

**ETUDE RELATIVE A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE INSTITUEE PAR L'ORDONNANCE N°2017-1387 DU 22
SEPTEMBRE 2017 RELATIVE A LA PREVISIBILITE ET LA SECURISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL ¹**

Cette étude a pour objet de présenter les principales mesures permettant de recourir à la rupture conventionnelle collective, nouveauté issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et ratifiée par la loi du 14 février 2018.

Elle vise également à mettre en exergue les points communs et les différences entre RCC, plan de départ volontaire, et congé de mobilité.

Textes applicables :

Article L.1237-19 à L.1237-19-14 du code du travail.

Définition :

Art. L.1237-19 : « 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'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité² ».

¹ Ci-après dénommée RCC.

² Pour Carine CHEVRIER, « la RCC obéit à un double objectif : favoriser la gestion prévisionnelle de l'emploi et d'adaptation des compétences aux évolutions de l'entreprise, dans un cadre de restructuration « à froid » d'une part ; aboutir à un cadre négocié permettant de garantir la sécurisation des parcours individuels d'autre part ». SSL n°1800, 29 janvier 2018, p.3.

Cette définition présuppose donc que le recours à la RCC **s'opère en dehors de tout motif économique**³.

Les ruptures du contrat de travail qui en découlent sont des **ruptures amiables distinctes de toute notion de licenciement**. Il s'agit de **départs volontaires ouvrant droit aux allocations chômage**⁴. Ces ruptures peuvent être contestées devant le conseil de prud'hommes dans un délai de douze mois à compter de la date de la rupture⁵. A titre d'exemple, la rupture du contrat de travail pourra être annulée en cas de vice du consentement ou de fraude⁶.

Force est de constater que la RCC et le congé de mobilité présentent la même exigence de toute référence au motif économique.

En revanche, en ce qui concerne les **plans de départs volontaires**⁷, il faut opérer la distinction suivante⁸ :

- « Soit le PVD intervient « dans un PSE adossé à un licenciement collectif pour motif économique. L'employeur met en place le PVD et recourt aux licenciements pour motif économique si le nombre de départs volontaires est insuffisants⁹.
- Soit le PVD intervient dans le cadre d'un PSE exclusif de tout licenciement. Il est dans ce cas dit « autonome » et l'employeur s'engage à ne pas recourir aux licenciements si le nombre de départs volontaires visés n'est pas atteint ».

⁴ **Article L.5421-1** : « En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi (...), et ceux dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 du présent code, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un **revenu de remplacement** dans les conditions fixées au présent titre ».

⁵ **Article L.1237-19-8 alinéa 3** : « Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de **douze mois** à compter de la date de la rupture du contrat ».

⁶ Liaisons sociales, les thématiques, n°56 février 2018, p.84.

⁷ Lamy Emploi et compétences n°502-12 et s.

⁸ Liaisons sociales, les thématiques, n°56 février 2018, p.78.

⁹ Dans cette hypothèse il convient d'appliquer les dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

Ainsi, seuls les PVD autonomes présentent un point commun avec les RCC pour lesquelles l'employeur s'engage également à ne pas rompre les contrats de travail pour motif économique, lorsque les départs volontaires sont insuffisants par rapport au nombre de départs escomptés.

Mise en œuvre :

Le recours à la RCC suppose la conclusion d'un accord collectif spécifique. Il n'est soumis à aucune condition de seuil d'effectif, point commun que la RCC possède avec le PDV¹⁰.

Toutefois, le PDV peut se faire au moyen d'une décision unilatérale de l'employeur lorsqu'il s'inscrit dans le cadre d'un PSE.

Il s'agit d'un **accord majoritaire**, c'est-à-dire qu'il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs lors des dernières élections professionnelles¹¹.

Toutefois, « en l'absence de délégués syndicaux, le dispositif n'en reste pas moins accessible par une négociation dérogatoire. Ainsi, faute d'exclusion légale expresse (...), il est parfaitement envisageable de conclure l'accord portant rupture conventionnelle collective selon les effectifs de l'entreprise, soit avec les élus du personnel (mandatés ou non), soit avec un ou plusieurs salariés mandatés, soit avec la majorité des 2/3 des salariés (...)»¹².

¹⁰ Le congé de mobilité doit s'inscrire dans un accord relatif à la GPEC

¹¹ **Article L2232-12** : La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus **de 50 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants. (...). Cette exigence est un point commun entre la RCC et le congé mobilité.

¹² A. FABRE, semaine sociale Lamy 29 janvier 2018 n°1800 p. 3.

Il est à noter que cet accord peut prévoir également un volet congé de mobilité¹³.

Contenu de l'accord :

Article L1237-19-1 : « L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

1° Les **modalités et conditions d'information du comité social et économique** ; Force est de constater que la loi prévoit uniquement une information du CSE, la consultation est donc exclue. En revanche, en ce qui concerne la mise en œuvre de l'accord, Le CSE (ou le comité d'entreprise dans l'attente de la mise en place de ce dernier) devra être **CONSULTE** de manière régulière et détaillée¹⁴

2° Le **nombre maximal de départs envisagés**, de **suppressions d'emplois associées**, et la **durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective** ;

3° Les **conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier** ; à ce titre dans le cadre de son contrôle, la DIRECCTE devra vérifier que les « critères ne soient pas discriminatoires ni constituer une inégalité de traitement entre salariés¹⁵ ». Par exemple, « un accord ciblé exclusivement sur le départ des Seniors sera discriminatoire¹⁶ ».

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 ;

¹³ A. FABRE, semaine sociale Lamy 29 janvier 2018 n°1800 p. 3.

¹⁴ **Article L.1237-19-9** : « Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet d'une **consultation régulière et détaillée du comité social et économique** dont les avis sont transmis à l'autorité administrative. 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 ».

¹⁵ Liaisons sociales, les thématiques, n°56 février 2018, p.80.

¹⁶ C. CHEVRIER SSL n°1803, du 19 février 2018, p.3.

5° Les **critères de départage** entre les potentiels candidats au départ ; les critères d'ordre prévus en cas de licenciement pour motif économique n'ont pas à être respectés.

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 ;

7° Des **mesures visant à faciliter le reclassement externe** des salariés sur des emplois équivalents, telles que 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 ; Il apparaît donc *a contrario* que l'employeur n'est pas tenu de prévoir des mesures de reclassement interne, ce qui constitue un point commun avec les PVD autonomes.

8° Les **modalités de suivi** de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective ».

Rôle de l'administration

L'administration intervient à différentes étapes de l'élaboration à la mise en œuvre de l'accord relative à la RCC :

- **Lors de l'ouverture des négociations relatives à la mise en place d'une RCC :**

L.1237-19 alinéa 2 : « L'administration est informée **sans délai** de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité ». L'administration compétente est la DIRECCTE du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet d'accord est établi¹⁷.

¹⁷ **Art. L.1237-19-5 :** « L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente ».

- Pour statuer sur la validité de l'accord :

L.1237-19-3 : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour **validation**. L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de :

1° Sa **conformité** à l'article L. 1237-19 [absence de motif économique] ;

2° La présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des **mesures** prévues à l'article L. 1237-19-1 [mesures de reclassement externes] ;

3° La régularité de la **procédure d'information** du comité social et économique ».

L'administration compétente doit rendre sa **décision motivée** dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord)¹⁸. Son envoi se fait sous forme dématérialisée¹⁹. Cette décision est transmise à l'employeur, aux signataires de l'accord et aux membres du CSE. Le silence gardé par l'administration au-delà du délai de 15 jours vaut validation.

Toute décision de refus de validation entraîne l'obligation pour l'employeur de refaire une demande en apportant les modifications nécessaires.

En ce qui concerne l'information des salariés, l'article L.1237-19-4 énonce que « la décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au cinquième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».

¹⁸ **Art. L1237-19-4** : « L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au cinquième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information ».

¹⁹ Démarches à effectuer sur le site <https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>.

Sur ce point, le recours formé à l'encontre de l'accord portant RCC s'effectue devant le juge administratif, dans un délai de deux mois. Ce délai court à compter de :

- La notification de la décision de validation lorsque le recours est porté par l'employeur
- La date à laquelle les organisations syndicales et les salariés ont été informés pour les recours exercés par ces derniers.²⁰

Ce contrôle de l'administration distingue la RCC du congé de mobilité en ce sens que ce dernier n'est pas soumis à validation par la DIRECCTE, à destination de laquelle l'employeur transmet un document d'information tous les six mois à compter du dépôt de l'accord²¹.

²⁰ **Article L1235-7-1** : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. **Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif**, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. Le recours est présenté dans un **délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance** conformément à l'article L. 1233-57-4. **Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois**. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la **cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois**. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le **Conseil d'Etat**. Le livre V du code de justice administrative est applicable ».

²¹ **Article L1237-18-5** : « L'autorité administrative, du lieu où l'entreprise concernée par l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est établie, est informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité dans des conditions prévues par décret ».

Pour conclure, il semble intéressant de mettre en exergue les points communs et les différences reliant la RCC, le congé mobilité et les PDV autonomes:

- tous trois doivent exclure tout motif économique
- tous trois sont soumis à la conclusion d'un accord majoritaire
- tous trois doivent prévoir des mesures de reclassement externes
- un accord portant RCC peut prévoir un volet congé de mobilité

Toutefois :

-la RCC est soumis à un double contrôle de la part de la DIRECCTE (un contrôle de validation et un contrôle de suivi) alors que le congé de mobilité est soumis uniquement à l'élaboration d'un document de suivi.