

Réforme du Code du travail

Janvier 2018

Fiche pratique N°14

Rupture du contrat de travail

L'ACCORD COLLECTIF PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances et de leurs décrets d'application au 31 décembre 2017. Elle sera mise à jour, si besoin, en fonction du contenu de la future loi de ratification des ordonnances.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

L'article 10 de l'ordonnance « *relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail* » met en place un nouveau type d'accord collectif : « *l'accord collectif portant **rupture conventionnelle collective*** ». Il permet de rompre, d'un commun accord, plusieurs contrats de travail à l'aide d'un **accord collectif majoritaire**.

Contrairement à d'autres types d'accords collectifs (accord PSE, accord GPEC, accord sur le CET), la mise en place d'un accord portant rupture collective du contrat de travail **ne requiert aucune motivation, ne nécessite pas de remplir préalablement une condition d'effectif minimum, ou de connaître des difficultés économiques**.

Il n'est pas prévu que l'employeur qui décide de conclure un accord portant rupture conventionnelle collective, doive mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Néanmoins, ce nouveau dispositif s'inspire de la procédure du PSE sur les règles de validité de l'accord, puisque **l'accord** portant rupture conventionnelle collective **doit être validé par l'administration du travail** (la Direccte) pour être effectif.

QUE DOIT CONTENIR L'ACCORD PORTANT RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE¹ ?

Le Code du travail prévoit que l'accord portant rupture conventionnelle collective doit déterminer :

- les modalités et conditions **d'information** des IRP (CE, DP et CHSCT si besoin, ou CSE le cas échéant) ;
- **le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées** ;
- la durée et les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord (nombre de consultations des IRP, informations transmises aux IRP, délais...) ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier de l'accord (l'ancienneté minimum par exemple) ;
- **les critères de départage entre les potentiels candidats au départ** ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture, sachant que cette indemnité **ne peut être inférieure à l'indemnité légale** (et non pas conventionnelle) due en cas de licenciement ;
- les modalités de transmission, à l'employeur, de **l'adhésion écrite du salarié** au dispositif (les supports ainsi que les moyens de la transmission de l'adhésion du salarié) ;
- les modalités selon lesquelles sont examinées les candidatures au départ ;
- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés « sur des emplois équivalents » (actions de formation, VAE, actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités...).

L'ensemble de ces thèmes doivent être présents dans l'accord. Ils feront l'objet d'une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, la loi n'imposant qu'un plancher pour la détermination du montant de l'indemnité de rupture.

ATTENTION

Contrairement à ce qui était écrit dans le projet d'ordonnance, il n'est désormais plus prévu que l'accord puisse déterminer les conditions de changement d'avis du salarié, après acceptation de l'accord.

¹ Article L.1237-19-1 du Code du travail

LE RÔLE DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

L'administration du travail joue à la fois un **rôle de surveillance et de contrôle**, ainsi que de suivi de l'accord et de sa mise en œuvre.

Au début des négociations, la loi prévoit que l'administration doit être informée de l'ouverture des négociations « sans délai ».

Que contrôle l'administration² ?

Une fois l'accord signé, l'autorité administrative dispose d'un **délai de 15 jours**, à compter de la réception de l'accord signé, pour opérer un contrôle de l'accord. La loi prévoit que l'administration ne **doit contrôler que trois points**, à savoir vérifier que :

- l'accord ne comporte aucun licenciement ;
- la procédure d'information des IRP, prévue par l'accord, a bien été respectée ;
- l'accord contient bien l'ensemble des éléments explicités dans la première partie.

La loi ne prévoit pas que l'administration procède à un contrôle plus poussé, notamment sur l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise en raison de l'âge.

Comment est validé l'accord par l'administration³ ?

Si l'administration valide l'accord, elle doit notifier sa décision motivée à l'employeur, aux IRP, ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales signataires de l'accord.

Si l'administration ne se prononce pas sur l'accord à l'issue d'un délai de 15 jours, cela équivaut à une décision de validation de l'accord. Dans ce cas, afin d'informer les IRP, l'employeur doit leur transmettre la demande de validation adressée à la Direccte (accompagnée de son accusé de réception), ce qui permet de vérifier que le délai de 15 jours est échu.

Si l'administration refuse de valider l'accord, l'employeur peut soumettre à nouveau le projet à la Direccte, après y avoir apporté les modifications nécessaires contenues dans la motivation de la décision de la Direccte, et après avoir informé les IRP.

Comment se déroule le suivi de l'accord par l'administration⁴ ?

Lors de la mise en œuvre de l'accord collectif, la Direccte joue un **double rôle** puisqu'elle est destinataire à la fois des avis pris par les IRP, ainsi que du bilan établi par l'employeur, dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de l'accord. L'administration doit aussi « être associée au suivi de ces mesures ».

ATTENTION

Contrairement à ce qui était écrit dans le projet d'ordonnance, il n'est plus prévu que l'administration vérifie « l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, notamment à raison de l'âge ».

² Article L.1237-19-3 et suivants du Code du travail.

³ Article L.1237-19-4 du Code du travail.

⁴ Article L.1237-19-7 du Code du travail.

LES SALARIÉS QUI ACCEPTENT LE DISPOSITIF ONT-ILS DROIT AUX PRESTATIONS DE L'ASSURANCE CHÔMAGE ?

La rupture du contrat de travail n'est pas considérée comme un licenciement ou comme une démission. Juridiquement, il s'agit d'une « **rupture d'un commun accord** » entre l'employeur et le salarié.

Ainsi, à l'instar des salariés bénéficiant d'une rupture conventionnelle, les salariés dont le contrat de travail est rompu d'un commun accord au moyen d'un accord portant rupture conventionnelle collective, ont **droit aux prestations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun**. Ils ne bénéficient donc pas des dispositions plus favorables réservées aux salariés licenciés pour motif économique.

LE PLUS SYNDICAL

Il faut toutefois garder en tête que pour la détermination du différé spécifique d'indemnisation, sont prises en compte toutes les sommes versées par l'employeur au titre de la rupture du contrat de travail, dont le montant est supérieur à l'indemnité légale due en cas de licenciement.

Pour mémoire, le différé spécifique est un délai d'attente entre l'inscription comme demandeur d'emploi, et le versement des allocations. Ce délai est fonction des sommes perçues par le salarié, à la rupture du contrat de travail.

PEUT-ON ROMPRE LE CONTRAT DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ⁵ ?

La rupture d'un commun accord du contrat de travail d'un salarié protégé est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Attention néanmoins, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation, même si elle intervient ultérieurement à la date de validation par la Direccte.

ATTENTION

Il n'est pas prévu d'obligation, pour l'employeur, de solliciter l'avis des IRP sur la rupture du contrat de travail des salariés protégés.

LES CONTENTIEUX POSSIBLES

Il convient de distinguer **deux types de litiges différents** : le contentieux lié à la décision administrative et le contentieux relatif à la rupture du contrat de travail.

Comment contester la décision de l'administration⁶ ?

Le contentieux lié à la décision administrative (validation ou refus de validation d l'accord) **se déroule devant la juridiction administrative**. Il est à noter que les contentieux liés à l'ensemble des actes intervenant pendant la procédure (tel que le non-respect de la

⁵ Article L.2232-19-2 du Code du travail.

⁶ Article L.1237-19-8 du Code du travail.

procédure), ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui de la contestation de la décision administrative.

L'employeur a **deux mois**, à compter de la notification de la décision de la Direccte, pour la contester. Pour les organisations syndicales, ce délai court à compter de la date à laquelle la décision a été portée à leur connaissance.

Comment contester la rupture du contrat de travail ?

Le contentieux relatif à la rupture du contrat de travail relève de la compétence **du Conseil des prud'hommes** et doit être formée dans un délai de **12 mois** à compter de la date de rupture du contrat de travail.

L'INDEMNISATION DU SALARIÉ

Que peut percevoir le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail⁷ ?

La Loi ne détermine qu'un plancher d'indemnisation, à savoir l'indemnité légale de licenciement. **Il n'est pas prévu de plafond, ni de versement d'un préavis.**

Pour mémoire, l'indemnité légale de licenciement est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail. Elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

ATTENTION

L'employeur n'a que l'obligation de verser l'indemnité légale de licenciement, même s'il existe une indemnité conventionnelle plus favorable.

Quel est le régime social et fiscal pour les indemnités de rupture ?

La Loi de finances pour 2018 prévoit que les indemnités versées à partir du 1^{er} janvier 2018 sont **exonérées de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS**, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 79 464 euros pour 2018).

Si le montant des indemnités de rupture est supérieur à 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 397 320 euros pour 2018), ces indemnités sont intégralement assujetties à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, à la CSG et la CRDS

Exemple 1

Si le salarié touche une indemnité de rupture de 100 000 euros, seule la tranche inférieure à 79 464 euros est exonérée. La tranche allant de 79 464 à 100 000 euros (soit 23 536 euros) sera assujettie à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, à la CSG et la CRDS.

Exemple 2

Si le salarié touche une indemnité de rupture de 400 000 euros, l'intégralité de l'indemnité sera assujettie à l'ensemble des cotisations de sécurité sociale, à la CSG et la CRDS.

⁷ Article L.1237-19-1 du Code du travail.