Comparatif en tableaux

Grégory CHASTAGNOL
Avocat associé
Cabinet Factorhy Avocats

Laurene CAILLEUX
Avocat
Cabinet Factorhy Avocats

En préalable à l'étude du PSE *stricto sensu*, qui est l'outil le plus complexe à manipuler en matière de restructuration [1], un tableau comparatif des principaux outils connexes nous est apparu nécessaire. En voici la synthèse.

	PSE [2]	PDV [3] AUTONOME	RCC [4]	APC [5]	GPEC / GEPPMM [6]	CONGÉ DE MOBILITÉ
Fondements juridiques	*C. trav., art. L. 233-61 et s.*	*Cass. soc., 26 oct. 2010 n° 09-15.187*	*C. trav., art. L. 1237-19 et s.*	*C. trav., art. L. 2254-2 et s.*	*C. trav., art. L. 2242-2 et s.*	*C. trav., art. L. 1237-18 et s.*

(1) Le PSE dans toutes ses dimensions fera l'objet d'un prochain numéro spécial au printemps prochain.
(2) Plan de sauvegarde de l'emploi
(3) Plan de départs volontaires.
(4) Rupture conventionnelle collective.
(5) Accord de performance collective.
(6) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, devenue Gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers.

	PSE [2]	PDV [3] AUTONOME	RCC [4]	APC [5]	GPEC / GEPPMM [6]	CONGÉ DE MOBILITÉ
Objectifs poursuivis	• Limiter le nombre de licenciements • Faciliter le reclassement des salariés	• Réduire la masse salariale sans recourir au licenciement • Éviter le reclassement interne ou groupe	• Réaliser par anticipation et diminution des effectifs sans invoquer un motif économique • Éviter le contrôle de l'Administration et le passage obligé des mesures du PSE	• Anticiper et s'adapter rapidement au marché • Imposer des modifications du contrat de travail • Éviter les ruptures de contrat de travail • Perspective offensive de sauvegarde effective de l'emploi	• Anticiper les évolutions prévisibles des emplois • Mobilité interne/externe	• Réduire la masse salariale sans recourir au licenciement • Accompagner le salarié vers un autre emploi • Ne pas forcer les départs
Délai	Moyen terme 3-6 mois	Moyen terme 3-6 mois	Court à moyen terme	Court terme < 3 mois	Long terme > 1 an	Moyen à long terme
Motif économique nécessaire	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
Seuil d'effectif pour obligation	Entreprise d'au moins 50 salariés qui envisage un licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours	Entreprise d'au moins 50 salariés qui envisage un licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours	Aucune condition d'effectif, dispositif ouvert à toutes les entreprises	Aucune condition d'effectif, dispositif ouvert à toutes les entreprises	Entreprise d'au moins 300 salariés	Aucune condition d'effectif
Forme	Accord collectif ou document unilatéral	Accord collectif ou document unilatéral	Accord collectif	Accord collectif	Accord collectif	Accord de GPEC/ Accord RCC
Salariés concernés	Salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de licenciement	Salariés remplissant les conditions d'éligibilité définies par l'accord	Salariés remplissant les conditions d'éligibilité définies par l'accord	Salariés remplissant les conditions d'éligibilité définies par l'accord	Salariés remplissant les conditions d'éligibilité définies par l'accord	Salariés remplissant les conditions d'éligibilité définies par l'accord
Information du CSE	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Consultation du CSE	Oui	Oui	• Non : pas sur la négociation/ conclusion de l'accord • Oui : consultation régulière et détaillée sur la mise en œuvre de l'accord	• Non : pas sur la négociation/ conclusion de l'accord • Oui : au titre des prérogatives générales, lorsque le projet de réorganisation lié à l'accord a des implications sociales importantes sur les conditions de travail et l'emploi, notamment la durée du travail	• Non : ppas sur la négociation/ conclusion de l'accord • Mais consultation annuelle sur la GPEC/GEPPMM dans le cadre des orientations stratégiques	Oui, au titre de prérogatives générales compte tenu du fait, qu'il s'agit : – d'une mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (1°) ; – d'une mesure relative aux conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle (3°).

Dispositifs susceptibles d'être mobilisés

	PSE [2]	PDV [3] AUTONOME	RCC [4]	APC [5]	GPEC / GEPPMM [6]	CONGÉ DE MOBILITÉ
Autorisation de l'Administration	Oui • Contrôle intégral de la procédure d'information et consultation du CSE et du PSE par la Dreets *(C. trav., art. L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6)* • Procédure de validation de l'accord collectif majoritaire ou d'homologation (en cas de document unilatéral) par la Dreets *(C. trav., art. L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3)* • Notification de la décision de la Dreets dans un délai de 15 jours à compter de la réception par l'Administration du dossier complet (pour une demande de validation de l'accord collectif), 21 jours (pour une demande d'homologation du document unilatéral) *(C. trav., art. L. 1233-57-4)*	Oui • Contrôle intégral de la procédure d'information et consultation du CSE et du plan par la Dreets *(C. trav., art. L. 1233-57-5 et L. 1233-57-6)* • Procédure de validation de l'accord collectif majoritaire par la Dreets *(C. trav., art. L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3)* • Notification de la décision de la Dreets dans un délai de 15 jours à compter de la réception par l'Administration du dossier complet (pour une demande de validation de l'accord collectif) *(C. trav., art. L.. 1233-57-4)*	Oui • Information sans délai de l'ouverture des négociations en vue de conclure l'accord à la Dreets par voie dématérialisée • Demande d'autorisation de l'accord à la Dreets par voie dématérialisée sur le portail Rupco • Délai d'instruction de la Dreets : 15 jours à compter de la réception du dossier complet • Consultation régulière du CSE dont les avis sont transmis à l'autorité administrative • Transmission d'un bilan de mise en œuvre de l'accord à la Dreets au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement *(C. trav., art. L. 1237-19, L. 1237-19-7, D. 1237-12, R. 1237-6)*	Non Simple dépôt de l'accord	Non Information a *posteriori* de l'Administration en cas de congé de mobilité	Oui / non Dépend de la nature juridique de l'accord mettant en place ce dispositif (RCC / GPEC GEPPMM)
Application obligatoire des critères d'ordre	Oui	Non, mais application du principe d'égalité de traitement	Non, mais application du principe d'égalité de traitement	Non, mais application du principe d'égalité de traitement	Non, mais application du principe d'égalité de traitement	Non, mais application du principe d'égalité de traitement
Obligation de reclassement interne et/ou externe	Oui • Interne et externe • Plan de reclassement	Oui / Non • Externe • Pas d'obligation d'établir un plan de reclassement interne, sous réserve pour l'entreprise de s'engager à n'effectuer aucun licenciement si le nombre de suppressions d'emploi n'est pas atteint par ce moyen.	Oui / Non • Mesures visant à faciliter le reclassement **externe** • Pas d'obligation d'établir un plan de reclassement interne	Non	Non	Non

	PSE [2]	PDV [3] AUTONOME	RCC [4]	APC [5]	GPEC / GEPPMM [6]	CONGÉ DE MOBILITÉ
Obligation de revitalisation du bassin d'emploi (entreprise de plus de 1 000 salariés)	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
Mode de rupture du contrat de travail	Licenciement	Commun accord	Commun accord	Licenciement *sui generis* seulement en cas de refus de la modification du contrat de travail prévue par l'accord.	Commun accord (selon mesure(s) négociée(s))	Commun accord
Bénéfice du CSP/ congé de reclassement	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
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)	Oui (si prévu dans l'accord RCC)	Non	Oui, selon mesure(s) négociée(s)	Ø
Indemnité de licenciement	Oui	Oui	Oui	Oui (+ abondement du CPF à hauteur de 3 000 € minimum pour les salariés licenciés)	Oui, selon mesure(s) négociée(s)	Oui (fixé par accord, a minima, égale à l'indemnité légale de licenciement)
Indemnité de préavis	Oui, mais incluse dans le CSP / CR	Oui, mais incluse dans le CSP/CR	Non, mais peut être prévue par l'accord	Oui	Oui, selon mesure(s) négociée(s)	Non
Possibilité de recruter	• Pas de CDI avant un an • Pas de CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité sur les postes concernés par le licenciement pendant 6 mois, à l'exception d'une commande exceptionnelle à l'exportation	• Pas de CDI avant un an • Pas de CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité sur les postes concernés par le PDV pendant 6 mois, à l'exception d'une commande exceptionnelle à l'exportation	Possibilité de recruter immédiatement en CDI ou CDD	Possibilité de recruter immédiatement en CDI ou CDD	Possibilité de recruter immédiatement en CDI ou CDD	Possibilité de recruter immédiatement en CDI ou CDD
Priorité de réembauche	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
Contestation	• Contestation de l'accord : 2 mois • Contestation de la rupture du contrat de travail : 12 mois (motif économique + procédure)	• Contestation de l'accord : 2 mois • Contestation de la rupture du contrat de travail : 12 mois (motif économique + procédure)	• Contestation de l'accord : 2 mois • Contestation de la rupture du contrat de travail : 12 mois (vice du consentement + procédure)	• Contestation de l'accord : 2 mois • Contestation de la rupture du contrat de travail : 12 mois (motif + procédure)	• Contestation de l'accord : 2 mois • Contestation de la rupture du contrat de travail : 12 mois (vice du consentement + procédure)	• Contestation de l'accord : 2 mois • Contestation de la rupture du contrat de travail : 12 mois (vice du consentement + procédure)