

ISSN 1769 - 4000

N° 30 - SOCIAL n° 20

Sur www.fntp.fr le 1^{er} mars 2018 – [Abonnez-vous](#)

ORDONNANCES « MACRON » : PRÉCISIONS SUR LES ACCORDS PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

L'essentiel

Les ordonnances « *Macron* » ont créé un nouveau type d'accord permettant de sécuriser les plans de départs volontaires (PDV) dits « autonomes » car indépendants de tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) : les accords portant rupture conventionnelle collective ([Bulletin d'information N°104 - SOCIAL n°38 du 2 novembre 2017](#)).

Un accord majoritaire peut ainsi déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

L'entrée en vigueur de ces dispositions étaient subordonnées à la publication de décrets d'application précisant les modalités de mise en œuvre du dispositif d'une part, et les dispositions relatives à la revitalisation des bassins d'autre part.

Ces décrets sont parus le 20 décembre 2017 et ont été complétés par deux arrêtés du 29 décembre et du 9 janvier.

Les dispositions détaillées ci-après sont applicables aux accords dont la négociation a débuté après le **23 décembre 2017**, à l'exception de celles relatives à la transmission dématérialisée des informations qui sont entrées en vigueur depuis le **4 janvier 2018**.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective ; JO du 22 décembre 2017

Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ; JO du 22 décembre 2017

Arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ; JO du 5 janvier 2018

Arrêté du 9 janvier 2018 portant modification de l'arrêté du 29 décembre 2017 fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 4 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif ; JO du 12 janvier 2018.

Contact : social@fntp.fr



QUELLE EST L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE ? _____

Le Direccte compétent est celui dont relève l'établissement concerné

L'autorité administrative compétente pour valider les accords portant rupture conventionnelle collective est le **directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte)** dont relève l'établissement concerné.

En cas de concours de compétence le Direccte compétent est désigné

Lorsque le projet d'accord inclut des établissements relevant de la compétence de plusieurs Direccte, l'employeur informe le **directeur régional du siège de l'entreprise** de son intention d'ouvrir une négociation conformément à son obligation légale.

Ce dernier saisit alors, **sans délai, le ministre chargé de l'Emploi**, qui procède à la désignation du directeur régional compétent. La décision finale est communiquée à l'entreprise dans **un délai de 10 jours** à compter de la notification de son intention d'ouvrir une négociation. **A défaut de décision expresse, le Direccte compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.**

Le Direccte compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information. **A son tour, il avertit sans délai et par tout moyen le comité social et économique (CSE) ainsi que les organisations syndicales représentatives.**

COMMENT L'EMPLOYEUR CONTACTE-T-IL LE DIRECCTE ? _____

La procédure est **dématérialisée**.

C'est par le portail mis en place à cet effet (<https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>) que l'entreprise doit contacter l'autorité administrative pour :

- l'informer de l'ouverture des négociations ;
- lui transmettre l'accord pour validation ;
- lui adresser, **au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents** (*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*), le bilan de la mise en œuvre de l'accord. A noter que son contenu sera fixé par arrêté du ministre chargé de l'Emploi ;
- lui présenter une nouvelle demande, après un premier refus de validation de l'accord.

DANS QUELS DÉLAIS S'EFFECTUE LA PROCÉDURE ADMINISTRATIVE DE VALIDATION DE L'ACCORD ? _____

Le point de départ est fixé à réception du dossier complet par le Direccte

Le délai de 15 jours calendaires laissé à l'administration pour rendre sa décision (*validation motivée, refus ou décision implicite de validation*) court à compter de la **réception du dossier complet par le Direccte.**

Le dossier est complet lorsqu'il comprend :

- l'accord portant rupture conventionnelle collective ;
- les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu ;
- le cas échéant, la mise en œuvre effective de l'information du CSE dont les modalités et conditions doivent être déterminées dans l'accord ;
- en l'absence de CSE par suite de carence, le procès-verbal en attestant.

Une fois le dossier complet, le Direccte en informe l'employeur et, le cas échéant, le CSE, sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Dans le **délai d'instruction de 15 jours**, le Direccte peut demander, le cas échéant, **tout élément justificatif complémentaire** à l'employeur afin de lui permettre d'opérer le contrôle de l'accord.

Rappel. L'administration valide l'accord dès lors qu'elle s'est assurée :

- du fait que la mise en œuvre de cet accord exclue tout licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en termes de suppressions d'emplois ;
- de la présence des mentions obligatoires détaillées ci-dessus ;
- de la régularité de la procédure d'information du CSE.

La décision de validation est communiquée par tout moyen

La décision de validation du Direccte est adressée :

- à l'employeur ;
- aux signataires de l'accord ;
- au CSE lorsqu'il existe,

dans un délai de **15 jours** à compter de la réception du dossier complet, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

REVITALISATION DES BASSINS D'EMPLOI : INTRODUCTION DE SPÉCIFICITÉS LIÉES À LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Les ruptures conventionnelles collectives sont soumises aux mêmes dispositions concernant la revitalisation des bassins d'emplois qu'en cas de licenciement pour motif économique, sous réserve des adaptations suivantes :

1. Le(s) préfet(s) du ou des départements du ou des bassins d'emploi concernés peuvent demander à l'entreprise de **réaliser l'étude d'impact social et territorial dès la notification, par l'employeur, de l'ouverture des négociations**. Elle doit lui ou leur être adressée au plus tard le jour de la transmission de l'accord pour validation au Direccte.
2. **Pour calculer le montant de la contribution obligatoire** due par les entreprises assujetties, le nombre d'emplois supprimés est égal au nombre de ruptures de contrat de travail prévues dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle collective, 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 en application du même accord sur le(s) bassin(s) d'emplois concerné(s).
3. **En l'absence de convention signée dans les délais légaux (cf. C. trav., art. L.1233-85 et L.1237-19-10) ou d'accord collectif de travail en tenant lieu**, le préfet du département où est situé l'établissement qui procède à la rupture conventionnelle collective établit un titre de perception pour la contribution obligatoire.