

## // le dossier pratique

# Du bon usage de la rupture conventionnelle collective

Mesure phare de la réforme du droit du travail issue des ordonnances Macron, la rupture conventionnelle collective permet de réduire les effectifs sur la base du volontariat tout en évitant les contraintes inhérentes aux licenciements économiques, notamment l'obligation d'élaborer un PSE. À quelles conditions les entreprises peuvent-elles recourir à ce dispositif et quelles sont ses modalités de mise en œuvre ?

*Le point dans ce dossier réalisé par Nicolas Léger, Alexandra Stocki et Yasmine Tarasewicz, avocats associés au sein du cabinet Proskauer.*

La rupture conventionnelle collective (RCC) a été introduite dans le Code du travail par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (*C. trav., art. L. 1237-19 et s.*). L'objectif affiché était de définir un **cadre juridique de réorganisation** autonome par rapport au plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), et **axé sur le volontariat** (*v. « Extrait du rapport au président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1387 », page 7*).

Exclusive de tout licenciement et n'étant pas subordonnée à l'existence d'un motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail, la RCC est un **outil de réorganisation intermédiaire** entre deux outils classiques :

– la **gestion prévisionnelle des emplois**, outil d'anticipation des évolutions de l'entreprise et de l'emploi à moyen terme, souvent qualifiée d'outil de gestion « à froid » ;  
– le **PSE**, réponse ultime à une situation de difficultés économiques avérées, souvent qualifiée d'outil de gestion « à chaud ».

Dans le **contexte de la crise sanitaire** actuelle, la RCC connaît un regain d'intérêt. Un certain nombre d'entreprises ont déjà conclu un accord (Air France notamment) et d'autres ont engagé des négociations (Volvo, Radio France et ADP par exemple).

Pour autant, **certaines précautions** doivent être observées : comme le rappelle le ministère du Travail dans son questions-réponses sur la RCC mis à jour en novembre 2019, la RCC « n'a (...) pas vocation à être mise en œuvre **simultanément à un PSE** dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs – dans cette situation, la coexistence de départs volon-

taires et de licenciements contraints doit s'effectuer dans le cadre de la procédure PSE (PSE « mixte » avec phase préalable de volontariat)... [RCC et PSE] obéissent à une **logique différente** et suivent une **procédure distincte** ».

## 1 Quel est le champ d'application de la RCC ?

La RCC est ouverte à toutes les entreprises, contrairement au PSE lequel n'est applicable qu'aux seules entreprises « employant habituellement au moins cinquante salariés » (*C. trav., art. L. 1233-30*). L'article L. 1237-19 du Code du travail ne pose en effet **aucune condition d'effectif**. La RCC ne dépend pas non plus d'un **nombre minimum de ruptures** de contrat de travail (contrairement, de nouveau, au PSE lequel suppose qu'au moins dix ruptures de contrat de travail pour motif économique soient envisagées : *C. trav., art. L. 1233-61*).

## 2 Dans quel contexte peut-elle être envisagée ?

### RCC ET DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

La RCC est une mesure de réorganisation préventive qui permet d'intervenir **en amont de difficultés économiques**. Les questions-réponses publiées par le ministère du Travail a confirmé que l'usage de la RCC n'est pas conditionné par l'existence d'un

motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail. Toutefois, l'**existence de difficultés économiques** ne fait **pas** en soi **obstacle** à la **conclusion d'une RCC**. Le juge administratif a en effet précisé que la RCC peut être envisagée **même en présence d'un motif économique** : « conformément aux dispositions précitées de l'article L. 1237-19-3 du Code du travail, définissant le champ du contrôle administratif d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, la Direccte Île-de-France s'est assurée de la conformité de cet accord à l'article L. 1237-19 du Code du travail, de la présence des clauses de l'article L. 1237-19-1 et enfin du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 du Code du travail; (...) si les requérants soutiennent que les suppressions de poste envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, **cette seule circonstance**, à la supposer établie, n'était **pas**, en elle-même, de nature à **imposer** la mise en œuvre d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** » (TA Cergy Pontoise, 16 octobre 2018, n° 1807099). Cette position a été confirmée par la Cour administrative d'appel de Versailles (CAA Versailles, 4<sup>e</sup> ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158).

## RCC ET PSE

Comme le PSE et contrairement à l'accord de performance collective, la RCC repose sur des **suppressions de poste**. **Contrairement au PSE**, les suppressions de poste envisagées dans le cadre d'une RCC ne peuvent être réalisées que par la voie de **départs volontaires**.

L'article L. 1237-19 du Code du travail précise en effet que l'accord de RCC doit **exclure « tout licenciement** pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois ».

Bien que cette obligation ne constitue pas expressément une **clause obligatoire** de l'accord (elle ne fait pas partie des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 du Code du travail, *v. page 3*), le ministère du Travail considère, dans son questions-réponses précité, que « L'engagement du maintien de l'emploi par l'employeur devra figurer expressément dans l'accord, ce qui constituera un point de vérification obligatoire de la Direccte lors de l'examen de la demande de validation. Cet engagement implique que les salariés devront pouvoir librement opter, soit pour le départ dans les conditions de l'accord collectif, soit pour le maintien dans leur emploi » (QR, n° 3).

**Préciser expressément** que l'accord **exclut tout licenciement** pendant sa durée d'application revêt en tout état de cause une **importance fondamentale** en présence de difficultés économiques afin d'éviter une remise en cause de l'accord au motif d'une **fraude aux règles du PSE**. Le contentieux de la RCC de la société Téléperformance France en constitue une bonne illustration (*v. encadré ci-dessous*).

Par ailleurs, l'administration s'est prononcée sur le point de savoir si une RCC peut être proposée dans un contexte de **difficultés économiques aboutissant de manière certaine** à une **fermeture de site**, en répondant par la négative dès lors qu'elle aurait pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et de ne pas permettre le maintien dans l'emploi des salariés non candidats à un départ (QR, n° 8).

## LE JUGE ADMINISTRATIF DOIT CONTRÔLER L'ABSENCE DE FRAUDE AUX RÈGLES DU PSE : LES ENSEIGNEMENTS DU CONTENTIEUX SUR LA RCC DE LA SOCIÉTÉ TÉLÉPERFORMANCE

- Dans cette affaire, l'**accord de RCC** était d'une **durée de 15 mois** mais l'**engagement de ne procéder à aucun licenciement** ne portait que sur une **période de 12 mois**. Il existait en conséquence une période de trois mois pendant laquelle des licenciements étaient susceptibles d'intervenir. En appel, les requérants soutenaient que l'administration ne pouvait légalement valider l'accord litigieux sans méconnaître l'obligation de mise en œuvre d'un PSE ou d'un plan de départ volontaire, dès lors que la société Téléperformance France, alors même qu'elle s'est engagée à ne procéder à aucun licenciement contraint durant 12 mois, a clairement justifié son projet par des raisons économiques et a prévu, en conséquence, des suppressions de postes de salariés non candidats à un départ volontaire, sans prévoir les dispositifs d'accompagnement prévus dans ce cadre.
- La Cour administrative d'appel de Versailles n'a pas retenu cette argumentation : « À supposer que les suppressions de postes envisagées dans le cadre de l'accord collectif reposent sur un motif économique, cette circonstance ne fait pas obstacle à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle collective. Il ressort ensuite des termes mêmes de l'accord en litige que les postes qui feront l'objet d'une suppression ne seront supprimés qu'au fur et à mesure des départs individuels basés sur un volontariat libre et éclairé. Alors que l'entreprise n'entend pas procéder à la suppression de l'un des 226 postes envisagée, avant le départ du salarié du poste concerné, les requérants ne sont pas fondés à soutenir que la suppression de poste serait contrainte et nécessiterait un plan de reclassement interne ni, dès lors, que l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective de la société Téléperformance France aurait été pris en violation des règles applicables en matière de plan de sauvegarde pour l'emploi. S'ils prétendent par ailleurs que la période durant laquelle l'employeur s'engage à ne pas prononcer de licenciement serait de surcroît limitée, ils n'ont assorti leur moyen d'aucune précision suffisante pour en apprécier le bien-fondé, alors qu'il ressort au demeurant des écritures en défense que l'entreprise a reçu, avant le terme de l'accord, un nombre de demandes au départ volontaire supérieur à celui des postes ouverts à la suppression, qu'elle s'est engagée à ne prononcer aucun licenciement, qui aurait pour finalité d'atteindre les objectifs assignés en termes de suppression d'emplois, pendant 12 mois suivant les premiers départs et qu'il ne ressort pas des pièces du dossier ni des termes de l'accord que cette période de 12 mois d'interdiction de procéder à des licenciements serait inférieure à la période de validité de l'accord en cause. Il s'ensuit que le moyen tiré de ce que la Direccte d'Île-de-France n'aurait pas contrôlé l'absence de fraude à la procédure du plan de sauvegarde pour l'emploi doit être écarté. » (CAA Versailles, 14 mars 2019, n° 18VE04158).
- **À la lecture de la décision de la Cour**, la circonstance que l'entreprise avait reçu un nombre de candidatures au départ de l'entreprise nettement supérieur au nombre de postes supprimés semble avoir été déterminante. Afin d'éviter au contentieux ce type d'argumentation, il nous semble recommandé de prévoir que l'engagement de ne pas licencier pour atteindre l'objectif de suppressions de poste porte sur la durée de l'accord de RCC. Par ailleurs, il ressort de cette décision que l'administration doit contrôler l'absence de fraude au PSE.

La mise en place simultanée d'un PSE et d'une RCC est également refusée par l'administration, qui précise, dans son document Questions-réponses, que la RCC « n'a pas vocation à être mise en œuvre simultanément à un PSE dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs – dans cette situation, la coexistence de départs volontaires et de licenciements contraints doit s'effectuer dans le cadre de la procédure PSE (PSE « mixte » avec phase préalable de volontariat) » (QR, n° 6).

Le sort de la succession d'une RCC et d'un PSE n'a toutefois pas été réglé et aucun délai de carence entre ces deux dispositifs n'est prévu. Aucune disposition légale n'interdit cette succession, mais en pratique de nombreuses questions doivent être soulevées : *quid* de l'égalité de traitement des salariés volontaires dans le cadre de la rupture conventionnelle collective et de ceux volontaires dans un PSE ultérieur ? La fraude au PSE intervient-elle si la RCC repose sur le même motif économique que le PSE ? **La prudence s'impose** : la RCC ne nous semble pas opportune si elle intervient dans un contexte où un PSE devrait être envisagé à brève échéance si la RCC ne permet pas de répondre à l'objectif de suppressions de poste.

### 3 Comment mettre en place une RCC ?

Aux termes de l'article L. 1237-19 du Code du travail, la RCC est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif sans autre précision. En conséquence :

- **contrairement** aux dispositions applicables en matière de PSE (l'accord sur le PSE doit être « signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, ou par le conseil d'entreprise (...) »), la validité de l'accord n'est pas subordonnée à la conclusion d'un accord collectif majoritaire : l'accord sera donc également valable, en application de l'article L. 2232-12, alinéa 2, du Code du travail, s'il est signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- de même, en l'absence de délégué syndical, le recours aux modalités de négociation de substitution est parfaitement envisageable. En effet, lorsque le législateur entend réserver la négociation aux seuls syndicats représentatifs, il le précise expressément en indiquant, par exemple que l'accord doit être conclu selon les conditions de l'article L. 2232-12 du Code du travail « (v. par exemple l'article L. 2313-2 concernant la négociation sur le nombre et le périmètre des établissements distincts du CSE). Le fait que l'article 40 III de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail 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 » ne change pas selon nous cette analyse. Cette dernière est d'ailleurs confortée par les questions-réponses du ministère du Travail sur la RCC.

### 4 Quel est le contenu de l'accord collectif sur la RCC ?

L'article L. 1237-19-1 du Code du travail fixe les clauses obligatoires de l'accord, qui sont les suivantes :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique, 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. À cet égard, le ministère du Travail a précisé que contrairement au PSE, l'accord de RCC peut envisager un nombre de départs supérieur au nombre de suppressions d'emploi envisagé (QR, n° 2) ;

- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier. À cet égard, il a été précisé que les départs peuvent être réservés à certaines catégories de salariés dès lors que l'accord ne porte pas atteinte au principe d'égalité de traitement et que les règles déterminant les salariés éligibles au départ volontaire sont préalablement définies et objectives (QR, n° 12) ;

- 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 modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité (C. trav., art. L. 1237-18-1 et s.), 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 ;

- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

#### FOCUS : RCC ET MESURES SENIORS

« La prohibition de toute discrimination, notamment à raison de l'âge, est une règle d'ordre public qui fera l'objet d'une attention toute particulière de la Direccte. Il convient d'être vigilant sur les critères de sélection des candidats aux départs et de leur absence de caractère discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du Code du travail. Dans ce cadre, l'appel au volontariat peut susciter l'intérêt des salariés âgés qui y voient un moyen de partir plus tôt à la retraite. Il conviendra dans ce cas de s'assurer que le volontariat leur permet :

- soit de réaliser, comme tout autre salarié, un projet professionnel réel ;
- soit de liquider leur pension de retraite immédiatement ou de manière différée via un portage financier couvert intégralement par l'entreprise.

Ainsi la RCC ne doit pas être détournée de son objet en faisant peser sur les comptes publics et l'assurance chômage des charges supplémentaires du fait d'un ciblage inapproprié sur les personnes seniors. En tout état de cause, la Direccte ne validera pas un accord portant RCC qui ne comporte que le versement d'indemnités de départ visant des salariés sélectionnés sur le seul critère de l'âge ou de l'ancienneté » (Q/R, n° 13).

**À NOTER** Dans le cadre de la RCC, contrairement au PSE, l'employeur n'a pas à prévoir de plan de reclassement interne. Le contrat de sécurisation professionnelle et le congé de reclassement ne peuvent être proposés dans ce cadre « en raison de leur attachement au régime du licenciement économique, dont est déconnectée la RCC » (QR, n° 16). Il est possible en revanche de proposer un dispositif similaire au congé de reclassement : le régime social et fiscal applicable au congé de reclassement ne sera toutefois pas applicable.

## 5 Quel est le rôle du comité social et économique ?

L'accord collectif portant RCC détermine les modalités et conditions d'**information** du CSE (C. trav., art. L. 1237-19-1, 1°). Comme le rappelle le ministère du Travail, dans son document questions-réponses, « la loi n'impose pas une consultation avec remise obligatoire d'un avis, à l'instar du droit commun des accords collectifs qui depuis la loi Macron du 17 août 2015 a fait disparaître l'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation » (C. trav., art. L. 2323-2, al. 2). Pour autant, l'**employeur peut choisir** de procéder à une **consultation** selon les modalités qu'il souhaite. Dans ce cadre, la Direccte doit s'assurer que la mise en œuvre effective de cette information est conforme à ce qu'ont prévu les signataires de l'accord. Ceux-ci peuvent notamment choisir de procéder **uniquement** à une **information** du CSE sur l'**accord définitif signé**, auquel cas il s'agira seulement pour la Direccte de contrôler que le CSE a effectivement été destinataire de l'accord selon les modalités définies dans l'accord » (QR, n° 19).

La question de savoir si le CSE doit être **consulté** sur le **projet de réorganisation à l'origine de la RCC** reste discutée en doctrine. Selon le juge administratif, cette question est **sans incidence** sur la **validité** de l'accord de RCC : « Lorsqu'elle est saisie par un employeur d'une demande de validation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, l'administration du travail n'est tenue, ainsi que l'ont retenu à bon droit les premiers juges, de ne s'assurer, le cas échéant, que de la seule régularité de la procédure d'information du comité social et économique s'il existe ou, à défaut du comité d'entreprise, au regard des prescriptions dudit accord, ainsi que le prévoit l'article L. 1237-19-1 du Code du travail. **Il ne lui appartient pas, au titre de ce contrôle**, de s'assurer que l'employeur a, avant la signature de l'accord, procédé à une consultation du comité d'entreprise sur le **projet de réorganisation**, de restructuration et de compression des effectifs qu'impliquerait la mise en œuvre de cet accord, en application des dispositions des articles L. 2323-1, L. 2323-31 ou L. 2323-46 du même code. Par suite, les requérants ne contestant pas la régularité de la procédure d'information du comité d'entreprise, le moyen **ne peut être qu'écarté** » (CAA Versailles, 4<sup>e</sup> ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158).

**À NOTER** Le CSE retrouve un rôle important pendant la mise en œuvre de l'accord, période durant laquelle il doit être régulièrement consulté. Le suivi de la mise en œuvre de l'accord fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à la Direccte (C. trav., art. L. 1237-19-7, al. 1<sup>er</sup>).

## 6 Quelles sont les modalités d'intervention du Direccte ?

À la différence des ruptures conventionnelles individuelles, les **ruptures conventionnelles collectives** ne sont **pas soumises** à l'**homologation** de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Le rôle de cette autorité est toutefois central, aux stades de la **négociation** et de la **mise en œuvre** d'un **accord** de rupture conventionnelle collective. Informé de l'ouverture des négociations, le Direccte sera saisi, au terme de la négociation, d'une **demande de validation** de l'accord, dont il contrôlera enfin la mise en œuvre.

### INFORMATION DE L'ADMINISTRATION

L'employeur **informe sans délai** le Direccte de l'**ouverture des négociations**, par voie dématérialisée (C. trav., art. L. 1237-19), en utilisant le portail « Rupco », également applicable aux PSE (<https://ruptures-collectives.emploi.gouv>). Cette information doit intervenir **avant** la **première réunion** de négociation de l'accord.

À compter de cette information, le Direccte peut adresser ses **remarques** et **demandes** à l'employeur, **par tout moyen**, de sa propre initiative ou après échanges avec les organisations syndicales.

**À NOTER** Contrairement au plan de sauvegarde de l'emploi, le Direccte n'opère aucun suivi formel de la procédure de négociation. Le Direccte ne dispose en particulier d'aucun pouvoir d'injonction. En pratique, les services du Direccte peuvent porter une attention soutenue aux négociations.

### AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE

Le Direccte compétent est celui dont relève l'**entreprise ou l'établissement concernés** par le projet d'accord.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2020-88 du 5 février 2020, relatif « à la déconcentration de décisions administratives individuelles et à la simplification de procédures dans les domaines du travail et de l'emploi », si **différents établissements** de l'entreprise sont concernés, relevant de la compétence territoriale de **différents Direccte**, le Direccte dans le ressort duquel se situe le **siège** de l'entreprise est compétent (D. n° 2020-88 du 5 février 2020, JO 6 février). Il s'agit :

- du siège de l'entreprise principale en cas d'unité économique et sociale (UES) ;
- du siège de l'entreprise dominante en cas d'accord de groupe ;
- de la succursale dont le nombre d'emplois concernés est le plus élevé, en cas d'entreprise internationale dont le siège est situé à l'étranger.

Le Direccte informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur doit en informer, sans délai et par tout moyen, le CSE ainsi que les organisations syndicales représentatives (C. trav., art. R. 1237-6-1).

**À NOTER** Avant l'entrée en vigueur du décret n° 2020-88 du 5 février 2020, le conflit de compétence territoriale était tranché par le ministre chargé de l'Emploi, qui désignait le Direccte compétent.

## VALIDATION DE L'ACCORD

### ■ Étapes de la procédure de validation

#### Transmission de l'accord au Direccte

L'accord portant RCC doit être **transmis** par voie dématérialisée au Direccte (portail Rupco), **dès sa conclusion** (*C. trav., art. L. 1237-19-3 et D. 1237-8*).

#### Examen de complétude du dossier

Le Direccte s'assure en premier lieu du caractère complet du dossier. Le dossier est complet quand le Direccte dispose, outre de l'**accord lui-même**, des **informations** permettant de vérifier les **conditions de sa conclusion**, notamment les éléments attestant que le **CSE** a bien été **informé** (*C. trav., art. L. 1237-19-3*). Le Direccte sollicite de l'employeur les **informations manquantes**, et adresse copie de ses demandes aux organisations syndicales signataires. **Lorsque le dossier est complet**, le  **Direccte** en **informe** l'employeur, les organisations syndicales signataires et le cas échéant le comité social et économique. Le **délaï d'instruction** du dossier ne court qu'à compter de la décision de complétude.

#### Traitement de la demande de validation

Il incombe à l'autorité administrative de s'assurer :

- de la **conformité** de l'accord à l'article L. 1237-19, qui **exclut tout licenciement** pour atteindre l'objectif de suppression d'emplois assignés à la RCC ;
- de la présence de l'ensemble des **clauses obligatoires** de l'article L. 1237-19-1 du Code du travail (*v. page 3*) ;
- du **caractère précis et concret** des mesures visant à faciliter le **reclassement externe** des salariés ;
- le cas échéant, de la **régularité** de la **procédure d'information** du CSE (*C. trav., art. L. 1237-19-3*).

**À NOTER** La RCC constitue un outil de restructuration à froid, que l'employeur peut mettre en œuvre pour un motif économique. Dans ce cas, l'engagement de l'employeur de ne pas procéder à des ruptures pour motif économique, au sein des catégories professionnelles concernées par la RCC et pour une durée raisonnable suivant le terme de la mise en œuvre de la RCC, permet d'écarter toute fraude au PSE et de tenir pour satisfaite la conformité de l'accord à l'article L. 1237-19 du Code du travail (*v. CAA Versailles, 14 mars 2019 précité*). En pratique et pour cette raison, la revendication des organisations syndicales d'une période de garantie d'emploi post-RCC est fréquemment appuyée par l'administration du travail.

#### Décision du Direccte

Le Direccte dispose d'un **délaï de 15 jours** pour prendre et notifier à l'employeur, aux organisations syndicales signataires et au CSE une **décision motivée** de validation ou de refus (*C. trav., art. L. 1237-19-4, al. 1 et 2*).

Le **silence gardé** au terme de ce délaï 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 **CSE**, s'il existe, et aux **organisations syndicales signataires** de l'accord (*C. trav., art. L. 1237-19-4, al. 3*).

#### Information des salariés

La **décision de validation** ou, à défaut, les documents attestant d'une validation tacite (*v. ci-avant*), 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.

### ■ Que faire si l'administration refuse de valider l'accord ?

La loi de ratification du 29 mars 2018 a mis un terme à une incertitude. L'employeur ne peut modifier **unilatéralement** l'accord portant RCC. Confronté au refus de validation de l'accord portant RCC, l'employeur peut abandonner son projet, ou **rouvrir la négociation** en tenant compte des **motifs du refus** de validation. Le **CSE** doit être **informé** de la reprise des négociations. Au terme de cette nouvelle phase de négociation, l'accord portant RCC doit faire l'objet d'une nouvelle demande de validation auprès du Direccte (*C. trav., art. L. 1237-19-6*).

### ■ Comment contester la décision du Direccte ?

Comme en matière de PSE, la **décision administrative seule** peut faire l'objet d'une **contestation**. L'article L. 1237-19-8 du Code du travail dispose que l'**accord collectif** portant RCC, son **contenu** 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.

Le recours contre la décision de validation des accords de RCC relève du même régime procédural que la décision du Direccte en matière de PSE (*C. trav., art. L. 1237-19-8 et L. 1235-7-1*) et relève d'un **bloc de compétence** de la **juridiction administrative**, à l'exclusion de tout autre recours administratif (les recours préalables, recours gracieux ou hiérarchiques sont donc exclus).

Le recours doit être **formé** dans un délaï de **deux mois** à compter de la **notification** de la **décision du Direccte**, ou de la date à laquelle elle a été **portée à la connaissance** du requérant. Le **tribunal administratif statue** dans un délaï de **trois mois**. Lorsqu'il ne se prononce pas dans ce délaï ou en cas d'appel, l'affaire est portée devant la **cour administrative d'appel**, qui statue dans un délaï de trois mois. Si à l'issue de ce délaï, la cour ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le **Conseil d'État**.

## SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les **avis** sont **transmis au Direccte**. L'employeur établit un **bilan**, dont le contenu est fixé par arrêté (*Arr. du 8 octobre 2018, JO 13 octobre, NOR: MTRD1827497A*), et le **transmet au Direccte** par voie dématérialisée, au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures visant à faciliter le reclassement externe des adhérents au dispositif (*C. trav., art. L. 1237-19-7 et D. 1237-12*).

## 7 Comment mettre en œuvre les ruptures individuelles ?

### NATURE DES RUPTURES

Les ruptures intervenant dans le cadre d'un accord portant RCC constituent des **ruptures** d'un **commun accord** dans le cadre d'un accord collectif. La rupture dans le cadre de la RCC suppose une **démarche volontaire** du **salarié**, qui doit **adhérer** et **remplir** les conditions prévues pour le départ volontaire.

Les ruptures ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties (*C. trav., art. L. 1237-17, al. 2*). 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**, le cas échéant à l'issue du congé de mobilité si le salarié bénéficie de cette mesure (*C. trav., art. L. 1237-19-2*).

La rupture ne constitue **ni un licenciement, ni une démission** et les dispositions relatives au licenciement pour motif économique ne s'applique pas aux ruptures intervenues dans le cadre d'une RCC (*C. trav., art. L. 1233-3*). Ainsi, l'employeur ne peut se voir reprocher l'absence de mise en place d'un PSE et le salarié dont le contrat est rompu dans le cadre de la RCC ne **bénéficie pas de la priorité de réembauchage**.

**À NOTER** Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation, dont les conditions d'exercice sont fixées par l'accord collectif portant RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-1*).

## FORMALISATION DE LA RUPTURE

L'accord individuel donne lieu à la **signature** d'une **convention individuelle** de rupture. Les conditions de **transmission** de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif, ainsi que les modalités de **conclusion** de la convention individuelle de rupture sont **fixées par l'accord** portant RCC.

Quand l'accord portant RCC instaure un **congé de mobilité**, les ruptures d'un commun accord interviennent dans les conditions prévues pour ce dispositif, soit au terme du congé de mobilité (*C. trav., art. L. 1237-18-4*).

## SALARIÉS PROTÉGÉS

Les salariés protégés sont admis au bénéfice de la RCC. Toutefois, la rupture du contrat n'interviendra qu'au lendemain du jour de son **autorisation** par l'**inspecteur du travail**. Pour les médecins du travail, la rupture est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 1237-19-2*).

## DROITS DES SALARIÉS LORS DE LA RUPTURE

Les salariés dont le contrat est rompu dans le cadre de la RCC bénéficient d'**indemnités de rupture** dont les modalités de calcul sont fixées par l'accord portant RCC, mais qui **ne peuvent être inférieures** aux **indemnités légales de licenciement** (*C. trav., art. L. 1237-19-1*). Les salariés doivent par ailleurs bénéficier des mesures prévues par l'accord portant RCC, visant à faciliter leur **accompagnement** et leur **reclassement externe** 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 (*C. trav., art. L. 1237-19-1*).

## LES RUPTURES PEUVENT-ELLES ÊTRE CONTESTÉES ?

Les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes. À peine d'irrecevabilité, l'action doit être introduite dans un **délai de 12 mois** à compter de la date de la rupture du contrat (*C. trav., art. L. 1237-19-8, al. 3*).

## 8 Quel est le régime fiscal et social des indemnités versées au salarié ?

La loi de finances pour 2018 (*L. n° 2017-1837, 30 décembre 2017, art. 3, JO 31 décembre*) a fixé un régime qui s'avère particulièrement favorable puisque le **régime fiscal** des indemnités de rupture versées dans le cadre d'une RCC est **aligné** sur le régime applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un **PSE**. Le 1° de l'article 80 *duodécies* du Code général des impôts **exonère** ainsi d'**impôt sur le revenu** les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle collective du contrat de travail d'un salarié. Ce même article exonère également d'impôt sur le revenu les indemnités versées dans le cadre des mesures prévues au 7° de l'article L. 1237-19-1 du Code du travail visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles le **congé de mobilité** (*L. fin. 2019, n° 2018-1317, 28 décembre 2018, art. 7 et 8, JO 30 décembre*).

De même, les indemnités (de rupture et au titre du reclassement externe) versées au titre des périodes courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont **exclues** de l'assiette des **cotisations de sécurité sociale** dans la **limite de deux Pass** (82 272 € en 2020). Les règles applicables à la CSG et CRDS sont les mêmes que pour les indemnités de licenciement (*CSS, art. L. 136-2*). L'exonération ne joue pas si le montant total versé **dépasse dix Pass** (411 360 € pour 2020). Dans ce cas, les indemnités seront **assujetties dès le premier euro** à cotisations sociales ainsi qu'à la CSG/CRDS.

Enfin, les indemnités ne sont **pas assujetties au forfait social** (*CSS, art. L. 137-15; LFSS n° 2018-1203, 22 décembre 2018, art. 16, JO 23 décembre*).

**À NOTER** Les salariés dont le contrat de travail a été rompu dans le cadre de la RCC bénéficient de l'assurance chômage (*C. trav., art. L. 5422-1*).

## 9 L'obligation de revitalisation

### ENTREPRISES CONCERNÉES

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a transposé l'obligation de revitalisation prévue en matière de licenciement économique (*C. trav., art. L. 1233-84 à L. 1233-90-1*) au dispositif de RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-9 à L. 1237-19-14*). L'entreprise qui met en œuvre un accord RCC est donc **soumise** à l'obligation de **revitalisation** du ou des **bassins d'emplois** affectés par les suppressions d'emplois.

Cette obligation **ne concerne** toutefois **que les entreprises de plus de 1 000 salariés**, ou appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés, ou de dimension communautaire qui emploie plus de 1 000 salariés.

### QUE PRÉVOIT LA CONVENTION DE REVITALISATION ?

Une **convention** entre l'**entreprise** et l'**autorité administrative**, conclue dans un délai de **six mois** à compter de la **validation de l'accord** de RCC, détermine la **nature** ainsi que les **modalités de financement** et de mise en œuvre des actions prévues. Cette convention définit

les limites géographiques du ou des bassins d'emploi affectés et sa **durée d'application**. Sauf circonstances particulières, cette durée ne peut dépasser **trois ans**. Elle prévoit des mesures visant à contribuer à la **création d'activités** et au **développement des emplois**, et à atténuer les effets de l'accord de RCC sur les autres entreprises des bassins d'emploi concernés. Les actions déjà engagées par l'entreprise, notamment dans le cadre de l'accord RCC, sont prises en compte lors de l'élaboration de la convention de revitalisation (*C. trav., art. L. 1237-19-10*). Pour faciliter la détermination des actions à mettre en œuvre et leur financement, une **étude d'impact** social et territorial peut être prescrite par le Direccte (*C. trav., art. L. 1237-19-9, L. 1237-19-10, D. 1233-40 et D. 1233-41*).

Afin de permettre le calcul de la contribution, la **convention de revitalisation** doit préciser le **nombre d'emplois supprimés**. Il est égal au nombre de ruptures de contrat de travail prévues dans le cadre de l'accord de RCC, duquel est déduit le nombre d'emplois pourvus sur le même poste de travail en remplacement des salariés dont le contrat de travail a été rompu (*C. trav., art. D. 1233-43, al. 2*).

### QUEL EST LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION ?

La convention de revitalisation fixe le **montant** de la contribution que doit verser l'entreprise **pour chaque emploi supprimé**. Il ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du Smic par emploi supprimé. Toutefois, l'**autorité administrative** peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution. En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale à deux fois le Smic mensuel (*C. trav., art. L. 1237-19-11 et D. 1233-40*).

### EXTRAIT DU RAPPORT AU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE RELATIF À L'ORDONNANCE N° 2017-1387 DU 22 SEPTEMBRE 2017

« 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. (...)

Les plans de départs volontaires qui inspirent la mesure représentent aujourd'hui environ 13 % des plans de sauvegarde de l'emploi. Dans la mesure où cela permet de limiter le nombre de licenciements contraints et d'encourager les projets professionnels et personnels des salariés, le développement du recours au volontariat doit être encouragé. Il est ainsi proposé de clarifier le régime applicable à la rupture conventionnelle collective. En effet, les obligations de l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle collective découlent de la combinaison d'articles du Code du travail et du Code civil et ne sont pas toujours lisibles, incitatives ni sécurisées. L'employeur est ainsi contraint d'appliquer la procédure prévue dans le cadre des plans de sauvegarde de l'emploi alors même qu'il n'envisage pas de suppression de poste si les salariés ne sont pas volontaires au départ.

Dans le nouveau régime institué, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. L'article 10 précise les garanties apportées au salarié dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle collective et les conditions de validation de l'accord par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) ».