

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE – RCC ET PSE QUELLES DIFFÉRENCES ?

Société Générale, NATIXIS IM, MILLEIS, ODDO, autant d'entreprises du secteur bancaire et financier qui ont engagé des négociations ces derniers mois, en vue de conclure des accords de Rupture conventionnelle collective (RCC).

Instituée par l'ordonnance « Macron » n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, la RCC est présentée comme une mesure d'organisation préventive n'ayant pas à être fondée sur un motif économique et n'ayant pas à respecter la procédure de licenciement collectif pour motif économique.

Selon le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance du 22 septembre 2017, la RCC doit permettre aux entreprises et aux salariés d'avoir la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée.

La rupture du contrat de travail dans le cadre d'une RCC ne constitue donc ni un licenciement, ni une démission. Elle ne peut être imposée ni aux salariés ni à l'employeur.

Mais quelles sont les différences entre l'accord de RCC et un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi) ou un PDV (Plan de départ volontaire), forme particulière de PSE ?

› SUR L'OBLIGATION DE CONCLURE UN ACCORD COLLECTIF

La RCC suppose la conclusion d'un accord collectif conclu par des organisations syndicales représentant plus de 50 % des suffrages valablement exprimés au bénéfice d'organisations syndicales représentatives au premier tour des élections, ou, à défaut, 30 % sous réserve d'obtenir la validation par la consultation des représentants du personnel.

La RCC se distingue donc du PSE qui peut être mis en place, par accord collectif, mais également par décision unilatérale de l'employeur dans le cadre d'une consultation du comité d'entreprise.

En l'absence d'accord, la RCC ne pourra donc pas être mise en place à la différence d'un PSE.

Il est à noter que la négociation de la RCC n'est encadrée par aucun délai.

› SUR LES PRÉROGATIVES DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Le Code du travail ne vient prévoir qu'une information du CSE sur l'ouverture des négociations de l'accord de RCC. Il n'est

pas prévu de consultation du CSE, comme cela peut être le cas dans le cadre de la mise en place d'un PSE.

Toutefois, il pourra être légitimement soutenu que le CSE doit être consulté sur le projet de réorganisation qui découle de la mise en place de la rupture conventionnelle collective, notamment au regard des impacts sur la marche générale de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés impactés directement ou indirectement par les départs de salariés dans le cadre de la RCC.

› SUR LA QUESTION DE LA MOTIVATION DE LA RUPTURE

Il est à noter que, dans le cadre d'une RCC, l'employeur n'a pas à démontrer l'existence d'un motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail, contrairement à ce qui peut être prévu dans le cadre de la mise en place d'un PSE.

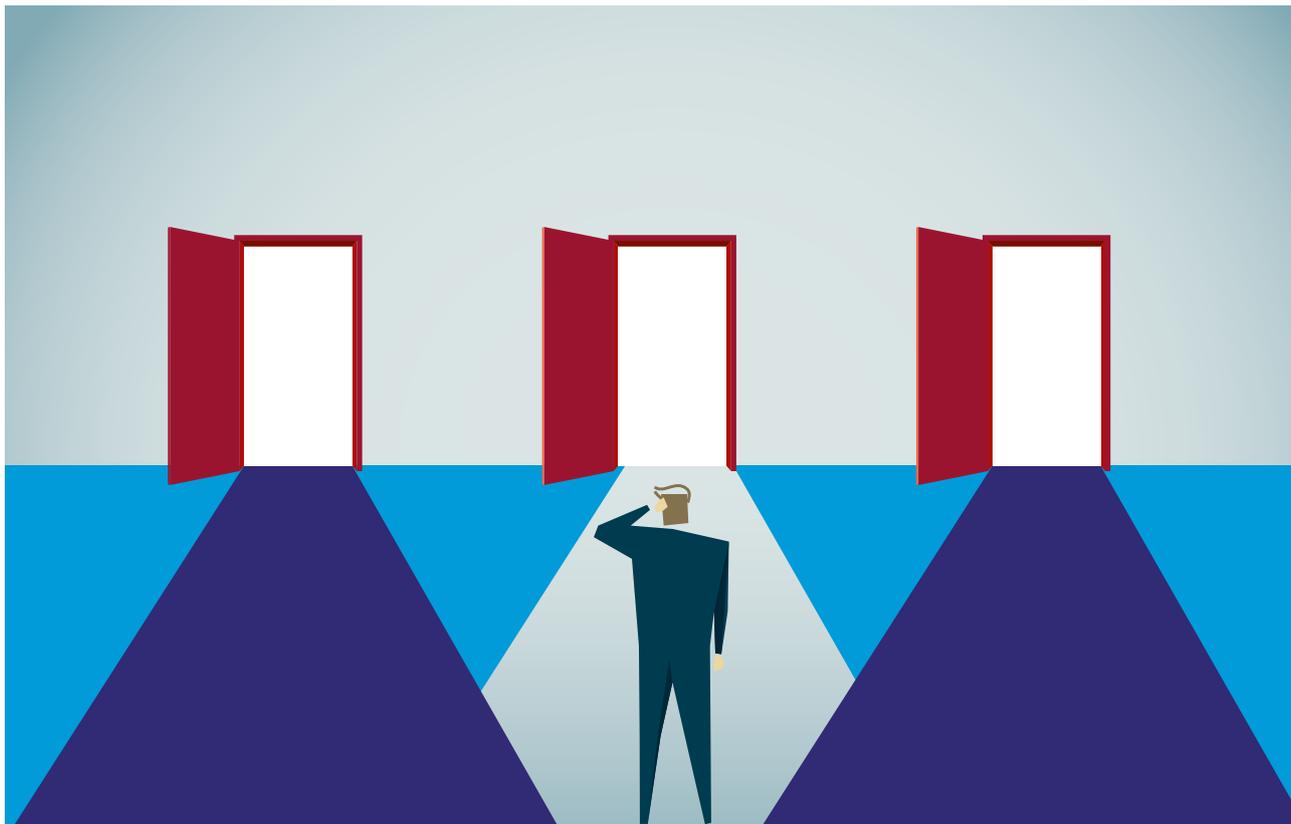
Ainsi, les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une RCC ne pourront pas contester la rupture de leur contrat de travail en invoquant l'absence de motif économique.

Par ce biais, l'employeur sécurise les ruptures et limite les risques de contestation.

› SUR LE CONTENU OBLIGATOIRE DE L'ACCORD DE RCC

En application des dispositions légales, l'accord de RCC devra prévoir :

- Les modalités et conditions d'information du CSE ;
- Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- 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 ;
- 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;
- 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;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

› SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Dans le cadre d'une RCC, contrairement à ce qui est prévu en cas de PSE, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place :

- un plan de reclassement interne comme c'est le cas dans le cadre d'un PSE impliquant des départs contraints
- un congé de reclassement, s'agissant des entreprises faisant partie d'un groupe comptant dans l'Union Européenne plus de 1000 salariés, ou un CSP,

À ce sujet, il est prévu que l'accord pourra prévoir un congé de mobilité sans que cela ne soit obligatoire.

Plus généralement, la loi ne vient prévoir aucun socle obligatoire de mesures dans le cadre de la RCC.

Il est toutefois souvent repris les mesures habituelles que l'on retrouve dans le cadre des PSE.

› SUR LES CRITÈRES DE DÉPARTAGE OU D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Il n'est pas prévu qu'il soit mis en place des critères d'ordre de

licenciements dans le cadre d'une RCC comme cela peut être le cas dans le cadre d'un PSE induisant des départs contraints.

Pour autant, l'accord devra prévoir les conditions d'éligibilité à la rupture conventionnelle collective et des critères de départage si le nombre de salariés candidats est supérieur à celui prévu.

› SUR LE RÔLE DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL (DIRECCTE)

Au même titre que pour le PSE quand il prend la forme d'un accord collectif, l'Administration sera amenée à effectuer un contrôle de l'accord conclu.

La DIRECCTE vérifiera que l'ensemble des clauses prévues au Code du travail sont bien contenues dans l'accord.

Si l'accord est conforme aux dispositions légales, l'Administration rendra une décision de validation de l'accord ce qui permettra à l'employeur de le mettre en œuvre.

› SUR L'ACCEPTATION INDIVIDUELLE DU SALARIÉ

L'accord de RCC devra organiser la procédure d'acceptation individuelle du salarié et devra prévoir un délai de rétractation.

En la matière, l'Administration préconise de prévoir un délai de 15 jours calendaires comme ce qui peut être prévu dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle (RCI).

Il est à noter que contrairement à ce qui est prévu en cas de RCI, l'Administration n'a pas à homologué les conventions de rupture conclues par chaque salarié.

› SUR LA PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE

Il n'est nullement prévu par les textes que les salariés quittant l'entreprise dans le cadre d'une RCC bénéficient d'une priorité

ILLUSTRATION

de réembauchage comme cela peut être le cas dans des salariés dont le contrat de travail est rompu pour un motif économique, que ces départs prennent la forme d'un plan de départs autonomes ou d'un PSE avec des licenciements contraints.

Il s'agit d'un des intérêts pour l'employeur du dispositif de la RCC par rapport à un PSE.

À cela s'ajoute que l'employeur peut embaucher sans aucune réserve à la suite d'une RCC alors qu'en cas de licenciement le recours à l'intérim est encadré.

› SUR L'EMBAUCHE DE PROCÉDER À DES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR MOTIF ÉCONOMIQUE PENDANT LA DURÉE D'APPLICATION DE L'ACCORD DE RCC

La durée d'application de l'accord de RCC est un véritable enjeu dans le cadre de la négociation dans la mesure où l'employeur ne pourra pas licencier pour motif économique durant cette période dans le périmètre visé par l'accord.

› SUR LE TRAITEMENT FISCAL ET SOCIAL DES INDÉMNITÉS VERSÉES

Il est prévu que les indemnités versées dans le cadre d'un accord de RCC sont traitées socialement et fiscalement de la même manière que les indemnités versées dans le cadre d'un PSE.

Il est toutefois à relever une différence s'agissant de la durée du différé d'indemnisation Pôle Emploi liée aux indemnités de rupture qui sera au maximum de 75 jours en cas de rupture de contrat de travail pour motif économique et de 150 jours en cas de rupture dans le cadre d'une RCC.

RCC MILLEIS UNE SIGNATURE DE RAISON

Milleis Banque est l'ancienne banque de détail de Barclays France. Elle a été rachetée en septembre 2017 par le fonds de capital investissement britannique « Anacap ». La coupe claire dans les effectifs n'est pas une surprise pour la CFDT. Confrontée à des difficultés économiques récurrentes, la nouvelle Direction a clairement affiché sa volonté de réduire la voilure.

Contexte des négociations

La Direction n'a pas caché sa préférence pour une RCC, nouvel outil de restructuration pour les entreprises issu des ordonnances « Macron ». En effet, ce nouveau mode de départs volontaires est très favorable pour l'employeur : pas de motifs économiques à invoquer, contrôle plus allégé de la DIRECCTE notamment sur les catégories d'emplois éligibles au départ, possibilité immédiate d'embauches, etc.

Les élus CFDT ont considéré qu'il s'agissait d'une réduction d'effectifs à chaud s'apparentant plus à un PDV-PSE. En effet, Milleis a enclenché en parallèle une réorganisation de fond tout en scindant les sujets afin de ne pas dévoiler ses intentions réelles. La CFDT Milleis a exigé pour venir à la table des négociations sur une éventuelle RCC, le démarrage concomitant d'une information/consultation sur le projet de réorganisation de l'entreprise avec :

- prise en charge financière par l'employeur de l'expertise afférente au projet,
- des moyens supplémentaires par le détachement à temps plein pendant une durée de trois mois de trois élus CFDT en plus de ses trois délégués syndicaux,
- prise en charge par l'employeur des honoraires de son conseil juridique.

Pour ce faire, la CFDT Milleis a signé un accord de méthode.

Après trois mois de négociations intenses et souvent tendues, la

CFDT Milleis a notamment obtenu pour les collègues qui seraient amenés à quitter l'entreprise dans le cadre de la RCC :

- un congé de mobilité d'un an rémunéré à 80 % au-delà du préavis,
- une indemnité de rupture de 2,2 mois par année d'ancienneté avec un plafond de 35 mois,
- une indemnité de formation de 15 k€ pour les projets de reconversion professionnelle.

De plus, la CFDT Milleis a également négocié pour les collègues qui resteront dans l'entreprise. Elle a obtenu une prorogation de l'ensemble des accords sociaux jusqu'au 31 décembre 2021, un suivi de l'impact des suppressions d'emplois sur les conditions de travail et l'organisation du travail par la mise en place d'une commission paritaire.

Syndicat majoritaire dans l'entreprise, la CFDT Milleis, après consultation de ses militants et validation par la commission exécutive de la FBA a pris ses responsabilités et a décidé de signer l'accord RCC. Elle tient à remercier son conseil juridique Aline Chanu du cabinet Lepany pour l'aide précieuse apportée dans le cadre de cette négociation.

NB : un des leviers principaux pour les organisations syndicales dans le cadre d'une négociation RCC est que l'employeur ne peut, contrairement à un PDV-PSE, mettre en place ce type de rupture de façon unilatérale. Il lui faut obligatoirement un accord majoritaire.

Les délégués syndicaux CFDT Milleis