La rupture conventionnelle collective Un nouvel outil de « licenciement »





Sommaire

Sommaire	3
En guise d'introduction	4
Suppressions d'emplois hors motif économique	5
De quoi la RCC est-elle le nom ?	6
Contenu de l'accord	7
Le rôle de l'administration	8
Reclassement	9
L'enjeu de l'organisation cible	9
La rupture du contrat de travail	10
En guise de conclusion	10
Annexe I	11
Annexe II	16

En guise d'introduction

En septembre 2017, le gouvernement publie cinq ordonnances sur la déconstruction du Code du travail :

- L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (Accord de Performance Sociale et Economique),
- L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle négociation du dialogue social,
- L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations travail (Rupture conventionnelle collective),
- L'ordonnance n°2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,
- L'ordonnance n°2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels.

En décembre 2017, trois décrets suivent :

- Décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017 qui met en place les délais pour préciser les motifs de licenciement,
- Décret n° 2017-1723 et 1724 du 20 décembre 2017 qui précise les ruptures conventionnelles collectives et les congés de mobilité,
- Décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017 qui met à disposition du patronat des modèles de lettre de licenciement,

Une sixième ordonnance vient clore le bal de la dérégulation :

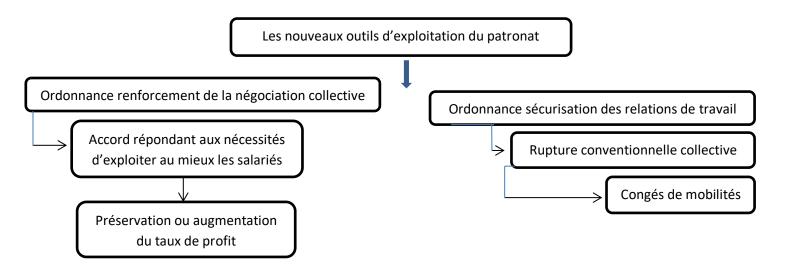
- L'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter certaines dispositions.

Puis la 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, est publiée au Journal Officiel le 31 mars 2018.

Les ordonnances organisent un net affaiblissement du droit lié aux procédures de licenciement économique selon deux dimensions :

- En matière de licenciement économique, les contraintes sont allégées pour l'employeur : le motif économique est déconnecté de la situation du groupe et le reclassement interne est simplifié ;
- Plusieurs dispositifs sont mis en place pour restructurer/réorganiser sans motif économique : Rupture Conventionnelle Collective (RCC), congé de mobilité et Accords de Performance Collective (APC).

Le patronat dispose dès lors, de nouveaux outils pour exploiter au mieux la force de travail.



Suppressions d'emplois hors motif économique

Avant cette ordonnance, les licenciements collectifs n'étaient possibles que pour motif économique. Il y avait alors trois possibilités :

- Les départs contraints ;
- Les départs négociés collectivement, c'est-à-dire avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise. Un accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ou un dispositif de volontariat au sein du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) étaient alors négociés;
- Les départs volontaires. Il s'agit de la négociation d'un Plan de Départ Volontaire (PDV) autonome, c'est-à-dire une disposition non enserrée dans un PSE.

Ces diverses possibilités permettaient :

Pour les entreprises de plus de 1000 salarié.e.s, un congé de reclassement :

- Des actions de formation et d'accompagnement, un entretien d'évaluation et d'orientation, un bilan de compétences, une Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (VAE), des démarches de recherche d'emploi ... sont proposés par l'employeur;
- Pendant le préavis, le salarié a la même rémunération qu'avant la mise en œuvre de la procédure ;
- Le salarié, en fin de congé de reclassement, touche des indemnités de ruptures par l'employeur puis des allocations chômage.

Pour les entreprises de moins de 1000 salariés, c'est le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) qui est mis en place par Pôle Emploi. Il consiste :

- En des actions de formation et d'accompagnement avec un entretien d'information, des formations conformes au projet de reclassements, une aide à la reconversion ... ;
- La durée maximale de ce CSP est de 12 mois. Si le salarié a plus d'un an d'ancienneté, il touche 75% de son salaire. Dans le cas contraire, il bénéficie de l'Allocation chômage d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) ;

- Si le salarié reprend un emploi dit durable, il bénéficie d'une prime de reclassement ;
- Si le salaire de ce dernier dans son nouvel emploi est inférieur à celui qu'il avait auparavant, il bénéficie d'une indemnité différentielle ;
- A la fin du CSP, il bénéficie d'une ARE sans délai de carence.

L'ordonnance Macron crée deux dispositifs concernant les départs volontaires hors motif économique. Il s'agit de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et du congé de mobilité. Nous ne traiterons ici que de la RCC. Il s'agit de compresser les effectifs sans motif économique. C'est un cadre dérogatoire au droit du licenciement pour motif économique.

C'est une disposition particulièrement souple pour le patronat. En effet, il dispense de consulter le CSE (Une simple information à prévoir dans l'accord). Il ne garantit pas des mesures sociales d'accompagnement minimales (CSP, reclassement interne, congé de reclassement ...). C'est un moyen efficace pour le patronat de se débarrasser des salariés. Et si nous faisons les comptes de la rupture conventionnelle individuelle, cela ne peut pas être plus clair. En effet selon la DARES, en 2019, il y en aurait eu 440 000. Plus de 3,3 millions de rupture ont été homologué depuis sa création en 2008.

De quoi la RCC est-elle le nom?

L'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail prévoit dans son article 10, une « amélioration et sécurisation des congés de mobilité et des accords portant ruptures conventionnelles collectives ». Le concept de sécurisation juridique n'a pour objet en réalité que de protéger l'employeur de contentieux.

C'est un « nouveau dispositif » de licenciement. Il n'y a :

- Pas de procédure d'information consultation du CSE mais une simple information des instances sur le contenu de l'accord, après la signature par les organisations syndicales représentatives (cadre majoritaire) et avant l'envoi à la DIRECCTE pour validation;
- Pas de motif économique à justifier ;
- Pas d'obligation d'établir un PSE comprenant des mesures d'accompagnements minimales proportionnées aux moyens de l'entreprise ;
- Pas de délais légaux, à l'exception du délai de validation de l'accord de 15 jours par l'administration.

La RCC se distingue du Plan de Départ Volontaire (PDV) autonome qui est un plan de départ volontaire excluant tout licenciement économique, mais qui s'inscrit dans le même cadre juridique qu'un PSE. C'est un nouveau type de restructuration. En fait, cette créature hybride vise à transposer la sécurité juridique de la rupture conventionnelle à la dimension économique collective des PDV autonomes.

Il est possible de recourir à une RCC relativement facilement. En effet, il n'y a pas de logique de seuil. Il est possible de faire une RCC quelle que soit la taille de l'entreprise et le nombre de départs envisagés. Le patron peut organiser des départs de salarié.e.s quelle que soit le contexte économique de l'entreprise. Cette dernière peut avoir ou non des difficultés économiques. Enfin,

l'accord peut prévoir un nombre de départ volontaire supérieur au nombre de suppression d'emplois pour procéder à des recrutements. (Via par exemple des Contrats à Durée Indéterminée d'opération). Rappelons que vouloir rompre les contrats de travail pour motif économique en s'exonérant du droit des licenciements économiques est une tentation ancienne du patronat.

En même temps, l'employeur ne peut pas procéder à des licenciements sur la période prévue et sur le périmètre concerne par la RCC.

Obligations de l'employeur	Rupture conventionnelle Collective	Plan de Départ Volontaire autonome	Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Démonstration de l'existence d'un motif économique	Non	Oui	Oui
Procédure d'information Consultation du CSE	Non	Oui	Oui
Mise en œuvre des ruptures de contrats de travail conditionné à la signature d'un accord collectif	Oui	Non	Non
Engagement à ne pas réaliser de départs contraints	Oui	Oui	Non
Financement d'une expertise légale pour les IRP	Non	Oui	Oui
Mise en œuvre d'un plan de reclassement interne	Non	Non	Oui
Mesures d'accompagnement aux reclassements proportionnées	Non	Oui	Oui
Proposition du CSP ou du congé de reclassement	Non	Oui	Oui
Versements d'indemnités légales ou supérieur au minimum légal	Oui	Oui	Oui
Financement d'actions de Revitalisation (> 1000 salariés)	Oui	Oui	Oui

Contenu de l'accord

L'article L 1237-19 du code du travail précise : « Un accord collectif peut 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. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité ». Il reste toutefois possible de faire en parallèle d'une RCC des départs dans le cadre d'un accord de GPEC.

Il s'agit pour l'employeur « d'adapter les compétences » aux « enjeux évolutifs » de l'entreprise et de feindre de répondre aux « aspirations » individuelles des salarié.e.s concernant leur parcours professionnel. Le résultat est là : suppression des emplois.

L'accompagnement de la négociation d'un accord RCC peut se faire avec une expertise contractuelle (article L 2315-81 du code du travail) financé sur le budget de fonctionnement du CSE ou par la direction. Les modalités de financement de cette expertise doivent être un préalable

à l'entrée dans la négociation. Un accord de méthode engagera l'employeur. L'expertise pourrait porter sur :

- L'analyse de l'équation économique projet ;
- L'identification des scénarios alternatifs en cas d'absence de conclusion d'accord ;
- Les simulations de mesures de reclassements adaptées à la population de l'entreprise et proportionnées aux marges de manœuvres de l'entreprise ;
- L'analyse de l'organisation cible sous-jacente des risques pour les conditions de travail des salarié.e.s restant dans l'entreprise.

L'accord doit porter sur :

- Les modalités et conditions d'information du CSE;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associés, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord :
- Les conditions pour en bénéficier ;
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture, qui ne peuvent être inferieures aux indemnités légales ;
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié ;
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et l'exercice du droit de rétractation des parties ;
- Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effectif de l'accord.

Ce sont les clauses obligatoires telles que formulées par l'article L 1234-19-1 du code du travail.

Le rôle de l'administration

Nous sommes en présence d'un accord majoritaire. Il doit donc être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés.

Il doit être validé par la DIRECCTE. C'est le principe d'homologation de l'accord par l'administration (L 1237-19 et suivants du code du travail). L'administration a 15 jours pour donner sa réponse :

- L'absence de réponse de la DIRECCTE vaut validation de l'accord. L'employeur doit transmettre la copie de sa demande de validation aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise et au Comité Social et Economique (CSE);
- L'administration valide l'accord. La décision motivée de validation doit être notifiée à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives de l'entreprise ;
- La DIRECCTE refuse de valider l'accord. Un nouvel accord pourra alors être négocié. Le CSE est informé de la reprise de cette négociation. Et de nouveau l'administration devra valider ce nouvel accord.

Le suivi de l'accord devra faire l'objet d'une consultation régulière du CSE dont les avis devront être transmis à la DIRECCTE. Cette dernière est associée au suivi des mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord.

Comme dans une procédure de PSE, la DIRECCTE peut être un point d'appui dans la négociation. Il est donc recommandé de rencontrer ses représentants dès l'ouverture de la négociation.

Reclassement ...

Dans le cadre d'une RCC, la négociation portera principalement sur les moyens mis en œuvre par l'employeur à travers la cellule de reclassement :

- Durée de l'accompagnement
- Mise à disposition de locaux, matériel pour la recherche d'emploi
- Prospection d'offres d'embauches
- Organisation d'ateliers
- Garantie de suivi individualisé
- Possibilité d'un bilan de compétences « sans conditions »

Comme dans un PDV autonome, l'accord RCC peut comporter un volet de reclassement interne, sans que cela ne soit obligatoire :

- Il peut s'avérer utile notamment pour organiser les remplacements des personnes qui se porteraient volontaires au départ, si leur poste n'était pas supprimé
- Il peut porter sur une aide à la formation, aide à la mobilité géographique, éventuellement une allocation différentielle de reclassement.

L'accord peut prévoir un congé de mobilité, dispositif d'accompagnement au reclassement interne.

L'accord de RCC peut comporter des mesures d'accompagnement au reclassement externe semblables à celles fréquemment proposées dans le cadre de PSE. Mais ce n'est pas une obligation pour l'employeur. Cela ne peut nous empêcher de tenter de l'imposer. Il en est :

- De l'aide à la création ou reprise d'entreprise, avec augmentation de l'enveloppe en cas d'embauche d'un salarié concerné par le plan, et combinable avec une formation
- D'une enveloppe de formation d'adaptation et de reconversion, prise en charge d'un bilan de compétences, VAE, etc... ;
- Des aides à la mobilité géographique : prime de rideaux, financement de la double résidence, prise en charge du voyage de reconnaissance, aide à la recherche d'emploi pour le conjoint, etc... ;
- D'aides à la recherche d'emploi : financement du trajet pour se rendre à un entretien ;
- D'un dispositif destiné à accompagner la sortie des personnes proches de l'âge de la retraite : Cessation anticipée d'activité financée par l'entreprise, aide au rachat de trimestres ;
- Obligatoire dans les PSE, un accord de RCC peut prévoir une priorité de réembauche ;



L'enjeu de l'organisation cible

Contrairement aux PSE ou aux PDV, le nombre de suppressions d'emplois envisagées par catégorie d'emploi ne figure pas parmi les éléments obligatoires à fournir aux IRP dans le cadre d'une RCC. En effet, au contraire d'un PDV ou d'un PSE, l'employeur n'a pas pour obligation de fournir l'organisation cible projetée à l'issue de la restructuration, puisque seuls les éléments suivants doivent figurer dans l'accord :

- Nombre maximal de suppressions d'emplois envisagées
- Conditions d'éligibilité des salarié.e.s au départ
- Critères de départage des potentiels candidats au départ

Le CSE ne dispose pas de la liste des suppressions d'emploi qui lui donnerait une visibilité sur la restructuration envisagée. Ainsi, une réorganisation importante peut être mise en œuvre sans qu'aucune information sur l'organisation cible ne soit fournie aux négociateurs, sans qu'aucune discussion préalable sur la soutenabilité de l'organisation cible n'ait lieu.

Il est donc nécessaire de se battre pour avoir ces informations.

La rupture du contrat de travail

L'article L 1237-19-2 du code du travail stipule : « 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. [...] ».

Le régime fiscal et social est aligné sur celui des indemnités de rupture versées dans le cadre d'un PSE.

En guise de conclusion

La RCC n'est que la continuité de pratiques mises en œuvre depuis quelques années déjà par les entreprises dans le cadre de suppressions d'emplois. Elle la possibilité aux salarié.e.s de se porter volontaire pour quitter une entreprise qui entend supprimer des emplois. Plus généralement, ces pratiques visent à rendre plus facile l'acceptation de la perte d'emploi par le salarié, moyennant notamment le versement d'une prime au départ.

La RCC a une totale autonomie juridique par rapport au plan de sauvegarde de l'emploi, seul dispositif jusqu'ici inscrit dans le code du travail visant à encadrer les licenciements économiques collectifs. Surtout, le motif économique (c'est-à-dire la restructuration de l'entreprise) à l'origine des suppressions d'emplois, qui est soumis à l'avis du comité d'entreprise dans le cas d'un plan de départs volontaires, n'est plus débattu au sein de cette instance. C'est là un point important : sans motif économique à préciser, il sera encore plus facile pour une entreprise de réduire ses effectifs ; et impossible pour un salarié de contester le bien-fondé de la suppression de son emploi. En cela, ce dispositif flexibilise davantage le marché du travail en facilitant les sorties d'emploi et en sécurisant juridiquement l'employeur lors de la rupture du contrat de travail de ses salarié.e.s.

Au niveau des droits des salarié.e.s, comme la RC individuelle, la RCC ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et donne droit à l'assurance chômage. En revanche, si les salarié.e.s impliqué.e.s dans une RCC touchent des indemnités de rupture, leur montant minimum correspond aux indemnités <u>légales</u> de licenciement, mais pas aux indemnités <u>conventionnelles</u> comme c'est le cas pour la RC individuelle (et qui sont le plus souvent supérieures aux premières). Seul l'accord collectif encadrant la RCC peut prévoir des indemnités supérieures.

Enfin, dernier élément et pas des moindres, les salarié.e.s perdent des droits par rapport aux pratiques déjà existantes de suppressions d'emplois (plan de départs volontaires et plan de sauvegarde de l'emploi), dans la mesure où ils ne bénéficient pas de l'accompagnement spécifique en matière de reclassement qui existe lorsque la rupture du contrat repose sur un motif économique (contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement, priorité de réembauchage). Là aussi, seul l'accord collectif peut prévoir des mesures de reclassement externe.

Il est donc absolument nécessaire pour nous de se battre dans les entreprises contre la négociation et la mise en œuvre de ce dispositif.

Annexe I

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

Chapitre VII : Amélioration et sécurisation des congés de mobilité et des accords portant ruptures conventionnelles collectives

Article 10

Au chapitre VII du titre III du livre II de la première partie du même code, il est inséré une section 4 ainsi rédigée :

- « Section 4
- « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif
- « Art. L. 1237-17 Un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.
- « Ces ruptures, exclusives du licenciement ou de la démission, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. Elles sont soumises aux dispositions de la présente section.
- « Sous-section 2
- « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective

- « Art. L. 1237-19 Un accord collectif peut 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.
- « L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.
- « Art. L. 1237-19-1 L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :
- « 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- « 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- « 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- « 4° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- « 5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- « 6° 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;
- « 7° 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 de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- « 8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.
- « Art. L. 1237-19-2 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.
- « Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre Ier du titre Ier du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.
- « Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

- « Art. L. 1237-19-3 L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.
- « L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de :
- « 1° Sa conformité à l'article L. 1237-19;
- « 2° La présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 ;
- « 3° La régularité de la procédure d'information du comité social et économique.
- « Art. L. 1237-19-4 L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19.
- « Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.
- « Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai prévu au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires.
- « La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au cinquième alinéa et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.
- « Art. L. 1237-19-5 L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente.
- « Art. L. 1237-19-6 En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique.
- « Art. L. 1237-19-7 Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.
- « L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

- « Art. L. 1237-19-8 L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19, le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective, et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation mentionnée à l'article L. 1237-19-3.
- « Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1.
- « Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat 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.
- « Art. L. 1237-19-9 Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord collectif prévu à l'article L. 1237-19 affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.
- « Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.
- « Art. L. 1237-19-10 Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1237-19-9.
- « La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective établi par l'entreprise ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise. Le contenu et les modalités d'adoption de ce document sont définis par décret.

Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1237-19-11, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

- « Art. L. 1237-19-11 Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.
- « En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa.
- « Art. L. 1237-19-12 Les actions prévues à l'article L. 1237-19-9 sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.
- « Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par l'accord portant rupture conventionnelle collective contribuent aux actions prévues.
- « Art. L. 1237-19-13 Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.
- « Art. L. 1237-19-14 Une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.
- « Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1237-19-11, du nombre total des emplois supprimés.
- « La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3.
- « Elle donne lieu, dans un délai de quatre mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'Etat et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale. »
- II. A l'article L. 1471-1, les mots : « et L. 1237-14, » sont remplacés par les mots : «, L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ».
- III. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret.

Annexe II

Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective (extrait)

Article 2

Après l'article R. 1237-6-1, la sous-section 2 de la section 3 du chapitre VII du titre III du livre III de la première partie du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective, est complétée par les articles D. 1237-7 à D. 1237-12 ainsi rédigés :

- « Art. D. 1237-7 L'employeur informe par la voie dématérialisée le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L. 1237-19.
- « Art. D. 1237-8 La transmission de l'accord au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prévue à l'article L. 1237-19-3 est faite par la voie dématérialisée.
- « Art. D. 1237-9 Le délai prévu à l'article L. 1237-19-4 court à compter de la réception du dossier complet par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- « Le dossier est complet lorsqu'il comprend l'accord prévu à l'article L. 1237-19, ainsi que les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu et, le cas échéant, la mise en œuvre effective de l'information du comité social et économique prévue au 1° de l'article L. 1237-19-1.
- « En cas d'absence de comité social et économique par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2314-9, l'employeur joint à la demande de validation le procès-verbal constatant cette carence.
- « Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi informe sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine l'employeur, les signataires de l'accord et, le cas échéant, le comité social et économique que le dossier est complet.
- « Dans le délai prévu à l'article L. 1237-19-4, l'autorité administrative peut demander, le cas échéant, tout élément justificatif complémentaire à l'employeur afin de lui permettre d'opérer le contrôle prévu à l'article L. 1237-19-3.
- « Art. D. 1237-10 La décision de validation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi prévue à l'article L. 1237-19-4 est adressée dans le délai mentionné à ce même article par tout moyen permettant de conférer une date certaine à l'employeur, aux signataires de l'accord, ainsi qu'au comité social et économique le cas échéant.
- « Art. D. 1237-11 La nouvelle demande mentionnée à l'article L. 1237-19-6 est transmise par la voie dématérialisée prévue à l'article D. 1237-8.

« Art. D. 1237-12 - Le bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective mentionné à l'article L. 1237-19-7, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est transmis au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi compétent par voie dématérialisée au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévues au 7° de l'article L. 1237-19-1. »

Article 3

Au chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail, la sous-section 2 « Revitalisation des bassins d'emploi » est ainsi modifiée :

I. - L'article D. 1233-37 est ainsi modifié :

1° Après les mots : « prévue à l'article L. 1233-85 », sont insérés les mots : « ou à l'article L. 1237-19-10 » ;

2° Les mots : « aux articles L. 1233-84 et L. 1233-87 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1233-84, L. 1233-87 et L. 1237-19-9 ».

II. - L'article D. 1233-38 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après les mots : « Lorsqu'une entreprise mentionnée à l'article L. 1233-71 procède à un licenciement collectif », sont insérés les mots : « ou à une rupture conventionnelle collective mentionnée à l'article L. 1237-19 » ; après les mots : « de la notification de la décision administrative de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4 », sont insérés les mots : « ou de la décision administrative de validation de l'accord collectif mentionnée à l'article L. 1237-19-3, » ; les mots : « instituée à l'article L. 1233-84. » sont remplacés par les mots : « instituée aux articles L. 1233-84 et L. 1237-19-9 » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « ils apprécient si ce licenciement affecte, par son ampleur » sont remplacés par les mots : « ils apprécient si le licenciement ou la rupture conventionnelle collective affectent, par leur ampleur » ; après les mots : « du ou des bassins d'emploi et des effets du licenciement », sont insérés les mots : « ou de la rupture conventionnelle collective » ;

3° Après le troisième alinéa, il est ajouté un quatrième alinéa ainsi rédigé : « Dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, le ou les préfets dans le ou les départements du ou des bassins d'emploi concernés peuvent demander à l'entreprise de réaliser l'étude d'impact social et territorial dès la notification de l'ouverture de la négociation prévue à l'article L. 1237-19, qui doit lui ou leur être adressée au plus tard le jour de la transmission de l'accord pour validation prévue à l'article L. 1237-19-3

III. - L'article D. 1233-40 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « à l'article L. 1233-85 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 1233-85 et L. 1237-19-10 » ;

- 2° Au 1°, après les mots : « du ou des bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif », sont insérés les mots : « ou par la rupture conventionnelle collective » ;
- 3° Au 2°, après les mots : « l'atténuation des effets du licenciement envisagé », sont insérés les mots : « ou de la rupture conventionnelle collective ».

IV. - L'article D. 1233-41 est ainsi modifié :

- 1° Au premier alinéa du I, après les mots : « et permettent d'atténuer les effets du licenciement envisagé », sont insérés les mots : « ou de la rupture conventionnelle collective » ; les mots : « affectés par le licenciement » sont remplacés par le mot : « concernés » ;
- 2° Au 2° du II, les mots : « prévue à l'article L. 1233-86 » sont remplacés par les mots : « prévue aux articles L. 1233-86 et L.1237-19-11 ».

V. - L'article D. 1233-43 est ainsi modifié :

- 1° Au premier alinéa, les mots « est égal au nombre de salariés licenciés figurant sur la liste mentionnée à l'article L.1233-47 » sont remplacés par les mots : « est égal au nombre de salariés dont le licenciement est envisagé » ;
- 2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Pour le calcul de la contribution prévue à l'article L. 1237-19-9, le nombre d'emplois supprimés est égal au nombre de ruptures de contrat de travail prévues dans le cadre de l'accord portant rupture conventionnelle collective, duquel est déduit le nombre d'emplois pourvus sur le même poste de travail en remplacement des salariés dont le contrat de travail a été rompu en application de l'article L. 1237-19 sur le ou les bassins d'emplois concernés. » ;
- 3° Au deuxième alinéa, les mots : « instituée à l'article L. 1233-84 » sont remplacés par les mots : « instituée aux articles L. 1233-84 et L. 1237-19-11 ».
- VI. A l'article D. 1233-44, le premier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes : « En l'absence de convention signée dans les délais prévus aux articles L. 1233-85 et L. 1237-19-10 ou d'accord collectif de travail en tenant lieu, le préfet du département où est situé l'établissement qui procède au licenciement ou à la rupture conventionnelle collective établit un titre de perception pour la contribution prévue au deuxième alinéa des articles L. 1233-87 et L. 1237-19-11. ».

Article 4

La date d'entrée en vigueur des dispositions applicables à la transmission par la voie dématérialisée des informations et des demandes prévues aux articles D. 1237-7, D. 1237-8, D. 1237-11 et D. 1237-12 du code du travail et les modalités de cette transmission sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard au 1er février 2018. Jusqu'à l'entrée en vigueur de cet arrêté et au plus tard au 1er février 2018, les envois sont effectués par tout moyen permettant de conférer une date certaine.



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42 E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr