

1242

La rupture conventionnelle collective, une simplicité apparente et de nombreuses questions pratiques

À côté des plans de départ volontaire issus d'un PSE dont l'objectif est d'éviter des licenciements pour motif économique, et du congé de mobilité résultant d'un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dont l'objet est de favoriser le recours à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail introduit dans le Code du travail un droit à la rupture conventionnelle collective (RCC). Obligatoirement issu du droit commun de la négociation collective d'entreprise, l'objectif affirmé est de « faire confiance aux entreprises et aux salariés en leur donnant la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée ». Premières questions/réponses opérationnelles.



Jean-Michel Mir, avocat associé, Capstan Avocats

Frédéric Aknin, avocat associé, Capstan Avocats

? Un nouveau dispositif de RCC issu de l'accord collectif, pour quel(s) objectif(s) ?

Les dispositions portant sur la rupture conventionnelle collective résultent des articles 10 à 14 de l'Ordonnance n° 2017-1387. L'objet de la réforme est rappelé dans le rapport au Président de la République (JO 23 sept. 2017, texte n° 32) de la manière suivante : « Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective est créé, permettant de transposer ce qui a constitué un succès au niveau individuel - la rupture conventionnelle, créée par une négociation interprofessionnelle en 2008 -, au niveau collectif. La négociation dans l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire, et qui devra comme pour la rupture conventionnelle individuelle être homologué par l'administration ». L'ambition de la réforme est de permettre « d'adapter les compétences aux enjeux évolutifs de l'entreprise tout en répondant à des aspirations individuelles de salariés concernant leur parcours professionnel ».

Ces nouvelles ruptures d'un commun accord visent donc, principalement, à permettre à l'entreprise d'anticiper les évolutions, mais doivent être distinguées des dispositifs existant de mobilité volontaire externes, notamment ceux intervenant en aval, pour motif économique, et soumis à la procédure du PSE. C'est un des éléments essentiels de ce nouveau dispositif. La RCC est un des trois outils légaux permettant de réaliser des mobilités volontaires externes à l'entreprise. Elle se situe donc entre la mobilité externe volontaire réalisée dans le cadre d'un accord de GPEC avec application du congé de mobilité (Ord. n° 2017-1387, art. 10), et les départs volontaires pour motif économique organisés dans le cadre d'un PDV/PSE. La RCC n'a pas à être justifiée par un motif économique ni à se conformer à la procédure légale appliquée au licenciement collectif pour motif économique. Ce dispositif sera davantage employé, ainsi que le précise le rapport fait au Président de la République, comme une mesure d'organisation préventive.

? Quel est le régime juridique de l'accord collectif portant RCC ?

Le nouvel article L. 1237-17 du Code du travail dispose que « un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié (...) ». À défaut de mention expresse dérogatoire, cet accord collectif suit le régime juridique de droit commun prévalant en matière de négociation collective. À cet égard, la RCC est ouverte à toute entreprise, quelle que soit sa taille. Telle est la volonté du législateur, ainsi qu'il en résulte du Rapport au PR qui dispose : « La négociation dans l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, pourra définir un cadre commun de départ strictement volontaire (...) ». Par voie de conséquence, selon leur configuration, les entreprises dépourvues d'organisation syndicale peuvent conclure un accord portant sur la RCC : négocié avec un salarié mandaté membre ou

non de la délégation du personnel au CSE, ou directement négocié avec le CSE, et/ou soumis à la consultation du personnel (C. trav., art. L. 2232-21 et s. ; Ord. n° 2017-1385, art. 8).

Concernant les entreprises de 50 salariés et plus avec délégué syndical, depuis la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'article L. 2232-12 modifie les conditions de validité de droit commun de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Désormais, pour être valable, l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires, une majorité d'engagement se substituant ainsi à une majorité d'opposition. Toutefois, si l'accord est signé par des syndicats ayant recueilli entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, il peut être soumis pour validation au référendum des salariés.

Selon l'article 21 de la loi Travail précitée de 2016, l'entrée en vigueur de ce dispositif était fixée au 1^{er} septembre 2019, hors cas particulier d'application immédiate par exemple pour les accords relatifs à la durée du travail aux repos et congés.

À la faveur de la publication de l'Ordonnance de 2017, la date d'application généralisée des nouvelles conditions de validité de l'accord collectif, est avancée au 1^{er} mai 2018. Par exception, les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les nouveaux accords destinés à répondre aux nécessités de l'entreprise sont soumis aux nouvelles conditions de vali-

dité depuis le 22 septembre 2017 (Ord. n° 2017-1385, art. 17).

L'article 17 ne vise pas les accords collectifs portant RCC, ce qui pouvait laisser penser que lesdits accords seraient soumis aux nouvelles conditions de validité au 1^{er} mai 2018. Toutefois, l'article 40 de l'Ordonnance n° 2017-1387 dispose que : « *les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12 du code du travail sont applicables aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective prévus aux dispositions de l'article 10 de la présente ordonnance à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions* ». Il en résulte que l'accord collectif portant RCC devra être soumis aux nouvelles conditions de majorité syndicale, ou de référendum, sans attendre le 1^{er} mai 2018.

La question sous-jacente est celle de la date d'entrée en vigueur de l'article 10 de l'Ordonnance. La nouvelle rupture amiable issue de l'accord collectif pourra entrer en vigueur après la publication du ou des décrets d'application déterminant l'autorité administrative compétente pour la validation des accords de RCC, ses modalités et les pièces à lui transmettre notamment.

De plus, la mise en œuvre du dispositif nécessitera au préalable d'avoir connaissance du régime fiscal et social des indemnités de rupture qui ne sera connu qu'avec la publication de la loi de finances pour 2018, encore à l'état de projet.

? La rupture amiable issue de la RCC est-elle soumise à un formalisme particulier ?

L'accord portant RCC est soumis au contrôle de l'administration. Mais à la différence de la rupture conventionnelle individuelle, ce n'est pas la convention de rupture qui est contrôlée par l'administration (homologation), mais l'accord collectif instituant la RCC (validation).

À la lecture du nouvel article L. 1237-19-2, il n'est pas fait obligation à l'employeur de formaliser une convention de rupture. Il est en effet précisé que « *l'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle emporte rupture du contrat*

de travail d'un commun accord des parties ».

Ainsi, une fois l'accord collectif majoritaire validé, dont le contenu répond aux exigences légales, le processus de l'offre et de l'acceptation est le suivant : il revient au salarié de se porter candidat au départ et au bénéfice des mesures d'accompagnement (*indemnité financière, bénéfice de formations, aide à la création d'entreprise, assistance d'un prestataire spécialisé en réorientation de carrière...*) contenues dans l'accord collectif. L'employeur y répond et, en cas d'acceptation, la rupture est consacrée. Selon l'article L. 1237-19-1 c'est à l'accord collectif de prévoir « *les modalités de pré-*

sentation 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 ». Cette partie du dispositif devra être détaillée précisément dans l'accord afin de garantir la réalité et autant que possible le caractère éclairé du consentement du salarié à la rupture de son contrat de travail.

« L'accord collectif portant RCC devra être soumis aux nouvelles conditions de majorité syndicale, ou de référendum, sans attendre le 1^{er} mai 2018. »

La candidature du salarié à la RCC actant de son adhésion aux dispositions de l'accord collectif doit faire l'objet d'un écrit, afin de conserver la traçabilité d'une offre claire et non équivoque en ce sens. Dès lors que le salarié ne remplit pas les conditions prévues par le plan pour en bénéficier, l'employeur peut refuser l'offre d'adhésion du salarié. À l'identique, si le nombre de suppressions d'emplois est atteint, l'employeur peut refuser l'adhésion du salarié alors même qu'il remplit les conditions d'éligibilité prévues par l'accord collectif.

Si l'employeur accepte la candidature du salarié, selon le formalisme défini par l'accord (à l'exclusion de toute référence légale), alors la rupture est parfaite et vaut rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

? Quelle administration compétente pour quel rôle ?

À l'instar du rôle dévolu à l'administration, depuis la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, dans le cadre des licenciements collectifs pour motif économique, le législateur réserve le contrôle de l'accord collectif relatif à la RCC à l'autorité et aux juridictions de l'ordre administratif. Ainsi, l'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord collectif relatif à la RCC.

gularité de la procédure d'information du comité social et économique.

Conformément à l'article L. 1237-19-4, l'autorité administrative notifie à l'employeur sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord. Selon le projet de décret, ce délai court à compter de la réception par le DIRECCTE du dossier complet. Le DIRECCTE en informe alors, sans délai et par tout moyen, permettant de conférer une date certaine, l'employeur, les signataires de l'accord et le CSE. La décision du DIRECCTE est adressée aux mêmes parties selon un formalisme identique. La décision prise par l'administration est motivée. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai de 15 jours vaut décision d'acceptation de validation.

L'article L. 1237-19-6 prévoit, en cas de décision de refus de validation, que l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE (*ou le CE tant que le CSE n'est pas mis en place et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019*). Un point demeure en suspens, il concerne l'obligation ou non pour l'employeur de négocier un nouvel accord portant sur les modifications. En l'état des textes, la modification semble pouvoir être unilatéralement faite par l'employeur, sous la condition d'en informer préalablement le CSE. L'autorité administrative est associée au suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC. Les avis rendus par le CSE lui sont transmis. L'administration reçoit, par ailleurs, un bilan établi par l'employeur portant sur la mise en œuvre de l'accord.

L'accord collectif, le contenu du plan et la régularité de la procédure entrent dans le socle d'attributions exclusives de l'administration et ne sont pas susceptibles de faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation (C. trav., art. L. 1237-19-8). À cet égard, les juridictions de l'ordre administratif seront compétentes. Seule l'exécution du plan relèvera de la compétence du juge prud'homal. ■