



**SECAFI**  
GROUPE ALPHA

**Secafi SAS**

SAS au capital de 4 029 880 €  
*Société d'expertise comptable inscrite  
au tableau de l'Ordre de la région  
Occitanie  
Cabinet agréé par le ministère du Travail,  
habilité IPRP et membre de la FIRPS*

**Bureau :**

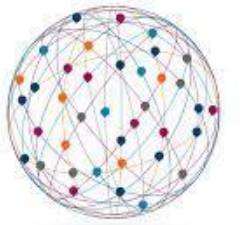
Central Parc 2 • 11 avenue Parmentier  
BP 72081 cedex • 31019 Toulouse  
Tél. 05 62 72 36 00

**Siège social :**

20/24 rue Martin Bernard  
75013 Paris • Tél. 01 53 62 70 00  
312 938 483 RCS Paris  
Numéro d'identification  
intracommunautaire  
FR 88 312 938 483

**Une société du Groupe Alpha**

BORDEAUX • LILLE • LYON  
MARSEILLE • METZ  
MONTPELLIER • NANTES  
NOUMÉA • ORLÉANS  
PARIS • ROUEN  
SAINT-DENIS DE LA RÉUNION  
TOULOUSE



**ATLANTES**  
AVOCATS

# Se préparer aux projets de restructuration

**Webinaire – 18 octobre 2021**

# Introduction

- > Un webinaire « se préparer aux projets de restructuration » proposé par les cabinets SECAFI et ATLANTES
  
- > Pourquoi maintenant ?
  
- > Les intervenants :
  - Evelyn BLEDNIAK – ATLANTES Avocats
  - Nicolas AIT CHEIKH – SECAFI
  - Luc BERARD de MALAVAS - SECAFI

SECAFI, au sein du Groupe Alpha, est le leader en France des cabinets de conseil spécialisés dans le dialogue social et l'assistance auprès des instances représentatives du personnel.

La mise en œuvre du comité social et économique bouleverse le dialogue social par de nouveaux codes, une nouvelle manière de représenter les salariés. Nous sommes convaincus, qu'à vos côtés, nous pouvons relever ce défi « construire ensemble les équilibres de demain ».

Nos équipes pluridisciplinaires vous accompagnent au quotidien, au travers de 3 axes fondateurs :

- Diagnostic et conseil en matière économique, sociale et financière,
- Veille, anticipation et conduite du changement dans le cadre des mutations,
- Prévention des risques et amélioration des conditions de travail.

Dans ce cadre, être élu de CSE, c'est aussi s'inscrire dans un parcours qui va durer plusieurs années. La formation constitue certainement la première étape utile pour vous saisir de vos prérogatives.

15  
SPÉCIALITÉS  
SECTORIELLES

8  
IMPLANTATIONS  
RÉGIONALES

+35  
ANS D'EXPÉRIENCE

2 000  
INSTANCES  
REPRÉSENTATIVES  
DU PERSONNEL

150  
COMITÉS DE GROUPE

3 000  
MISSIONS  
RÉALISÉES PAR AN

SECAFI  
EN CHIFFRES  
2 000 clients  
600  
consultants et  
experts

01 56 53 65 00  
[info@atlantes.fr](mailto:info@atlantes.fr)



Le **droit du travail**, une matière vivante en constante évolution, au gré de la jurisprudence, de l'action législative et des évolutions de la société.

Nos avocats et juristes, tous experts en droit collectif et individuel, accompagnent les **agents de la fonction publique**, les **salariés** et leurs **représentants**, élus de CSE et représentants syndicaux dans leurs prérogatives et parcours, via **le conseil**, **l'assistance juridique** au quotidien, **l'aide à la négociation**, **la formation** juridique et quand c'est nécessaire **les actions contentieuses** en justice.

- Parce que le droit est une affaire d'avocats,
- Parce qu'un conseil juridique ne peut être délivré que par le professionnel qu'est le cabinet d'avocats,
- Parce qu'on ne conseille bien, pleinement et efficacement que lorsqu'on maîtrise les aspects et réalités de l'action devant les tribunaux (délais, risques, opportunités...),
- Parce que les salariés, les fonctionnaires et leurs représentants ont besoin d'experts en droit tout autant que les employeurs,

**ATLANTES**  
AVOCATS

LE CABINET D'AVOCATS DE LA DÉFENSE DES SALARIÉS, DES FONCTIONNAIRES ET DE LEURS REPRÉSENTANTS



# Différents dispositifs de restructuration

➤ Chacun des 5 grands dispositifs de restructuration a des particularités :

**PDV**

Plan de départs  
volontaires

**PSE**

Conduit à des  
licenciements  
économiques

**RCC**

Organise des  
départs sur la  
base du  
volontariat sous  
la forme de  
ruptures d'un  
commun accord.

**APC**

Modifie le temps  
de travail, la  
rémunération, le  
lieu de travail.

**GPEC  
+ CM**

Organise des  
départs dans un  
cadre plus large  
d'accord sur  
l'évolution des  
emplois et des  
compétences.

©SECAFI

Mise en œuvre unilatéralement  
ou sous forme d'accord collectif

# A chaque dispositif, ses particularités

Intervention du CSE ou/et des organisations syndicales représentatives de l'entreprise ?

Quelles procédures ?

Quel expert ?  
Quelle expertise ?

La validation par la  
DREETS ?

Un accord collectif ?

# Négocier un accord de méthode

- > Rechercher les moyens adaptés plus favorables que la loi

Dégager de vrais espaces de concertation et de négociation

Prévoir certaines mesures d'accompagnement et de suivi

Définir des principes de fonctionnement clairement énoncés

Définir le rôle des appuis externes : avocat, expert, etc.



Aménager certaines contraintes réglementaires

Organiser les différentes phases de la consultation

Disposer de moyens pour les représentants du personnel

Avoir du temps pour bâtir des contre-propositions

# Des impacts spécifiques à chaque dispositif

- > Le recours à l'un ou l'autre des dispositifs n'est pas neutre pour les salariés concernés, surtout en matière de rupture de contrat de travail et de préservation du pouvoir d'achat

## Rupture du contrat de travail

- licenciement économique pour le PSE
- rupture conventionnelle ou d'un commun accord pour RCC et GPEC avec congé de mobilité
- licenciement pour motif individuel pour l'APC

## Préservation du pouvoir d'achat

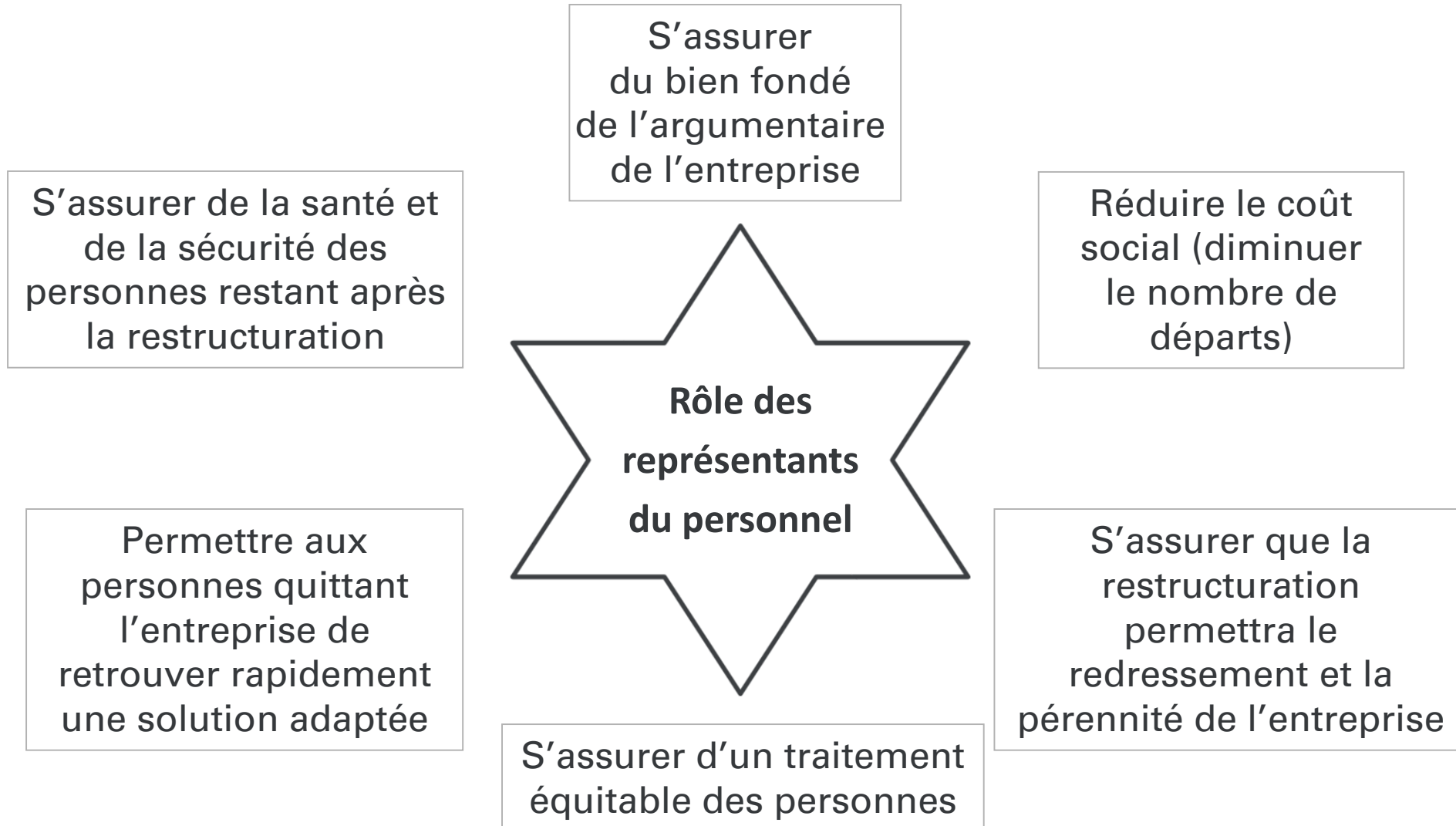
Sas ou non avant entrée dans le chômage (congé de mobilité ou reclassement), délai de carence, fiscalité des indemnités de rupture, etc.



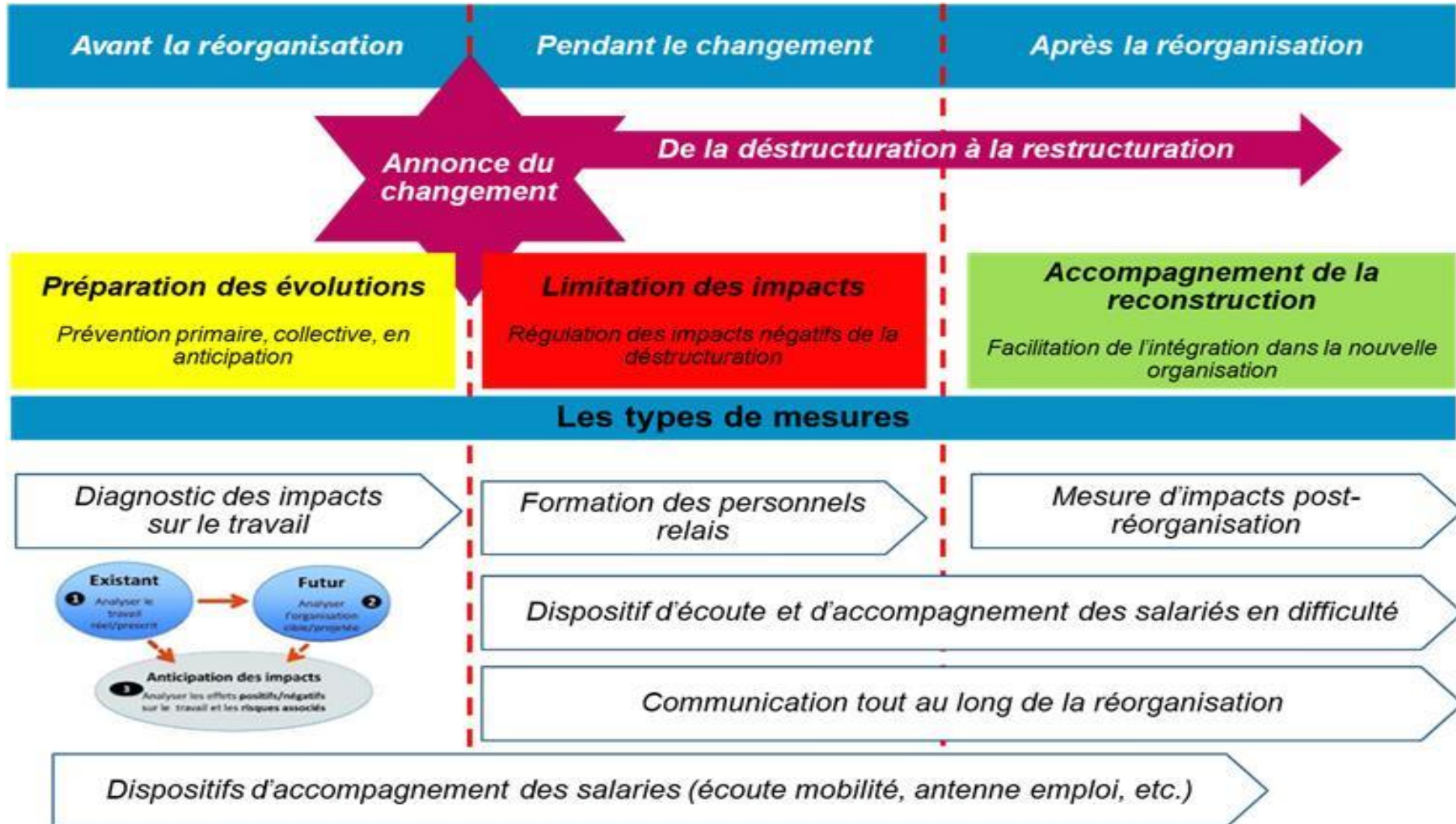
# Traiter tous les sujets

- Une direction est d'autant plus disposée à prendre en compte les propositions alternatives que celles-ci sont présentées tôt dans le projet, avant que le projet ne soit totalement finalisé. C'est la raison pour laquelle l'anticipation permet de peser sur le projet de la Direction. D'où la **nécessité d'un diagnostic complet** sur la situation de l'entreprise le plus en amont possible.
- La **recherche d'alternatives** économiques, stratégiques, financières ou organisationnelles doit précéder les discussions sur l'accompagnement social.
- Dans le cadre d'une restructuration, il est essentiel de **se préoccuper à la fois des salariés qui partent et de ceux qui restent**.

# Traiter tous les sujets (suite)



# Analyse des enjeux de conditions de travail et de prévention (1/2)



# Analyse des enjeux de conditions de travail et de prévention (2/2)

- L'analyse des conditions de travail lors des restructuration est un élément déterminant, d'autant que :
  - **Le tribunal des conflits** a tranché **le 8 juin dernier en faveur de la compétence administrative** en matière **d'évaluation des risques psychosociaux dans le cadre d'un PSE**. De manière plus générale, l'administration **doit contrôler les mesures de prévention des risques pour la santé et la sécurité des salariés** incombant à l'employeur au titre des modalités d'application de l'opération projetée.
  - La loi du 2 août 2021 sur le renforcement de la prévention **prévoit une obligation d'information / consultation du CSE sur les mises à jour du DUERP**... Mise à jour qui sera nécessaire dans le cadre d'une restructuration (application au 31 mars 2022)

# Le reclassement des salariés : modalités, pièges à éviter,

- Comprendre les enjeux de repositionnement / reclassement en fonction des acteurs (organisation syndicale, employeur, salariés, cabinet)
- Identifier la méthodologie d'accompagnement et choisir

## Les facteurs à prendre en compte

L'ENTREPRISE

LA POPULATION CONCERNEE

LE TERRITOIRE /  
LES SITES IMPACTES

LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

LE SALARIE

Mettre en œuvre un dispositif de  
reclassement interne/externe auprès des  
salariés adapté

# Des cas particuliers

- Procédure collective (sauvegarde, redressement et liquidation judiciaire)
- Recherche d'éventuel repreneur (loi Florange)
- Obligation de revitalisation

# Une formation SECAFI / ATLANTES adaptée à vos besoins et votre actualité

Centrée sur l'expérience

Travail en sous-groupe

des exercices pratiques

Outils interactifs

Des mises en situation

adaptée à vos besoins spécifiques

Sessions en cours de programmation en INTER

2 jours

Disponible en distanciel

adaptée à votre actualité

# Nous agissons auprès de toutes les organisations

Fonction publique **Élus** CEE ”  
**CSE** CSEE Représentants du personnel  
Entreprises privées Associations  
Organisations syndicales **CSSCT**

“





# RESTONS EN CONTACT

- > Evelyn BLEDNIAK [evelyn.bledniak@atlantes.fr](mailto:evelyn.bledniak@atlantes.fr) et 01 56 53 65 00
- > Nicolas AIT CHEIKH [nicolas.ait-cheikh@secafi.com](mailto:nicolas.ait-cheikh@secafi.com) et 06 71 27 77 45
- > Luc BERARD de MALAVAS [luc.berard-de-malavas@secafi.com](mailto:luc.berard-de-malavas@secafi.com) et 06 75 85 73 24



À VOS CÔTÉS