

Réunions d'information des nouveaux maires

Service : DIRECCTE – Unité départementale de la Marne

1 – Thème traité

Présentation du service Mutations Economiques

2 – Textes de référence

3 – Rappel de la problématique et développement

Le service est en charge notamment des missions suivantes :

L'activité partielle

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au COVID-19, le Gouvernement a décidé de transformer structurellement le dispositif d'activité partielle

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de conserver des compétences, voire de les renforcer lorsque leur entreprise fait face à des difficultés économiques conjoncturelles.

Depuis le début de l'épidémie et sur l'ensemble des demandes portant le motif "Coronavirus", 9 832 demandes d'autorisation préalable ont été déposées dans la Marne à la mi-septembre 2020

le nouveau dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD).

Ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation. Il a vocation à prendre le relais sur le dispositif de chômage partiel qui avait été mis en place en urgence et qui, au plus fort de la crise, a protégé plus de 9 millions de salariés.

Le 23 septembre, seuls 3 dossiers avaient été déposés dans la Marne

Les PSE et RCC

Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le plan de sauvegarde de l'emploi est un document qui :

- regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- est obligatoirement communiqué à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte).

La Dirccte doit homologuer le document unilatéral ou valider l'accord collectif majoritaire portant le PSE, afin que ce dernier puisse être mise en œuvre :

Cette décision de validation ou d'homologation est particulièrement importante dans la mesure où elle conditionne la possibilité pour l'employeur de notifier les licenciements économiques aux salariés.

Rupture conventionnelle collective (RCC)

Dans le cadre fixé par le code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé et son suivi.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié

4 – Position du service de l'Etat