

Rupture conventionnelle collective (RCC) : un nouvel outil de départs volontaires

Publié par Guillaume Bossy le 27 déc. 2018 - mis à jour à 00:00



Accueil > **Juridique**

Les outils pour négocier un mécanisme de rupture de contrats de travail sans avoir à justifier d'un motif économique se multiplient. Cette flexibilité nouvelle suscite l'intérêt des entreprises et des questions : quelles sont les spécificités des ruptures conventionnelles collectives ?

Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont créé **la rupture conventionnelle collective (RCC)**. Bien que globalement nous puissions parler de la révolution macronienne du droit social, il ne s'agit pas d'une révolution sur la question des départs volontaires. Les **plans de départs volontaires (PDV)** existaient avant. Il existe maintenant une nouvelle possibilité de plus.

Auparavant les PDV devaient emprunter la voie des plans de sauvegarde de l'emploi. On les dénommait soit **PDV autonomes** lorsqu'ils ne prévoyaient que des départs volontaires sans licenciements économiques, soit **PDV mixtes** lorsqu'ils prévoyaient des départs volontaires et, s'il manquait des volontaires, des licenciements économiques pour compléter le besoin de suppression de postes de travail.

La RCC est codifiée aux articles L. 1237-17 et L. 1237-19 et s. du Code du travail. Un accord collectif portant RCC 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 à des conditions précises.

La nouveauté est que cette RCC peut concerner toutes les entreprises quelles que soient leurs tailles. Elle devra donner lieu obligatoirement à la signature d'un accord collectif. Cette négociation se déroulera en priorité avec les délégués syndicaux. A défaut de délégué syndical, la négociation pourra se dérouler selon les modes dérogatoires, à savoir avec les représentants du personnel élus, mandatés ou non par une organisation syndicale, ou directement avec les salariés sous la forme référendaire dans les entreprises de moins de 20 salariés. Ainsi, une petite entreprise pourra maintenant recourir aux plans de départs volontaires qui ont démontré ces dernières années leurs avantages et efficacités.

Pourquoi recourir aux départs volontaires ?

La RCC a l'avantage de ne pas avoir besoin de démontrer l'existence d'un motif économique de licenciement. Une société en bonne santé financière peut donc recourir à la RCC sans risques de condamnations judiciaires pour absence de motif économique.

Elle peut se restructurer de manière sécurisée juridiquement et dans un climat social meilleur, puisque ne sont recherchés que des volontaires au départ. Aucun départ contraint ne pourra être mis en oeuvre. Le succès de la RCC dépendra de son attractivité selon les mesures prévues.

Pourquoi recourir à la RCC alors qu'il existe toujours la rupture conventionnelle homologuée (RCH) ?

Il pourrait être tentant d'ajouter les RCH plutôt que de négocier une RCC. Attention, la RCH n'a pas vocation à supprimer des postes de travail. Et au cours d'une même période un nombre trop important de RCH pourrait faire l'objet d'un refus de la part de l'administration qui doit les homologuer avant.

Socialement, une RCC pourrait être mieux acceptée qu'une multitude de négociations individuelles avec des packages de sorties très différents d'une situation à l'autre. En fonction du nombre de départs envisagés, il serait plus sécurisé de négocier une RCC.

Biographie



Rhône-Alpes.

Guillaume Bossy est avocat associé au sein du cabinet CMS Francis Lefevre Lyon Avocats. Il conseille des entreprises dans l'application pragmatique du droit social en leur sein, et notamment en matière de réorganisations et négociations collectives. Il est membre d'Avosial et coordinateur du groupe Auvergne-