauvegarde à l'Emploi (PSE) ou de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) et son congé de mobilité volontaire ou forcé, nombres d'employeurs vont utiliser les dispositifs issus des dernières « ordonnances travail » pour licencier, comme les Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC), ou même accélérer des stratégies avec les Accords de Performance Collective (APC). D'autres choisiront le nouveau dispositif, non contraignant, d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD)... Il est donc utile de maîtriser ces dispositifs car ils se mettent en place uniquement par la négociation collective et par accord majoritaire, avec des directions d'entreprises parfois sans scrupules agissant sur le scénario du pire ! ■

# Des modes opératoires différents à savoir !

La brutalité dans certaines entreprises fait craindre sur la pérennité à terme des emplois et de l'activité.

Rupture Conventionnelle Collective	GPEC mobilité volontaire	GPEC congé mobilité	Accord Performance Collective
Suppression d'emplois	Mobilité volontaire interne/externe	Suppression d'emplois	Mobilité professionnelle et/ou géographique, Modification du temps de travail ou de la rémunération
<b>Non</b>	<b>Non</b>	<b>Non</b>	<b>Non</b>
Non pas de licenciement éco pendant la durée de l'accord	Non	Non	<b>Oui si refus de modification du contrat</b>
Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire
Nombre maximum de départs Modalité et conditions de candidature Mesures visant à faciliter le reclassement externe Indemnités de rupture	Salariés concernés Calendrier Mesures d'accompagnement	Durée du congé de mobilité Conditions et modalités d'adhésion Modalités d'accompagnement et de fin du congé Allocations et indemnité de rupture versées	Modalités de conciliation vie professionnelle et vie privée Modalités d'accompagnement des salariés
Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Salariés ouvrant droit au bénéfice de l'accord	Salariés impactés par l'accord
Pas d'information-consultation préalable obligatoire sur RCC	Pas d'information - Consultation préalable obligatoire sur accord Information sur accord intervenu	Pas d'information - Consultation préalable obligatoire sur accord Information sur accord intervenu	Pas d'information- Consultation préalable obligatoire sur accord
Non (mais possible par accord)	Non (mais possible par accord)	Non (mais possible par accord)	Oui (80%)
Non	Non	Non	Non
<b>Non</b>	<b>Non</b>	<b>Non</b>	<b>Non</b>
Oui si prévu dans l'accord RCC	Non	Oui si prévu dans l'accord GPEC	Oui si prévu dans l'accord GPEC
Rupture d'un commun accord	Démission	Rupture d'un commun accord	Licenciement sui generis
Indemnité légale de licenciement	Aucune	Indemnité légale de licenciement	Indemnité légale/conventionnelle de licenciement
Non imposable en totalité	Non applicable	Non imposable en totalité	Non imposable dans la limite d'un plafond
<b>150 jours max</b> (selon montant de l'indemnité supra légale) + congés payés + 7 jours	Non applicable	<b>150 jours max</b> (selon montant de l'indemnité supra légale) + congés payés + 7 jours	<b>150 jours max</b> (selon montant de l'indemnité supra légale) + congés payés + 7 jours