

FACE À DES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES, DES PLANS DE DÉPART VOLONTAIRE OU DES CONGÉS DE MOBILITÉ QUI CONTOURNERAIENT UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Rupture conventionnelle collective

C'est le nouveau dispositif introduit par les ordonnances de 2017, outil de facilitation des départs, entièrement affranchie de la procédure applicable en cas de licenciements économiques collectifs.

Le dispositif permet à un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou à un plan de départ volontaire de définir les modalités encadrant des ruptures d'un commun accord du contrat de travail.

Procédure

La procédure applicable aux PSE est entièrement écartée. La « RCC » devient une catégorie autonome de rupture du contrat de travail, déconnectée du licenciement économique.

Ne s'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.

La RCC est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif majoritaire (syndicats représentatifs ayant recueilli +50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles), validé par la DIRECCTE. L'employeur doit l'informer dès l'ouverture de la négociation sur la RCC.

Il n'est pas obligatoire que l'accord collectif qui les met en place précise le motif des départs envisagés. **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 l'accord collectif portant RCC détermine

- les modalités et conditions d'information du CSE, s'il existe ;
- 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 ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

- 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 ;
- 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 ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- 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 ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Attention

Il est nécessaire d'être vigilants pour que les RCC ne ciblent pas exclusivement les seniors, accompagner et informer les salariés qui souhaitent être volontaires au départ.

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.

L'ensemble des éléments figurant historiquement obligatoirement au PSE est 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...).

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).

Contrôle par la DIRECCTE

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 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 ;
- la présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'article L 1237-19-1 ;
- **la régularité de la procédure d'information du comité social et économique.**

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.

Mise en œuvre

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 collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Le salarié dispose d'un délai de rétractation de 15 jours.

Le salarié bénéficie des indemnités chômage. Le montant des indemnités supra légales est pris en compte pour le calcul du différé d'indemnisation spécifique.

Attention

La loi renvoie à l'accord collectif :

- les **modalités d'adhésion à la RCC** (forme écrite, électronique ou LRAR, etc.).
- les **modalités de calcul des indemnités de rupture** (au moins égales aux indemnités de licenciement pour motif économique).

Suivi

L'accord fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE, s'il existe, dont les avis sont transmis à DIRECCTE. Elle reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord.

Comme dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, la DIRECCTE peut imposer une « obligation de revitalisation des bassins d'emploi ».

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.

REMARQUE FO

FO met en garde face aux ruptures conventionnelles collectives, notamment car ce dispositif permet aux employeurs de supprimer des postes sans justifier de difficultés économiques, ni d'avoir à négocier de plan de sauvegarde de l'emploi et qu'une rupture de contrat de travail dans ce cadre confère moins de droits aux salariés.

Plan de départ volontaire

En cas de réorganisation de l'entreprise et pour éviter de procéder à des licenciements pour motif économique, l'employeur peut décider de mettre en œuvre un plan de départ volontaire excluant tout licenciement, et ce, pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

Procédure

En principe, les règles applicables au licenciement économique s'appliquent. Mais le juge a reconnu l'existence de plan de départ volontaire sans obligation d'établir un PSE :

- soit le plan de départ volontaire s'inscrivait dans un projet de réduction d'effectifs, mais la suppression était conditionnée à la volonté du salarié. Dans ce cas, l'employeur n'était pas dans l'obligation de proposer des mesures de reclassement **interne** (Soc. 26 oct. 2010, n°09-15187). On applique un plan de reclassement « light », sans notification du licenciement, ordre des licenciements...

- soit le plan de départ volontaire 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 (Soc. 25 janv. 2012, n° 10-23516).

Le plan de départ volontaire doit être prévu par un accord collectif négocié après consultation du CSE.

L'accord prévoit :

- les indemnités de départ ;
- les indemnités de licenciement pour motif économique ;
- l'adhésion à une convention de reclassement personnalisé ou un congé de reclassement ;
- d'autres dispositifs d'aide au retour à l'emploi (suivi d'une formation ou aides à la création d'entreprise par exemple).

Un expert doit être nommé et une commission paritaire dans l'entreprise suit la mise en place du plan.

Conséquences

En cas d'adhésion du salarié, la rupture du contrat de travail prend la forme d'une rupture amiable. Il n'y a donc pas de licenciement. Le départ est librement négocié avec l'employeur. Il n'y a donc ni entretien préalable, ni préavis, ni obligation de reclassement.

Les salariés volontaires bénéficient des indemnités chômage.

Congé de mobilité

Le congé de mobilité a été assoupli depuis les ordonnances de 2017 : son champ d'application a été étendu et il est désormais déconnecté du licenciement pour motif économique.

Les problèmes posés par ce nouveau dispositif sont nombreux :

- rien n'est prévu pour assurer le consentement du salarié (les modalités sont renvoyées à l'accord d'entreprise) ;
- un risque existe d'aggraver la confusion entre GPEC (anticipation du changement) et le licenciement pour motif économique (ruptures de contrats de travail pour motif économique) ;
- l'administration n'a aucune capacité de contrôle : elle est « *informée par l'employeur des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité* » ;
- pour le salarié qui « accepte » le congé, le niveau de rémunération n'est pas assuré – il ne peut pas être inférieur au montant de l'allocation versée par la DIRECCTE « *dans les territoires ou à l'égard des professions atteints ou menacés d'un grave déséquilibre de l'emploi* » pour « *les salariés dont l'emploi à temps plein est transformé, avec leur accord,*

en emploi à temps partiel dans le cadre d'une convention d'aide au passage à temps partiel conclue en vue de éviter des licenciements économiques ». Dans tous les cas, le montant perçu ne peut pas dépasser « *90 % de leur rémunération nette antérieure* » (plafond, mais pas de plancher pour le territoire national).

Concrètement, 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. C'est l'adhésion du salarié à une proposition de l'employeur, qui fonde la rupture du contrat de travail.

À priori, le salarié qui adhère à un congé de mobilité ne peut **plus** contester le motif de la rupture, puisque celle-ci a été sortie par les ordonnances, du chapitre consacré au licenciement économique. Elle figure désormais comme un mode de rupture « autonome » du contrat de travail.

Attention

Bien s'assurer que les salariés sont avertis qu'il n'y a pas de droit de retour et qu'il n'y aura pas de congé de reclassement, d'indemnités spécifiques, etc