

■ La rupture conventionnelle collective : un nouveau dispositif d'adaptation des effectifs de l'entreprise

La rupture conventionnelle collective (RCC) figure parmi les dispositions les plus remarquées issues des ordonnances du 22 septembre 2017 réformant le Code du travail. Prévue par les articles L. 1237-19 et suivants dudit code, la RCC offre aux entreprises la possibilité de réduire leurs effectifs sur la base de départs volontaires et sans avoir à justifier de difficultés économiques ni, par suite, à mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

La RCC est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018. En voici les principales caractéristiques, dans leur version issue du projet de loi de ratification des ordonnances précitées, définitivement adopté par l'Assemblée nationale et le Sénat.

Un dispositif de réduction des effectifs hors justification de difficultés économiques

La RCC permet à l'employeur d'envisager des **suppressions de poste sur la base d'un appel au volontariat** parmi les salariés de l'entreprise, **sans avoir à justifier de motifs particuliers** tenant par exemple à l'existence d'une situation économique dégradée. La RCC se situe donc **en dehors de la législation sur les licenciements économiques** et du cadre contraignant des plans de sauvegarde de l'emploi. Elle n'est pas soumise aux obligations y relatives (caractérisation d'un motif économique, critères d'ordre des licenciements, obligation de reclassement, priorité de réembauchage).

Pour autant, le contexte dans lequel la RCC s'inscrit devra bien évidemment être explicité par l'employeur. A défaut, il lui sera impossible de convaincre ses interlocuteurs de la pertinence de son projet.

Un dispositif soumis à la négociation des partenaires sociaux

La RCC requiert la signature d'un **accord collectif majoritaire** avec les syndicats, c'est-à-dire avec ceux ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. A défaut, l'accord signé avec des syndicats ayant obtenu plus de 30% des suffrages devra être soumis à la consultation des salariés par voie de référendum. L'accord sera validé s'il est approuvé par la majorité d'entre eux.

Les entreprises sans délégués syndicaux pour négocier (entreprises de moins de 50 salariés le plus souvent) **pourront recourir aux nouveaux modes de négociation dérogatoires** issus de la réforme : élus du personnel mandatés par des syndicats représentatifs ou salariés mandatés par ces mêmes syndicats, et dans certains cas, consultation directe des salariés via un référendum.

Un dispositif encadré dans son contenu

L'accord doit notamment fixer le nombre de départs et de suppressions de postes envisagés, la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail pourront intervenir dans ce cadre, les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif ou encore les critères de départage entre les candidatures en cas d'excès de volontaires.

L'accord prévoit également les conditions de dépôt et d'examen des candidatures au départ. La RCC s'adresse en effet aux salariés **qui ont un réel projet professionnel permettant leur reconversion et donc leur maintien dans l'emploi**. Les salariés volontaires au départ dans le cadre d'une RCC n'ont ainsi pas vocation à s'inscrire auprès de Pôle emploi. Sur ce point, l'accord contient des mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement externe des salariés candidats au départ (formations, validation des acquis de l'expérience, aides à la création ou reprise d'entreprise).

L'accord prévoit en outre les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre chaque salarié concerné et l'employeur ainsi que les modalités d'exercice du droit de rétractation de l'un ou l'autre. En pratique, un formulaire de convention de rupture pourrait être annexé à l'accord.

Un dispositif soumis au contrôle de l'Administration

L'administration (Direccte) doit être avertie par l'employeur, dès l'ouverture de la négociation aux fins de conclure un accord de RCC. Cette information est réalisée par voie dématérialisée, sur un site internet créé à cet effet.

L'accord collectif signé par les parties est transmis à la Direccte via ce même site aux fins de validation. L'administration dispose alors de quinze jours pour valider ou pas l'accord, l'absence de réponse au-delà de ce délai valant décision de validation.

Le contrôle de l'administration porte sur les points suivants : respect de la procédure de conclusion de l'accord, régularité de l'information des représentants du personnel, caractère précis et concret des mesures d'accompagnement prévues dans l'accord. **La Direccte vérifiera tout particulièrement que le dispositif conçu par l'employeur n'est pas détourné de sa finalité.** S'il s'avère qu'il vise simplement à réduire à moindre coût les effectifs ou à autoriser le départ de salariés n'ayant aucun projet professionnel viable, l'administration refusera sa validation.

En pareil cas, toute possibilité de recourir à la RCC n'est pas définitivement écartée. L'employeur peut présenter une nouvelle demande après avoir apporté les modifications requises, mais il devra à nouveau passer par la négociation.

Concrètement, la rupture du contrat de travail d'un salarié candidat au départ pourrait s'organiser comme suit :

- 1ère étape : le salarié fait acte de candidature au départ volontaire, matérialisé par sa signature et la date apposées sur le formulaire de convention de rupture, dans le respect des modalités définies dans l'accord collectif. Le salarié fournit également tous documents utiles attestant du sérieux de son projet professionnel.
- 2ème étape : l'employeur examine le dossier de candidature et émet un avis favorable ou non, après avoir vérifié si le salarié répond aux conditions posées par l'accord, notamment quant à la viabilité de son projet professionnel.
- 3ème étape, le cas échéant : en présence d'un nombre plus élevé de candidats que de départs envisagés, un arbitrage est opéré, dans le respect des critères de départage fixés dans l'accord.
- 4ème étape : pour les salariés répondant à l'ensemble des conditions posées par l'accord, l'employeur n'a d'autre choix que d'accepter leur candidature, ce qu'il peut faire en datant et signant à son tour le formulaire de convention de rupture.

Une fois la convention signée des deux parties, le contrat de travail sera rompu d'un commun accord à l'expiration du délai de rétractation prévu dans l'accord.

En définitive, la RCC présente assurément un intérêt pour les entreprises envisageant un nombre important de suppressions de postes. Elle semble donc plutôt réservée aux grandes entreprises. Certaines ne s'y sont d'ailleurs pas trompées et se sont emparées du dispositif dès sa création dans une perspective d'adaptation de leurs effectifs aux évolutions de leurs activités, des emplois et compétences requises (Renault, Société Générale, IBM France par exemple). Dans les entreprises plus petites, sauf à vouloir se séparer de la quasi-totalité des effectifs, le mécanisme paraît moins approprié. Les départs volontaires de salariés devraient donc continuer à reposer sur des ruptures conventionnelles individuelles classiques.

N.B. : les "ordonnances Travail" sont aujourd'hui en vigueur (sous réserve, pour certaines dispositions, de périodes transitoires spécifiques). Pour autant, elles ne deviendront définitives qu'après publication au Journal Officiel d'une loi de ratification. Cette loi a d'ores et déjà été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat. Elle est venue préciser ou modifier certaines mesures contenues dans les ordonnances. A terme, seule la version issue de la loi de ratification sera applicable.

Le 21 février 2018, le Conseil Constitutionnel a été saisi pour décision sur la validité de cette loi. Les développements ci-dessus sont donc formulés sous réserve de cette décision. Si cette loi de ratification est validée par le Conseil (ce qui devrait être le cas), elle paraîtra alors au Journal Officiel et entrera définitivement en vigueur.