

Franck KOUBI & Karine PLATA

*Avocats au Barreau de Nice*  
*Enseignants*

Suivez nos articles sur notre site  
<http://koubiplata-avocats.e-monsite.com>



## DROIT DU TRAVAIL

### • *La rupture conventionnelle collective : nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018*

Les ordonnances Macron de septembre 2017 ont mis en place à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2018** un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail : **la rupture conventionnelle collective**.

Comme la rupture conventionnelle simple, elle n'est assimilable ni à une démission, ni à un licenciement, et elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties concernées.

L'employeur peut mettre en place une rupture conventionnelle collective et organiser des départs volontaires de salariés sans avoir besoin de justifier de difficultés économiques. Il doit toutefois préalablement négocier un accord collectif au sein de l'entreprise.

La rupture conventionnelle collective peut aussi intervenir dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), quand des licenciements sont par ailleurs justifiés par des difficultés économiques.

L'accord collectif doit définir le nombre maximal de départs envisagés, le nombre de suppressions d'emplois et la durée de la mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective.

L'employeur doit informer l'administration dès l'ouverture des négociations et consulter les représentants du personnel dans le cadre du suivi de l'accord.

Il doit également définir les critères à remplir par le salarié pour pouvoir bénéficier de la rupture conventionnelle collective.

L'acceptation de la candidature du salarié par l'employeur entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord comme pour la rupture conventionnelle simple.

Une fois conclu, l'accord collectif est transmis à l'administration, qui dispose d'un délai de 15 jours pour le valider. L'absence de réponse équivaut à une acceptation implicite.

L'accord doit être transmis au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement. L'employeur doit suivre les formalités de demande d'homologation prévues aux articles D. 1237-7 et suivants du Code du travail.

La rupture du contrat de travail par rupture conventionnelle collective permet au salarié :

- de percevoir les indemnités prévues par l'accord, qui ne peuvent pas être inférieures aux indemnités minimales prévues par la loi,
- de percevoir les allocations chômage.

Comme pour la rupture conventionnelle simple, le salarié peut contester la rupture du contrat de travail devant le Conseil de prud'hommes dans les 12 mois qui suivent la rupture effective du contrat.

### • *Motivation de la lettre de licenciement : nouvelles règles*

Le principe selon lequel la lettre de licenciement fixe les limites du litige (ce qui signifie qu'il n'est pas possible, devant le juge, d'invoquer d'autres motifs de licenciement) a été quelque peu assoupli avec les ordonnances Macron qui octroient désormais

Franck KOUBI & Karine PLATA

*Avocats au Barreau de Nice*  
*Enseignants*

*Suivez nos articles sur notre site*  
<http://koubiplata-avocats.e-monsite.com>



la possibilité pour l'employeur, que ce soit à l'initiative du salarié ou de sa propre initiative, de préciser les motifs de licenciement après que celui-ci ait été notifié (Code du travail, art. L. 1235-2).

Le décret paru au Journal officiel le 17 décembre fixe le délai et la forme que doit revêtir la demande de précisions de même que la réponse éventuellement apportée par l'employeur et concernant les licenciements prononcés à compter du **18 décembre 2017**.

Ce décret crée deux nouveaux articles l'un relatif au licenciement pour motif personnel (Art. R. 1232-13), le second propre au licenciement pour motif économique (Art. R. 1233-2-2).

Le salarié aura ainsi 15 jours suivant la notification du licenciement pour demander des précisions sur les motifs énoncés dans sa lettre de licenciement par lettre RAR ou remise contre récépissé.

A compter de la réception de cette demande, et s'il le souhaite, l'employeur dispose également d'un délai de 15 jours pour apporter des précisions sur les motifs énoncés dans sa lettre de licenciement également par lettre RAR ou remise contre récépissé.

L'employeur peut également, de sa propre initiative, décider de préciser les motifs de licenciement sans que le salarié le lui en fasse la demande dans un délai de 15 jours suivant la notification par lettre RAR ou remise contre récépissé.

Cette nouvelle disposition permet d'octroyer une *seconde chance* à l'employeur qui pourra apporter toutes les précisions qui jurera utiles aux motifs invoqués dans sa lettre de licenciement.

Il s'agit toutefois de pouvoir préciser les motifs déjà énoncés et non d'en ajouter.

Si après avoir reçu sa lettre de licenciement le salarié ne demande pas à son employeur d'en préciser les motifs, l'insuffisance de motivation éventuellement

caractérisée par les juges ne privera plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Cette irrégularité sera réparée par l'octroi d'une indemnité ne pouvant excéder un mois de salaire correspondant à celle due en cas d'irrégularité de procédure.

L'intérêt d'une telle demande pour le salarié est donc de pouvoir faire valoir ultérieurement dans le cadre d'une procédure prud'homale que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse faute d'avoir été motivé.

Par conséquent, le salarié a tout intérêt à adresser à son employeur une lettre lui demandant de préciser les motifs afin de se ménager la possibilité dans l'hypothèse d'une procédure prud'homale de faire constater que l'imprécision de la lettre de licenciement rend le licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Le décret reste imprécis concernant certains points et notamment celui de savoir si l'employeur doit informer le salarié de la possibilité.

Par précaution, il serait préférable de rappeler dans la lettre de licenciement ces nouvelles dispositions.

*Notre Cabinet vous souhaite de passer  
d'Excellentes Fêtes de fin d'année.*

*Nous continuerons de partager avec vous en  
2018 nos newsletters mensuelles que nous prenons  
plaisir à rédiger en espérant vous apporter des  
informations qui vous seront utiles dans votre vie  
professionnelle et personnelle.*