

**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, qu'en est-il :**

- 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 et n'a pas besoin de définir dans son contenu, des critères d'ordre de départs, ni 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 la prise ne compte de l'activité, des métiers, des postes, dès lors que ces éléments sont définis préalablement dans un accord collectif de droit commun.

**Modalités de mise en place, comment faire ?**

- Accord collectif conclu avec un délégué syndical ou si l'entreprise n'en a pas, avec les élus du CSE ou encore à défaut d'accord, 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, quel est-il ?**

- 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 ou cache un projet de licenciement économique collectif déguisé et donc, que les suppressions d'emplois souhaitées, excluent tout recours aux licenciements. Puis, vérifie que le CSE a bien été informé.

- Direccte vérifie surtout, que les conditions de maintien de l'emploi sont reprises dans l'accord et comprennent à la fois des mesures précises et concrètes d'accompagnement et des

mesures de reclassement externes des salariés, sur des emplois équivalents, au bénéfice de 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 la décision de la Direccte, puis de nouveau représenté, pour validation.

### **Obligations de l'employeur / droit des salariés, quels sont les intérêts respectifs ?**

- 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 et non les départs contraints.

**Afin que ce dispositif soit équitable et respecte l'équilibre, l'objectif principal 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 !**

**L'entreprise quant à elle, n'a d'autre choix que celui d'accompagner ses mutations, anticiper les difficultés économiques et sociales, faire face aux contraintes de rentabilité, de concurrence. Enfin, elle doit faire preuve d'agilité pour encourager les passerelles entre les métiers, mutualiser les compétences d'aujourd'hui et de demain.**

