

Rupture conventionnelle collective : “Un nouveau régime autonome de rupture des CDI”

IBM, PSA, *Le Figaro*... Plusieurs entreprises s'intéressent, en ce début d'année, au dispositif de rupture conventionnelle collective. Le point avec Jean-Yves Legal, responsable des affaires juridiques chez Fideliance.

Propos recueillis par Mario ROQUES



Jean-Yves Legal,
responsable des affaires juridiques
chez Fideliance.

En quoi consiste les ruptures conventionnelles collectives ?

Il s'agit d'un nouveau dispositif instauré par les récentes ordonnances autour de la réforme du Code du travail. Nous pouvons définir les ruptures conventionnelles collectives par un nouveau régime autonome de rupture de contrat de travail des CDI. Mais attention, une rupture d'un commun accord qui a été voulue et qui doit permettre à l'employeur de prendre les devants avant d'avoir des difficultés économiques. Pour autant, l'entreprise n'a pas à justifier de ses difficultés en amont. Pour résumer, le législateur a voulu créer un mix entre la rupture conventionnelle individuelle et certains mécanismes liés aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Concrètement, comme cela se passe ?

Il y a trois phases. Il faut d'abord négocier un accord collectif. Cet accord doit contenir un certain nombre de précisions et notamment le nombre de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ou encore les modalités de présentation des candidatures. Il faut aussi prévoir des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés.

Si l'accord est négocié, il faut ensuite le soumettre à validation auprès de la Direccte. À compter de la réception de l'accord, l'administration dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour notifier sa décision et éventuellement demander des justificatifs complémentaires.

C'est là qu'intervient la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail...

Après la validation par la Direccte, l'employeur peut lancer un appel à candidatures. Des personnes ont la possibilité de se porter candidates pour rompre leur contrat de travail. Un examen est ensuite fait par l'employeur en fonction des paramètres prévus dans l'accord.

Pour l'instant, il y a peu de recul sur le déroulé de la procédure et d'éventuels litiges. Je pense qu'on peut s'attendre à de nombreuses procédures de ce type car jusqu'alors, les entreprises devaient obligatoirement proposer une solution de reclassement en cas de licenciement économique ce qui n'était pas facile, notamment pour les PME. Le dispositif peut intéresser certaines entreprises qui ne sont pas forcément en difficultés économiques mais qui voudront restructurer leurs équipes. ■

“L'entreprise n'a pas
à justifier de ses difficultés
en amont”