

// le dossier juridique

La rupture conventionnelle collective

Un cadre négocié pour les ruptures d'un commun accord

Pimkie, PSA, la Société générale, IBM ou encore Les Inrocks... Alors que le nouveau dispositif de la rupture conventionnelle collective (RCC) n'est opérationnel que depuis quelques mois, plusieurs grandes entreprises s'en sont déjà emparées. Il faut dire que les RCC leur permettent de réduire les effectifs tout en évitant les contraintes inhérentes aux licenciements économiques, et notamment l'obligation d'élaborer un PSE. La mise en œuvre des RCC nécessite toutefois un accord d'entreprise majoritaire et une validation de la Direccte. Voici le détail des règles applicables.

À CLASSER SOUS

RUPTURE DU CONTRAT
RUPTURES ATYPIQUES

01 / 18

La rupture conventionnelle collective (RCC) est l'une des mesures phare de la réforme du droit du travail issue des **ordonnances du 22 septembre 2017**.

Pleinement opérationnel depuis le **23 décembre 2017**, date d'entrée en vigueur des décrets d'application, ce dispositif permet de sécuriser les plans de départ volontaire, qui ne bénéficiaient pas jusqu'à présent d'un encadrement légal. Intégrée dans le Code du travail dans une nouvelle section intitulée « Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif », la rupture conventionnelle collective constitue une nouvelle alternative aux licenciements collectifs pour motif économique puisqu'elle permet de réduire les effectifs sans avoir à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Cependant, les employeurs ne peuvent pas recourir aux RCC de manière unilatérale : ils doivent en effet conclure un **accord majoritaire** avec les syndicats, et donc convaincre en amont ces derniers du bien fondé de cette mesure. En outre, l'administration du travail exerce un **contrôle** sur le recours aux RCC. Le gouvernement a ainsi annoncé que les RCC ne pourront être utilisées pour organiser le départ anticipé de salariés seniors.

À NOTER La RCC a été créée par l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Elle est entrée en vigueur le 23 décembre 2017, au lendemain de la publication de deux décrets qui en précisent les modalités de mise en œuvre (D. n° 2017-1723 et 2017-1724 du 20 décembre 2017). Les dispositions relatives à la RCC s'appliquent aux accords dont la négociation a débuté à compter de

cette date. Notons que l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, dite ordonnance « balai » a apporté quelques aménagements aux règles encadrant la RCC. Plusieurs points du dispositif ont également été modifiés et précisés par la loi de ratification de l'ensemble des ordonnances Macron. Adoptée définitivement par le Parlement le 14 février dernier, celle-ci devrait être prochainement publiée après sa probable validation par le Conseil constitutionnel. Ses dispositions sont prises en compte dans le présent dossier.

1 L'accord de RCC

NÉGOCIATION D'UN ACCORD MAJORITAIRE

Le recours au dispositif nécessite la conclusion d'un **accord collectif** portant **ruptures conventionnelles collectives** (C. trav., art. L. 1237-17).

► Quelle est la nature de l'accord ?

À la différence du congé de mobilité (C. trav., art. L. 1237-18), la RCC n'a pas besoin d'être intégrée dans un accord de Gpec. Un accord collectif déterminant « le contenu d'une **rupture conventionnelle collective** » suffit à mettre en place une RCC (C. trav., art. L. 1237-19).

À NOTER Bien que l'ordonnance ne le précise pas, l'accord peut être conclu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe.

► Quelles sont les conditions de validité de l'accord ?

L'article 40, III de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit que les

règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12 du Code du travail sont applicables aux accords collectifs portant RCC dès l'entrée en vigueur du dispositif. Autrement dit, ces derniers doivent être **majoritaires** ou, à défaut, être validés par **référendum**.

À NOTER Rappelons que pour être valide, l'accord d'entreprise doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles. Si cette condition n'est pas remplie, mais que l'accord est signé par des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, l'accord doit être approuvé par référendum par la majorité du personnel. Cette consultation peut être initiée par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, ou l'employeur si les syndicats signataires ne s'y opposent pas. Ces règles, qui s'imposeront à tout accord d'entreprise à compter du 1^{er} mai 2018, s'appliquent donc aux accords portant RCC depuis le 23 décembre 2017.

■ Avec qui négocier en l'absence de DS ?

Conformément au droit commun de la négociation collective (*C. trav., art. L. 2232-21 et s.*), dans les entreprises de **moins de 50 salariés** dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise, l'accord portant RCC peut être adopté selon les modalités suivantes :

- dans les entreprises de moins de 11 salariés (et celles entre 11 et 20 salariés en l'absence d' élu) : par **référendum** (approbation à la majorité des deux tiers des salariés) ;
- dans les entreprises occupant entre 11 et moins de 50 salariés : par négociation avec des **salariés mandatés** ou des membres **titulaires** du CSE.

QUEL EST LE RÔLE DU CSE ?

Le comité social et économique doit être **informé** quand s'ouvre la **négociation** d'un accord de RCC. La régularité de cette procédure est d'ailleurs contrôlée par l'administration avant la validation de l'accord (*v. ci-après*). Il ne s'agit bien ici que d'une information du CSE et **non d'une consultation**.

En effet, le CSE n'est consulté et ne rend des avis que sur le suivi de l'accord de RCC (*v. page 4*).

RCC ET PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE

La question se pose de savoir si un accord de RCC exclut le recours ultérieur à un plan de départ volontaire « traditionnel » dans le cadre d'un PSE. Les avis sont aujourd'hui partagés. Selon certains, puisque la loi n'exclut expressément ni l'élaboration d'un PSE, ni celle d'un plan de départ volontaire à l'issue de la mise en œuvre de l'accord de RCC, cette pratique ne peut pas être exclue. Elle permettrait notamment de compléter le nombre des départs quand les objectifs de suppressions d'emploi prévus par l'accord de RCC n'ont pas été atteints. Et comme il s'agit d'un mode de rupture autonome, il n'y aurait pas à rechercher le motif qui a conduit à mettre en place une RCC. À l'inverse, d'autres estiment que la mise en place d'un PSE assorti d'un plan de départ volontaire, tendrait à prouver que l'accord de RCC a été mis en place pour un motif économique. Et selon eux, un tel accord pourrait être invalidé du fait de ce motif, notamment parce qu'il aurait été mis en place pour faire face à des difficultés économiques en lieu et place d'un PSE.

Si le CSE n'a pas encore été installé dans l'entreprise, ses attributions sont exercées par le CE en place ou par les délégués du personnel. Ce sont donc ces instances qui doivent être informées de l'ouverture de la négociation (*art. 40, III de l'ordonnance n° 2017-1387*).

À NOTER Dans les entreprises dépourvues d'instances, notamment en cas de carence de candidats aux élections professionnelles, la négociation d'un accord de RCC est possible, mais dans ce cas l'entreprise doit joindre le PV de carence à sa demande de validation de l'accord.

LE CONTENU DE L'ACCORD

Selon l'article L. 1237-19, l'accord détermine « le contenu d'une **rupture** conventionnelle collective **excluant** tout **licenciement** pour atteindre les **objectifs** qui lui sont assignés en termes de **suppression d'emploi** ».

Concernant ses clauses obligatoires, l'accord portant RCC doit préciser (*C. trav., art. L. 1237-19-1*) :

- les modalités et conditions d'**information du comité social et économique**, s'il existe ;
- le **nombre maximal de départs** envisagés, de suppressions d'emplois associées, et (mesure introduite par la loi de ratification) la **durée** pendant laquelle des ruptures peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- les **conditions** que doit remplir le **salarié** pour en bénéficier ;
- les modalités de présentation et d'examen des **candidatures** au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'**accord écrit** du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les **critères de départage** entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de conclusion d'une **convention individuelle de rupture** entre l'employeur et le salarié et d'exercice du **droit de rétractation** des parties (mesures introduites par la loi de ratification) ;
- les modalités de calcul des **indemnités de rupture** garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement ;
- des mesures visant à faciliter l'**accompagnement** et le **reclassement externe** des salariés sur des emplois équivalents, telles que le **congé de mobilité**, des actions de **formation**, de VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la **création d'activités** nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de **suivi** de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC.

À NOTER Selon la loi de ratification des ordonnances, un **congé de mobilité** pourra être proposé par l'employeur dans le cadre de l'accord de RCC (*C. trav., art. L. 1237-18*). Dans ce cas, l'accord devrait contenir toutes les mentions imposées dans le cadre du congé de mobilité (durée du congé, conditions et modalités d'adhésion spécifiques, niveau de rémunération, indemnités de rupture, etc.).

2 Le contrôle du Direccte

À la différence des ruptures conventionnelles individuelles, les ruptures conventionnelles collectives n'ont pas à être **homologuées** par le Direccte. Ce dernier a toutefois un rôle fondamental concernant le recours à ce dispositif. En premier lieu, il doit être **informé** préalablement à l'**ouverture de la négociation** de l'accord de

RCC. Il doit ensuite **examiner** l'accord collectif portant RCC, les ruptures ne pouvant intervenir sans sa **validation**. Enfin, il contrôle la mise en œuvre de l'accord de RCC.

QUELLE EST L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE ?

L'autorité administrative compétente en matière d'accord de RCC est le **Direccte** dont relève l'**établissement** en cause, c'est-à-dire celui du lieu où l'entreprise (ou l'établissement) concernée par le projet de plan de départ volontaire est établie (*C. trav., art. L. 1237-19-5 et R. 1237-6*). Si le projet concerne **plusieurs établissements** relevant de la compétence de différents Direcctes, l'employeur doit informer celui du **siège de l'entreprise**. Ce dernier doit saisir sans délai le **ministre** chargé de l'Emploi, qui **désigne** alors le Direccte **compétent**. Cette décision de désignation doit être communiquée à l'entreprise dans un **délai de 10 jours** à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. À défaut de décision expresse, le Direccte compétent est celui du siège de l'entreprise.

Le Direccte ainsi saisi ou désigné informe l'employeur de sa compétence par tout moyen lui conférant date certaine. L'employeur doit alors **informer le CSE**, s'il existe, ainsi que les **organisations syndicales** représentatives dans l'entreprise, sans délai et par tout moyen (*C. trav., art. R. 1237-6-1*).

L'INFORMATION PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION

L'employeur doit **informer sans délai** le Direccte de l'ouverture d'une négociation en vue de conclure un accord de RCC (*C. trav., art. L. 1237-19, al. 2*). Cette information doit donc être **préalable** à la première séance de négociation. Elle est faite à l'administration par voie **dématérialisée** (*C. trav., art. D. 1237-7*).

LA VALIDATION DE L'ACCORD

La RCC ne peut être mise en œuvre que si l'accord collectif est validé par le Direccte.

■ Quelles sont les étapes de la procédure de validation ?

Transmission de l'accord au Direccte

Dès sa **signature**, l'accord majoritaire portant RCC doit être transmis par voie **dématérialisée** au Direccte en vue de sa validation (*C. trav., art. L. 1237-19-3 et D. 1237-7*). Depuis le 4 janvier 2018, la transmission de l'accord doit être effectuée via le système d'information SI-PSE-RCC, dont l'adresse internet est <https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>. (*C. trav., art. D. 1237-8 et arr. du 29 décembre 2017, NOR: MTRD1736794A*).

Un délai de 15 jours pour traiter le dossier

Le Direccte dispose d'un délai de **15 jours** à compter de la réception de l'accord pour notifier sa décision à l'employeur (*C. trav., art. L. 1237-19-4, al. 1*). Ce délai de 15 jours court à compter de la réception du **dossier complet** par le Direccte (*C. trav., art. D. 1237-9*). Le dossier est considéré comme complet lorsqu'il comprend l'**accord de RCC** et les **informations** permettant de vérifier les conditions de sa conclusion. Le cas échéant, il doit contenir les éléments attestant que le

CSE (ou à défaut le CE ou les délégués du personnel) a bien été informé. En cas d'absence de CSE, l'employeur joint à la demande de validation le procès-verbal constatant cette carence.

Lorsque le dossier est complet, le Direccte en **informe** sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine l'**employeur**, les **signataires** de l'accord et, le cas échéant, le **CSE**.

Dans le délai de 15 jours, le Direccte peut demander à l'employeur tout **élément justificatif complémentaire** lui permettant d'opérer son contrôle.

La notification de la décision

La décision du Direccte doit être **notifiée** à l'**employeur**, aux **signataires** de l'accord et au **CSE**, s'il existe, dans le même délai de 15 jours (*C. trav., art. L. 1237-19-4, al. 2*). Cette notification se fait par **tout moyen** permettant de lui conférer une date certaine (*C. trav., art. L. 1237-10*).

La décision prise par l'autorité administrative, qu'il s'agisse d'un **refus** ou d'une **validation**, doit être **motivée** (*C. trav., art. L. 1237-19-4, al. 2*).

À défaut de notification sous 15 jours

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le délai de 15 jours vaut décision d'**acceptation** de validation. Dans ce cas, l'employeur doit transmettre une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE, s'il existe, et aux organisations syndicales représentatives signataires de l'accord portant RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-4, al. 3*).

■ Quelles sont les conditions de validation de l'accord de RCC ?

L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée (*C. trav., art. L. 1237-19-3 al. 2 et suiv.*) :

- de sa conformité à l'article L. 1237-19 selon lequel l'accord de RCC doit **exclure tout licenciement** pour atteindre les objectifs de suppression d'emploi qui lui sont assignés ;
- de la présence des **clauses** obligatoires (*v. page 2*) ;
- du caractère précis et concret des **mesures** visant à faciliter l'**accompagnement** et le reclassement externe des salariés (disposition introduite par la loi de ratification) ;
- le cas échéant, de la régularité de la **procédure d'information du CSE**.

■ Faut-il informer les salariés ?

La **décision** de validation par le Direccte ou, à défaut, les documents transmis par l'employeur au CSE et aux syndicats en cas de validation tacite, ainsi que les voies et délais de recours doivent être portés à la **connaissance des salariés** par voie d'**affichage** sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information (*C. trav., art. L. 1237-19-4, al. 4*).

■ Peut-on contester la décision du Direccte ?

Les recours contre la décision de validation des accords de RCC, qu'elle soit **positive** ou **négative**, suivent la procédure applicable aux décisions d'homologation des accords de PSE (*C. trav., art. L. 1237-19-8 et L. 1235-7-1*). Ainsi, la décision de validation peut être contestée en premier ressort devant le **tribunal administratif**, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (les recours préalables, tels qu'un recours hiérarchique devant le ministre du Travail, sont donc exclus).

En outre, toutes les contestations portant sur l'**accord collectif**, son **contenu** et sur la régularité de la **procédure précédant** la décision de l'administration doivent être portées devant le tribunal administratif à l'occasion du litige portant sur la décision du Direccte. Ces contestations ne peuvent pas faire l'objet d'une action en justice distincte (*C. trav., art. L. 1237-19-8*).

L'employeur dispose d'un **délaï de deux mois** à compter de la **notification** de la **décision** du Direccte pour introduire son recours. S'agissant des organisations syndicales et des salariés, le délai de deux mois court à compter de la date à laquelle la décision a été portée à leur connaissance.

Le tribunal administratif **statue** dans un **délaï de trois mois**. Lorsqu'il ne se prononce pas dans ce délai ou en cas d'appel, l'affaire est portée devant la **cour administrative d'appel**, qui statue dans un délai de trois mois. Si à l'issue de ce délai, la cour ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le **Conseil d'État**.

► Que peut faire l'employeur en cas de refus de validation ?

En cas de refus de validation, l'employeur qui souhaite reprendre son projet ne peut pas modifier lui-même l'accord qui a été rejeté. La loi de ratification prévoit qu'il doit donc rouvrir une négociation pour **conclure un nouvel accord**, qui tiendra compte des éléments de motivation accompagnant la décision de refus de l'administration. Le **CSE**, s'il existe, doit être **informé** de la reprise de la négociation. Le nouvel accord éventuellement conclu doit être transmis au Direccte compétent par voie dématérialisée et fait l'objet de la procédure de validation (*C. trav., art. L. 1237-19-6 et D. 1237-11*).

LE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA RCC

Le Direccte peut contrôler la mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC fait l'objet d'une **consultation** régulière et détaillée du **comité social et économique**, s'il existe. Les **avis** de ce dernier sont **transmis** à l'autorité administrative. L'employeur est tenu par ailleurs de lui communiquer un **bilan** de la mise en œuvre de l'accord de RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-7*). Ce bilan doit lui être transmis par voie dématérialisée au plus tard **un mois après la fin** de la mise en œuvre des mesures prévues par l'accord (*C. trav., art. D. 1237-12*).

À NOTER Le contenu du bilan de la mise en œuvre de l'accord de RCC doit être fixé par un **arrêté ministériel** dont la publication est toujours attendue.

3 La mise en œuvre des ruptures

La mise en œuvre de l'accord de RCC entraîne la rupture des contrats de travail des salariés concernés.

QUELLE EST LA NATURE DE LA RUPTURE ?

► Un mode de rupture autonome

Les ruptures dans le cadre d'un accord de RCC sont exclusives du licenciement ou de la démission (*C. trav.,*

art. L. 1237-19). Autrement dit, ce ne sont **ni des licenciements, ni des démissions**. L'article L. 1233-3 du Code du travail précise d'ailleurs que les dispositions du chapitre consacré au **licenciement économique** ne s'appliquent pas aux ruptures conventionnelles collectives dans le cadre d'un accord collectif.

L'employeur qui conclut un tel accord de rupture conventionnelle collective conforme aux exigences légales ne peut notamment pas se voir reprocher de ne pas avoir mis en place un plan de sauvegarde de l'emploi.

Par ailleurs, le Code du travail distingue bien les ruptures conventionnelles collectives et les **ruptures conventionnelles individuelles**, en spécifiant sous l'article L. 1237-16 du Code du travail que les dispositions régissant la rupture conventionnelle individuelle (tenue d'au moins un entretien, homologation administrative, versement d'une indemnité spécifique, etc.) ne sont pas applicables aux ruptures résultant d'un accord de rupture conventionnelle collective.

Les RCC correspondent donc à un **mode de rupture autonome**, proche des plans de départ volontaire dits « autonomes », exclusifs de tout licenciement économique.

► Une rupture d'un commun accord

Les ruptures intervenant en application d'un accord de RCC ne peuvent **pas** être **imposées** par l'une ou l'autre des parties (*C. trav., art. L. 1237-17, al. 2*). Il s'agit au contraire d'une rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, provoquée par l'**acceptation** par l'employeur de la **candidature** du salarié au départ volontaire (*C. trav., art. L. 1237-19-2, al. 1*). En d'autres termes, le contrat n'est rompu que si le salarié, répondant aux critères définis par l'accord, a demandé à bénéficier du dispositif et que l'employeur a accepté.

À NOTER Chacune des parties dispose d'un droit de rétractation, dont les conditions d'exercice sont fixées par l'accord de RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-1*).

COMMENT METTRE EN ŒUVRE LES RUPTURES ?

Pour chaque salarié concerné, l'accord avec l'employeur doit être formalisé dans une **convention individuelle de rupture**. Rappelons que les conditions de transmission de l'**accord écrit** du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif, ainsi que les modalités de conclusion de la **convention** individuelle de rupture sont fixées par l'accord de RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-1*).

Dans le cas particulier où l'accord de RCC organise un **congé de mobilité**, les ruptures d'un commun accord interviennent dans les conditions prévues pour ce dispositif, soit à la fin du congé de mobilité (*C. trav., art. L. 1237-18-4*).

QUID DES SALARIÉS PROTÉGÉS ?

Les salariés protégés peuvent également bénéficier de ce nouveau mode de rupture, mais la rupture n'intervient alors qu'au lendemain du jour de son **autorisation par l'inspection du travail** (*C. trav., art. L. 1237-19-2, al. 2*). S'agissant des **médecins du travail**, la rupture est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 1237-19-2, al. 3*).

QUELS SONT LES DROITS DES SALARIÉS LIÉS À LA RUPTURE ?

Les salariés dont le contrat est rompu dans le cadre de la RCC bénéficient d'**indemnités de rupture** dont les modalités de calcul sont fixées par l'accord de RCC, mais qui ne peuvent pas être inférieures aux **indemnités légales** de licenciement (*C. trav., art. L. 1237-19-1*).

Ils doivent par ailleurs bénéficier des mesures, prévues par l'accord de RCC, visant à faciliter leur **accompagnement** et leur **reclassement externe** sur des emplois équivalents, telles que le **congé de mobilité**, des actions de **formation**, de **VAE** ou de reconversion ou des actions de soutien à la **création d'activités** nouvelles ou à la reprise d'activités existantes (*C. trav., art. L. 1237-19-1*). Les salariés ont également droit à l'indemnisation du chômage (*C. trav., art. L. 5421-1*).

À NOTER En application de la loi de finances pour 2018, les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une RCC sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans limitation de montant (*v. le dossier juridique n° 37/2018 du 22 février 2018*).

LES RUPTURES PEUVENT-ELLES ÊTRE CONTESTÉES ?

Oui. Les litiges relatifs à la rupture du contrat de travail relèvent de la compétence du **conseil des prud'hommes**. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un **délai de 12 mois** à compter de la date de rupture du contrat de travail (*C. trav., art. L. 1237-19-8, al. 3*).

4 La convention de revitalisation

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 transpose l'obligation de revitalisation prévue en matière de licenciement économique (*C. trav., art. L. 1233-84 à L. 1233-90-1*) au dispositif de RCC (*C. trav., art. L. 1237-19-9 à L. 1237-19-14*).

DANS QUELS CAS L'ENTREPRISE EST-ELLE SOUMISE À CETTE OBLIGATION ?

Lorsque les **suppressions d'emploi** qui résultent de l'accord de RCC affectent par leur **ampleur**, l'**équilibre** du ou des **bassins d'emploi** dans lesquels elle est implantée, l'entreprise est tenue de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant RCC envisagés sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. Cette obligation ne concerne toutefois que les **entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés**, ainsi que les groupes d'entreprises et les entreprises ou groupes de dimension communautaire qui emploient au moins 1 000 salariés. Elle n'est pas applicable aux entreprises en **redressement** ou en **liquidation judiciaire** (*C. trav., art. L. 1237-19-9*).

QUE PRÉVOIT LA CONVENTION DE REVITALISATION ?

Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un **délai de six mois** à compter de la validation de l'accord de RCC, détermine la **nature** ainsi que les modalités de **financement** et de mise en œuvre des **actions** prévues. Elle doit définir les **limites géographiques** du ou des bassins d'emploi affectés et sa **durée** d'application qui, sauf circonstances particulières, ne peut dépasser **trois ans**. Elle doit aussi prévoir des **mesures** visant à contribuer à la **création d'activités** et au développement des **emplois**, et à atténuer les effets de l'accord de RCC sur les autres entreprises des bassins d'emploi concernés. Les actions déjà engagées par l'entreprise, notamment dans le cadre de l'accord de RCC, sont prises en compte lors de l'élaboration de la convention (*C. trav., art. L. 1237-19-10*). Pour faciliter la détermination des actions à mettre en œuvre et leur financement, une **étude d'impact social et territorial** peut être prescrite par le Direccte (*C. trav., art. L. 1237-19-9, L. 1237-19-10, D. 1233-40 et D. 1233-41*). En outre, ces actions sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale, réunis au sein d'un comité présidé par le ou les préfets concernés afin d'assurer un suivi et une évaluation de l'exécution de la convention (*C. trav., art. L. 1237-19-12 et D. 1233-42*).

Afin de permettre le calcul de la contribution de l'entreprise (*v. ci-après*), la convention de revitalisation doit aussi préciser le **nombre d'emplois supprimés**. Il est égal au nombre de ruptures de contrat de travail prévues dans le cadre de l'accord de RCC, duquel est déduit le nombre d'emplois pourvus sur le même poste de travail en remplacement des salariés dont le contrat de travail a été rompu (*C. trav., art. D. 1233-43 al. 2*).

QUEL EST LE MONTANT DE LA CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR ?

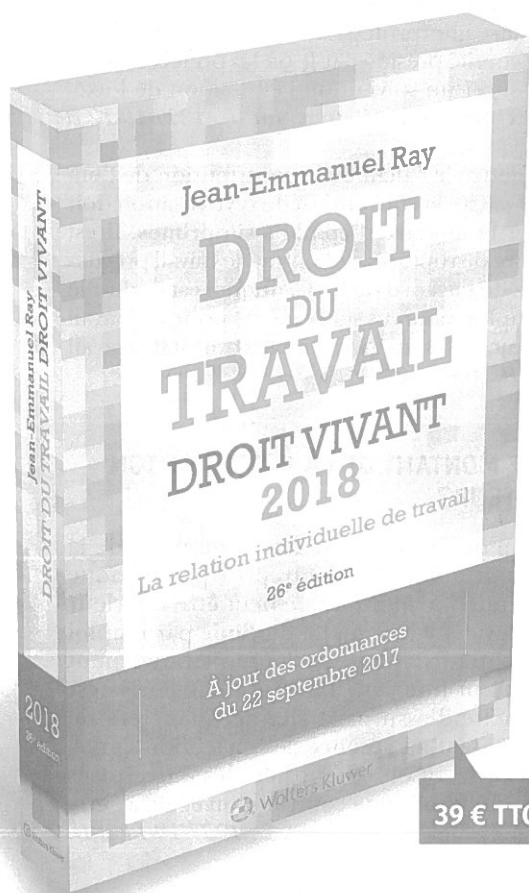
La convention de revitalisation fixe le montant de la **contribution** que doit verser l'entreprise pour chaque **emploi** supprimé. Ce montant ne peut être inférieur à **deux fois** la valeur mensuelle du **Smic** par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution. En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale à deux fois le smic mensuel (*C. trav., art. L. 1237-19-11 et D. 1233-40*).

SOURCES// • Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
• Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 dite ordonnance « balai » • Décrets n° 2017-1723 et 2017-1724 du 20 décembre 2017
• Projet de loi de ratification non encore publié



À jour des ordonnances 2017

Droit du travail Droit vivant 2018



Savoir comment fonctionne désormais la période d'essai ou une clause de mobilité, si l'on peut être sanctionné pour des dérapages sur Facebook ou quels sont les avantages et inconvénients d'un plan de départs volontaires sont des questions auxquelles tout salarié et tout employeur devraient pouvoir répondre. Avec cet ouvrage, vous êtes certain de connaître, mais surtout de comprendre tous les enjeux du droit du travail.

Consacré à la relation individuelle de travail, *cette 26^{ème} édition intègre les ordonnances de septembre 2017* qui ont refondu le tiers du Code du travail, donnant ici priorité à l'accord d'entreprise sur la branche, plafonnant là les dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, redéfinissant le motif économique de licenciement ou encore sécurisant les plans de départs volontaires.

Sans oublier les évolutions jurisprudentielles les plus récentes : forfait-jours, fait religieux au travail, mobilité...

Dans un style vivant, avec de multiples exemples concrets, *l'auteur vous invite à suivre l'itinéraire d'un salarié, de l'embauche à la rupture du contrat de travail.*



COMMANDER EN LIGNE
Retrouvez tous nos ouvrages sur
www.wkf.fr
contact@wkf.fr

Wolters Kluwer France - SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 00130- RCS PARIS