

2 FEVRIER 2018

Le congé de mobilité et la rupture conventionnelle collective (RCC)



SOMMAIRE

Afin de faciliter les départs volontaires des salariés de l'entreprise en les dissociant du licenciement économique, l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a rendu plus accessible le congé de mobilité et créé un dispositif de ruptures conventionnelles collectives (RCC) dans le cadre d'un accord collectif validé par l'administration (art. L 1237-19 à L 1237-19-14).

Deux décrets 2017-1723 et 2017-1724 du 20 décembre 2017, complétés par un arrêté du 29 décembre 2017, viennent préciser les modalités de mise en œuvre de ces deux dispositifs, ainsi que l'autorité administrative compétente qui sert d'interlocuteur à l'employeur. De même, l'« ordonnance balai » du 20 décembre 2017 ajuste ces dispositifs. Enfin, signalons que le projet de loi de ratification des ordonnances en cours de discussion au Parlement amende également ces deux régimes.

1. Le congé de mobilité
2. La rupture conventionnelle collective

Frédérique CASSEREAU
Nicolas MANCRET

1. Le congé de mobilité

Le congé de mobilité n'est pas nouveau (L. 1233-77 à L. 1233-83 anciens du Code du travail). En effet, avant les ordonnances du 22 septembre, les employeurs ayant l'obligation de proposer un congé de reclassement en cas de licenciement pour motif économique (entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés) pouvaient, à la place, proposer un congé de mobilité à condition d'avoir conclu un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) le prévoyant. Ce congé, visant à favoriser le retour des salariés à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, menait à la rupture d'un commun accord du contrat de travail.

L'ancien article L 1233-77 du Code du travail (qui a été globalement repris au nouvel article L 1237-18) prévoyait que le salarié en congé de mobilité bénéficie de « *mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail* ».

Ces mesures d'accompagnement peuvent se traduire par des entretiens d'évaluation, des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience etc... Des formations peuvent aussi être proposées, et le salarié a également la possibilité d'effectuer des périodes de travail pendant son congé de mobilité. Ces périodes de travail peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé. Pendant la durée du congé, le bénéficiaire reste toujours lié à son employeur par son contrat de travail. Son contrat est toutefois suspendu dès qu'il effectue une période de travail en dehors de l'entreprise en contrat à durée déterminée. Si la période de travail est en contrat à durée indéterminée, c'est à l'accord collectif de déterminer si le contrat initial est suspendu ou interrompu.

La définition du dispositif n'a pas été bouleversée par la réforme, et l'on peut imaginer que dans l'ensemble le régime du congé reste très similaire à ce qu'il était jusqu'à présent.

Cependant l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et sécurisation des relations de travail a considérablement modifié le champ d'application du congé de mobilité.

En effet, le congé de mobilité, peut désormais être proposé au salarié en l'absence de toute procédure de licenciement : les dispositions du Code du travail relatives au congé de mobilité sont déplacées, elles ne figurent plus dans le chapitre relatif aux licenciements économiques, mais dans celui relatif aux autres cas de rupture du contrat de travail, avec la rupture conventionnelle collective.

Remarque : Les congés de mobilité conclus en application d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et acceptés par les salariés avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance continuent à produire leurs effets jusqu'à leur terme dans les conditions applicables antérieurement à cette date (Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 40).

1.1. Précisions sur les entreprises concernées

Le congé de mobilité, jusque-là réservé aux entreprises de 1000 salariés et plus, est désormais accessible aux entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que dans les entreprises ou groupe d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France soumis à l'obligation de négociation (L. 1237-18 Code du travail) sur la question des emplois et des parcours professionnels **ayant conclu un accord portant sur la gestion des emplois et de compétences.**

Remarque : Le projet de loi de ratification des ordonnances de septembre, adopté par l'Assemblée Nationale le 28 novembre dernier amende le dispositif. Le seuil d'effectifs de 300 salariés pour la mise en place d'un congé de mobilité mis en œuvre dans le cadre d'un accord de GPEC a été supprimé ; le projet de loi a été adopté par le Sénat le 23 janvier. Une Commission Mixte paritaire, chargée de trouver une version commune aux deux chambres se réunit depuis le 31 janvier. L'adoption définitive du projet de loi de ratification est prévu pour le mois de février.

1.2. Précisions sur les informations que doit donner l'employeur

L'employeur est tenu d'informer du nombre de ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité le Directeur du lieu où se situe le siège social de l'entreprise concernée par l'accord de GPEC (D 1237-4).

Cette information doit être effectuée tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord, et comprend (art. D 1237-5) :

- le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ;
- les mesures de reclassement mises en place dans le cadre du congé : formation, périodes en entreprise et mesures d'accompagnement ;
- la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé.

En conclusion, s'il est passé relativement inaperçu (surtout si on pense à l'exposition médiatique dont a bénéficié la rupture conventionnelle collective) il ne faudrait pas pour autant en conclure que le congé de mobilité n'est pas un dispositif à étudier, et qui à l'usage pourrait bien se révéler tout autant, voir plus intéressant que la RCC.

En effet, contrairement à la RCC qui est entourée de nombreux garde-fous, le congé de mobilité n'est pas soumis à autant de contrôles : son accord collectif ne requiert ni validation par la Direccte, ni suivi par les négociateurs lors de sa mise en œuvre (contrairement à la RCC aucune clause obligatoire ne l'impose). La seule garantie consiste en une obligation pour l'employeur de transmettre à la Direccte un document d'information tous les six mois à compter du dépôt de l'accord (L 1237-18-5) dont le contenu est défini à l'article D1237-5.

Reste à savoir ce que la pratique fera de ce nouvel outil de restructuration, qui pourrait finalement détrôner la plus encadrée RCC...

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

2. La rupture conventionnelle collective (RCC)

Contrairement au congé de mobilité, la rupture conventionnelle collective est une nouveauté des ordonnances Macron. Tout comme la rupture conventionnelle individuelle classique, il s'agit d'établir, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, les conditions d'un départ de l'entreprise. A ceci près qu'avec la RCC, la procédure peut concerner plusieurs salariés à la fois.

C'est donc la possibilité pour un employeur de supprimer des postes sur la base de départs volontaires, sans que l'entreprise n'ait pas à justifier de raisons économiques. La mesure est donc moins contraignante que la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

2.1. Un dispositif nouveau et innovant qui semble convaincre les chefs d'entreprise

Plus de six dirigeants sur dix sont favorables à ce nouvel outil¹ issu des ordonnances du 22 septembre, et qui a déjà beaucoup fait parler de lui dans l'actualité récente.

En effet le groupe Pimkie avait été le premier à annoncer son intention de conclure un accord de RCC, avant de devoir faire machine arrière, faute d'accord avec les syndicats (depuis la direction et deux syndicats de Pimkie, FO et la CFE-CGC, ont signé un accord de méthode en vue de négocier un plan de départs volontaires). D'autres groupes ont en suite annoncé leur intention de faire appel à la RCC pour restructurer leurs effectifs: Peugeot-Citroën, Engie, la Société Générale, Le Figaro, Les Inrockuptibles...

Le groupe PSA a ainsi été le premier à mettre en oeuvre la RCC. Le groupe automobile l'a en effet intégrée à son plan annuel d'ajustement des effectifs (« dispositif d'accompagnement des emplois et des compétences » ou DAEC). Cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, FO et GSEA) ont signé, vendredi 19 janvier, l'accord DAEC 2018 de PSA. Il prendra effet le 1er février. Seule la CGT a opposé un refus. Le DAEC 2018 prévoit, d'après le communiqué de PSA, 1 300 départs accompagnés, avec en contrepartie 1 300 embauches en contrat à durée indéterminée (dont 400 en production). Pour la CFDT, l'accord PSA s'inscrit « *dans la continuité des mesures déjà existantes* », où « *le volontariat reste la règle* ». Le syndicat assure avoir « *sécurisé cet accord afin qu'il ne soit pas un danger pour les salariés* » mais « *une opportunité pour ceux qui le désirent* ».

Les mesures d'incitation au départ sont les mêmes que celles négociées lors d'un premier accord signé en 2013 et prévoient notamment une prime allant de quatre à huit mois de salaire.

2.2. Un dispositif peu contraignant

Complètement déconnectée du licenciement pour motif économique, l'employeur n'est pas contraint de justifier la mesure pour de telles raisons. Ainsi, alors qu'un employeur ne peut pas recruter de nouveaux salariés pour occuper les postes qui viennent d'être supprimés pour raison économique, il pourra désormais le faire grâce à la RCC, dispositif bien moins contraignant qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Rien ne devrait empêcher par exemple l'embauche d'un intérimaire ou un salarié moins bien rémunéré à la place d'un salarié ayant quitté l'entreprise dans le cadre de cette nouvelle RCC.

De plus, il est simplement question d'information du CSE, ainsi les modalités d'information-consultation des IRP sont beaucoup moins contraignantes, et il ne sera pas possible par exemple pour les syndicats de diligenter un expert-comptable pour s'assurer de la pertinence du projet. Le reclassement interne et les mesures d'accompagnement liées au PSE, comme le contrat de sécurisation professionnelle ou le congé de reclassement ne concernent pas les candidats à la

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :
Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

¹ "La Grande Consultation" de janvier 2018 par Opinion Way pour CCI France/La Tribune/Europe 1.

RCC. L'ordonnance de septembre prévoit seulement « *des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou à la reprise d'activités existantes par les salariés* ». Par ailleurs, la ministre du Travail Muriel Pénicaud a eu l'occasion de préciser que les conditions d'accompagnement, de formation et de reclassement seront négociées avec les syndicats et que les salariés concernés sont éligibles au chômage.

Le dispositif de la rupture conventionnelle collective (RCC) est ouvert à toutes les entreprises dès lors qu'elles ont conclu un accord collectif. Cet accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, qui doit être validé par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), détermine notamment:

- le nombre maximal de départs envisagés,
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié (qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique)
- les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit également prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) (ou des anciennes IRP jusqu'à la mise en place du CSE) sur le projet envisagé et la manière dont il sera suivi.

L'accord collectif peut être négocié avec les organisations syndicales représentatives dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, mais également dans les entreprises qui en sont dépourvues, avec les représentants du personnel (mandatés ou non) ou des salariés mandatés, voire directement avec le personnel.

En effet, l'ordonnance « balai » modifie les dispositions de l'article L 1237-19-4 du Code du travail relatives à l'obligation pour l'administration ou l'employeur d'informer l'autre partie signataire de l'accord de l'acceptation ou du refus de validation. Il n'est plus fait référence aux « *organisations syndicales représentatives signataires de l'accord* » mais aux « *signataires de l'accord* ». Le décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 qui précise la procédure de la RCC tient compte de cette modification.

2.3. Le Direccte compétent pour valider l'accord est celui de l'établissement

L'autorité administrative chargée de valider l'accord portant est le Direccte dont relève l'établissement concerné (art. R 1237-6 du Code du travail).

Lorsque l'accord porte sur des établissements relevant de plusieurs Direccte, l'employeur informe celui de son siège social de son intention d'ouvrir une négociation. Ce Direccte saisit alors le ministre chargé de l'emploi qui procède à la désignation du Direccte compétent. Cette décision de désignation est communiquée à l'entreprise dans les 10 jours suivant la réception de l'information donnée par l'employeur. A défaut de décision expresse, le Direccte compétent est celui où se situe le siège de l'entreprise (celui que l'employeur a informé de l'ouverture des négociations).

Le Direccte informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le CSE, ainsi que les organisations syndicales représentatives (art. R 1237-6-1).

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :
Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

2.4. Information du Direccte de l'ouverture des négociations par voie dématérialisée

L'employeur doit informer le Direccte de son intention d'ouvrir une négociation en vue de la conclusion d'un accord de RCC. Cette information est effectuée par voie dématérialisée à l'adresse internet : www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr (art. D 1237-7 et arrêté du 29 décembre 2017).

Pour informer le Direccte et effectuer toutes les demandes nécessaires, l'employeur doit au préalable s'inscrire sur ce site en précisant son numéro Siren.

2.5. L'accord est soumis aux conditions de validité des accords majoritaires

L'accord collectif de RCC conclu dans les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux est immédiatement soumis aux nouvelles conditions de validité de l'article L 2232-12 du Code du travail sur les accords majoritaires ou référendum (article 40 de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017).

2.6. L'accord est transmis par voie dématérialisée

L'accord est transmis au Direccte en vue de sa validation par la voie dématérialisée (art. D 1237-8).

2.7. Le Direccte se prononce dans les 15 jours suivant la réception d'un dossier complet

Le délai de 15 jours calendaires prévu pour valider ou non l'accord débute à compter de la réception d'un dossier complet par le Direccte. Le dossier est complet lorsqu'il comprend :

- l'accord portant RCC ;
- les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu ;
- la mise en œuvre effective de l'information du comité social et économique telle que résultant de l'accord. En l'absence de CSE par suite d'une carence dûment constatée, l'employeur joint à la demande de validation le procès-verbal de carence établi.

Lorsque le dossier est complet, le Direccte est tenu d'en informer, sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine, l'employeur, les signataires de l'accord et, le cas échéant, le CSE (art. D 1237-9, al. 1 à 4).

Pendant le délai d'instruction du dossier, le Direccte peut demander des éléments justificatifs complémentaires à l'employeur afin de lui permettre d'opérer son contrôle (art. D 1237-9, al. 5).

2.8. La décision du Direccte est adressée par tout moyen conférant date certaine

La décision de validation du Direccte est adressée dans les 15 jours suivant la réception du dossier complet par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'employeur, aux signataires de l'accord et, le cas échéant, au CSE (art. D 1237-10).

Ces termes « *décision de validation* » apparaissent comme génériques et visent sans doute aussi bien l'acceptation que le refus de validation. De plus, selon l'article L 1237-19-4 du Code du travail dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance « balai » du 20 décembre 2017, à défaut de réponse de l'administration à l'issue du (et non plus « *pendant le* ») délai requis, l'accord est implicitement validé.

Remarque : L'absence de réponse du DIRECCTE dans le délai de 15 jours (à compter de la réception du dossier complet) vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

accusé de réception par l'administration, à l'instance de représentation du personnel en place dans l'entreprise (selon le cas, CSE, CE ou DP, voir ci-dessus) et aux signataires de l'accord.

2.9. En cas de refus de validation, le nouvel accord est transmis par voie dématérialisée

Selon l'article L 1237-19-6 du Code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance 2017-1387, en cas de refus de validation de l'accord par le Direccte, l'employeur doit présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE. Cette nouvelle demande doit être transmise au Direccte par la voie dématérialisée (art. D 1237-11).

Cette rédaction ambiguë laisse supposer que l'employeur pourrait modifier unilatéralement l'accord en dehors de toute négociation, ce qui n'est pas possible. Ainsi, ce texte devrait être modifié par le projet de loi portant ratification des ordonnances. Selon le projet, un nouvel accord pourrait être négocié en tenant compte des éléments de motivation de l'administration, l'employeur devant au préalable informer le CSE de la reprise des négociations. Une fois conclu, le nouvel accord serait transmis au Direccte, qui se prononcerait selon la procédure applicable à l'accord initial. Les précisions réglementaires qui prévoient la transmission par voie dématérialisée de l'accord modifié seront également applicables à ces nouvelles dispositions une fois entrées en vigueur.

2.10. Le bilan de l'accord est transmis au Direccte un mois après la fin des mesures de reclassement

Le bilan de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC, dont le contenu établi par l'employeur sera fixé par un arrêté du ministre chargé de l'emploi, est transmis au Direccte par la voie dématérialisée au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévues pour faciliter le reclassement des salariés (art. D 1237-12).

2.11. Quid de l'obligation de revitalisation des territoires dans le cadre des accords de RCC ?

Les suppressions d'emploi résultant d'une RCC sont soumises à cette obligation comme les licenciements économiques, afin de permettre de recréer de l'emploi dans les territoires affectés par la restructuration.

Cette obligation pèse sur les entreprises suivantes (sauf en cas de redressement ou de liquidation judiciaire) :

- entreprises ou établissements installés en France d'au moins 1 000 salariés ;
- entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 du code du travail, c'est-à-dire appartenant à des groupes dont le siège social des entreprises dominantes est situé sur le territoire français et dont l'effectif global, calculé par ajout de celui des dites entreprises dominantes à celui des entreprises qu'elles contrôlent, quelle que soit leur localisation mondiale, est d'au moins 1 000 salariés ;
- entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du Code du travail.

La nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions découlant de cette obligation sont fixées par une convention conclue entre l'entreprise concernée et l'autorité administrative. Les dispositions applicables (montant de la contribution de l'entreprise, suivi de mise en œuvre des actions, ...) sont précisées par les articles L. 1237-19-10 à L. 1237-19-14 du Code du travail et D. 1233-37 à D. 1233-44 du code du travail.

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :
Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com

2.12. Quelle contestation possible pour l'accord de RCC ?

L'accord mettant en place la RCC, le contenu de cet accord, et la régularité de la procédure précédant la décision du DIRECCTE ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'administration devant le juge administratif.

Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1 du code du travail qui, pour l'essentiel, prévoit que :

- le recours est présenté devant le juge administratif dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation, ou par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance par le DIRECCTE ;
- le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Remarque : La contestation portant sur la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la RCC doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat. Le conseil de prud'hommes est compétent.

2.13. Quelques garde-fous

Plusieurs syndicats ont exprimé des réserves et témoigné une certaine hostilité à l'égard du nouveau dispositif. C'est notamment le cas de la CFDT qui craint que les RCC représentent un danger pour les salariés seniors. Elle estime en effet qu'avec la RCC, les entreprises pourraient être tentées de se séparer de leurs salariés âgés jugés trop coûteux ou inadaptés aux évolutions de l'emploi.

Le ministère du Travail a d'ores et déjà tenu à rassurer les syndicats sur ce point : la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) fera preuve d'une vigilance renforcée à cet égard. En effet, le ministère a fait passer des consignes internes afin que ses agents soit particulièrement attentifs aux salariés seniors et aux risques de discrimination liée à l'âge.

En effet, rappelons que la Direccte est associée aux négociations, contrôle l'accord lorsqu'il est signé et s'il offre suffisamment de garanties, le valide.

Ainsi, il ne fait aucun doute que l'administration devrait s'opposer à un accord qui ne viserait que des seniors ou qui ne comporterait que de faibles garanties.

A ce propos, notons que dans le cadre de l'examen de la loi de ratification des ordonnances de septembre au Sénat, les sénateurs ont tenu à préciser le contrôle exercé par l'administration sur les mesures de reclassement et d'accompagnement qui sont proposées afin de permettre à la DIRECCTE de s'assurer du caractère précis et concret de ces mesures.

Ainsi, ce contrôle doit permettre de s'assurer que l'employeur met tout en oeuvre pour que les salariés volontaires bénéficient des moyens nécessaires à leur accompagnement et à leur reclassement. Le Sénat souhaite que l'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée (art. L. 1237-19-3) :

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :

Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS

106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS

TEL : 01 53 93 22 00

FAX : 01 53 93 21 00

www.hoiche-avocats.com

- de sa conformité à l'article L. 1237-19 (conditions générales de l'accord collectif déterminant le contenu d'une rupture conventionnelle collective);
- de la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ;
- du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° de l'article L. 1237-19-1 (accompagnement et reclassement externe) ;
- le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (amendement n°165).

Rappelons également l'essence du dispositif : le volontariat. En effet, contrairement à la logique des PSE, la rupture conventionnelle collective exclut tout licenciement et ne repose que sur du volontariat. Ainsi, dans l'hypothèse d'une société qui concluerait un accord prévoyant 1000 suppressions d'emploi par le biais de RCC et qu'uniquement 700 salariés se portent candidats au départ, l'employeur ne pourra pas licencier 300 salariés pour atteindre son objectif initial, et devra se contenter des 700 volontaires.

2.14. Quid des plans de départs volontaires (PDV) ?

Une question s'impose : doit-on considérer que la RCC va remplacer les plans de départs volontaires ? Il convient de bien distinguer les différents types de PDV.

Pour les plans de départs volontaires préalables à des licenciements économiques la réponse ne fait pas de doute, ils restent soumis à ce même droit, et sont donc bien distincts de la RCC. A l'inverse, il est plus compliqué de répondre pour les PDV autonomes. En effet, à présent que la RCC existe et bénéficie d'un régime légal, on peut se demander quel serait l'intérêt pour un employeur de se tourner vers les PDV autonomes et leur régime jurisprudentiel.

Le vrai enjeu de cette question est en fait de savoir si les entreprises peuvent continuer à mettre en place des PDV autonomes par la voie unilatérale. En effet c'est bien là que réside la plus importante différence : la RCC suppose la conclusion d'un accord majoritaire avec les syndicats, alors que le PDV autonome peut être mis en place de manière unilatérale par l'employeur.

Frédérique Cassereau

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
cassereau@hocheavocats.com

Nicolas MANCRET

TEL : +33 (0)1 53 93 22 00
mancret@hocheavocats.com

DOMAINES D'EXPERTISE :
Droit Social
Restructurations Sociales

HOICHE SOCIÉTÉ D'AVOCATS
106 RUE LA BOÉTIE 75008 PARIS
TEL : 01 53 93 22 00
FAX : 01 53 93 21 00
www.hoiche-avocats.com