

MODE D'EMPLOI

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE : À MANIER AVEC PRÉCAUTION

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE PERMET DE SUPPRIMER DES POSTES SUR LA BASE DU VOLONTARIAT MAIS NÉCESSITE UN ACCORD MAJORITAIRE. UN GARDE-FOU INDISPENSABLE.

Pour la CFTD, la gestion de l'emploi doit en priorité passer par la négociation. Avec l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, qui s'inscrit dans la continuité de l'accord sur la sécurisation de l'emploi de 2013, la négociation devient le vecteur privilégié pour faire face aux mutations de l'activité et de l'emploi.

Ainsi, nous avons souhaité l'unification des divers accords primant sur le contrat de travail (par exemple les accords de compétitivité, de maintien de l'emploi...) en un modèle unique dit de « performance collective » : celui-ci priorise l'intérêt collectif et le maintien dans l'emploi, pour faire face aux transformations nécessaires des entreprises.

En revanche, les Ruptures conventionnelles collectives (RCC) empruntent une logique inverse : celle de la suppression des effectifs sans recherche de solutions alternatives. De surcroît, elles risquent de cibler particulièrement les seniors, plus fragiles sur le marché du travail. Néanmoins, le recours aux RCC est sécurisé par l'obligation d'un accord majoritaire : nous devons donc être exigeants sur leurs conditions de mise en œuvre.



QU'EST-CE QUE LA RCC ?

C'est un dispositif qui permet à l'entreprise, par accord collectif, de supprimer des postes et de se séparer de salariés sur la base du volontariat, comme dans le cadre d'un Plan de départ volontaire (PDV). Deux différences majeures avec le PDV existent cependant :

- 1/ la RCC s'exonère des contraintes liées au licenciement économique (comme par exemple du PSE) ;
- 2/ la négociation d'un accord collectif

majoritaire est la seule possibilité pour la mettre en place.



DANS QUELS CONTEXTES PEUT-ELLE ÊTRE INITIÉE ?

La RCC se distingue des autres dispositifs de gestion de l'emploi dans ses conditions de mise en œuvre.

D'un côté, elle supprime des garde-fous :

- pas besoin de justifier de difficultés économiques ;
- pas de seuil d'effectif d'entreprise ;
- pas d'obligation de reclassement interne.

De l'autre côté, elle donne la possibilité de verrouiller le dispositif :

- exclusion de tout licenciement contraint pour atteindre les objectifs programmés en termes de suppressions d'emplois ;
- signature d'un accord majoritaire. Autrement dit, il doit être signé par une ou des organisations syndicales recueillant plus de 50 % des suffrages au 1^{er} tour des élections, ou à défaut, plus de 30 %. Dans ce cas, l'accord doit être validé à la majorité des salariés lors d'une consultation spécifique. En l'absence de délégué syndical, la négociation avec des élus (mandatés ou non) est possible.

Pas de RCC, sans négociation, ni signature d'un accord majoritaire !

L'employeur ne peut donc pas décider seul de sa mise en place. C'est là **un moyen de pression important sur lequel l'action de la CFDT doit s'appuyer.** Il est conseillé, quand cela est possible, de discuter d'un accord de méthode ou

d'un calendrier, qui fixera la période, les informations nécessaires et les dates des grands rendez-vous qui rythmeront cette négociation. Il faut veiller à ne pas se laisser enfermer dans un tempo contraint. Il faut également prévoir le temps nécessaire pour organiser les modes d'informations et d'échanges avec les salariés, pour construire le rapport de

force en cas de besoin. Il est essentiel d'avoir une vision de la situation de l'entreprise :

- la situation économique ;
- la stratégie de l'entreprise ;
- les qualifications des salariés ;
- la pyramide des âges ;
- la situation du marché du travail sur le territoire...

et de la **partager avec les salariés.**

CE QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD

- Le périmètre d'application de l'accord et public visé
- Les modalités d'information du CSE
- Le nombre maximal de départs envisagés
- La durée pendant laquelle les ruptures de contrat de travail peuvent être engagées
- Les conditions que doit remplir le salarié pour prétendre au départ
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ
- Les modalités de calcul des indemnités de ruptures garanties au salarié
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures
- Un délai de rétractation
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement ou le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, des actions de formation, de VAE...

Il faut veiller à ce que les critères soient le plus objectifs possibles, et non discriminatoires pour ne pas laisser à l'employeur une trop grande latitude de choix des salariés qu'il souhaite garder, ou voir partir.

Pour aider dans cette l'analyse, le recours à l'expertise est recommandé.

Il faut pouvoir identifier les principaux risques comme :

- un PSE après une RCC qui n'aurait pas atteint ses objectifs de suppression de postes, d'où l'intérêt de l'expertise pour déceler des difficultés économiques ;
- une GPEC défailante, qui conduirait à une utilisation récurrente de la RCC ;
- le recours à la RCC comme outil de gestion de la pyramide des âges auquel la CFDT s'est fortement opposée.



CONTRÔLE DE L'ADMINISTRATION

L'administration (DIRECCTE) doit être informée par l'employeur dès l'ouverture d'une négociation sur la RCC. Cette information se fait par voie dématérialisée. Lorsque le projet d'accord concerne des établissements relevant de plusieurs régions, l'employeur informe la DIRECCTE

du siège de l'entreprise. À l'issue de la négociation, l'accord lui est transmis. Elle rend sa décision dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, ce silence vaut pour validation. Il reviendra alors à l'employeur de transmettre aux différentes parties une copie de sa demande de validation et l'accusé de réception de l'administration.



DROITS DES SALARIÉS VOLONTAIRES AU DÉPART

Dès lors que l'accord RCC est validé, l'employeur peut engager la rupture du contrat des salariés remplissant les critères et qui se sont portés volontaires au départ. Il faudra néanmoins attendre la fin du délai de rétractation prévu par l'accord pour acter définitivement la fin du contrat. Le salarié peut prétendre aux allocations chômage, ainsi qu'aux indemnités fixées par l'accord. Ces indemnités de rupture sont soumises au même

régime fiscal que celles versées dans le cadre d'un PSE (exonérées d'impôts jusqu'à un certain plafond).



SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord doit être réalisé avec le CSE (ou les IRP). Il doit être consulté régulièrement, de manière détaillée, sur la mise en œuvre de l'accord et ses avis sont transmis à la DIRECCTE. Le bilan de mise en œuvre de l'accord réalisé par l'employeur doit être également adressé à l'administration.



ALTERNATIVE À UNE RCC

La RCC n'est pas une finalité. Si, pour une équipe CFDT, les conditions jugées essentielles à l'ouverture d'une négociation ne sont pas remplies ou si les résultats de l'analyse réalisée justifie un autre type d'accord, il est possible d'y renoncer. Dans ce cas, il faut mesurer la possibilité

de rallier à notre vision les autres organisations syndicales, si elles sont présentes, pour obtenir une position majoritaire. S'ouvrent alors d'autres possibilités :

- Avoir **recours à un PSE**, dans lequel il est toujours possible de prévoir un volet pour des départs dits volontaires. Dans ce cas, si les volontaires au départ ne sont pas assez nombreux, l'employeur procédera à des licenciements. Avantage du PSE : la situation économique de l'entreprise doit être abordée, ainsi que les reclassements à prioriser avant les licenciements. Inconvénient : l'employeur n'est pas tenu d'aboutir à un accord. Le contrôle de l'administration est alors renforcé.
- Envisager un **accord de « performance collective »** pour privilégier le maintien dans l'emploi, en contrepartie d'évolutions de l'organisation du travail et/ou des rémunérations ou de mobilités.



EXISTE-T-IL UN DÉLAI ENTRE UNE RCC ET L'ENGAGEMENT D'UN PSE ?

La loi ne prévoit pas de délai. Normalement, si la situation économique a bien été évaluée en amont de la négociation, cette situation ne devrait pas se présenter. Si cela arrive, il faut considérer qu'il est du rôle de l'administration d'interpréter cette notion de « délai raisonnable », en fonction de la situation de chaque entreprise.



LE CONGÉ DE MOBILITÉ DANS LA RCC

Un accord RCC peut prévoir un congé de mobilité au titre des mesures d'accompagnement et d'aide au reclassement externe. Ce congé qui pouvait être mis œuvre dans les entreprises de 1000 salariés et plus est désormais étendu à toutes les entreprises pouvant négocier

un accord de RCC ou un accord de GPEC. Déjà peu utilisé auparavant, la loi l'a modifié en lui appliquant le même principe que la RCC. À la fin du congé, le contrat de travail est rompu d'un commun

accord entre le salarié et l'employeur. Proche du dispositif de mobilité volontaire sécurisée de la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013, il n'offre pas cette sécurité, pour le salarié, de pouvoir

revenir dans son entreprise en cas d'échec. Une fiche pratique détaillant le congé de mobilité est disponible en téléchargement sur le site CFDT.FR (lien ci-dessous).

LES OUTILS

ORDONNANCES

- LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT



CFDT.FR/Actualités/Dossiers et temps fort / Ordonnances / Ordonnance 3 : Prévisibilité et sécurisation des relations de travail

MODE D'EMPLOI

- MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE



CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/ Droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

FICHE PRATIQUE

- LE CONGÉ DE MOBILITÉ



CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/ Rupture conventionnelle collective