FO FGTA
Agir au cœur du changement

repères

Bulletin de documentation juridique et syndicale FGTA-FO

N°58

La réforme de l'épargne retraite individuelle ou collective : plan d'épargne retraite (PER) issu de la loi PACTE

> Les licenciements collectifs

Focus : PSE-PDV-RCC : tableaux comparatifs

Dernières jurisprudences concernant le licenciement collectif

> Chiffres repères

Édito

Défendons nos régimes de retraites

A partir du 1er octobre seront lancés les premiers produits du nouveau Plan d'épargne retraite.

Concrètement, les différents produits retraite existants dans les entreprises – Perp, Perco, Madelin et Article 83 -, ne seront plus commercialisés à partir d'octobre 2020 même si les versements sur les contrats déjà souscrits pourront se poursuivre. Tous seront progressivement remplacés par le PER qui se composera de trois compartiments distincts qui sont analysés dans le présent numéro de Repères.

Le plan d'épargne retraite collectif (baptisé Percol) relayera les actuels Perco, le plan d'épargne retraite catégoriel (Percat), plan obligatoire destiné à une catégorie de salariés, se substituera aux Article 83, le plan d'épargne retraite individuel (ou Perin) succédera aux Perp et aux contrats Madelin (réservés aux travailleurs non-salariés).

Dans la période actuelle où le gouvernement tente de mettre à bas nos régimes généraux de retraite, on devine que derrière cette réforme de l'épargne salariale, c'est le développement du mode de retraite par capitalisation qui est l'objectif.

Pour la FGTA-FO, fidèle à nos principes fondateurs, nous privilégions les modes de rémunération directe, comme nous combattons la remise en cause par le gouvernement de notre système de retraite par répartition.

C'est ainsi que la FGTA réaffirme que si la retraite universelle par points est choisie, nos régimes de retraite existants seront détruits et les salariés de nos secteurs d'activités seront tous perdants avec des pertes considérables de pouvoir d'achat pour tous.

Effectivement, nous ne sommes pas dupes, la valeur du point recalculée chaque année par le gouvernement, c'est la volonté au final de faire baisser le montant des retraites pour tous.

C'est pour cette raison que la FGTA-FO réaffirme son opposition à toute réforme des retraites conduisant à réduire les droits des salariés, le niveau des pensions et à reculer encore l'âge de départ en retraite.

Notre exigence reste et demeure le maintien des régimes existants, des droits et dispositifs associés. Nous refusons la création d'un régime unique par points, synonyme a minima d'individualisation et d'incertitude permanente. La cotisation doit fonder le système par répartition de solidarité entre les actifs et les retraités et ce sans aucune remise en question des pensions de réversion ou d'orphelin.

Les salariés de nos secteurs d'activités savent qu'ils auront toujours à leur coté notre syndicat pour garantir et revaloriser le pouvoir d'achat des retraites et des pensions par l'indexation des pensions sur les salaires et l'annulation de la hausse de la CSG pour tous.

La CE Confédérale de FO soutenue par la FGTA a décidé d'un rassemblement national pour mobiliser nos militants et nos adhérents qui a réuni plus de 20 000 personnes à Paris le 21 septembre.

Fort de ce succès, FO prépare autant d'autres actions d'envergure qu'il sera nécessaire de mener pour contrer cette remise en cause sans précédent de nos acquis sociaux.

Notre combat est juste, notre mobilisation ne faiblira pas.

Nous restons mobilisés, nous ne lâcherons rien !

Fidèlement votre,

Dejan Terglav

Fidèlement,
Dejan Terglav
Secrétaire général de la FGTA-FO

Sommaire

La réforme de l'épargne retraite individuelle ou collective issue de la loi PACTE

PER : Introduction p.3

Présentation : PER individuels et PER d'entreprise p.4
1) Mise en place d'un PER
2) Alimentation du PER
3) Gestion d'un PER

PER : sortie et transferts p.8
1) Modalités de sortie d'un PER
2) Sortie : rente ou capital
3) Transferts

PER d'entreprise : régime social p.11
1) Exonération de cotisations sociales
2) Forfait social

PER : régime fiscal p.12
1) Fiscalité : à l'entrée et à la sortie
2) Fiscalité : versements volontaires du titulaire
3) Fiscalité : sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement

Les licenciements collectifs p.14
Focus : PSE-PDV-RCC : tableaux comparatifs

Dernières jurisprudences concernant le licenciement collectif

P.E.R. : introduction

Le cadre juridique de la réforme

Article 71 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises
Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite
Décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite
Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite

Les objectifs de la réforme

Redessiner les contours de l'Épargne Retraite pour lui redonner de l'attractivité dans un contexte de mobilité et de carrières non linéaires tout en finançant l'économie.
Renforcement de l'attractivité de l'épargne retraite : notamment en harmonisant les règles applicables aux différents dispositifs et en s'inspirant pour cela de celles applicables au Perco, à faciliter la transférabilité d'un produit à l'autre des droits en cours de constitution et à stimuler la concurrence sur le marché de cette épargne.

Organisation du PER

Le PER comprend 3 compartiments :
- le PER Individuel (PERIN) : c'est le successeur du PERP et du Madelin retraite
- le PER Collectif (PERCOL) : c'est le successeur du PERCO
- le PER Catégoriel (PERCAT): c'est le successeur de l'Article 83 (PER entreprise)

Le contenu de la réforme

La loi PACTE créé le PER (Plan d'Épargne Retraite) à partir du 1er octobre 2019 qui se décline en 3 produits :

- les PER individuels : alimentés de manière volontaire par le salarié ou le travailleur non salarié, ils succéderont aux plans épargne retraite populaire (PERP) et aux contrats Madelin

- 2 produits d'entreprise :
  - **les PER d'entreprise à adhésion facultative :** souscrits par une entreprise et ouverts à tous leurs salariés, comme l'étaient les plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco), ils pourront être alimentés par l'intéressement, la participation, les droits inscrits au titre du CET et des versements volontaires.
  - **les PER d'entreprise à adhésion obligatoire :** souscrits par les entreprises, ils pourront être réservés à certaines catégories de salariés, comme les actuels contrats article 83

Les principes de la réforme

Des contrats qui s'adaptent à la carrière des salariés

Un salarié change d'entreprise ou de statut ? La loi Pacte prévoit des possibilités de transfert de l'épargne retraite. Il peut ainsi conserver et alimenter son produit d'épargne retraite tout au long de sa vie professionnelle. Pour lui éviter le cumul de plusieurs contrats, un PER individuel et un PER d'entreprise par exemple, la loi facilite le transfert des encours d'un contrat à un autre au sein du cadre du PER. Par exemple, un travailleur indépendant possédant un contrat individuel, qui deviendrait salarié dans une entreprise proposant un plan d'épargne retraite, pourra transférer les encours de son PER individuel vers le PER de son employeur.

Des conditions de sortie plus souples

Les conditions de déblocage anticipé de l'épargne retraite sont également harmonisées. Elles permettent d'accéder à l'épargne avant la date d'échéance prévue du contrat : au-delà des cas de déblocage liés à des accidents de la vie, le retrait de l'épargne volontaire et salariale sera possible pour l'achat de la résidence principale.

Sortie en capital ou en rente

La possibilité de sortie en capital est élargie à l'ensemble des plans d'épargne retraite pour les encours issus des versements volontaires, de l'intéressement ou de la participation. Pour les encours issus de versements obligatoires de l'employeur, la sortie se fait toujours sous forme de rente.

Des règles de fonctionnement communes à tous les produits

La réforme préserve la possibilité de développer une épargne retraite à titre individuel ou dans un cadre professionnel.
Ces produits partageront les mêmes règles relatives aux modalités de sortie, de transfert et de fiscalité.

Une fiscalité harmonisée et attractive

La possibilité de déduire de l'assiette de l'impôt sur le revenu les versements volontaires est généralisée à l'ensemble des produits d'épargne retraite (dans la limite des plafonds existants).
Les épargnants disposant d'une assurance vie bénéficient d'un avantage fiscal supplémentaire en cas de transfert de leur contrat d'assurance vie vers leur épargne retraite.
Les entreprises bénéficient des baisses de forfait social en vigueur depuis le 1er janvier 2019.

Un rendement amélioré

Sauf demande expresse de la part du salarié auprès de son gestionnaire, les plans épargne retraite font systématiquement l'objet d'une gestion pilotée jusqu'alors surtout utilisée pour le Perco. Il s'agit d'une stratégie visant à optimiser le rendement potentiel de l'épargne en la plaçant majoritairement en actions lorsque le départ en retraite est encore lointain, puis sur des supports à moindre risque à mesure que cette date approche.

Présentation : PER individuels et PER d'entreprise

Aujourd'hui, le système de retraite français repose sur 3 étages :
- les régimes de base obligatoires
- les régimes complémentaires obligatoires
- les régimes sur-complémentaires constitués par une épargne retraite collective (par le biais de l'entreprise) ou individuelle

Les deux premiers étages fonctionnent par répartition, alors que le troisième étage repose sur les mécanismes de la capitalisation.

Ce dernier étage recouvre des mécanismes d'épargne retraite différents, dont notamment deux produits créés par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites : le PERCO et le PERP.

La réforme de l'épargne retraite concernant le troisième étage, qui vient accompagner la réforme des retraites en cours de préparation (les 2 premiers étages), crée des produits d'épargne retraite plus attractifs pour les épargnants, car plus simples, plus flexibles et plus avantageux fiscalement.

Prise en application de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE), l'ordonnance portant réforme de l'épargne retraite crée de nouveaux produits d'épargne retraite qui peuvent être proposés aux épargnants depuis le 1er octobre 2019.

La réforme préserve la possibilité de développer une épargne retraite à titre individuel ou dans un cadre professionnel :
- dans l'entreprise, par le biais d'un plan d'épargne retraite collectif facultatif et ouvert à tous les salariés et ayant vocation à succéder aux actuels PERCO ; ou d'un plan d'épargne retraite obligatoire prenant la succession des actuels articles 83. Les entreprises auront la possibilité de regrouper ces produits en un seul plan d'épargne retraite pour davantage de simplicité ;
- à titre individuel, par un plan d'épargne retraite qui succède aux actuels contrats PERP et Madelin.

Question	**Combien de PER peut-on souscrire ?**
Réponse	Une personne peut avoir plusieurs Plans d'épargne retraite. Elle peut détenir un PER d'entreprise et un PER individuel, plusieurs PER d'entreprise et plusieurs PER individuels… Sur ce point le législateur n'a pas imposé de limite Une personne peut aussi avoir un PER d'entreprise bancaire et un PER individuel assurantiel ou un PER d'entreprise assurantiel et un PER individuel bancaire. Toutes les combinaisons sont possibles.

Le Plan d'épargne retraite (PER d'entreprise ou PER individuel) donne lieu à l'ouverture :
- d'un compte titres (investissement en titres, Fonds Communs de Placement (FCP) ou Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE)) auprès d'un établissement bancaire (PER bancaire)

ou

- d'un contrat d'assurance vie (unités de comptes ou fonds en euros) auprès d'une compagnie d'assurance (PER assurantiel).

Chaque plan est composé de 3 compartiments bien distincts selon l'origine du versement :
- 1 compartiment pouvant recevoir les versements volontaires : versements ponctuels et/ou réguliers du titulaire.
- 1 compartiment pour les versements d'épargne salariale : prime d'intéressement, prime de participation, l'abondement de l'entreprise, et l'épargne jours (jours de repos non pris et jours issus du CET).
- 1 compartiment pour les versements obligatoires : correspondant aux cotisations obligatoires de l'employeur et dans certains cas à celles du salarié.

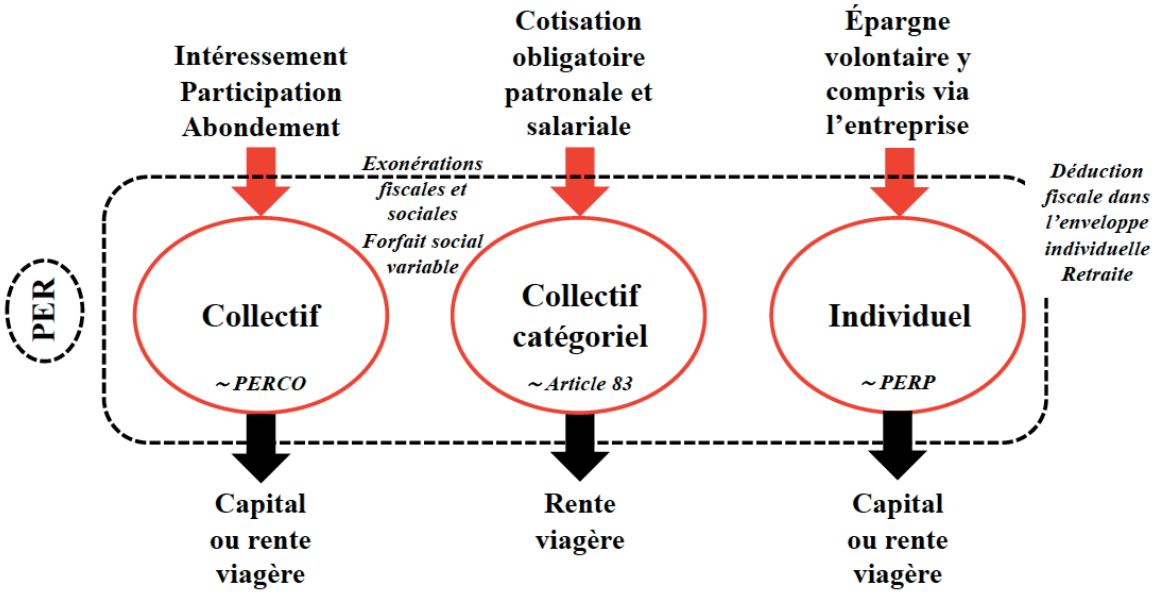
Quant à la fiscalité, elle est également uniformisée : les compartiments auront la même fiscalité selon l'origine des versements (volontaires, d'épargne salariale ou obligatoires), quel que soit le PER.

Les sommes versées sur les PER Collectifs pourront, sauf exceptions, provenir :
- de versements volontaires de l'épargnant,
- de versements au titre de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement), du Compte Épargne Temps ou, en l'absence de CET, de jours de repos non pris,
- des versements obligatoires de l'employeur et des salariés.

PER Collectifs						**PER Individuel**		
Création du PERCOL & du PERCAT						**Création du PERIN**		
Le PERCOL (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise COLlectif) remplace le PERCO			Le PERCAT (Plan d'Épargne Retraite Catégoriel) remplace l'Article 83			Le PERIN Ce Plan remplace le PERP (Plan d'épargne retraite populaire) et le contrat Madelin		
Composé de 3 compartiments			Composé de 3 compartiments			Composé de 3 compartiments		
Compartiment pour les versements volontaires	Compartiment pour les versements d'épargne salariale	Compartiment pour les versements obligatoires	Compartiment pour les versements volontaires	Compartiment pour les versements d'épargne salariale	Compartiment pour les versements obligatoires	Compartiment pour les versements volontaires	Compartiment pour les versements d'épargne salariale	Compartiment pour les versements obligatoires

Question	Les 3 compartiments du PER sont-ils obligatoirement proposés ?
Réponse	Quelle que soit la modalité de souscription, le Plan d'épargne retraite (PER d'entreprise ou PER individuel) est obligatoirement composé des 3 compartiments (individuel, collectif et catégoriel). Une subtilité existe néanmoins. Le PER d'entreprise peut avoir les 3 compartiments actifs, c'est-à-dire que les 3 compartimentes peuvent être alimentés par des versements (nouveaux flux), en plus des transferts (anciens contrats retraite ou autre PER). Pour le PER individuel, seul le compartiment individuel est actif pour accueillir les versements des épargnants (nouveaux flux). Les deux autres compartiments (collectif et catégoriel) sont des compartiments passifs et peuvent recevoir uniquement les transferts des anciens dispositifs retraite ou en provenance d'un autre PER.

Futur PER : un produit à 3 compartiments fiscaux



1) Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif a vocation à remplacer le PERCO.

Tous les salariés peuvent bénéficier de ses dispositions. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée. Elle ne doit toutefois pas excéder 3 mois.

Le plan bénéficie de la transférabilité des droits. Mais attention, ce transfert de droits individuels d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif vers un autre plan d'épargne retraite avant le départ de l'entreprise ne sera possible que dans la limite d'un transfert tous les 3 ans.

Le plan d'épargne peut également être organisé sous la forme d'un plan interentreprises.

Le règlement du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif détermine les conditions dans lesquelles les frais de sa gestion sont pris en charge par l'employeur. Un décret définit les frais qui sont obligatoirement mis à la charge de l'employeur.

Lorsque le plan d'épargne retraite donne lieu à l'ouverture d'un compte-titres, l'employeur prend en charge les frais récurrents de toute nature liés à la tenue du compte-titres. Dans le cadre d'une adhésion à un contrat d'assurance de groupe, l'employeur doit prendre en charge les frais définis ci-dessus, à l'exception des frais liés à la gestion des engagements exprimés en euros et en parts de provision de diversification.

Le règlement peut également prévoir que d'autres frais seront à la charge de l'employeur.

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif pourra recevoir des versements volontaires du titulaire, des sommes issues de la participation ou de l'intéressement, des sommes issues des versements obligatoires par transfert d'un autre plan d'épargne retraite.

Outre les versements que les entreprises accomplis dans le cadre d'un plan, elles pourront également, même en l'absence de contribution du salarié, effectuer un versement initial sur ce plan, ainsi que des versements périodiques, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés. La périodicité de ces versements devra être précisée dans le règlement du plan. Les plafonds de versement annuel au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sont fixés par décret. Le montant total annuel de ces deux versements ne peut excéder 2 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale

Un ancien salarié pourra effectuer des versements sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif à condition qu'il n'ait pas accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif chez son nouvel employeur.

A noter que les frais de gestion seront à sa charge.

2) Le plan d'épargne retraite obligatoire

Le plan d'épargne retraite obligatoire pourra être mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés de l'entreprise mais pourra également être limité à certaines catégories de salariés selon des critères objectifs. Il remplace les contrats article 83.

Ce plan d'épargne retraite a un caractère obligatoire jusqu'à la liquidation des droits à la retraite du bénéficiaire.

Concernant les sommes pouvant être versées, le plan d'épargne retraite obligatoire recevra :
- les versements volontaires du titulaire ;
- les versements issus de l'épargne salariale pour les seuls plans d'épargne retraite ouverts à tous les salariés. Cette condition n'est toutefois pas exigée pour le versement de droits inscrits au compte épargne-temps ou, en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, de sommes correspondant à des jours de repos non pris ;
- les versements obligatoires du titulaire et de l'employeur sur le plan d'épargne retraite. Toutefois, lorsque le plan a été mis en place à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, les salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place du plan peuvent se dispenser de participer aux versements obligatoires des salariés ;
-les sommes en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.

Ce plan d'épargne obligatoire pourra également être créé en tant que plan d'épargne retraite obligatoire interentreprises. Les conditions seront fixées par décret.

3) Le plan d'épargne retraite individuel

Principes : à la différence des PER d'entreprise, le PER individuel n'est pas mis en place dans un cadre d'une entreprise ou interentreprises. De ce point de vue, il se rapproche des actuels PERP. Comme ces derniers, le PER individuel est ouvert à toute personne, avec ou sans activité professionnelle, qui souhaite par cette démarche renforcer ses futurs droits à retraite.

Le PER individuel peut être librement souscrit auprès d'un établissement de crédit, d'une entreprise d'investissement, d'une compagnie d'assurance, d'un institut de prévoyance ou encore d'un organisme mutualiste.

Tous les contrats retraite souscrits à titre individuel (contrats PERP, Préfon, Madelin et Madelin Agricole) sont regroupés au sein d'un même Plan : le PER Individuel (Plan d'épargne retraite Individuel).

À compter du 1er octobre 2020, la souscription de contrats PERP ne sera plus possible : ils sont substitués par un nouveau contrat, le PER Individuel.

Le PERP, accessible à n'importe quel particulier, permet d'épargner sur la durée pour améliorer ses revenus à la retraite. Les versements sont libres, et donnent droit à une pension viagère à vie à l'âge de la retraite. Elle vient s'ajouter aux pensions des régimes obligatoires.

Une des évolutions majeures apportées par la réforme de l'épargne retraite porte sur les modalités de sortie du contrat au moment de la retraite :
- pour le PERP, en dehors de certains cas, le principe est la sortie en rente ;
- sur le PER Individuel, le bénéficiaire pourra choisir librement de récupérer l'épargne constituée, soit en rente, soit en capital ou en panachant rente et capital.

De plus, le PER Individuel, propose un cas de sortie anticipée supplémentaire par rapport aux cas prévus sur le Perp : l'acquisition, avant la retraite, de la résidence principale. Ce cas, initialement réservé au Perco, est donc étendu au PER Individuel (mais pas au PERP). Toutefois, contrairement aux autres cas exceptionnels de sortie qui sont exonérés, la sortie pour ce motif sera soumise à l'impôt.

Les autres situations ouvrant droit à une sortie du capital sont :
- le décès du conjoint
- l'invalidité de la personne
- le surendettement
- la fin de droit

Si la sortie anticipée s'effectue pour l'une de ces raisons, les sommes versées sont exemptées d'impôts.

Jusqu'au 1er janvier 2023, le transfert du capital d'un contrat d'assurance-vie au contrat PERIN permet de bénéficier d'un abattement fiscal doublé si :
le contrat d'assurance-vie date de plus de 8 ans,
le transfert doit s'effectuer au moins 5 ans avant la date de départ à la retraite.

Produits d'épargne retraite : les nouveautés

Avant la réforme	Après la réforme
Produits	

- 2 produits collectifs :
  o Perco
  o PER Entreprises
- 4 produits individuels :
  o PERP, Madelin, Madelin agricole, Préfon
- Pas de compartiment par produit
	- 2 produits collectifs :
	  o PER « Collectif »
	  o PER « Obligatoire »
	- 1 produit individuel : PER Individuel
	- Création de 3 compartiments par produit

Sortie à la retraite	
- En rente pour PER Entreprises, Madelin, Madelin agricole, Préfon - En rente ou en rente + 20 % en capital pour le PERP - En rente ou en capital pour le Perco	- En rente ou en capital pour les versements individuels et issus de l'épargne salariale - En rente pour les versements obligatoires
Sortie anticipée	

- Pour tous les produits :
  o Décès du conjoint ou partenaire de Pacs
  o Invalidité titulaire
  o Surendettement
  o Fin de droit de chômage
  o Cessation d'activité non salariée
- Pour le Perco, en plus :
  o Invalidité du conjoint ou partenaire de Pacs
  o Achat de la résidence principale
	- Pour tous les types de versements :
	  o Décès du conjoint ou partenaire de Pacs
	  o Invalidité titulaire/conjoint marié ou PACSE/enfant
	  o Surendettement
	  o Fin de droit de chômage
	  o Cessation d'activité non salariée
	- Pour les versements individuels et de l'épargne salariale (en plus) :
	  o Achat de la résidence principale

Transférabilité	
- Règles spécifiques par produits	- PER Individuel : à tout moment - PER Collectif et Obligatoire : sous condition
Avantages fiscaux et sociaux	
- Règles spécifiques par produits	- Règles spécifiques par origine des versements. La plupart des avantages actuels sont conservés.

Calendrier de mise en œuvre de la réforme de l'épargne retraite

1er octobre 2019	Lancement de la commercialisation des nouveaux produits d'épargne retraite prévus par la loi PACTE
	Les épargnants disposant déjà d'un ancien produit d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, COREM, CRH, PERCO, article 83) auront la possibilité de transférer leur épargne dans un nouveau produit d'épargne retraite s'ils le souhaitent
	Les entreprises et les associations souscriptrices pourront faire évoluer leur produit d'épargne retraite pour bénéficier des avantages permis par la loi PACTE
1er octobre 2020	Les anciens produits d'épargne retraite (PERP, Madelin, Préfon, COREM, CRH, PERCO, article 83) seront fermés à la commercialisation
	Les versements sur les anciens produits demeureront toujours possibles
1er janvier 2023	Date limite, pour les épargnants, pour bénéficier d'un avantage fiscal exceptionnel en cas de transfert de l'assurance vie vers l'épargne retraite
	Durant ce délai, tout rachat réalisé sur un contrat d'assurance vie de plus de 8 ans fera l'objet d'un abattement fiscal doublé, à condition que les sommes soient réinvesties dans un plan d'épargne retraite et que le rachat soit effectué au moins 5 ans avant le départ en retraite

PER : sortie et transferts

1) Modalités de sortie d'un PER

Possibilité de débloquer son épargne pour la résidence principale : c'était l'un des points forts du PERCO : débloquer son épargne pour l'acquisition de sa résidence principale, sera désormais étendu à tous les produits retraite : PERCOL, PERCAT et PERIN (cela ne fonctionne pas s'il s'agit d'une résidence secondaire, ou d'un investissement locatif).

C'est une très bonne nouvelle, puisque ne plus avoir de loyer à payer à la retraite est un poids en moins et permet ainsi de préserver son pouvoir d'achat et de préparer plus sereinement ses autres projets.

La sortie en capital pour financer sa résidence principale sera fiscalisée de la manière suivante :

- le capital est soumis à l'impôt sur le revenu (uniquement pour les versements volontaires déductibles).
- les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (PFU) de 30 % (pour les versements volontaires déductibles et non déductibles).

La loi PACTE prévoit de sortir avant l'échéance de la retraite dans d'autres cas afin d'anticiper les coups durs de la vie, à savoir :

- décès du conjoint ou partenaire lié par un PACS,
- invalidité du titulaire, de ses enfants, du conjoint ou partenaire lié par un PACS, au sens des 2° et 3° de l'article L 341-4 du code de la sécurité sociale,
- surendettement du titulaire,
- expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ou cessation du mandat social pendant au moins 2 ans,
- cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire.

A noter que le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) n'est pas concerné par cette réforme. Ainsi, quelle que soit la forme du déblocage (au terme de 5 ans ou anticipée, dans le cadre des 9 cas prévus par la loi, dont le financement de la résidence principale), la sortie en capital reste fiscalisée de la manière suivante :

- le capital n'est pas soumis à impôts,
- les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux (17,2 % à compter du 1er janvier 2018) et non pas au PFU de 30 %

2) Sortie : rente ou capital

Définition : la rente viagère est un revenu versé périodiquement (tous les mois, tous les trimestres, tous les semestres ou tous les ans). Elle est dite viagère car elle est versée au bénéficiaire durant toute sa vie.

La loi PACTE offre une liberté totale à l'épargnant concernant les modalités de sortie : il pourra dorénavant choisir entre la rente viagère ou le capital. Toutefois, cela ne change pas pour les salariés qui bénéficiaient d'un PERCO car ce plan donnait déjà accès à la rente et/ou au capital.

En revanche, le compartiment des versements obligatoires, quel que soit le PER, n'offre pas la possibilité de sortir en capital mais seulement en rente viagère, comme c'était déjà le cas pour l'Article 83, le PERP et le contrat Madelin.

Sortie en capital	**Sortie en rente**
Une épargne disponible, à sa conve-nance, pour réaliser un ou plusieurs projets	Un complément de revenu versé à vie. La possibilité d'adapter ce complément de revenu à sa situation et objectifs personnels
Les avantages et les limites du capital	**Les avantages et les limites de la rente**
La sortie en capital offre les avantages suivants : - l'argent peut dans certains cas être débloqué en tout ou partie ; - il peut être transmis à des héritiers en cas de décès ; - dans certains cas, le capital est exonéré de l'impôt sur le revenu. Tout comme la rente, il a cependant ses limites. Le principal inconvénient est de ne plus disposer d'épargne si l'argent est entièrement dépensé. Il convient de savoir gérer son épargne si l'on opte pour une telle sortie en capital.	Les principaux avantages d'une sortie en rente sont notamment : - de bénéficier d'un revenu régulier pendant la durée de sa retraite ; - d'avoir un revenu sécurisé. Néanmoins, la rente viagère a ses limites : - l'argent reste bloqué en phase d'épargne ; - le montant de la rente peut être faible si un contrat épargne retraite a été souscrit tardivement ; - les héritiers ne perçoivent rien en cas de décès, sauf en cas de rente réversible ; - la rente est soumise à l'impôt sur le revenu. Néanmoins, seule une fraction de rente est imposable. L'âge du bénéficiaire au moment du premier versement détermine le pourcentage de la rente qui est imposable.

Choisir entre rente et capital dépend essentiellement des objectifs de chacun et de la durée de la retraite estimée. Si l'objectif du retraité est de financer un projet important, qui lui tient à cœur, il préférera probablement opter pour une sortie en capital.

Si au contraire il préfère s'assurer un revenu régulier durant toute la durée de sa retraite, celui-ci optera davantage pour la rente viagère.

Certains produits d'épargne permettent de choisir entre les deux : c'est le cas de l'assurance-vie ou des dispositifs d'épargne salariale. La sortie peut alors être envisagée soit en capital ou soit en rente.

S'informer pour bien choisir entre rente et capital est primordial. Prise en compte de la fiscalité, conditions de souscription, ou encore évaluation en fonction des besoins personnels, sont autant de paramètres qui permettent de sélectionner le dispositif qui sera le plus avantageux.

Rappel sur la rente viagère : il faut aliéner un capital de 120.000 €, pour un épargnant né en 1966, partant à la retraite à 64 ans, pour escompter percevoir une rente viagère de 330 € brut, avant impôt et prélèvements sociaux, par mois. Hypothèse de simulation : taux de rémunération 2.50 %, taux de revalorisation de 1 %.

Les critères pour choisir	Sortie en capital	Sortie en rente
Montant de la retraite	Si revenu suffisant : maintenir son niveau de vie	Si revenu trop faible : maintenir son niveau de vie
Situation familiale	- Revenus suffisants : possibilité de faire fructifier le capital restant. - Placement dans une optique de transmission.	- Avoir besoin de revenus complémen-taires pour subvenir aux besoins de son foyer. - Vivre seul(e) : souhait de disposer d'une sécurité de revenu.
Projets	Grands projets pour sa retraite : acheter un bien immobilier, faire un grand voyage…	Pas de projet particulier
Capacité à gérer son épargne	Capacité de gérer son épargne au long de sa retraite	Préférence à percevoir sa retraite de façon fractionnée.
Situation fiscale	- Niveau d'imposition proche de celui en activité. - Le capital issu d'un PERCO exonéré d'impôt	- Le niveau d'imposition est nettement plus faible à la retraite qu'en activité. La rente viagère d'un PERCO est imposée sur le revenu (*après abattement de 30 à 70 % en fonction de l'âge du bénéficiaire lors du 1er règlement*). - Rente viagère d'un PERP imposée sur le revenu
Montant de son épargne salariale	Le montant de son épargne est inférieur à 20 000 €.	- Le montant de son épargne est supérieur à 20 000 €. - Le bénéficiaire peut également panacher la sortie de son PERCO entre capital et rente viagère.

3) Transferts

L'autre avantage mis en avant par la loi PACTE consiste à simplifier les transferts entre les nouveaux Plans d'**Épargne Retraite.** Ce qui n'est pas le cas actuellement.

En effet, à ce jour, un épargnant ne peut pas transférer son argent investi dans son PERP vers son PERCO.

Dorénavant, la loi PACTE lui offre cette possibilité : il peut transférer l'**épargne investie dans son PERIN et dans son PER**CAT pour la placer dans son PERCOL. Il peut également transférer l'**épargne de son PERCO vers son PERCOL.**

Question	**Un épargnant souhaite transférer une certaine somme. Dans quel compartiment ira t-elle ?**
Réponse	L'**épargne ira évidemment** vers le PER que l'**épargnant a choisi** (*le PERCOL, le PERCAT ou le PERIN*), mais cette somme n'ira pas dans n'importe quel compartiment : elle ira dans un des 3 compartiments selon l'origine du versement (***s'il s'agit d'un versement volontaire, d'épargne salariale, ou obligatoire***)

Exemple	Pierre est salarié du secteur privé. Il a épargné 15 000 € dans son PERCOL (*Ex Perco*) ; 8 000 € de versements volontaires dans son PERIN (*Ex PERP*) ; et 10 000 € de versements obligatoires dans le PERCAT (*Ex Article 83*) de son entreprise qu'elle vient de quitter
	Il souhaite transférer les 8 000 € de son PERIN vers son PERCOL : les 8 000 € iront dans le compartiment *Versements volontaires* de son PERCOL
	Jeanne souhaite également transférer les 10 000 € de son PERCAT vers son PERCOL : les 10 000 € iront dans le compartiment *Versements obligatoires* de son PERCOL

Attention toutefois, certains points de vigilance sont à prendre en compte :

- le transfert sortant du PERCOL peut être demandé à tout moment par le bénéficiaire. Toutefois, le transfert est possible dans la limite d'un transfert tous les 3 ans,

- le transfert du PERO est possible si le bénéficiaire ne bénéficie plus de versements obligatoires (*c'est le cas, par exemple, si le salarié a quitté son entreprise*),

- les frais de transfert individuel sont nuls après 5 ans d'**épargne et plafonnés à 1** % du montant transféré si le transfert a lieu avant 5 ans.

Transfert de contrats d'assurance-vie **: j**usqu'au 1er janvier 2023, les épargnants, équipés d'un contrat d'assurance-vie de plus de 8 ans, auront le choix de demander le transfert de leur contrat d'assurance-vie vers leur PERIN. Ils bénéficieront alors d'un abattement double sur les produits, soit 9.200 € ou 18.400 €, si le transfert a lieu au moins 5 ans avant leur départ en retraite. Une fois encore, ces versements entrants pourront donner lieu à une réduction d'impôt, avec la contrepartie d'une sortie fiscalisée sur le capital.

PER d'entreprise : régime social

Les dispositifs d'exonération de cotisations applicables aux Perco et régimes de retraite *article 83* sont étendus aux PERCOL et PERCAT. Ceux-ci bénéficient, en outre, d'un taux réduit de forfait social sous certaines conditions. Les prestations versées par les PER ne sont que partiellement exonérées de prélèvements sociaux.

1) Exonération de cotisations sociales

Les sommes versées par l'employeur au PERCOL sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale (*article L 242-1, II-3° modifié du CSS*) et, partant, de l'ensemble des prélèvements alignés.

L'exonération plafonnée de cotisations sociales à laquelle ouvrent droit les contributions patronales aux régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies (*article 83*) est **étendue** aux versements de l'employeur dans un PER obligatoire

Il en va de même de l'intéressement ou du supplément d'intéressement qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale quelle que soit leur affectation (*article L 3312-4 du code du travail*).

Les droits constitués par le salarié sur son CET venant alimenter le PERCOL ou le PERCAT (*sauf abondement de l'employeur*) sont exonérés de cotisations de sécurité sociale dans la limite de 10 jours par an (*article L 242-4-3 modifié du CSS ; article L 3152-4 modifié du code du travail*).

Les droits issus du CET et correspondant à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient, selon leur affectation, du régime social applicable (*article L 3152-4 modifié du code du travail*) :

- à l'abondement de l'employeur au PERCOL ;

- aux versements obligatoires de l'employeur dans un PERCOL ou un PERCAT.

En l'absence de CET dans l'entreprise, les jours de repos non pris affectés par le salarié dans un PERCOL sont également exonérés de cotisations sociales (*article L 3334-8 du code du travail* ; article L 242-4-3 modifié *du CSS*).

2) Forfait social

Les versements au PERCOL et au PERCAT exonérés de cotisations de sécurité sociale sont soumis au forfait social au taux de droit commun de 20 %.

Toutefois, s'inspirant du dispositif relatif aux Perco, la loi Pacte a prévu un taux réduit de 16 % pour les versements de l'employeur sur des PER d'entreprise répondant aux conditions fixées à l'article L 137-16 du CSS.

Il est prévu l'application d'un forfait social réduit à 16 % sur certaines sommes versées aux PER, lesquelles supposent une épargne gérée de façon pilotée lorsqu'elles sont affectées à l'acquisition de parts de fonds dont au moins 10 % des titres sont éligibles au plan d'épargne en actions destiné au financement des PME et ETI (*PEA-PME*).

Les sommes en question sont issues :

- de la participation et de l'intéressement ;

- des abondements et versements unilatéraux de l'employeur aux plans d'épargne salariale ;

- des droits inscrits au compte épargne-temps (*CET*) ou, en l'absence de CET dans l'entreprise et dans certaines limites (***à fixer par décret***), des sommes correspondant à des jours de repos non pris, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise ;

- de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, s'agissant des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Par ailleurs, il est prévu de maintenir l'application du forfait social au taux réduit de 16 % pendant 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de cette mesure (*prévue pour 2020*) tel qu'il est appliqué aux sommes investies dans un PERCO dont le règlement respecte certaines conditions, dit *PERCO+*.

Ces conditions sont les suivantes : sommes recueillies affectées par défaut au sein du mode de gestion sécurisée prévu par le PERCO, allocation de l'épargne affectée à l'acquisition de parts de fonds investis à hauteur de 7 % minimum en titres susceptibles d'être employés dans un PEA-PME.

PER d'entreprise : régime fiscal

Pour encourager les Français à épargner pour leur retraite, le nouveau Plan d'épargne retraite bénéficie d'un régime fiscal favorable.

À compter du 1er octobre 2019, les assurés pourront souscrire le nouveau Plan d'épargne retraite (*PER*). Un placement censé simplifier la gestion de l'épargne retraite des assurés en réunissant des produits de retraite déjà existants comme le PERP, le contrat Madelin, le Perco et le contrat retraite de l'article 83.

Principe : les versements (*obligatoires ou volontaires*) sur les PER d'entreprise ou individuels ouvriront droit à déduction d'impôt, sauf option contraire. À la sortie, la fiscalité dépendra de l'origine des versements. Ces mesures fiscales entrent en vigueur le 1er octobre 2019.

1) Fiscalité : à l'entrée et à la sortie

La fiscalité des versements volontaires sur le PER, quel que soit le compartiment, est alignée sur celle du PERP ou du Madelin : les versements peuvent être déduits du revenu imposable.

En 2019, cette déduction est plafonnée à 10 % des revenus professionnels de 2018 (nets de cotisations sociale et de frais professionnels) avec une déduction maximale de 31 786 €, ou à 3 973 € si ce montant est plus élevé.

Les versements réalisés par l'employeur, intéressement, participation ou abondement, ne seront pas déductibles des revenus mais resteront exonérées d'impôts à l'entrée.

La fiscalité à la sortie dépend du choix entre rente viagère et capital :

- en cas de *sortie en rente*, le barème habituel des rentes viagères s'applique,

- en cas de *sortie en capital*, la fiscalité diffère selon les versements. Les versements réalisés par l'employeur sont exonérés d'impôts sur le revenu. En revanche, les versements volontaires sont soumis à l'impôt sur le revenu : au barème progressif pour le montant des versements, au prélèvement forfaitaire unique pour les plus-values. Quel que soit le mode de versement, ils ne sont soumis qu'aux prélèvements sociaux,

- en cas de déblocage anticipé, seul le motif de l'acquisition de la résidence principale implique le paiement de l'impôt sur le revenu. Les autres motifs liés à un accident de la vie (*invalidité, décès du conjoint, surendettement …*) exonèrent de l'IR.

2) Fiscalité : versements volontaires du titulaire

En cas de versements volontaires sur un plan d'épargne retraite individuel (*ex PERP ou Madelin*) ou d'entreprise (*ex Perco*), le titulaire aurait un choix à exprimer.

Première option : le titulaire **déduit les versements de son revenu imposable (***dans la limite de 10 % des revenus professionnels*).

Dans ce cas, à l'échéance, le capital encaissé correspondant à des versements serait soumis à la progressivité de l'impôt sur le revenu et le capital encaissé correspondant à des gains serait taxé au prélèvement forfaitaire unique (*PFU*) de 30 %.

Seconde option : le titulaire renonce à la déductibilité des versements à l'entrée.

Dans ce cas, à l'échéance, seuls les gains seraient soumis au PFU. Aujourd'hui, dans les rares cas où elles sont autorisées, les sorties en capital bénéficient d'un régime beaucoup plus favorable puisque les prélèvements fiscaux et sociaux ne dépassent pas 15,85 %.

3) Fiscalité : sommes versées au titre de la participation ou de l'intéressement

Les sommes versées au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements qui sont placées sur un plan d'épargne retraite (*PER*) d'entreprise resteront exonérées d'impôt sur le revenu.

À l'échéance, en cas de sortie en capital, les gains seront exonérés d'impôt mais pas de prélèvements sociaux.

En cas de sortie en rente, c'est le régime des rentes viagères à titre onéreux qui s'appliquera : imposition au barème progressif après abattement variable en fonction de l'âge du crédirentier (*fraction imposable égale à 70 % avant 50 ans, 50 % entre 50 et 59 ans, 40 % entre 60 et 69 ans et 30 % après 69 ans*).

Fiscalité du Plan d'épargne retraite			
	Fiscalité à l'entrée	**Fiscalité à la sortie**	
		Sortie en rente	**Sortie en capital**
Versements volontaires sur le PER individuel et collectif	Deux options s'offrent à l'épargnant : 1- Déduire les sommes versées de l'assiette de l'impôt sur le revenu (*dans les plafonds que l'on connaît actuellement pour le Perp et le Madelin*) 2- Ne pas déduire les sommes versées au contrat	- Si l'option 1 a été choisie, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre gratuit - Si l'option 2 a été choisie, les produits de la rente sont soumis à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre onéreux	- Si l'option 1 a été choisie, les capitaux sont soumis au barème progressif de l'impôt sur le revenu. Et les plus-values sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (*PFU*) au taux de 30 % - Si l'option 2 a été choisie, seules les plus-values sont soumises au PFU
Épargne salariale versée sur le PER collectif	Les sommes versées au contrat sont exonérées d'impôt sur le revenu	La rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre onéreux	Les capitaux sont exonérés d'impôt. Et les plus-values sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (*PFU*) au taux de 30 %
Versements obligatoires sur le PER catégoriel	Les sommes versées au contrat sont exonérées d'impôt sur le revenu	La rente est soumise à l'impôt sur le revenu selon le régime des rentes viagères à titre gratuit	La sortie en capital n'est pas possible dans ce cas de figure

PER : résumé fiscal

Actes de gestion	PER Individuel	PER Collectif	PER Entreprise
Versements volontaires avec option de déduction fiscale	Déduction de l'assiette IR, selon plafonds épargne retraite	Déduction de l'assiette IR, selon plafonds épargne retraite	Déduction de l'assiette IR, selon plafonds épargne retraite
Versement employeur : participation, intéressement, abondement	*Non applicable*	Exonération IR, application CSG 9.70 %	*Non applicable*
Cotisations obligatoires, employeur ou salarié	*Non applicable*	*Non applicable*	Exonération IR, application CSG 9.70%
Déblocage anticipé - résidence principale	Capital soumis à l'IR, plus-values soumises à la flat tax	Exonération - Prélèvements sociaux en vigueur sur plus-values	*Non applicable*
Déblocage anticipé - aléas de vie	Plus-values soumises à la flat tax	Prélèvements sociaux	Plus-values soumises à la flat tax
Sortie en rentes viagères	Fiscalité des rentes viagères à titre gratuit, abattement de 10 % et intégration IR	Fiscalité des rentes viagères à titre onéreux (*idem assurance-vie*)	Fiscalité des rentes viagères à titre gratuit
Sortie en capital, pour des versements ayant donné lieu à la réduction fiscale à l'entrée	Capital soumis à l'IR, plus-values à la flat tax	Prélèvements sociaux en vigueur uniquement sur le capital, plus-values soumises à la flat tax.	*Non applicable*
Sortie en capital, pour des versements sans réduction fiscale à l'entrée	Plus-values soumies à la flat tax uniquement, capital versé non imposable	Prélèvements sociaux en vigueur uniquement sur le capital, plus-values soumises à la flat tax.	*Non applicable*

3) Succession : fiscalité

Aujourd'hui, lorsque le titulaire d'un plan épargne retraite décède, ses héritiers continuent à percevoir une rente sur la durée qui était prévue. Cette somme est exonérée de droits de transmission.

Avec les nouveaux produits, la succession pourra se faire sous forme de sortie en capital. Dans ce cas, tout dépend du type de produit souscrit.

S'il s'agit d'un produit bancaire (*compte-titres*), le capital sera intégré à l'actif successoral. Dans le cas de d'un produit assurantiel, deux possibilités existeront **:**

- en cas de décès avant 70, un abattement de 152.500 euros sera appliqué.

- si le décès est après 70 ans, l'abattement sera de 30.500 euros.

Focus : PSE-PDV-RCC : tableaux comparatifs

Le licenciement économique doit être justifié par l'un des motifs listés par la loi. Ainsi, il s'agit :

- des difficultés économiques,

- des mutations technologiques,

- d'une **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité,**

- de la cessation d'activité de l'entreprise.

Toutefois, dans les entreprises de plus de 50 salariés, qui licencient 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours, l'employeur doit élaborer un **Plan de Sauvegarde de l'Emploi** (*PSE*). Le PSE contient un ensemble de mesures visant à éviter ou à défaut limiter les licenciements.

Il peut prévoir un **Plan de Départ Volontaire** (*PDV*), par lequel les salariés candidats au départ volontaire n'entrent pas dans le cadre du licenciement économique et bénéficient d'une indemnité de départ volontaire plus importante. Le PSE est établi en vertu d'une procédure très encadrée, et doit être validé ou homologué par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La **rupture conventionnelle** peut intervenir à tout moment sans qu'un motif spécifique soit exigé. L'employeur et le salarié concluent une convention de rupture. La RC doit respecter une procédure spécifique et est homologuée par la DIRECCTE.

La **rupture conventionnelle collective** (*RCC*) est une suppression d'emploi par le biais de plusieurs rupture conventionnelles. L'employeur conclut un accord d'entreprise qui fixe les modalités de la rupture, et les salariés se portent candidats au départ dans ces conditions. L'accord doit être validé par la DIRECCTE.

Tableaux synthétiques présentant les grandes différences entre les 3 procédures collectives de rupture du contrat de travail

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	**Plan de départs volontaires (PDV)**	**Rupture conventionnelle collective (RCC)**
Date d'entrée en vigueur	Autrefois nommé plan social, il existe sous le nom de plan de sauvegarde de l'emploi depuis 2002	Construit par la pratique et la jurisprudence	Le dispositif, créé par les ordonnances Macron peut être mis en place depuis le 4 janvier 2018
	Articles L 1233-61 à L 1233-64	Le plan de départ volontaire n'existe pas formellement dans le code du travail.	Articles L 1237-19 à L 1237-19-14

Plan de sauvegarde de l'emploi	Une entreprise de plus de 50 salariés qui veut supprimer au moins 10 emplois d'un coup doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*). Soumis à la consultation des représentants du personnel, ce plan doit comprendre notamment des mesures de reclassements internes et externes. Il est négocié avec les syndicats ou imposé unilatéralement par l'employeur
Plan de départs volontaires	Certains PSE ne prévoient que des licenciements ; d'autres intègrent une première phase basée sur le volontariat - plan de départs volontaires, PDV, avant de recourir à des licenciements. Une entreprise peut aussi proposer un plan de départs volontaires dit ***autonome***, qui exclut le recours à des licenciements ultérieurs
Rupture conventionnelle collective	La RCC, créée par les ordonnances travail à l'automne, n'entre pas dans la catégorie des PSE et n'oblige ni à des reclassements ni à une priorité de réembauche. L'entreprise n'a pas non plus besoin de justifier de difficultés économiques. En contrepartie, elle doit obligatoirement faire l'objet d'un accord majoritaire avec les syndicats. Les départs doivent être volontaires

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)	Rupture conventionnelle collective (RCC)
Objectifs et contexte	Permettre aux entreprises de plus de 50 salariés de licencier plus de 10 personnes pour motif économique tout en leur proposant des mesures d'accompagnement et de reclassement	Faire partir des salariés sur la base du volontariat Il doit permettre de réduire les effectifs, sans forcer les départs en s'appuyant sur un motif économique	Mettre fin au contrat de travail de plusieurs salariés volontaires Appliquer à plusieurs personnes, la logique de la rupture conventionnelle individuelle. Aucun motif économique n'est nécessaire
	Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en œuvre un PSE pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre	Lorsque l'entreprise est confrontée à des difficultés économiques, le PDV est un dispositif mis en place par l'employeur dans le but de réduire l'effectif de l'entreprise sans forcer les départs. L'employeur va alors proposer une période de volontariat au cours de laquelle les employés pourront décider de quitter l'entreprise	Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une RCC excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité
	Licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés	Exclusif de tout licenciement économique et qui ne s'applique que sur la base du volontariat mais vise à supprimer certains emplois sensibles ou en sureffectifs	Départs volontaires dans le cadre d'un projet de réorganisation ou de compression des effectifs. La loi n'impose aucun contexte particulier pour engager les négociations. Elle peut être envisagée en dehors de toutes difficultés économiques ou de toute menace sur la compétitivité

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)	Rupture conventionnelle collective (RCC)
Modalités de mise en place	Accord collectif majoritaire	Accord collectif majoritaire	Avant le 1er mai 2018 : Accord collectif de droit commun *(soit 30% des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelle*s)
	Option laissée à l'employeur par le législateur. L'administration recommande à la DIRECCTE chargée du contrôle de la procédure d'encourager les employeurs à prendre cette voie *(Instruction DGEFP / DGT du 19 juillet 201*3)		Depuis le 1er mai 2018 : Accord collectif majoritaire (*50 % des suffrages obtenus lors du 1er tour*)
Durée	Accord collectif à durée déterminée Possibilité d'inclure une clause de renouvellement au cas où le nombre de candidatures validées serait inférieur au nombre de suppressions d'emploi projetées		

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)	Rupture conventionnelle collective (RCC)
Critères d'ordre de licenciement	oui	non	non
La méthode	L'employeur dresse une liste du nombre et des caractéristiques des postes supprimés. Il fixe aussi des critères d'ordre de licenciement selon le profil des salariés.	L'employeur fixe le nombre de postes qu'il souhaite supprimer pour lesquels les salariés peuvent se porter candidats. Seuls les profils désignés par l'employeur sont autorisés à bénéficier du plan.	Un accord détermine le nombre de départs envisagés, les critères pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture et des mesures pour faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés (*aides à la création d'entreprise, formations, conseils…*)
	Le texte prévoit des actions facilitant le reclassement interne des salariés en indiquant le nombre et la nature des postes disponibles. Ils doivent être dans des catégories d'emplois équivalentes à celles des postes supprimés. Une procédure dite d'information-consultation est menée auprès des élus Elle peut prendre plusieurs mois, au moins six en général.	Le plan de départ s'inscrit dans une procédure similaire de PSE. Quand une entreprise en difficultés met en place un PSE avec une phase de plans de départs volontaires préalable.	L'accord prévoit aussi des incitations au départ volontaire (*primes…*)
	La signature d'un accord collectif majoritaire n'est pas forcément obligatoire. Les mesures du PSE peuvent figurer dans un document rédigé par l'employeur.	Des actions facilitant le reclassement et l'accompagnement des salariés volontaires sont proposées. Des incitations financières au départ sont également prévues.	Une procédure plus légère que l'information-consultation est menée. Une RCC peut être conclue en 2 mois maximum.
	Un mélange des deux est même possible. Les mesures doivent néanmoins être homologuées par la DIRECCTE pour que les licenciements soient valides.	Une procédure dite d'information-consultation est donc menée auprès des élus Elle peut prendre plusieurs mois, au moins 6 en général.	
		Le PDV peut être mis en œuvre par accord collectif ou par document unilatéral de l'employeur	Un accord collectif majoritaire doit obligatoirement être signé par les syndicats de l'entreprise
		Une homologation de la DIRECCTE doit être fournie	Une validation de la DIRECCTE est également nécessaire

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)	Rupture conventionnelle collective (RCC)
Conditions de départ des salariés	Les salariés sont considérés comme ayant été licenciés pour des raisons économiques	Les salariés volontaires ne sont pas considérés comme licenciés économiques. Il s'agit d'une rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.	On considère que le salarié candidat au départ quitte l'entreprise d'un commun accord avec son employeur, exactement comme pour une rupture conventionnelle individuelle
	Dans les entreprises de moins de 1 000 personnes, les salariés bénéficient obligatoirement d'un contrat de sécurisation professionnelle (*CSP*) qui prend la suite de leur contrat de travail. Le salarié est alors aidé par Pôle emploi pour retrouver un poste. Il perçoit une allocation de sécurisation professionnelle.	Dans les entreprises de moins de 1 000 personnes, les salariés bénéficient d'un contrat de sécurisation professionnelle (*CSP*) qui prend la suite de leur contrat de travail. Le salarié est alors aidé par Pôle emploi pour retrouver un poste. Il perçoit une allocation de sécurisation professionnelle.	La rupture conventionnelle collective ne lui donne pas droit à un congé de reclassement ou à un contrat de sécurisation professionnelle
	Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, les personnes menacées de licenciement économique bénéficient obligatoirement d'un congé de reclassement allant de 4 à 12 mois. Un accompagnement dans les démarches de rechercher d'emploi et des actions de formation sont alors dispensées. Le salarié garde sa rémunération habituelle pendant un certain temps, puis 65 % de sa rémunération brute moyenne.	Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, les personnes menacées de licenciement économique ont droit à un congé de reclassement allant de 4 à 12 mois. Un accompagnement dans les démarches de rechercher d'emploi et des actions de formation sont alors dispensées. Le salarié garde sa rémunération habituelle pendant un certain temps, puis 65 % de sa rémunération brute moyenne.	Le droit au congé de mobilité, qui est indépendant de toute question économique, est également inclus dans le dispositif de la RCC
	Dans les entreprises de plus de 300 salariés ayant signé un accord GPEC, un congé de mobilité peut être proposé à la place du congé de reclassement.	Dans les entreprises de plus de 300 salariés ayant signé un accord GPEC, un congé de mobilité peut être proposé à la place du congé de reclassement.	-

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)	Rupture conventionnelle collective (RCC)
Indemnités de licenciement : chômage et impôts	Les indemnités de licenciement perçues par le salarié sont exonérées d'impôts sur le revenu	Les indemnités de licenciement perçues par le salarié sont exonérées d'impôts sur le revenu	Les indemnités de licenciement perçues par le salarié sont exonérées d'impôts sur le revenu
	Délai de carence de 7 jours		
	Différé d'indemnisation congés payés		
	Un délai de carence de 75 jours s'applique pour les allocations chômage	Un délai de carence avant de percevoir les allocations chômage de 75 jours s'applique	Un délai de carence avant de percevoir les allocations chômage de 150 jours s'applique

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)	Rupture conventionnelle collective (RCC)
Obligations de l'entreprise	Outre l'information des instances représentantes du personnel et le respect formel de la procédure, l'entreprise qui procède à un PSE ne peut pas embaucher en CDI pendant 1 an et en CDD pendant 6 mois	Outre l'information des instances représentantes du personnel et le respect formel de la procédure, l'entreprise qui procède à un PSE même avec une phase préalable de volontariat ne peut pas embaucher en CDI pendant un an et en CDD pendant 6 mois	L'employeur doit fournir des incitations au départ suffisamment attrayantes et faire des efforts en matière d'accompagnement des candidats au départ, sous peine de voir leur projet d'accord être retoqué par la DIRECCTE
	Ensuite, en cas de réembauche, les anciens salariés sont prioritaires	Ensuite, en cas de réembauche, les anciens salariés sont prioritaires	En revanche et contrairement au PSE, les entreprises peuvent réembaucher des salariés en CDD ou CDI immédiatement après la fin de la RCC
	-	-	Les anciens salariés ne sont pas prioritaires

	Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)	Plan de départs volontaires (PDV)	Rupture conventionnelle collective (RCC)
Possibilités de contestation	Si elle licencie pour motif économique, l'entreprise doit pouvoir le justifier. Il est ensuite possible pour les salariés de contester ce motif en justice	Si elle licencie pour motif économique, l'entreprise doit pouvoir le justifier. Il est ensuite possible pour les salariés de contester ce motif en justice	Dans la mesure où il y a séparation d'un commun accord, il n'est pas possible pour le salarié de contester cette rupture sauf vice de consentement

PSA a étrenné l'une des grandes nouveautés des ordonnances. Le groupe automobile a annoncé dès le 9 janvier 2018 son souhait de recourir à des ruptures conventionnelles collectives (*RCC*).

La RCC, cet objet social encore mal identifié permet de faire partir des salariés volontaires sans recourir à un plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*), ni devoir le justifier par un motif économique. La direction de PSA ne parle pas de difficultés mais d'adaptations*. Nous allons vers plus de transition énergétique, la fin du diesel et le passage à l'**électrique. Certains métiers changent, sont sujets à la robotisation, il faut être capable de s'**adapter*, assurait ainsi la direction de PSA au journal Libération, le 9 janvier 2018.

La majorité des syndicats (*FO, la CFDT, la CFTC et GSEA, qui totalisent plus de 58 %*) ainsi que la CFE-CGC a validé le texte jeudi 18 janvier. La CGT, hostile au projet, a voté contre.

Un comité central d'entreprise extraordinaire organisé vendredi 19 janvier, a permis la signature officielle des dernières modalités du plan de réduction d'effectifs souhaité par la direction, qui réclame 1 300 départs via les RCC. En contrepartie, 1300 recrutements en CDI.

Les prévisions de départs en RCC *purement indicatives* pour le moment, qui ont été fournies s'orientent en priorité vers Sochaux (*180 postes*), Mulhouse (*177 postes*) et les sites de la région parisienne (*162 à Vélizy*, *149 au pôle tertiaire de Poissy, 138 au site industriel de Poissy et 113 à La Garenne-Colombes*).

La rupture conventionnelle collective vient en fait confirmer une pratique déjà utilisée et encadrée par la jurisprudence, mais pas inscrite dans le code du travail, le plan de départs autonome, en permettant d'invoquer d'autres motifs que la santé financière de l'entreprise. Jusqu'**à présent, les entreprises pouvaient recourir à trois outils :**

- le plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*) en cas de difficultés financières, qui comprend des mesures d'accompagnement et de reclassement des salariés.

- le plan de départs volontaires non-autonome, qui consistaient en l'ouverture d'un guichet de départs volontaires pour motif économique. Les volontaires sont donc prioritaires au départ et seule l'absence de candidats peut entraîner des licenciements contraints. Tout ceci s'inscrit dans la procédure du licenciement économique et devait, en cas de plus de 10 départs, être intégré dans le cadre d'un PSE.

- le plan de départs volontaires dit autonome, permettant de faire partir des gens volontaires, toujours pour motif économique, sans aucun licenciement contraint. Il n'y a pas de mesures de reclassement.

Désormais, les entreprises peuvent avoir recours à un PSE comportant ou non du volontariat si elles ont des difficultés ou bien opter pour la rupture conventionnelle collective. A condition, bien entendu, que les syndicats donnent leur accord. Contrairement à PSA, Pimkie, l'autre entreprise qui s'est précipitée sur la RCC dès les premiers jours de janvier dans le but de faire partir 208 personnes, n'a pas obtenu l'aval des salariés. Les syndicats ont ainsi bloqué le projet, obligeant la direction à recourir à un PSE avec volontariat.

Dernières jurisprudences concernant le licenciement collectif

Les condamnations contre l'employeur sont à lire en brut	*Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-12149*
Transformation d'un emploi refusé par le salarié : licenciement pour motif économique	*Cass. Soc., 19 juin 2019 : n° 18-11.824*
Licenciement collectif : critère d'ordre déterminant les qualités professionnelles des salariés	*CE, 22 mai 2019 : n° 413342*
Licenciement pour refus d'une modification du contrat issue du transfert d'entreprise	*Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-17.880*
Obligation de reclassement : la notion de groupe	*Cass. Soc., 20 mars 2019 : n° A 17-19.595*
Rupture conventionnelle collective et contrôle administratif	*CAA Versailles 14-3-2019 n° 18VE04158 : Décisions 287*
Priorité de ré-embauchage à la suite du licenciement économique	*Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-27796*

Les condamnations contre l'employeur sont à lire en brut

Cass. Soc., 3 juillet 2019 : n° 18-1214.

Dans l'arrêt du 3 juillet 2019, une salariée avait été licenciée. Elle avait saisi le Conseil de Prud'hommes pour contester le licenciement et avait formulé des demandes additionnelles.

Le Conseil de Prud'hommes avait, dans son jugement, condamné l'employeur à lui payer diverses sommes d'une part à titre de rappel d'heures supplémentaires et de congés payés afférents, et d'autre part au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur avait versé à la salariée une somme correspondant aux condamnations prononcées après déduction des cotisations sociales obligatoires.

Il avait donc choisi de lire le montant figurant dans le jugement en brut, et non en net, et avait déduit toutes les charges.

Ce que la salariée avait par la suite contesté en saisissant le Juge de l'Exécution. Elle estimait que ces sommes auraient dû lui être versées pour leur montant avant déduction des cotisations sociales. Elle considérait que les sommes étaient exprimées en net dans le jugement et que l'employeur aurait dû prendre à sa charge les cotisations, sans les déduire de son règlement.

Si la Cour d'appel lui a donné raison, ce n'est pas le cas de la Haute Juridiction qui a cassé l'arrêt d'appel.

La Cour de Cassation ne partage pas l'avis de la salariée.

Elle a jugé que lorsque la décision prud'homale ne donne aucune indication et ne se prononce pas sur l'imputation des cotisations et des contributions sociales, l'employeur doit précompter les sommes dues par le salarié au titre des salariales des sommes qu'il est condamné à lui payer.

En clair, faute de précision contraire, le montant indiqué dans la décision de justice se lit en brut, avant déduction des cotisations salariales.

La somme perçue en définitive par le salarié qui a obtenu gain de cause est donc inférieure aux mentions figurant dans le jugement.

Cette décision n'est en rien surprenante, puisqu'elle n'est que la confirmation d'une jurisprudence maintenant bien établie de la Cour de Cassation (*Cass. Soc., 25 avril 2007* ***: n°*** *05-44932 ; Cass. Soc., 19 mai 2016* ***: n°*** *15-10954 ; Cass. Soc., 16 mai 2018* ***: n°*** *16-26448*).

A savoir : *lorsque le Conseil de Prud'hommes ne donne aucune précision dans son jugement quant à l'imputation des cotisations et des contributions sociales, les indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié sont à lire en brut*

Transformation d'un emploi refusé par le salarié : licenciement pour motif économique

Cass. Soc., 19 juin 2019 ***:*** *n° 18-11.824*

Principe : la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif **économique**

Est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié consécutif à son refus d'une modification de son contrat, dès lors que celle-ci est motivée par la volonté de l'employeur de mettre en place un nouveau mode d'organisation de la durée du travail du personnel et d'instaurer de nouvelles modalités de rémunération, sans qu'il soit allégué que la mise en œuvre de ces règles résultait de difficultés **économiques** ou de mutations technologiques ou qu'elle était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Lorsqu'une modification est proposée pour un motif non inhérent à la personne du salarié, le licenciement consécutif à son refus constitue nécessairement un licenciement pour motif économique (*Cass. Soc., 11 décembre 2001 : n° 99-42.906 ; Cass. Soc., 24 septembre 2008 : n° 07-40.694 ; Cass. Soc., 10 janvier 2017 : n° 14-26.186*). La rupture doit alors être justifiée par l'existence d'une cause économique répondant aux exigences légales, telles qu'énoncées par l'article L 1233-3 du code du travail (*Cass. Soc., 11 juillet 2018 : n° 17-12.747 ; Cass. Soc., 28 mai 2019 : n° 17-17.929*).

Il n'en va autrement que dans les cas dans lesquels une disposition légale institue une cause de licenciement *sui generis*.

La Cour de cassation censure dans l'arrêt du 19 juin 2019, le raisonnement de la cour d'appel qui, pour dire que le licenciement pour motif personnel était fondé sur une cause réelle et sérieuse, avait retenu que la modification proposée au salarié était légitimée par la nécessité de mettre son contrat de travail en conformité avec la législation sur l'amplitude quotidienne et maximale du travail des personnels de santé.

Il importait peu, en l'espèce, que l'employeur ait répondu favorablement à une demande de l'inspection du travail de modifier les contrats de travail des personnels de santé ou que la rémunération proposée n'ait pas été moins avantageuse que celle perçue jusqu'alors. S'agissant d'un licenciement de nature économique, il ne pouvait être justifié que si la réorganisation de l'entreprise, invoquée par l'employeur, était la conséquence de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou si elle était indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

A savoir : *lorsqu'une modification est proposée pour un motif non inhérent à la personne du salarié, le licenciement consécutif à son refus constitue nécessairement un licenciement pour motif économique. La rupture doit alors être justifiée par l'existence d'une cause économique répondant aux exigences légales*

Licenciement collectif : critère d'ordre déterminant les qualités professionnelles des salariés

CE, 22 mai 2019 : n° 413342

Principe : en l'absence d'accord collectif déterminant les critères d'ordre des licenciements, le document unilatéral établissant le PSE ne peut pas fixer des critères qui omettraient l'un des 4 critères d'appréciation prévus à l'article L 1233-5 du code du travail ou en neutraliseraient les effets.

Il en va autrement s'il est établi de manière certaine, dès l'élaboration du PSE, que, dans la situation particulière de l'entreprise et pour l'ensemble des personnes susceptibles d'être licenciées, aucune des modulations légalement envisageables pour le critère d'appréciation en question ne pourra être matériellement mise en œuvre lors de la détermination de l'ordre des licenciements.

En estimant, alors qu'il ressortait des pièces du dossier que la société était dépourvue de tout système d'évaluation des salariés, que l'existence, parmi les critères d'ordre des licenciements, d'un indicateur tiré du montant des primes d'assiduité versées par l'entreprise, corrigé des variations liées aux motifs légaux d'absence, permettait aux critères d'ordre fixés par le plan de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés, la cour administrative d'appel s'est livrée à une appréciation souveraine, exempte de dénaturation, et a pu en déduire que le PSE n'avait pas méconnu les dispositions de l'article L 1233-5 du code du travail.

Dès lors qu'il ressortait des pièces du dossier que l'employeur avait mis en œuvre, depuis plusieurs années, un processus d'évaluation professionnelle de ses salariés et qu'une version préparatoire du PSE avait d'ailleurs prévu des critères d'ordre des licenciements prenant en compte les qualités professionnelles à partir des résultats de ces évaluations, la cour a pu, par une appréciation souveraine, exempte de dénaturation, estimer que le seul recours au nombre d'absences injustifiées ne permettait pas en l'espèce de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés.

Par une décision du 1er février 2017, *Société Avinov* (*CE, 1 février 2017 : n° 387866*) le Conseil d'État a indiqué que l'administration doit s'assurer de la présence, dans le PSE, des critères d'ordre des licenciements et de leur pondération.

Les arrêts commentés se situent dans le prolongement de ce précédent, dont ils reprennent la formulation de principe en apportant trois précisions importantes :

- Premièrement, le Conseil d'État fait la distinction entre ce qu'il convient, au sens strict, d'appeler un *critère d'ordre* (*composé d'un indicateur, par exemple le nombre d'enfants, et d'une échelle qui permet sa cotation en nombre de points*), qu'il faut distinguer des *quatre éléments* que l'article L 1233-5 du code du travail impose de prendre toujours en compte (*sauf accord collectif ayant prévu autre chose*) à savoir :
  - les charges de famille,
  - l'ancienneté de service,
  - les caractéristiques sociales,
  - les qualités professionnelles.
- En effet, un abus de langage courant, conforté par les formulations imparfaites du code du travail lui-même, conduit à employer l'expression *critère d'ordre* pour ces 4 éléments, alors qu'ils ne sont en réalité, comme le rappelle le Conseil d'État, que des *critères d'appréciation* de la légalité des *critères d'ordre* proprement dits (*ou si l'on préfère, 4 composants nécessaires à leur légalité*).
- Deuxièmement, le Conseil d'État rappelle que l'administration doit s'assurer de ce que le choix technique des critères d'ordre, donc des indicateurs retenus, assurera bien la prise en compte des 4 *critères d'évaluation* de l'article L 1233-5.
- Mais troisièmement, le contrôle par le juge de ce contrôle opéré par l'administration relève de son appréciation souveraine et ne peut plus être discuté en cassation (*sauf dénaturation*). C'est donc ici un nouvel élément que la jurisprudence renvoie à l'appréciation souveraine du juge du fond, avec le caractère suffisant des mesures du plan de reclassement (*CE, 22 juillet 2015 : n° 383481*) ou la légalité de la définition des catégories professionnelles (*CE, 7 février 2018 : n° 403001*).

Comment comprendre cette distance du juge de cassation sur des sujets qui sont pourtant, concrètement, hautement décisifs ? En raison bien sûr de ce que les appréciations d'espèce y jouent un rôle déterminant. Mais sans doute, aussi, parce que la procédure contentieuse est enfermée dans des délais stricts et que le Conseil d'État peut redouter que le juge de cassation ne devienne, sinon, un troisième degré d'examen de chaque affaire.

Au cas d'espèce, il est intéressant d'observer que le Conseil d'État a estimé, à travers ce filtre distant de la seule *dénaturation*, que 2 critères pourtant très voisins liés à l'absentéisme avaient pu *sans dénaturation* être regardés par les juges du fond comme légal dans le premier cas et illégal dans le second.

A savoir : *une société dépourvue de tout système d'évaluation des salariés peut s'appuyer comme critères d'ordre afin de déterminer les qualités professionnelles des salariés, sur l'existence d'un indicateur tiré du montant des primes d'assiduité versées par l'entreprise, corrigé des variations liées aux motifs légaux d'absence*

Licenciement pour refus d'une modification du contrat issue du transfert d'entreprise

Cass. Soc., 17 avril 2019 : n° 17-17.880

En l'espèce :

Une société, basée à Nantes, a cédé son activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet à une autre société établie à Orléans.
Outre le changement d'employeur, cette cession entraînait pour les salariés concernés un changement de lieu de travail.
Ceux-ci ont refusé cette modification de leur contrat de travail proposée par le repreneur, qui les a licenciés en raison de ce refus.

Contestant le motif personnel de la rupture de leur contrat, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour voir dire leur licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et obtenir diverses indemnités. Bien leur en a pris car la cour d'appel de Rennes a décidé de requalifier la rupture en licenciement économique.

Pour tenter d'obtenir gain de cause devant la Cour de cassation, le cessionnaire, à l'appui de son pourvoi, se fondait notamment sur la jurisprudence de la chambre sociale, initiée en 2010, relative aux conséquences du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail par le seul effet du transfert légal.

En effet, lorsque l'application de l'article L 1224-1 entraîne une modification du contrat, autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer. Il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement. Celui-ci repose alors sur une cause réelle et sérieuse (***Cass. Soc., 30 mars 2010 : n° 08-44.227***). Cette solution a ensuite été réaffirmée en 2016 dans une affaire similaire où le salarié avait justement refusé le changement du lieu d'exécution de son activité (***Cass. Soc., 1 juin 2016 : n° 14-21.143***).

La Cour de cassation rejette pourtant le pourvoi du repreneur. Elle ne remet toutefois pas en cause sa jurisprudence mais la précise. En effet, si, dans ses arrêts de 2010 et 2016, elle admettait que le refus par le salarié de la modification de son contrat pouvait entraîner son licenciement pour cause réelle et sérieuse, elle n'avait pas précisé la nature juridique de la rupture de la relation contractuelle. C'est cet oubli que répare la chambre sociale dans le présent arrêt.

La Haute Juridiction pose ainsi le principe selon lequel la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, autre que le changement d'employeur, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Pour trancher le litige, le juge suprême applique ce principe aux faits de l'espèce. Et il relève 3 éléments plaidant pour l'absence de motif personnel :

- d'abord, la modification du contrat de travail des salariés s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies ;
- ensuite, l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet ;
- enfin, le motif réel du licenciement résultait de la réorganisation de la société cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité de l'entreprise cédante.

Constatant dès lors que le licenciement, qui avait la nature juridique d'un licenciement économique, avait été prononcé pour un motif personnel, la Cour de cassation ne pouvait que confirmer la position de la cour d'appel ayant jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La position de la Cour de cassation exposée ci-dessus ne s'applique pas dans l'hypothèse où la modification du contrat de travail ne résulte pas du seul effet du transfert d'entreprise. Dans ce cas, c'est en effet le régime classique de la modification du contrat de travail qui s'applique. Selon une jurisprudence bien établie, le licenciement motivé exclusivement par le refus de la modification ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse. L'employeur doit démontrer que cette modification est justifiée par un motif sérieux (***Cass. Soc., 27 mai 1998 : n° 96-41.713 ; Cass. Soc., 31 mai 2007 : n° 06-42.213***). Par exemple, un employeur ne peut pas licencier un salarié au seul motif qu'il a refusé un changement d'affectation géographique sans justifier du bien-fondé de cette mutation (***Cass. Soc., 21 janvier 2003 : n° 00-44.364***).

En cas de transfert d'entreprise relevant de l'article L 1224-1 du code du travail, le changement d'employeur ne constitue pas en soi une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser (***Cass. Soc., 15 novembre 1994 : n° 93-42.327***). La solution rendue dans le cadre de l'arrêt du 17 avril 2019 n'est donc pas applicable à cette situation. La Cour de cassation prend d'ailleurs bien soin d'exclure cette hypothèse dans l'énonciation de son principe.

A savoir : ***en cas de transfert d'entreprise, le licenciement du salarié refusant une modification de son contrat de travail proposée pour un motif non inhérent à sa personne repose sur un motif économique***

Obligation de reclassement : la notion de groupe

Cass. Soc., 20 mars 2019 : n° A 17-19.595 …

En l'espèce :

15 salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'un PSE à la suite de la liquidation de leur entreprise ont saisi la juridiction prud'homale pour contester leur licenciement aux motifs que le PSE n'était pas proportionné aux moyens du groupe et que le mandataire liquidateur n'aurait pas recherché à les reclasser dans le groupe.
La société employeur liquidée, qui exerçait une activité de distribution en quincaillerie d'ameublement et de bâtiment, était sous le contrôle d'une société mère.
Cette société mère avait été cédée à un fonds commun de placement à risque géré par une société financière de gestion. Pour réaliser cette opération, une holding de rachat avait acquis les parts de la société mère tandis que la société financière de gestion avait acquis 85 % du capital de la holding.

Selon les salariés licenciés, le mandataire liquidateur aurait dû inclure la société financière de gestion dans le périmètre du groupe pour apprécier la pertinence des mesures du PSE. En outre, il aurait dû inclure la société financière de gestion et les entreprises dans lesquelles les fonds étaient investis dans le périmètre de recherche de reclassement.

Par un arrêt du 7 avril 2017, la cour d'appel a rejeté leur demande de dommages et intérêts pour licenciement nul ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse.

Dans leur pourvoi, les salariés reprochent à la cour d'appel de ne pas avoir inclus la société financière de gestion dans le périmètre du groupe pour apprécier la pertinence du PSE au motif qu'elle n'a pas recherché si le pacte d'associés de la société holding permettait à la société financière de gestion d'exercer une influence dominante sur celle-ci, au sens du code du commerce

Selon les salariés, si, en application du pacte d'associés, il revenait à la société financière de gestion de nommer la totalité des membres du conseil d'administration de la société holding, la société financière de gestion devait être regardée comme détenant indirectement la totalité du capital de la société employeur liquidée contrôlée par la société holding.

Enfin, s'agissant du manquement à l'obligation de reclassement individuel, les salariés reprochent à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation des entreprises dans lesquelles les fonds de placement gérés par la société de gestion financière ne permettaient pas d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir adopté une approche ***capitalistique*** du groupe en tant que périmètre d'appréciation de la pertinence du PSE pour écarter la société financière de gestion. Si elle valide la position de la cour d'appel qui a écarté du périmètre de reclassement la société financière de gestion et les entreprises dans lesquelles les fonds de placement gérés par la société financière étaient investis, c'est au motif d'une absence de preuve de possible permutation de tout ou partie du personnel.

Cette solution est conforme à sa jurisprudence antérieure à l'entrée en vigueur des ordonnances *Macron* en ayant le mérite de statuer sur la situation des sociétés de gestion des fonds d'investissement.

Pour ce qui est de la notion de groupe permettant d'apprécier la pertinence des mesures du PSE au regard des moyens financiers du groupe, la Cour de cassation a précisé, dans un arrêt du 16 novembre 2016, que la définition du groupe était la même que celle adoptée pour l'appréciation de la cause économique du licenciement (*Cass. Soc., 16 novembre 2016 : n° 15-15.190*).

Dans un arrêt daté du même jour, elle a par ailleurs retenu qu'il faut se référer au groupe tel qu'appréhendé par le législateur à l'article L 2331-1 du code du travail relatif au comité de groupe (*Cass. Soc., 16 novembre 2016 : n° 14-30.063*).

Depuis 1995, la Cour de cassation a adopté une définition du groupe pour l'appréciation de l'obligation de reclassement déconnecté des critères du droit commercial. Lorsque la société fait partie d'un groupe, l'obligation de reclassement doit s'apprécier auprès des autres sociétés du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail ou d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel (*Cass. Soc., 24 octobre 1995 : n° 94-40.188*).

Elle a précisé dans sa note explicative d'un autre arrêt, daté du 16 novembre 2016 que si la preuve de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, s'agissant d'une obligation de moyens renforcée et qu'elle s'étend au groupe quand l'entreprise fait partie d'un groupe, il appartient au juge, en cas de contestation sur la consistance ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties (*Cass. Soc., 16 novembre 2016 : n° 15-19.927*).

C'est en raison de l'absence de preuve de possibilités de permutation de tout ou partie du personnel entre la société liquidée et les entreprises dans lesquelles les fonds de placement gérés par la société de gestion financière étaient investis qu'elles sont écartées du périmètre de reclassement. A contrario, la Haute Cour laisse entendre que cela aurait été possible si la cour d'appel avait relevé des éléments de fait en ce sens.

À l'avenir, la Haute Cour devra abandonner le critère unique de la permutation du personnel pour apprécier le périmètre de reclassement. En effet, l'ordonnance *Macron* n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a apporté une nouvelle définition du cadre d'appréciation du périmètre de reclassement.

Article L 1233-4 du code du travail modifié

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L 233-1, aux I et II de l'article L 233-3 et à l'article L 233-16 du code de commerce....

Dorénavant, le juge devra suivre deux étapes pour déterminer le périmètre d'appréciation du groupe de reclassement limité au territoire français :

- caractériser l'existence d'un groupe au sens capitalistique ;
- puis, identifier à l'intérieur de ce groupe, les entreprises *dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel*.

Ainsi, l'application des ordonnances *Macron* devrait définitivement exclure les sociétés financières de gestion de fonds d'investissement et les entités dans lesquelles les fonds sont investies du groupe de reclassement en matière de licenciement pour motif économique.

A savoir : *en l'absence de preuve de possibilités de permutation de tout ou partie du personnel entre la société liquidée et les entreprises dans lesquelles les fonds de placement gérés par la société de gestion financière étaient investis sont écartées du périmètre de reclassement*

Rupture conventionnelle collective et contrôle administratif

CAA Versailles 14-3-2019 n° 18VE04158 : Décisions 287

Dans le présent arrêt, la cour administrative d'appel de Versailles confirme le jugement rendu par le tribunal administratif de Cergy-Pontoise ayant validé l'accord de rupture conventionnelle collective (*RCC*) signé le 2 mai 2018 au sein de Téléperformance France (*TA Cergy-Pontoise, 16 octobre 2018 : n° 1807099*).

Les requérants soutenaient que cet accord n'aurait pas dû être validé par le DIRECCTE, aux motifs notamment que l'employeur aurait dû mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (*PSE*), dès lors qu'il justifiait son projet par des

raisons économiques, que les représentants du personnel auraient dû être consultés sur le projet de réorganisation de l'entreprise à l'origine de l'accord et que celui-ci comportait des dispositions contraires au principe d'égalité.

Ces 3 arguments ont été écartés par la cour administrative d'appel. Pour elle, l'administration du travail doit se limiter à un simple contrôle de légalité et non d'opportunité et n'a pas à se prononcer sur le contenu d'une clause de l'accord de RCC qui serait contraire au principe d'égalité ou sur le choix de l'employeur de recourir à ce type d'accord plutôt qu'à un PSE.

Selon les requérants, le DIRECCTE, en validant l'accord de RCC, avait méconnu l'obligation de mise en œuvre d'un PSE, dès lors que l'employeur avait clairement justifié son projet par des raisons économiques et avait prévu des suppressions de poste, tout en privant les salariés concernés des protections afférentes à un PSE, lequel aurait pu comporter des mesures de départ volontaire. En clair, l'existence de raisons économiques interdirait à l'employeur de recourir à un accord de RCC, ce procédé pouvant s'analyser en une fraude au PSE.

Pour rejeter cet argument, le juge s'en tient aux prescriptions du code du travail et considère que le DIRECCTE avait opéré un contrôle régulier au regard de l'article L 1237-19-3 du code du travail qui définit le champ du contrôle administratif d'une demande de validation.

Ensuite, pour le juge, à supposer que les suppressions de poste envisagées dans le cadre de l'accord reposent sur un motif économique, cette circonstance ne fait pas obstacle à la mise en place d'une RCC. En effet, il ressortait de l'accord en question que les postes ne seraient supprimés qu'au fur et à mesure des départs individuels des salariés sur la base du volontariat. Rien ne permettait de considérer que, sur les 226 postes dont la suppression était envisagée, il y aurait des départs contraints ; au contraire, l'employeur s'était engagé à ne procéder à aucun licenciement, qui aurait pour finalité d'atteindre les objectifs en termes de suppression d'emplois, pendant une période de 12 mois après les premiers départs.

La cour administrative d'appel, comme le tribunal administratif, circonscrit le contrôle du DIRECCTE à devoir uniquement s'assurer de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (*CSE*) ou du comité d'entreprise (*CE*) au regard des prescriptions dudit accord, ainsi que le prévoit l'article L 1237-19-1 du code du travail.

On constate que le juge administratif ne se prononce pas sur l'obligation pour l'employeur de consulter les représentants du personnel sur le projet de réorganisation. Il considère seulement que ce point n'entre pas dans le champ du contrôle administratif. Autrement dit, il renvoie au juge judiciaire la question de savoir de savoir si préalablement à un projet de compression des effectifs dans le cadre d'une RCC, l'employeur doit consulter les représentants du personnel.

Cette obligation pourrait en effet résulter de l'article L 2312-8 du cdu travail, relatif aux attributions générales du CSE selon lequel l'employeur doit consulter et informer cette instance pour toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs. Toutefois, si l'article L 2312-39 prévoit également l'obligation pour l'employeur de consulter le CSE sur les projets de restructuration et de compression des effectifs, il exclut expressément l'application de cette disposition en cas d'accord de RCC.

Enfin, à supposer que le juge judiciaire estime obligatoire cette consultation, les conséquences de son non-respect par l'employeur devraient se traduire uniquement par l'octroi de dommages et intérêts aux salariés ayant adhéré à l'accord de RCC. Ce manquement ne devrait pas pouvoir remettre en cause la validité de l'accord et des ruptures d'un commun accord qui en ont découlé.

Enfin, pour le juge, il n'appartient pas à l'administration de contrôler le contenu des clauses fixées par l'accord, librement négociées entre l'employeur et les organisations syndicales. On rappelle que cette position s'oppose à celle de l'administration qui invite les DIRECCTE à ne pas valider les accords qui contiendraient des clauses contraires aux principes d'égalité et de non-discrimination, notamment en raison de l'âge.

A savoir : *la cour administrative d'appel de Versailles admet que l'employeur puisse recourir à un accord de rupture conventionnelle collective pour un motif économique et se prononce pour un contrôle limité de l'administration chargée de valider l'accord*

Priorité de ré-embauchage à la suite du licenciement économique

Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-27796

Principe : tout salarié qui a été licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 1 an à compter de la date de la rupture de son contrat.

Pour cela, il doit se manifester auprès de son employeur pour lui indiquer qu'il souhaite user de cette priorité de réembauchage au cours de ces 12 mois (*article L 1233-45*).

La priorité de réembauche ne s'impose à l'employeur qu'à compter du jour où le salarié a demandé à en bénéficier (*Cass. Soc., 30 mars 1999 : n° 97-41265 ; Cass. Soc., 09 juin 1999 : n° 97-41762*), généralement par écrit, en lettre recommandée idéalement.

À compter de cette demande, l'employeur doit informer (*article L 1233-45*) :

- le salarié de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification (*y compris dans le cas où le salarié a retrouvé un autre emploi*) (*Cass. Soc., 5 mars 2002 : n° 00-41429*) ;
- les représentants du personnel des postes disponibles.

La date de la rupture est celle de la fin du préavis exécuté ou non (Cass. Soc., 27 novembre 2001 : n° 99-44240).

La priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre doivent être mentionnées dans la lettre de notification du licenciement (*articles L 1233-16 et L 1233-42*).

La référence dans la lettre de licenciement à l'article du code du travail qui précise les conditions de mise en œuvre de la priorité de ré-embauchage est insuffisante.

L'employeur doit bien spécifier que le salarié bénéficie de cette priorité durant 1 an s'il manifeste le désir d'user de cette faculté au cours de cette année. L'absence de précision rend le licenciement irrégulier et le salarié peut obtenir des dommages et intérêts à ce titre (*Cass. Soc., 16 mai 2016 : n° 11-28831*).

A défaut d'information totale du salarié de cette priorité de réembauche dans la lettre de licenciement, l'employeur commet une faute.

La jurisprudence de la Cour de cassation, en constante évolution, connait un revirement par l'arrêt commenté du 30 janvier 2019 (*Cass. Soc., 30 janvier 2019 : n° 17-27796*).

Jusqu'à présent, la Haute Juridiction considérait qu'un tel oubli dans la lettre de licenciement causait nécessairement et obligatoirement un préjudice au salarié, ce qui lui donnait droit automatiquement à des dommages et intérêts *(Cass. Soc., 26 juin 2008 : n° 07-42355)*.

Par un revirement de sa jurisprudence, la Cour de Cassation considère désormais que le préjudice n'est plus automatique.

Si le salarié veut obtenir une indemnisation du fait du défaut de mention dans la lettre de licenciement de son droit à user de la priorité de ré-embauchage, il doit rapporter la preuve du préjudice qu'il subit.

Son préjudice doit être distinct de celui résultant du licenciement économique lui-même. C'est bien l'absence d'information sur la priorité de ré-embauchage qui doit causer un préjudice au salarié.

Il doit donc le démontrer.

A défaut, il ne se verra pas allouer de dommages et intérêts, même si l'employeur n'a pas mentionné la priorité de ré-embauchage dans la lettre de licenciement.

Cet arrêt s'inscrit dans la droite ligne de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation sur l'abandon du préjudice automatique.

Cette nouvelle position a été initiée dans un arrêt du 13 avril 2016 (*Cass. Soc., 13 avril 2016 : n° 14-28293*) sur la remise tardive des documents de fin de contrats.

Ont ensuite été rendues les décisions suivantes :

- clause de non-concurrence illicite (*Cass. Soc., 25 mai 2016 : n° 14-20578*) ;
- défaut de remise de l'attestation Pôle Emploi (*Cass. Soc., 22 mars 2017 : n° 16-12930*) ;
- absence de convocation à l'entretien préalable (*Cass. Soc., 30 juin 2016 : n° 15-16066*) ;
- défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire (*Cass. Soc., 27 juin 2018 : n° 17-15438*)

A savoir : *l'arrêt de la Cour de cassation du 30 janvier 2019 sonne le glas du préjudice automatique du salarié qui n'a pas reçu l'information relative à la priorité de ré-embauchage après un licenciement économique*

Chiffres repères

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

À partir du 1er janvier 2019, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est revalorisé de 1,52 %. Le SMIC brut en 2019 s'établit à 10,03€ de l'heure.

Sur une base hebdomadaire de 35 heures, le SMIC brut 2019 mensuel s'établit à 1 521,22€.

Smic apprenti

Rémunération la 1ère année		
<18 ans 27 % du SMIC 410,70 €	De 18 à 20 ans 43 % du SMIC 654,10 €	>21 ans 53 % du SMIC 806,20 € (1)
Rémunération la 2e année		
<18 ans 39 % du SMIC 593,30 €	De 18 à 20 ans 51 % du SMIC 775,80 €	>21 ans 61 % du SMIC 927,90 € (1)
Rémunération la 3e année		
<18 ans 55 % du SMIC 836,70 €	De 18 à 20 ans 67 % du SMIC 1019,20 €	>21 ans 78 % du SMIC 1 186,60 € (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

Smic contrat de professionnalisation

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Niveau de salaire applicable à un salarié de moins de 26 ans		
Âge	**Salaire minimum de base (brut)**	**Salaire minimum majoré (brut)**
Jusqu'à 21 ans	836,70 €	988,80 €
De 21 ans à 25 ans inclus	1 064,90 €	1 216,90 €
26 ans et plus	100 % (1)	100 % (1)

(1) Pourcentage du minimum conventionnel si plus élevé.

À savoir :
Le titulaire d'un bac général qui signe un contrat de professionnalisation bénéficie de la rémunération de base.

Minimum garanti

Depuis le 1er janvier 2019, le montant du minimum garanti est porté à 3,62 €.

Plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS)

Du janvier au 31 décembre 2019, le PMSS est fixé à 3 377 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

Revenu de solidarité active - RSA au 1er avril 2019			
Nombre d'enfants	**Allocataire seul(e)**	**Allocataire seul(e) isolé**	**En couple**
0	559,74 €	718,78 €	839,62 €
1	839,62 €	958,37 €	1007,55 €
2	1007,55 €	1197,97 €	1175,47 €
par enfant supplémentaire	223,89 €	239,52 €	223,89 €

Titre restaurant

La limite d'exonération des titres restaurant passe en 2019 de 5,43 à 5,52 euros.

Indice de référence des loyers

Au deuxième trimestre 2019, l'indice de référence des loyers s'établit à 129,72.

Sur un an, il augmente de 1,53 %.

Indice des prix à la consommation

L'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages s'établit à 104,38 en juillet 2019 (103,28 en juillet 2018 sur la base 100 en 2015).

L'indice mensuel des prix à la consommation, hors tabac, de l'ensemble des ménages s'établit à 103,91 en juillet 2019 (102,96 en juillet 2018 sur la base 100 en 2015).

L'indice mensuel des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé s'établit à 103,43 en juillet 2019 (102,54 en juillet 2018 sur la base 100 en 2015).

L'indice mensuel des prix à la consommation, hors tabac, des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie s'établit à 103,41 en juillet 2019 (102,49 en juillet 2018 sur la base 100 en 2015).

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.

FGTA-FO : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél. : 01.86.90.43.60

Directeur de la publication : Dejan Terglav
Rédaction : Service juridique fédéral
Mise en page, édition et impression :
Service communication FGTA-FO
Maquette : Comtigo
Impression : FGTA-FO - n° CPPAP : 0420 S 07590

YouTube Instagram Google+ LinkedIn