

Les ruptures collectives après les ordonnances

1

Alexandre Fabre
Professeur à l'université d'Artois

Mardi 22 mai 2018

Plan

2

I. Esprit de la réforme

II. Contenu de la réforme

I. Esprit de la réforme

3

Droit antérieur : *attraction* du droit du licenciement pour motif économique

Le fondement juridique : « *Les dispositions du présent chapitre sont applicables à **toute rupture** du contrat de travail [...] résultant de l'une des causes énoncées au présent article* » (art. L. 1233-3 C. trav.).

I. Esprit de la réforme

4

Droit antérieur : *attraction* du droit du licenciement pour motif économique

L'exemple des PDV

« mixtes » : départs volontaires (rupture d'un commun accord) préalables à des licenciements inéluctables.

« autonomes » : départs volontaires exclusifs de tout licenciement (Cass. soc. 26 octobre 2010, *Renault*, n° 09-15187).

I. Esprit de la réforme

5

Droit antérieur : *attraction* du droit du licenciement pour motif économique

L'exemple des PDV : soumission *partielle* au droit du licenciement pour motif économique (application *distributive*) :

- application de la procédure de licenciement collectif (contrôle Directe avec, si homologation, I°/C° sur projet de réorganisation et sur projet de suppressions d'emploi – il fallait un motif économique à présenter aux élus...) ;

- mais exclusion de l'obligation de reclassement, de la notification du licenciement, des critères d'ordre des licenciements, de la priorité de réembauche, de la contestation du motif économique devant CPH, etc...

I. Esprit de la réforme

6

Droit antérieur : *attraction* du droit du licenciement pour motif économique

L'exemple du congé de mobilité (créé par loi 30 décembre 2006, réservé aux entreprises d'au moins 1000 salariés ayant conclu un accord de GPEC).

A l'origine, la loi prévoit que « *L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité **emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord** des parties à l'issue du congé* ».

Mais, la Cour de cassation va finalement décider que « *si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, **elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique*** » (Cass. soc. 12 novembre 2015, n° 14-15430 P).

I. Esprit de la réforme

7

Droit nouveau : *soustraction* au droit du licenciement pour motif économique

Objectif : créer un droit des restructurations « à froid », déconnecté du droit des licenciements pour motif économique.

- Chapitre VII (« **autres** cas de rupture ») : section 4 (« Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif »)
- « Ces ruptures, **exclusives** du licenciement ou de la démission [...] sont soumises aux dispositions de la présente section ».
- « Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, **à l'exclusion** de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants » (art. 1233-3 C. trav.)

I. Esprit de la réforme

8

Droit nouveau : *soustraction* au droit du licenciement pour motif économique

Deux dispositifs de suppression d'emploi hors LME

- *Congé de mobilité* (art. L. 1237-18 à L. 1237-8-5 C. trav.).
- *Rupture conventionnelle collective* (art. L. 1237-19 à . L. 1237-19-14 C. trav.).

I. Esprit de la réforme

9

Droit nouveau : *soustraction* au droit du licenciement pour motif économique

Double accord : accord collectif (syndicats ou autres) et accord individuel (consentement du salarié).

Maîtres-mots :

- *anticipation* (avant que des difficultés économiques ne contraignent l'entreprise à prononcer des licenciements)
- *accompagnement* (des salariés vers une mobilité externe)

II. Contenu de la réforme : la RCC

10

Conditions de mise en place : exclusion de tout licenciement

*« Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective **excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois** » (L. 1237-19 C. trav.).*

=> Pas de ruptures contraintes : le salarié doit avoir le choix entre partir et rester (et non entre deux modes de rupture...).

II. Contenu de la réforme : RCC

11

Conditions de mise en place : un accord collectif...

Dans les entreprises **pourvues de DS** : syndicat(s) « majoritaire(s) » (plus de 50%) ou, à défaut, ayant obtenu plus de 30% avec *referendum* (art. L. 2232-12 C. trav.)

Dans les entreprises **dépourvues de DS** :

- moins de 11 (et 11 à 20 sans élus) : majorité des 2/3
- 11 à 49 (au choix : élus CSE majoritaires ou salarié mandaté)
- au moins 50 salariés (élu mandaté, ou élus non mandatés, ou salarié mandaté)

II. Contenu de la réforme : RCC

12

Conditions de mise en place : un accord collectif présentant un certain contenu

Selon L. 1237-19-1, l'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

- 1° Les modalités et conditions d'**information du CSE**, 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 modalités de calcul des **indemnités de rupture** garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux **indemnités légales** dues en cas de licenciement ;
- 6° Les **critères de départage** entre les potentiels candidats au départ ;
- 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 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.

II. Contenu de la réforme : RCC

13

Condition de mise en place : contrôle de la Direccte

Information : la Direccte est informée sans délai de l'ouverture de négociation (L. 1237-19 C. trav.).

Validation : la Direccte valide l'accord (inspiration du régime des PSE...).

Suivi : la Direccte « *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* » (L. 1237-19-7).

Revitalisation : possible assujettissement à une obligation de revitalisation pour les entreprises d'au moins 1000 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 1000 salariés ou ayant une dimension communautaire (1237-19-9 et s. C. trav.).

II. Contenu de la réforme : RCC

14

Condition de mise en place : validation de l'accord

Objet du contrôle : la Direccte valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée :

1° De sa conformité au même article L. 1237-19 ;

2° De la **présence** des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ;

3° Du caractère **précis et concret** des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 ;

4° Le cas échéant, de la régularité de la **procédure d'information** du comité social et économique.

II. Contenu de la réforme : RCC

15

Condition de mise en place : validation de l'accord

Durée de la validation : délai de 15 jours, avec validation implicite à l'échéance du délai (L. 1237-19-4 C. trav.).

Refus de la validation : possibilité de conclure un nouvel accord (1237-19-6 C. trav.).

Contestation de la validation (ou du refus) : « bloc de compétence » au juge administratif (*« l'accord collectif, le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective, et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation »* – L. 1237-19-8 C. trav.).
Action enfermée dans un délai de 2 mois

En revanche, tout autre contestation portant sur la rupture du contrat relève de la compétence du CPH et se prescrit par un délai de 12 mois (idem).

II. Contenu de la réforme : RCC

16

Questions pratiques : consultation du CSE ?

Certes

L 1237-19-1 : prévoit une simple information du CSE... ;

L 2312-39 : exclut consultation CSE sur projet de compression d'effectifs ;

L 2312-14 : exclut consultation CSE sur projet d'accord.

Mais

L 2312-8 : prévoit consultation CSE sur...

- « *les questions intéressant l'organisation, gestion et marche générale de l'entreprise* » dont les « *mesures de nature à affecter le volume des emplois ou la structure des effectifs* » ;

- « *tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail* »

Ce qui devrait être le cas lorsque l'entreprise a une **organisation-cible**.

II. Contenu de la réforme : RCC

17

Questions pratiques : survie des PDV « autonomes » ?

Pas de textes prévoyant expressément le maintien des PDV « autonomes »... seulement l'article L. 1233-3 qui parle de « toute rupture ».

Mais l'administration se prononce en faveur de la cohabitation des RCC et PDV car tous deux relèveraient d'un régime distinct : ainsi, les PDV supposent un motif économique et peuvent être mis en place de manière unilatérale.... (voir Q/R...)

II. Contenu de la réforme : RCC

18

Questions pratiques : possibilités d'évolution ?

- Quid si une entreprise ne parvient pas à atteindre son objectif de suppression d'emploi ? Pourra t-elle procéder à des licenciements ? Pendant la durée ? Au-delà de la durée ? Dans la négative, quelle en serait la sanction ?

- Quid si une entreprise ne parvient pas à conclure un accord de RCC ? Pourra t-elle mettre en place un PDV autonome ?

A l'inverse, une entreprise peut-elle passer de la négociation d'un PDV autonome à celle d'une RCC ?

Selon l'administration du travail (Q/R), ces bascules sont possibles dans le respect de chaque régime...

II. Contenu de la réforme : congé de mobilité

19

Objet : mécanisme de suspension du contrat avec dispense d'activité rémunérée (mesures d'accompagnement, actions de formation, périodes de travail).

Deux types d'accord collectif possibles (L. 1237-18 C. trav.) :

- Accord de GPEC (sans le seuil de la négociation triennale)
- Accord de RCC (pas de seuil de prévu).

=> Un couplage RCC/CM est donc envisageable (pour suppléer l'absence du congé de reclassement).

II. Contenu de la réforme : congé de mobilité

20

Clauses obligatoires (L. 1237-18-2) dont

- la durée du congé de mobilité,
- le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité (au moins égal à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois précédant la date du début du congé),
- les conditions d'information des institutions représentatives du personnel,
- et les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Pas d'obligation de revitalisation

Contrôle minimal :

- pas de validation par Direccte (simple information : D 1237-5 C. trav.),
- pas de suivi obligatoire par les signataires (simple faculté),
- Pas de suivi par le CSE (simple information)

II. Contenu de la réforme : régime fiscal et social

21

- **IR** : exonération totale (80 duodecimes du CGI).
- **Cotisations sociales** (hors CSG et CRDS) : exonération partielle dans la limite de deux PASS, soit 79 464 € (L. 242-1 CSS).
- **CSG et de CRDS** : assujettissement pour la fraction excédant le montant de l'indemnité prévu par convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut, pour la fraction qui excède l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (L. 136-2 CSS).
- **Forfait social** : taux de 20 % pour la partie d'indemnité exonérée de cotisations mais assujettie à CSG/CRDS (L 137-15 3° CSS, interprété par l'ACOSS). Pour comparaison, les indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE ne sont pas assujetties au forfait social... l'alignement n'est pas complet...