

## [RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

### *Et la rupture conventionnelle collective fut*

*Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail*

**La rupture conventionnelle collective simplifie les démarches des entreprises souhaitant organiser des plans de départ volontaire sans menace de licenciement.**

Une des ordonnances dites Macron, crée la rupture conventionnelle collective (RCC).

Elle est une alternative aux démarches prévues en matière de plan de départ volontaire (nécessitant de suivre la procédure des PSE ou de la GPEC). La RCC a en effet l'avantage de n'avoir pas à être justifiée par un motif économique pour être régulière (même si dans les faits un employeur y recourra certainement à l'occasion de difficultés économiques), ce qui simplifie considérablement les démarches de l'entreprise. En outre, jusqu'à présent, si un employeur recourait, dans un contexte qui démontrait une cause économique, à plus de dix ruptures conventionnelles individuelles dans une même période de 30 jours, il devait impérativement respecter la procédure relative au PSE. Au contraire, la RCC ne prévoit pas de limite dans le nombre des ruptures. Les employeurs bénéficient donc désormais d'un outil supplémentaire très séduisant et complémentaire aux procédures préexistantes.

A noter que dès lors que la RCC n'est pas justifiée par un motif économique, le salarié ne pourra pas bénéficier du régime favorable du CSP au sein de Pôle emploi ; il devra se contenter du régime et des indemnités classiques en qualité de chômeur. Par ailleurs, contrairement aux licenciements prononcés pour motif économique, en cas de RCC, l'employeur n'aura aucune interdiction d'embauche postérieurement à la rupture des contrats, y compris en CDD.

Contrairement à la rupture conventionnelle individuelle, avant d'obtenir l'accord du salarié à la rupture de son contrat de travail, l'employeur devra conclure un accord collectif majoritaire devant notamment mentionner :

- les modalités de consultation du CE ou du futur CSE ;
- le nombre maximal de ruptures envisagées ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier de la RCC ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés (formations, validation des acquis de l'expérience, etc).

L'accord collectif devra être validé par l'administration. Il s'agit ici d'une différence importante avec la rupture conventionnelle individuelle. La procédure de cette dernière nécessite l'homologation de la convention de rupture entre le salarié et l'employeur. Dans la RCC, c'est l'accord collectif (négocié avec les organisations syndicales) qui est validé par l'administration ; entre l'employeur et le salarié, la rupture n'aura pas de formalisme particulier au-delà de la manifestation de la volonté du salarié (l'administration n'aura pas à l'homologuer).

Ainsi, une fois l'accord collectif validé, si un salarié remplit les conditions qui y sont stipulées, il sera éligible à la RCC sans que l'employeur puisse s'y opposer sauf à appliquer les critères de départage ou à arguer que le nombre maximum de ruptures a déjà été atteint.

Le texte précise que l'accord collectif exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés ; à défaut de volontariat, le contrat travail demeurera, le refus d'adhérer à la RCC ne constituant pas un motif légitime de licenciement. L'administration devra s'assurer de la conformité de l'accord à cet égard. Autrement dit, durant l'application de la RCC, l'employeur ne sera pas autorisé à procéder à des licenciements pour motif économique. Il sera donc très important de déterminer dans l'accord la durée précise de son application.

En outre, le texte reprend le dispositif de revitalisation des bassins d'emploi prévu pour certains licenciements collectifs pour motif économique. Ainsi, si l'établissement ou l'entreprise ou encore le groupe auquel elle appartient, comptent au moins mille salariés et si les suppressions d'emplois résultant de la RCC affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels ils sont implantés, il conviendra de conclure une convention de revitalisation dans un délai de six mois suivant la validation de l'accord collectif. Cette convention a pour vocation de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant RCC envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi concernés.

Enfin, le projet de loi de finances pour 2018 comporte des dispositions relatives au régime fiscal de l'indemnité qui sera versée aux salariés dans le cadre d'une RCC. Il en ressort que les régimes fiscal et social devraient être les mêmes que ceux des indemnités accordées par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- exonération d'impôt sur le revenu sans limite (ce qui est plus favorable que le régime fiscal de la rupture conventionnelle individuelle) ;
- exonération de cotisations sociales dans la limite de 2 PASS (mais assujettissement dès le 1<sup>er</sup> euro si l'indemnité est supérieure à 10 PASS) ;
- exonération de CSG-CRDS pour la fraction équivalente à l'indemnité de licenciement dans la limite du montant exonéré de cotisations de sécurité sociale.

L'ordonnance précise que les dispositions relatives à la RCC entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Romain PIETRI**