

## La rupture conventionnelle collective : un dispositif inadapté en cas de fermeture de site



Camille Berlan  
Avocate associée  
Cabinet Lepany &  
Associés

Dans la rupture conventionnelle collective (ci-après dénommée RCC), le salarié doit être libre de choisir d'adhérer au non au dispositif. La fermeture du site ne laissant aucune option ni au salarié ni à l'employeur, le droit du licenciement doit s'appliquer.

CAA Versailles, 20 oct. 2021, n°21VE02220

Depuis sa création en septembre 2017, la RCC est un dispositif largement utilisé dans les entreprises.

Pour autant le contentieux en la matière est très rare (voir notamment, CAA Versailles, 4<sup>e</sup> ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158 et TA Cergy-Pontoise, 16 oct. 2018, n° 1807099).

C'est tout l'intérêt de l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles qui permet de déterminer dans quelle situation il n'est pas possible de valablement conclure une RCC.

En l'espèce, une société qui comportait 14 établissements et employait 364 salariés, dont 33 étaient affectés au sein d'un établissement a décidé d'engager la négociation d'un accord de RCC concernant les salariés au sein dudit établissement.

Les négociations devaient aboutir à la signature d'un accord collectif majoritaire, le 15 décembre 2020, conclu entre la société et les organisations syndicales.

Par décision du 5 janvier 2021, la Direccte (devenue Dreets depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021) validait l'accord collectif majoritaire valant rupture conventionnelle collective.

C'est ainsi qu'un syndicat non-signataire a saisi le Tribunal administratif aux fins d'annuler la décision du 5 janvier 2021 par laquelle l'Administration a validé l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Le syndicat non-signataire soutenait que :

- l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective au sein de la société P tendait à la fermeture d'un site industriel de la société et n'était pas exclusif de tout licenciement : il méconnaissait donc les dispositions de l'article L. 1237-19 du Code du travail ;
- l'administration a omis de contrôler le caractère concret et précis des mesures d'accompagnement au reclassement ;
- les mesures d'accompagnement au reclassement prévues par l'accord n'étaient pas concrètes et précises.

Par une décision en date du 20 octobre 2021, la Cour administrative d'appel de Versailles a décidé que : « dès lors que la société P avait d'ores et déjà décidé la fermeture du site de R, **les 33 salariés concernés par l'accord collectif (RCC) ne pouvaient être regardés comme ayant été en mesure de faire un réel choix entre le départ volontaire et le maintien dans leur emploi.** Il suit de là que le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Centre Val de Loire, en validant l'accord collectif qui lui était soumis par la société P, a méconnu les dispositions précitées de l'article L.1237-19 du code du travail »

Cet arrêt permet de revenir sur les règles fondatrices de la rupture conventionnelle collective et de rappeler que ce dispositif, qui accorde une grande part à la négociation, n'est pas applicable à tout type de restructuration ou réorganisation de l'entreprise.