

Plus de flexibilité dans les réductions d'effectifs grâce à la rupture conventionnelle collective

Less is More : Octobre 2017



Dr. Aymeric Le Goff, Avocat à la Cour | Partner
Almut Weise, Rechtsanwältin

La récente réforme du droit du travail français prévoit un certain nombre de simplifications pour les entreprises désirent réduire leurs effectifs. Parmi celles-ci, on citera la rupture conventionnelle collective qui peut être conclue sans qu'il n'y ait pour autant besoin d'un quelconque motif économique au sens des dispositions relatives aux licenciement pour motif économique.

La rupture conventionnelle collective ne nécessite pas de motif. Cela permet donc aux entreprises économiquement saines d'employer ce dispositif pour réduire leurs effectifs.

1. Conditions et champ d'application de la rupture conventionnelle collective

Les modalités d'une telle rupture doivent être réglées par accord collectif validé par l'administration.

Le recours à ce dispositif est exclu si l'employeur envisage de procéder à des licenciements si le nombre de candidats au départ n'est pas suffisant par rapport aux suppressions d'emplois envisagées. Ceci doit expressément être réglé dans l'accord collectif.

Selon le Ministère du travail, un plan social élaboré peu après une rupture conventionnelle collective, du fait de l'absence de candidats au départ en nombre suffisant, risque de ne pas être approuvé par l'administration.

Cependant, il devrait rester possible, même dans le cas de figure précité de licencier en vertu des règles du licenciement pour motif économique certains salariés si un laps de temps suffisant s'est écoulé entre la rupture conventionnelle collective et le licenciement collectif pour motif économique.

2. Contenu et procédure de l'accord collectif

L'accord collectif doit :

- déterminer le nombre maximal de départs envisagés ;
- fixer les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, ainsi que les critères de départage entre salariés ;

Ces critères peuvent être librement choisis, comme l'ancienneté au sein de l'entreprise, la situation familiale, les qualités

professionnelles, l'existence de projets personnels ou professionnels, etc.

Il est cependant nécessaire de veiller à la mise en place de critères non discriminatoires. Il est notamment important de ne pas fixer des critères favorisant la sortie d'employés âgés.

- définir les modalités de calcul des indemnités de rupture, qui ne peuvent être inférieures à l'indemnité légale de licenciement. Le montant de l'indemnité de rupture est exonéré d'impôt sur le revenu sans limitation de montant. L'indemnité de rupture sera exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (2018 : 79.464 €) ;
- prévoir 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, etc...)
- fixer les modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique (CSE)

Le CSE n'est cependant consulté ni sur le projet d'accord ni sur le projet de compression d'effectif porté par cet accord. Il est consulté de manière régulière et détaillée sur le suivi de la mise en œuvre du projet de compression d'effectif.

L'accord de rupture conventionnelle collective sera un accord majoritaire et devra être signé par des syndicats représentatifs ayant obtenu plus de 50 % des suffrages lors du premier tour des dernières élections. Si ces conditions ne sont pas réunies, l'accord pourra néanmoins être adopté par la majorité des salariés de l'entreprise par référendum.

3. Un accord validé par l'administration

Une fois conclu, l'accord collectif doit être notifié à la Direccte pour validation. Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord pour valider l'accord. La Direccte va notamment prendre en compte les éléments suivants :

- conformité à l'article L 1237-19 du Code du travail (absence de licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en terme de suppressions d'emplois).
- présence dans l'accord de l'ensemble des mesures exigées par la loi.
- régularité de la procédure d'information du Comité Social et Economique (CSE).
- non-discrimination des candidats potentiels à la rupture conventionnelle collective, spécifiquement en raison de leur âge.

4. Procédure après validation

Les salariés intéressés par la rupture conventionnelle peuvent se porter candidat. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. Cependant, la rupture définitive du contrat de travail d'un salarié protégé ayant accepté la rupture conventionnelle reste soumise à l'autorisation de l'Inspection du travail.

Cette rupture n'est ni un licenciement ni une démission. Par conséquent les dispositions relatives au licenciement pour motif économique ne s'appliquent pas. Le salarié n'a pas droit au bénéfice de la priorité de réembauche, ni à celui du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou d'un congé de reclassement.

Enfin, tout comme dans le cadre de la rupture conventionnelle individuelle, le salarié peut prétendre au bénéfice de l'assurance chômage.

5. Spécificités pour les entreprises employant au moins 1000 salariés

Si la mesure de réduction d'effectifs dans le cadre de la rupture conventionnelle collective a, en raison de son envergure, un impact négatif sur l'équilibre du marché du travail local, l'entreprise a de manière générale l'obligation de payer une compensation destinée à la création d'emplois locaux.

Cette compensation représente au moins le double du salaire mensuel du SMIC par emploi supprimé.

Cette disposition concerne les entreprises employant au moins 1000 salariés ou les entreprises appartenant à un groupe ayant au moins 1000 salariés.

Ne sont pas concernées par cette disposition les entreprises en procédure de redressement judiciaire.

6. Entrée en vigueur

Ce nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective est applicable depuis le 23 décembre 2017.

Néanmoins, le régime de la rupture conventionnelle collective est susceptible d'évoluer dans le cadre de la loi de ratification des ordonnances Macron dont l'adoption est prévue en mars 2018.