

Rupture conventionnelle collective : 1^{ères} précisions du Conseil d'État



Jonathan Cadot
Avocat associé –
Lepany & Associés

La rupture conventionnelle collective passe son premier examen devant le Conseil d'État. Créée pour remplacer les plans de départs volontaires, celle-ci organise des départs sur la base exclusive du volontariat. Mais dès lors qu'il s'agit de suppressions de postes, le licenciement économique et toutes les règles qui s'y attachent ne sont pas loin. Dans quel cadre, l'employeur peut-il conclure un accord de rupture conventionnelle collective et quand doit-il au contraire suivre les règles contraignantes mais plus protectrices des plans de sauvegarde de l'emploi ? Le Conseil d'État nous livre ici un début de réponse : la RCC est exclusive de tout projet de fermeture de site, en revanche, rien n'interdit de la conclure dans un contexte de difficultés économiques ou toute autre situation autorisant le recours au licenciement économique.

CE, 21 mars 2023, n° 459626

Instituée par une des ordonnances du 22 septembre 2017, dites « Ordonnances Macron » (Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017), la rupture conventionnelle collective (RCC) ouvre la possibilité pour l'employeur, sous réserve de conclure un accord collectif soumis à la validation par l'administration, de réaliser des suppressions d'emplois sous la forme de départs volontaires, en dehors de tout licenciement, sans avoir à justifier de motivation économique (**C. trav., art. L.1237-19**).

Initialement envisagé pour traiter les restructurations de manière anticipée, ce dispositif a très rapidement trouvé sa place aux côtés des autres outils de restructurations.

Le comité d'évaluation des ordonnances avait décompté au 30 juin 2021, la conclusion de 361 accords portant rupture conventionnelle validés par l'Administration (*France Stratégie, Rapp. 2021, évaluation des ordonnances*).

Certaines entreprises ont, du jour au lendemain, eu recours à la RCC en lieu et place d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) prenant la forme d'un plan de départs volontaires autonomes (c'est-à-dire ne prévoyant que des départs volontaires, sans licenciement si le nombre de départs voulus n'est pas atteint).

Une telle démarche des employeurs n'a guère surpris dès lors que contrairement au PSE/PDV :

- l'employeur n'a pas à justifier de l'existence d'un motif économique ;
- il n'est prévu dans le Code du travail une obligation d'informer le CSE de l'ouverture de la négociation, même s'il est légitime de considérer que le CSE doit être consulté sur les impacts de la RCC sur les aspects santé, sécurité et conditions de travail des salariés ;
- l'administration n'effectue aucun contrôle de la proportionnalité des mesures au moyen de groupes comme cela peut être le cas dans le cadre d'un PSE/PDV mise en place dans le cadre d'une décision unilatérale.

Certes, la RCC ne peut être mise en œuvre que sous réserve de conclure un accord collectif et de la validation de l'administration, ce qui constitue des garde-fous. Toutefois, le rapport de force dans les entreprises n'est pas toujours à l'avantage des délégués syndicaux et représentants du personnel sans compter que le contrôle de l'Administration est des plus restreint.

Dans ce contexte, les praticiens se sont naturellement interrogés sur la place respective du PSE et de la RCC.

Ces deux dispositifs sont-ils exclusifs l'un de l'autre ? Peuvent-ils être utilisés de manière indifférenciée ?