

DROIT DU TRAVAIL

Rupture conventionnelle collective,
mode d'emploi

PSA, Pimkie et « Les Inrocks » ont annoncé vouloir recourir à la rupture conventionnelle collective pour réduire leurs effectifs. Eclairage sur cette procédure, issue des ordonnances réformant le Code du travail et en vigueur depuis le 1^{er} janvier.

Delphine Iweins
diweins@lesechos.fr

Avant les ordonnances réformant le Code du travail, pour supprimer des postes et alléger les effectifs, les entreprises devaient utiliser le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou celui du plan de départs volontaires autonome ; celui de la rupture conventionnelle individuelle ne permettant pas de supprimer de poste. Elles peuvent désormais avoir recours à la rupture conventionnelle collective. Contrairement au PSE, qui suppose des départs contraints, cette nouvelle procédure se fonde sur le volontariat des salariés. De plus, grande nouveauté par rapport aux deux autres cadres, « les départs ne sont plus justifiés par des difficultés économiques, le message transmis est moins connoté négativement », explique Cédric Jacquélet, avocat associé du département de droit social du cabinet Proskauer. Les suppressions de postes peuvent, par exemple, répondre à une nécessité organisationnelle.

● Champ d'application

Toute entreprise, quelles que soient sa situation économique et sa taille, peut négocier une rupture conventionnelle collective. Un accord collectif d'entreprise en détermine le contenu et l'administration doit être informée de l'ouverture d'un tel processus.

● Contenu

L'accord d'entreprise programme le nombre maximal de départs volontaires envisagés, le nombre de suppressions d'emploi associées et la durée de mise en œuvre de la procédure. Des mesures visant à faciliter le reclassement externe

des salariés sur des fonctions équivalentes doivent être prévues. Le texte pose les conditions à remplir par les salariés volontaires, ainsi que les critères de départage entre les candidats s'ils sont trop nombreux. Enfin, l'accord d'entreprise détermine aussi les modalités de mise en œuvre et de suivi de la procédure, et décide des conditions d'information du comité social et économique (CSE).

● Indemnités

Les indemnités de rupture sont librement fixées dans l'accord collectif à une condition : elles ne peuvent pas être inférieures à celles dues en cas de licenciement. Les salariés volontaires retenus auront droit à l'assurance-chômage.

● Négociations

L'entreprise doit conclure un accord majoritaire avec les syndicats représentatifs. Jusqu'au 30 avril prochain, pour qu'il soit considéré comme majoritaire, le texte doit être signé par 30 % des

syndicats (50 % ensuite). Néanmoins, afin d'éviter tout risque de contentieux, l'entreprise doit veiller à obtenir une « certaine » adhésion de l'ensemble des délégués syndicaux. « Il faut trouver le bon équilibre entre le niveau d'accompagnement des salariés partants et le montant des indemnités », précise Sophie Uettwiller, avocate associée du cabinet UGGC Avocats. Dès lors que la société compte des délégués syndicaux, les ordonnances ne prévoient qu'une information du CSE. « Pour une réelle adhésion des salariés, il est souhaitable d'intégrer de façon étroite le comité social et économique au process, même si son avis n'est pas bloquant », tempère l'avocate. Enfin, dans les entreprises sans syndicat, l'accord peut être conclu par des élus mandatés par des organisations syndicales, par le CSE ou par référendum.

● Calendrier et procédure

Une fois l'accord conclu avec les syndicats représentatifs, le dirigeant en informe en ligne la Direccte,

la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont il relève. L'administration dispose ensuite de quinze jours à compter de la réception du dossier complet pour notifier sa décision de valider l'accord ou non. Ce dossier doit comporter l'accord, les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu et l'information effective du CSE. S'il n'y a pas de CSE, l'employeur doit joindre le procès-verbal de carence. Pendant ce délai, la Direccte peut demander tout élément justificatif à l'employeur. Un mois après la mise en œuvre des mesures de reclassement, l'entreprise doit dresser le bilan de la rupture conventionnelle collective et l'adresser à l'administration.

● Rôle de l'administration

Si l'administration refuse de valider l'accord, l'entreprise devra négocier une nouvelle version avec les organisations syndicales ou le CSE ou organiser un nouveau référendum. Ce projet sera

ensuite de nouveau soumis à l'administration. Pour éviter ce cas, mieux vaut recueillir le plus en amont possible les observations de la Direccte. Attention, l'administration veillera à dépister tout détournement du droit des licenciements économiques.

● Risques de contentieux

Lors des négociations de l'accord, le CSE peut saisir le juge judiciaire pour obtenir de plus amples informations afin de donner un avis éclairé. Une telle procédure en référé retarde la mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective. La décision de la Direccte peut aussi être contestée par les syndicats devant le juge administratif dans un délai de deux mois. Quant au salarié, il dispose de douze mois pour contester l'accord. « Si le salarié ne fait pas acte de candidature, il ne part pas. Ce qui doit être un point de vigilance pour l'entreprise », insiste Cédric Jacquélet. Comme pour les ruptures conventionnelles individuelles, le risque de contentieux dépendra assez largement des indemnités de départ touchées par le salarié. ■



PSA. Une réunion est prévue avec les syndicats le 9 janvier. Pour la direction du groupe, cette rupture conventionnelle collective serait un volet supplémentaire dans le cadre d'un « dispositif d'adéquation des emplois et des compétences ».

Photo Sébastien Bozon/AFP



Pimkie. La direction de la chaîne de vêtement de prêt à porter féminin va présenter le 8 janvier son projet. Les quatre syndicats craignent entre 200 et 250 suppressions de postes et une vingtaine de fermetures de magasins en France. Photo DR

SOCIALEMENT VÔTRE

Harcèlement : un cadre indemnise son employeur

La chambre criminelle de la Cour de cassation vient de rendre au profit d'Air France un arrêt surprenant (Cass. crim. 14 nov. 2017). Devant le tribunal correctionnel, un cadre a été convaincu d'agissements de harcèlement moral à l'encontre de trois de ses collaboratrices et de harcèlement sexuel à l'égard de sept autres. Il a été condamné à des amendes ainsi qu'à une peine d'emprisonnement avec sursis. En appel, la société Air France se porte partie civile. Elle soutient que le délit de harcèlement moral dont l'intéressé est déclaré coupable, de

même que les agissements fautifs de harcèlement sexuel dont il a été reconnu responsable, lui ont directement causé un dommage puisqu'il a outrepassé, pour les commettre, les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus et qu'il a, ce faisant, terni l'image de l'entreprise auprès des autres salariés. La cour d'appel le condamne à verser à la compagnie 500 euros de dommages-intérêts, ce qu'il conteste devant la Cour de cassation. Son avocat fait en effet remarquer qu'il faut une faute lourde pour qu'un salarié puisse être tenu pour responsable, à l'égard de son employeur, des conséquences pécuniaires de ses

actes fautifs. Or, la faute lourde n'est caractérisée que si le salarié a agi dans l'intention de nuire à l'employeur ou l'entreprise. Mais cette condition, si elle est exigée pour engager la responsabilité contractuelle du salarié, ne l'est plus quand c'est sa responsabilité délictuelle qui est en jeu. Le harcèlement moral ou sexuel est un délit. Il suffit alors à l'employeur de prouver qu'il a subi un préjudice pour avoir droit à réparation. La Cour de cassation a estimé que le préjudice d'image invoqué par Air France était réel et qu'il valait un dédommagement. ■



MARIE HAUTEFORT
Juriste aux Editions Lamy



« Les Inrocks ». La direction du magazine a rencontré le 14 décembre les délégués syndicaux pour les prévenir qu'une négociation sur des suppressions de postes serait ouverte au début de l'année. La forme exacte reste à définir : plan de départs volontaires ou rupture conventionnelle collective ? Photos « Les Echos »