



TOUT SAVOIR SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

La Rupture Conventionnelle Collective (RCC) est une invention d'Emmanuel Macron, qui s'était déjà attaqué au code du travail par une loi d'août 2015. Validée par ordonnance (n°3 du 22 septembre 2017, et entrée en vigueur le 4 janvier 2018), elle permet aux entreprises de contourner les PSE, trop contraignants pour elles et susceptibles de recours judiciaires – la fameuse « insécurité » dont se plaint le Medef.

La RCC se base sur la négociation d'un accord d'entreprise qui fixe des mesures collectives de rupture des contrats de travail, en excluant tout licenciement, pour atteindre les objectifs de suppression d'emplois quelle que soit la situation économique de l'entreprise. Y compris si elle se porte très bien ...

Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord sur la rupture conventionnelle collective. Cet accord doit répondre aux conditions de validité des accords collectifs majoritaires et faire l'objet d'une validation (ou d'une acceptation tacite) par la DIRECCTE.

Accord majoritaire : les ordonnances dites « Macron » vont plus loin et plus vite que la Loi Travail « El Khomri ». Ainsi, la généralisation du recours à l'accord majoritaire (50 % des suffrages obtenus par les syndicats représentatifs, contre auparavant 30 % des suffrages exprimés) a été avancée au 1er mai 2018 au lieu du 1er septembre 2019.

A noter que la rupture conventionnelle collective ne met pas fin à la rupture conventionnelle individuelle qui peut être conclue entre un salarié et son employeur. Par ailleurs, l'employeur n'a aucune contrainte légale pour embaucher pendant et après la mise en œuvre d'un accord de rupture conventionnelle collective, contrairement au PSE qui lui imposait un délai de rigueur de 1 an.

■ L'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise doit déterminer (décret du 20 décembre 2017) :

- les modalités et conditions d'information du CSE (comité social et économique) ;
- le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées ;
- les conditions que doivent remplir les salariés pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties aux salariés (au moins égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;
- les modalités d'examen des candidatures au départ des salariés ;
- les mesures pour :
 - faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, VAE, reconversion)
 - mener des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes
- le suivi de la mise en œuvre effective de l'accord d'entreprise RCC.

■ La validation de l'accord d'entreprise

L'entreprise transmet à la DIRECCTE l'accord majoritaire conclu. L'Administration a 15 jours pour s'assurer de sa conformité, que toutes les modalités ci-dessus ont été prévues, de la régularité de la procédure d'information du CSE (ou du comité d'entreprise si le CSE n'est pas en place). Au-delà du délai de 15 jours, le silence de la DIRECCTE vaut validation.

Dans ce délai, le CSE (ou le CE) et les organisations syndicales représentatives signataires doivent être informés de la décision de la DIRECCTE.

Si l'Administration oppose son refus à l'accord qui lui est soumis, l'employeur peut conclure un nouvel accord intégrant les modifications nécessaires, et présenter une nouvelle demande de validation après en avoir informé le CSE (ou le CE).

■ L'indemnité de rupture

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (inférieure le plus souvent aux indemnités conventionnelles de la Métallurgie), soit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'indemnité n'est pas imposable, et est exclue de l'assiette des cotisations sociales dans la limite de 2 PASS (plafond annuel de la Sécurité Sociale) soit 79 464 euros en 2018. L'indemnité est exonérée de la CSG et de la CRDS.

Le montant de l'indemnité pour RCC est plafonné à 10 PASS, soit 397 320 euros en 2018.

■ Le droit au chômage

Les ruptures conventionnelles (individuelle ou collective) ouvrent le bénéfice de l'assurance chômage. Ce sont donc les salariés actifs qui financent en cas d'échec dans la recherche d'emploi après rupture conventionnelle.

Par contre, la rupture conventionnelle collective étant déconnectée de tout motif économique, le salarié qui l'accepte ne peut bénéficier d'une priorité de réembauche (contrairement au PSE), ni d'un contrat de sécurisation de l'emploi ou d'un congé de reclassement

■ L'accord du salarié

La rupture conventionnelle collective est basée sur le double volontariat (de salarié et de l'employeur), elle ne peut être imposée.

Le salarié intéressé doit donner son accord écrit, pour officialiser son acceptation de la rupture de son contrat de travail. Cette obligation doit être incluse dans l'accord d'entreprise RCC.

Le refus du salarié ne peut en principe pas donner lieu à son licenciement ni même à une sanction.

■ Contestation de sa RCC par un salarié

Tout salarié peut contester devant les Prud'hommes la rupture de son contrat de travail consécutive à une rupture conventionnelle (individuelle ou collective), et cela dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de la rupture de son contrat de travail.

Les salariés dits « protégés » peuvent eux aussi contester la rupture de leur contrat de travail, mais en attaquant l'autorisation de la DIRECCTE (ou du Ministère du Travail) devant le juge administratif.

■ Contestation de l'accord de RCC

L'accord mettant en place la rupture conventionnelle collective, le contenu de cet accord, et la régularité de la procédure précédant la décision du DIRECCTE ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'Administration. Les recours sont formés devant le Tribunal Administratif.

Les organisations syndicales et les salariés peuvent saisir le juge administratif dans un délai de deux mois maximum à compter de la notification de la décision de validation.

Le Tribunal Administratif statue dans un délai de trois mois. Il peut être ensuite interjeté appel du jugement auprès de la Cour d'Appel Administrative, qui statue également dans un délai de trois mois. Le litige peut ensuite être porté devant le Conseil d'État (instance nationale suprême).

