

ISSN 1769 - 4000

N° 64 - SOCIAL n° 41

Sur www.fntp.fr le 24 mai 2018 – [Abonnez-vous](#)

ACCORDS PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE : LES PRÉCISIONS DE LA LOI DE RATIFICATION DES ORDONNANCES « MACRON » (6)

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.

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.

La loi de ratification procède à des modifications de fond de ce dispositif. Elles sont applicables depuis le **1^{er} avril 2018**.

Cette publication complète les [Bulletins d'informations n° 104 - SOCIAL n° 38 du 2 novembre 2017](#) et [n° 30 – SOCIAL n° 20 du 1^{er} mars 2018](#).

IMPORTANT : le ministère du Travail vient de publier sur son site internet une [fiche](#) accompagnée d'un [questions/réponses](#). Ces documents balayent l'ensemble du dispositif et apportent notamment des précisions sur l'articulation entre rupture conventionnelle collective, plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et plan de départs volontaires (PDV).

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 31 mars 2018.

Contact : social@fntp.fr



LES ENTREPRISES SANS CSE BÉNÉFICIENT ELLES AUSSI DU DISPOSITIF

Jusqu'à présent, seules les entreprises disposant d'un comité social et économique (CSE) pouvaient conclure un tel accord.

La loi de ratification étend cette faculté à celles qui en sont dépourvues, notamment en cas de carence de candidats aux élections professionnelles.

UN CONGÉ DE MOBILITÉ PEUT DESORMAIS ÊTRE PROPOSÉ DANS LE CADRE D'UN ACCORD PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Jusqu'à présent, un congé de mobilité ne pouvait être proposé par l'employeur que dans le cadre d'un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. Désormais, il peut également l'être via un accord portant rupture conventionnelle collective.

Les dispositions du Code du travail relatives à ce dispositif sont donc modifiées et adaptées en conséquence.

Exemple : l'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties et, le cas échéant, dans les conditions relatives au congé de mobilité.

LE CONTENU DE L'ACCORD EST ENRICHIS

Outre des améliorations rédactionnelles, la loi de ratification ajoute du contenu à l'accord portant rupture conventionnelle collective qui doit désormais comporter **2 nouvelles clauses** relatives :

- **aux modalités de conclusion de la convention individuelle de rupture** entre l'employeur et le salarié et d'exercice du **droit de rétractation des parties** ;
- **aux mesures visant à faciliter l'accompagnement des salariés.**

En synthèse, l'accord portant RCC doit donc déterminer :

1. Les modalités et conditions d'information du CSE, **s'il existe**.
2. Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée **pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord**.
3. Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier.
4. **Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties.**
5. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif.
6. Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement.
7. Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ.
8. Les mesures visant à faciliter **l'accompagnement** et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que **le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5**, des 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.
9. Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

*N.B. : sont matérialisés en **gras** les changements introduits par la loi de ratification.*

LE CONTRÔLE DE L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE EST RENFORCÉ

Les accords portant rupture conventionnelle collective sont soumis à la validation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement concerné qui doit s'assurer :

- 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 clauses obligatoires légales détaillées ci-dessus ;
- le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du CSE.

La loi de ratification ajoute qu'elle doit également vérifier **le caractère précis et concret des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents** (actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, etc.). Elle exerce donc un **contrôle d'opportunité** sur ces éléments.

APRÈS UN REFUS DE VALIDATION, L'EMPLOYEUR QUI SOUHAITE PRÉSENTER UNE NOUVELLE DEMANDE À LA DIRECCTE DOIT ROUVRIER DES NÉGOCIATIONS

Jusqu'à présent, en cas de refus de validation, l'employeur pouvait présenter une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires à son projet initial et informé le CSE.

Il doit désormais rouvrir des négociations et en **informer le CSE**, s'il existe.

Le nouvel accord tient alors compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration et est transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les conditions de droit commun.