

Les « ruptures conventionnelles collectives » désignent un nouveau dispositif introduit par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 (décret d'application n°2017-1724 du 20 décembre 2017). Elles n'ont pas fait l'objet de concertation ou négociation avec les interlocuteurs sociaux. Elles se présentent comme un outil de facilitation des « plans de départs volontaires autonomes », c'est-à-dire, entièrement affranchis de la procédure applicable en cas de licenciements économiques collectifs.

/// Le dispositif, qui permet à un accord collectif portant GPEC ou Plan de départ volontaire de définir les modalités encadrant des ruptures d'un commun accord du contrat de travail, est entré en vigueur le 23 septembre 2017. ///

AVANT les ordonnances

La mise en place d'un plan de départ volontaire (PDV) pouvait entraîner l'obligation d'établir un plan social (PSE). La pratique des PDV était très encadrée par le droit, pour éviter que la collectivité de travail supporte le coût social des décisions de gestion de l'employeur.

Le plan était négocié avec les organisations syndicales, le CE pouvait recourir à un expert, l'administration du travail et les commissions paritaires de l'entreprise suivaient la mise en place du plan. Surtout, les salariés volontaires bénéficiaient nécessairement de mesures d'accompagnement, supportées par l'entreprise (financement de formations, aides à la création d'entreprise, etc.).

Le juge avait reconnu l'existence de plans de départs volontaires sans obligation d'établir un PSE :

- *soit le PDV s'inscrivait dans un projet de réduction d'effectifs, mais la suppression était conditionnée par la volonté du salarié. Dans ce cas, l'employeur n'était pas dans l'obligation de proposer des mesures de reclassement **interne** (Cass. soc., 26 oct. 2010, n°09-15187). On applique un plan de reclassement « light ».*
- *soit le PDV s'inscrivait dans un projet de réduction d'effectifs mais l'emploi des salariés concernés était **nécessairement** supprimé. Un reclassement dans un autre emploi est donc nécessaire. Dans ce cas, le plan de reclassement **interne** devait être intégré au PSE (Cass. soc., 25 janv. 2012, n°10-23516).*



À SAVOIR

En cas de «RCC», on n'applique pas : la lettre de licenciement, les critères d'ordre des licenciements, le plan de reclassement interne, la proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle ou d'un congé de reclassement.

À NOTER

L'ensemble des éléments figurant historiquement obligatoirement au PDV est désormais renvoyé à la négociation collective de l'accord (critères de départage entre les candidats au départ, modalités de calcul des indemnités de rupture, conditions d'adhésion au dispositif par le salarié, mesures de reclassement externe...).

APRÈS les ordonnances

La mise en place des ruptures conventionnelles collectives permet d'entièrement dissocier le plan de départ volontaire et la procédure applicable aux PSE. La «RCC» devient une catégorie autonome de rupture du contrat de travail, déconnectée du licenciement économique.

/// Mise en place par accord collectif majoritaire

La RCC est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif validé par la DIRECCTE. L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit que ces ruptures doivent être déterminées par accord collectif majoritaire (syndicats représentatifs ayant recueilli +50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles).

Il n'est pas obligatoire que l'accord collectif qui les met en place précise le motif des départs envisagés. En revanche, ces motifs seront précisés lorsque l'employeur réunit et informe le comité social et économique (CSE). Même si le motif est d'origine économique, la cause économique ne serait pas contrôlée par la DIRECCTE (qui valide l'accord), ni par les prud'hommes (compétent sur l'exécution de l'accord + le consentement des salariés).

Ce que contient l'accord collectif

Sur le fondement de l'article L 1237-19-1, l'accord portant RCC détermine :

- « 1° les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe ;
- 2° le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- 3° les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- 4° les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- 4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- 5° les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- 6° les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- 6°bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- 7° des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L 1237-18-1 à L 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- 8° les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective. »



CONSEIL

Il faudra être particulièrement vigilants pour que les RCC ne ciblent pas exclusivement les seniors, accompagner et informer les salariés qui souhaitent être volontaires au départ.

En revanche, l'accord n'a pas à prévoir de mesures de reclassement interne, de proposition d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou d'un congé de reclassement professionnel (CRP).

/// Suivi de la mise en œuvre de l'accord collectif

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord RCC fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique, s'il existe, dont les avis sont transmis à l'autorité administrative, la DIRECCTE (art. L 1237-19-7 du code du travail). L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

/// Extension de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi aux ruptures collectives

Dans le droit antérieur, en cas de licenciement pour motif économique, l'administration pouvait décider de soumettre une entreprise d'au moins 1000 salariés à une obligation dite de «*revitalisation des bassins d'emploi*» (art. D 1233-38 du code du travail). Suite aux ordonnances, l'administration peut désormais **aussi imposer cette revitalisation à une entreprise ayant négocié un accord de rupture conventionnelle collective, selon les mêmes modalités**. Le préfet peut demander à l'entreprise de réaliser une étude d'impact «*social et territorial*» des ruptures envisagées dès la notification par l'employeur de son intention de négocier un accord de rupture conventionnelle collective.

/// Modalités pratiques pour le salarié

Le salarié se porte volontaire au dispositif de RCC, selon les modalités de transmission de son accord définies dans l'accord collectif. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la RCC emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties (art. L 1237-19-2 du code du travail). Le salarié dispose, dans tous les cas, d'un délai de rétractation de 15 jours.



L'ordonnance renvoie les modalités d'adhésion à la RCC, à l'accord collectif majoritaire (forme écrite, électronique ou LRAR, etc.) ! Aucune disposition n'est prévue dans le code du travail.

/// Indemnités de rupture pour le salarié

L'accord d'entreprise doit déterminer leurs modalités de calcul, mais **pas leur montant**. Elles ne peuvent dans tous les cas, pas être inférieures aux indemnités de licenciement dues en cas de licenciement pour motif économique. Le salarié volontaire à la rupture conventionnelle collective est considéré comme demandeur d'emploi suite à la rupture de son contrat de travail. Il peut bénéficier d'un revenu de remplacement complémentaire, et d'un accompagnement par Pôle emploi. Le montant des indemnités supra légales est pris en compte pour le calcul du différé d'indemnisation spécifique.



À NOTER

La DIRECCTE compétente pour l'examen et la validation des accords portant RCC est celle dont relève l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet d'accord collectif. À défaut (établissements distincts), l'employeur informe le siège de l'entreprise, qui saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi, qui procède à la désignation d'une DIRECCTE compétente dans un délai de 10 jours. À défaut, est compétente la DIRECCTE dans le ressort de laquelle se situe le siège de l'entreprise (Décret n°2017-1723 du 26 décembre 2017).

Contrôle et validation par la DIRECCTE

L'employeur informe par la voie dématérialisée le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de son intention **d'ouvrir** une négociation relative à la mise en œuvre des RCC (art. D 1237-7 du code du travail).

Ces informations sont transmises par voie dématérialisée à compter du 4 janvier 2018, sur le système d'information SI-PSE-RCC, dont l'adresse internet est :

<https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>

(Arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n°2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif).

Modalités de contrôle de l'accord par l'administration déterminées aux articles L 1237-19-3 et suivants du code du travail

- Procédure de validation de l'accord : le délai de réponse par la DIRECCTE est de 15 jours à compter de sa réception. La réponse peut se faire par voie dématérialisée. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique, s'il existe, et aux organisations syndicales représentatives **signataires uniquement**. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

En l'absence de réponse, **cela vaut « décision d'acceptation de validation » de l'accord.**

→ À défaut de validation, l'employeur « formule une nouvelle demande » (aucun délai n'est précisé !).

- Contenu du contrôle exercé par la DIRECCTE : l'autorité administrative valide l'accord, dès lors qu'elle s'est assurée :
 - de sa conformité à l'article L 1237-19 ;
 - de la présence des clauses prévues à l'article L 1237-19-1 (cf : « Ce que contient l'accord collectif ») ;
 - du caractère précis et concret des mesures facilitant le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, prévues au 7° du même article L 1237-19-1 ;
 - et le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique.



Le ministère du travail a indiqué que la RCC ne doit pas être instrumentalisée par les entreprises pour faire partir les seniors, faute de quoi, l'administration ne l'homologuera pas.

/// Recours contentieux

Le litige sur le contenu de l'accord ou sur la régularité de la procédure, ne peut pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord.

- Le délai de recours est de 2 mois à compter de la validation de l'accord par la DIRECCTE, 3 mois si le recours porte sur la procédure antérieure à la validation de la DIRECCTE.
- Les recours contre l'accord collectif, son contenu, la procédure précédant la décision de la DIRECCTE relèvent du tribunal administratif en premier ressort.
- Les recours contre l'exécution de l'accord relèvent des prud'hommes. Ils doivent être déposés dans les 6 mois.



