

## 1349 Ruptures de contrat à court terme : quels outils à la disposition de l'employeur ?

**Emmanuel NOIROT,**  
*avocat associé, Calix Société d'avocats*  
**Charlotte PRUVOT-MALRIC,**  
*avocat, Calix Société d'avocats*



**Le PSE n'est pas la seule réponse à un besoin de réorganisation de l'entreprise. La rupture conventionnelle collective ou le plan de départ volontaire peuvent constituer des alternatives intéressantes en fonction du contexte économique dans lequel elle s'inscrit, du temps dont elle dispose et de la capacité des partenaires sociaux à négocier et conclure un accord collectif. Les conséquences du dispositif retenu doivent être anticipées, elles pourront inciter les partenaires sociaux à adopter et façonner l'outil le plus adapté à la situation de l'entreprise.**

Lorsqu'une entreprise est contrainte de se réorganiser, la première étape de sa réflexion consiste à identifier le dispositif juridique le plus adapté à ses besoins. Sa réflexion sera guidée par la prise en compte en premier lieu des échéances qui s'imposent à elle. En second lieu, elle devra intégrer à sa réflexion des contraintes opérationnelles : paramètres économiques et financiers, contraintes de production, structure de son personnel, organisation projetée et conséquences sur les conditions de travail, dialogue social, image de l'entreprise, etc. Le PSE avec départs contraints n'est pas l'unique solution. D'autres dispositifs peuvent être mobilisés telle que la rupture conventionnelle collective (RCC) ou le plan de départs volontaires. Nous en présentons les principales caractéristiques, dans l'optique de guider le praticien amené à mettre en œuvre une réorganisation avec ruptures de contrats. Nous n'envisagerons pas l'accord de performance collective qui exclut toute suppression d'emplois, ni la GPEC qui diffère la réorganisation à plus ou moins long terme.

### 1. Le contexte économique de l'entreprise : facteur déterminant

#### A. - L'étude du contexte économique : préliminaire indispensable

L'étude du contexte économique dans lequel s'inscrit l'entreprise est l'étape préliminaire à la mise en œuvre de toute mesure de réduction des effectifs. En effet, l'entreprise doit être en mesure de déterminer si le contexte économique observé caractérise ou non un motif économique au sens juridique. Ce premier travail permet de

déterminer le panel des outils offerts à l'entreprise (ou celui qui s'impose à elle) et le régime juridique particulier qui en résultera.

#### 1° Identification du motif économique

Si le Code du travail définit le motif économique, la jurisprudence apporte des nuances et des éclairages nécessaires aux acteurs de la réorganisation.

Le motif économique est traditionnellement un motif non inhérent à la personne du salarié caractérisé par une cause économique et ses conséquences sur l'emploi. La cause économique peut notamment résulter de difficultés économiques, d'une mutation technologique, d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou encore de la cessation de l'activité de l'entreprise. À elles seules, la recherche d'économies, la volonté d'augmenter la rentabilité ou encore l'optimisation des moyens de fonctionnement d'une entreprise ne constituent donc pas un motif économique. Celui-ci doit s'apprécier dans un cadre qui diffère selon que l'entreprise qui envisage la réorganisation appartient ou non à un groupe (*C. trav., art. L. 1233-3*) :

– si l'entreprise n'appartient pas à un groupe : la cause économique s'apprécie au niveau de l'entreprise. Elle ne s'appréciera pas à un niveau inférieur comme celui, par exemple, de l'établissement, du site voire de l'unité de travail ou autre *business unit* ;

– si l'entreprise appartient à un groupe : la cause économique s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux autres entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf cas de fraude. Le niveau du secteur d'activité constitue alors le plus petit niveau d'étude des difficultés économiques. La Cour de cassation l'a encore confirmé récemment :

la spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu, au sein duquel doit être appréciée la cause économique (*Cass. soc.*, 26 juin 2024, n° 23-15.503 : *JurisData* n° 2024-009907 ; *JCP S* 2024, 1293, note A. Teissier).

Cette cause économique doit en outre se traduire par une suppression ou transformation d'emplois ou par la modification d'un élément essentiel du contrat de travail, qui s'apprécie, cette fois-ci, au niveau de l'entreprise.

## 2° Scénaris envisagés en présence d'un motif économique

Dès lors qu'un motif économique est caractérisé, deux pistes peuvent être explorées : d'une part, celle du départ contraint (qui doit ne prendre qu'une seule forme, celle du licenciement) et de l'autre, celle du départ volontaire (qui peut prendre plusieurs formes).

### • Départs contraints

Le plan de sauvegarde de l'emploi constitue la mesure impérative de réorganisation contrainte et collective des entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav.*, art. L. 1233-61). Il prend la forme d'un accord collectif ou d'un document unilatéral, validé ou homologué par l'Administration et organise notamment des licenciements pour motif économique ou des ruptures amiables en cas de départ volontaire. En pratique, l'Administration n'opère pas de contrôle du motif économique préalable à l'homologation ou à la validation du PSE. Le plus grand soin doit néanmoins être porté à la démonstration du motif économique dès l'élaboration du plan, puisqu'il sera étudié par le comité social et économique dans le cadre de sa consultation obligatoire, sous le contrôle éventuel du juge prud'homal.

### • Départs volontaires

Le plan de départ volontaire, outil permettant les ruptures amiables du contrat de travail peut être autonome, c'est-à-dire exclusif de tout licenciement économique (PDVA), ou, et comme c'est le cas le plus souvent, préliminaire à la mise en œuvre de licenciements qui ne seront prononcés qu'en cas d'insuffisance du nombre de candidats au départ (PSE/PDV) ;

La rupture conventionnelle collective, créée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, suppose un accord collectif organisant des ruptures de contrats de travail d'un commun accord sur la base exclusive du volontariat. Conclure un accord de RCC est possible même si les suppressions de postes envisagées dans ce cadre reposent sur un motif économique dès lors que l'accord prévoit l'engagement de l'employeur de ne pas procéder à des licenciements pour motif économique pendant la durée d'application de l'accord. À cet égard, il a été jugé qu'un délai de 12 mois suivant les premiers départs était un « délai raisonnable (...) de nature à établir l'absence de contournement des règles relatives au licenciement pour motif économique » (*CAA Versailles*, 4<sup>e</sup> ch., 14 mars 2019, n° 18VE04158 : *JurisData* n° 2019-004411 ; *JCP S* 2019, 1136, note F. Aknin).

La RCC ne doit pas permettre de contourner l'obligation de mettre en place un PSE : « les juges pourraient considérer qu'il s'agit en réalité d'un licenciement économique déguisé et l'employeur pourrait se voir infliger de lourdes sanctions à la fois civiles (nullité des licenciements) et pénales » (*Min. Trav.*, Questions-Réponses, La rupture conventionnelle collective, nov. 2019, Question 3). En ce cas, l'entreprise encourt une condamnation à une amende de 3 750 € prononcée par licenciement litigieux tel que prévu à l'article L. 1238-4 du Code du travail. Une telle démarche relevant de la fraude, elle ne saurait raisonnablement fonder la stratégie d'une entreprise. On laissera donc de côté l'hypothèse d'une cessation d'activité d'une entreprise ou d'un de ses établissements qui n'a

d'autre issue que celle du PSE compte tenu de l'absence de caractère volontaire de la rupture (*CE*, 21 mars 2023, n° 459626 : *JCP S* 2023, 1123, note P. Morvan).

L'avènement de la RCC n'a pas mis fin à la possibilité de conclure un PDVA. L'employeur peut donc étudier les deux voies, notamment en fonction des moyens dont il dispose. En présence d'un motif économique, les entreprises ne sont pas tenues de mettre en œuvre un licenciement pour motif économique si elles estiment pouvoir conclure un accord majoritaire.

## CONSEIL PRATIQUE

Lorsque l'employeur souhaite privilégier la RCC en présence de difficultés économiques, il peut accorder aux partenaires sociaux le recours à un expert via un accord de méthode par exemple, afin d'échanger sur le diagnostic économique. Le PSE offrant des garanties procédurales et d'accompagnement des salariés qui ne sont pas légalement prévues pour la RCC, les employeurs optant pour celle-ci, peuvent s'en inspirer et les proposer à leurs interlocuteurs.

## B. - L'absence de caractérisation d'un motif économique au jour de l'engagement des négociations

En l'absence de caractérisation d'un motif économique, la rupture contrainte du contrat de travail n'est pas permise. La rupture négociée du contrat de travail peut alors intervenir dans le cas d'un accord de GPEC ou dans le cadre d'une RCC (*C. trav.*, art. L. 1237-17).

### 1° Les cas de recours à la RCC en dehors de toute appréciation juridique du motif économique

Si la caractérisation d'un motif économique n'est pas exigée, la rupture du contrat de travail est néanmoins proposée au salarié au regard du contexte économique de l'entreprise. Celui-ci fait l'objet d'un constat partagé entre la direction de l'entreprise et les partenaires sociaux, rappelé en préambule de l'accord.

Les cas de recours à la rupture conventionnelle sont variés :

– l'accord STELLANTIS prévoit 1 300 départs volontaires d'ici à août 2025 et propose 300 passerelles de reconversion aux salariés qui pourront rejoindre une structure consacrée à la fabrication de batteries électriques. Le préambule vise des « transformations de l'emploi liées à l'électrification des véhicules » nécessitant de « compléter les mesures favorisant la transition professionnelle des salariés impactés par l'arrêt du moteur thermique » (*Accord Stellantis SAS 2024-2025 relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels et aux ruptures conventionnelles collectives*, 11 juin 2024) ;

– l'accord ACOLAD France anticipe les évolutions de l'activité de traduction compte tenu notamment du développement de l'intelligence artificielle et d'un besoin de rationalisation de ses outils et activités comptables et financières (*Accord collectif portant rupture conventionnelle collective au sein de la Société ACOLAD France*, 17 juin 2024) ;

– la société BRANDT France a utilisé la RCC dans le cadre d'un plan de développement de « retour à l'équilibre » pour optimiser ses coûts de fonctionnement (*Accord collectif d'entreprise portant rupture conventionnelle collective et congé mobilité au sein de BRANDT*, 19 mars 2024).

L'Administration rappelle que les critères d'éligibilité au départ ne doivent pas être discriminatoires. À ce titre, elle ne validera pas une RCC conclue pour abaisser la pyramide des âges ou pour créer un régime de préretraite.

La RCC peut toutefois permettre un « renouvellement » des effectifs puisque le nombre de départs volontaires envisagé peut être supérieur au nombre des suppressions d'emplois prévu (*Min. Trav.*, Questions-Réponses préc., Questions n° 2 et 13). Ainsi, l'accord AIR