

# L'ACCORD COLLECTIF MAJORITAIRE, UN OUTIL DE **RESTRUCTURATION** **ALTERNATIF** AU PSE

*Les accords collectifs doivent définir les conditions du volontariat et les modalités de rupture d'un commun accord du contrat de travail*

## LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats  
d'entreprise en droit social



**M. MAÏTÉ OLLIVIER,**  
CMS FRANCIS  
LEFEBVRE AVOCATS

« **C**onsacrer la place centrale voire prioritaire

de l'accord d'entreprise dans le paysage normatif du droit social français, dans un cadre régulé par la loi », tel était l'objectif annoncé dans l'étude d'impact du projet de loi d'habilitation (1). Une démarche qui est déclinée en matière de dispositifs de réorganisation alternatifs au PSE, par la création des accords de performance collective, de la rupture conventionnelle collective et les aménagements concernant le congé de mobilité. Conditionnés à la signature d'un accord collectif majoritaire (2), ils permettent à l'entreprise de faire évoluer ses emplois ou de réduire ses effectifs sans mettre en œuvre de PSE, de manière sécurisée. Le point sur ces nouveaux dispositifs.

### **L'ORDONNANCE N° 2017-1387**

prévoit un encadrement juridique des ruptures amiables du contrat de travail dans le cadre de la mobilité externe volontaire. Avec le projet de loi de ratification, cette modalité de restructuration « à froid » peut être organisée dans le cadre d'un congé de mobilité prévu par un accord collectif de gestion prévisionnel des emplois (GPEC) ou par un accord de rupture conventionnelle collective (RCC) lequel est également

susceptible de prévoir, dans les mesures d'accompagnement, le congé de mobilité.

**CES DEUX DISPOSITIFS** sont subordonnés d'une part à la conclusion d'un accord collectif majoritaire (3) (ou en l'absence de délégués syndicaux, par la négociation dérogatoire) et d'autre part à l'adhésion du salarié.

Les accords collectifs doivent définir les conditions du volontariat et les modalités de rupture d'un commun accord du contrat de travail comprenant notamment des mesures d'accompagnement et, pour les accords de RCC, des mesures visant à faciliter le reclassement externe. Ces dispositifs de rupture n'ont pas à être justifiés par un motif économique et n'emportent pas d'obligation de reclassement interne. Ils bénéficient du traitement fiscal et social favorable applicable aux indemnités de rupture, afin de les rendre attractifs.

**POUR AUTANT,** ces dispositifs diffèrent sur plusieurs points essentiels :

En premier lieu, la RCC correspond à un nouvel outil de restructuration excluant expressément en cas d'insuffisance de candidatures tout licenciement pour atteindre les objectifs de suppression d'emploi associés. En second lieu, le Direccte

intervient dès l'engagement de la négociation sur l'accord de RCC et valide ce dernier.

Enfin, sur le plan des principes, le congé de mobilité vise à favoriser le retour à un emploi stable. Sa caractéristique principale est donc d'organiser l'accompagnement en vue de transitions professionnelles, sur une période plus ou moins étendue, alors que l'accord de RCC peut s'inscrire sur une courte durée de volontariat et de mise en œuvre.

**CES DEUX DISPOSITIFS,** s'ils répondent donc à des caractéristiques distinctes, démontrent la place prépondérante accordée par les pouvoirs publics à la négociation collective dans le cadre des restructurations alternatives aux plans de départs contraints, en proposant un panel de mesures à décliner par les partenaires sociaux en fonction des objectifs poursuivis et du calendrier de mise en œuvre.

**LE SUCCÈS** de ces dispositifs dépendra de la capacité des partenaires sociaux à se saisir de ces thématiques mais aussi de la nécessaire clarification de l'articulation dans le temps de ces dispositifs, le cas échéant, avec la mise en œuvre d'un plan de départ contraint. ♦

(1) Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, 27 juin 2017, Étude d'impact  
(2) Applicable immédiatement pour les accords de RCC et les accords de performance collective, à compter du 1er mai 2018 pour les accords de GPEC prévoyant un congé de mobilité

(3) NOTA. Les accords relatifs au congé de mobilité seront aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018.