

**Rupture conventionnelle collective,
sans motif économique, excluant
tout licenciement économique**



Depuis le 23 décembre 2017, 2 modes de ruptures négociés, échappent à la sphère du motif économique et permettent à un chef d'entreprise d'anticiper les mutations économiques de son groupe, en recourant à des suppressions d'emplois, avec l'engagement de ne pas licencier.

C'est le cas du Plan de départ volontaire et de la Rupture conventionnelle collective

Nature de la rupture conventionnelle collective :

- Un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, entre l'entreprise et le salarié, défini dans le code du travail : articles L 1237-17 et 19
- Un dispositif qui n'a pas besoin d'être justifié par un motif économique, ni de définir les critères d'ordre de départs et d'ancienneté, ni les catégories professionnelles concernées. Seuls, des critères d'éligibilité sont définis dans la RRC.
L'ouverture des candidats-volontaires au départ, repose néanmoins sur des conditions de métiers, de postes, d'activités, dès lors qu'elles sont définies préalablement dans un accord collectif de droit commun

Modalités de mise en place :



- Accord collectif conclu avec un délégué syndical ou si l'entreprise n'en a pas, avec les élus du CSE ou encore, par ratification à la majorité des 2/3
- Accord collectif ne suppose pas de consulter le Comité social et économique, il doit juste prévoir les conditions d'information du CSE sur les conditions et modalités de l'accord. En revanche, il peut prévoir la consultation du CSE sur le suivi de l'accord.

Role de l'administration :

- Entreprise informe la Direccte de l'ouverture des négociations de l'accord. Une fois l'accord conclu, l'entreprise le transmet à la Direccte pour validation, par voie dématérialisée, via le portail Rupco
- Direccte contrôle que la RCC ne s'inscrit pas dans un projet de licenciement économique et que donc les suppressions d'emplois souhaitées, excluent tout recours aux licenciements. Puis, vérifie que le CSE a bien été informé.
- Direccte vérifie que les conditions de maintien de l'emploi sont reprises dans l'accord et comprennent à la fois des mesures précises et concrètes d'accompagner et des mesures de reclassement externe des salariés, sur des emplois équivalents, concernant des salariés qui ont un vrai projet professionnel (dans le cadre d'un congé mobilité ; actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion, de soutien à la création d'activité nouvelle ou de reprise d'activité)
- Direccte a 15 jours pour valider ou refuser l'accord, à compter de la réception du dossier. Son silence au bout de 15 jours, vaut



acceptation. En cas de refus de l'accord, un nouvel accord devra être étudié en tenant compte de cette décision de la Direccte et représenté.

Obligations de l'employeur / droit des salariés :

- L'employeur n'a pas à observer de congé de reclassement ni à présenter le contrat de sécurisation professionnelle (ASP)
- Les critères de départage entre les candidats potentiels au départ doivent figurer
- L'employeur verse aux salariés une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant est négocié dans l'accord et ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement (pas d'indemnité de préavis).
L'employeur a intérêt à proposer en plus, un système de pré-

retraite, des aides attractives à la création...

- Si le nombre de suppression d'emploi risque de perturber l'équilibre du bassin d'emplois, certaines groupes ou entreprises sont tenus de développer des emplois.
- Le salarié a droit aux allocations chômage et le différé spécifique d'indemnisation de l'assurance chômage est de 150 jours maximum. Après son départ, le ne bénéficie pas de la priorité de réembauche
- L'indemnité versée dans la RCC est totalement exonérée d'impôt sur le revenu
- Ultérieurement, l'employeur peut procéder à l'embauche, sur les postes devenus vacants, suite aux départs prévus dans la RCC.



- Le risque de contentieux est réduit

Depuis, 3 ans, l'objectif de ce dispositif est de clarifier et d'encourager les départs volontaires.

Afin que ce dispositif soit équitable et respecte l'équilibre, vous l'avez compris, c'est que le nombre de départs volontaires prévu dans l'accord collectif soit suffisant pour que l'entreprise n'engage pas par la suite un plan de sauvegarde de l'emploi, avec des salariés partis antérieurement et s'estimant lésés !

