La rupture conventionnelle collective

Description

La rupture conventionnelle collective (RCC) ne correspond ni à un licenciement ni à une démission. Il s'agit d'une méthode de départ collective qui permet à l'employeur de mettre fin aux contrats de travail de plusieurs salariés volontaires. La rupture conventionnelle collective repose sur un mode d'accord collectif entre l'employeur et les salariés. Dans cet article, nous vous expliquons tout ce que vous devez savoir sur ce dispositif.

Télécharger mon guide sur la rupture conventionnelle

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle collective ?

Prévue par le Code du travail, la rupture conventionnelle collective est un dispositif visant à encadrer des départs collectifs et volontaires de salariés.

La définition

Dans le cadre d'un accord collectif, une rupture conventionnelle collective peut être prévue **afin de mettre fin à des contrats de travail sur la base du volontariat**, sans avoir recours à des licenciements économiques, dans le but d'atteindre les objectifs fixés en termes de réduction d'emplois pour la durée spécifiée dans l'accord.Ce dispositif est prévu une période durant laquelle l'employeur s'engage à de ne pas recourir à des licenciements pour motif économique afin d'encourager le volontariat.

La rupture conventionnelle collective s'inscrit donc dans le cadre d'un « plan de sauvetage de l'emploi », à l'initiative de l'employeur après négociation d'un accord. Il faut aussi souligner que ce mode de rupture **n'a pas besoin d'être justifiée par un quelconque motif**.

Ce dispositif est donc à mi-chemin entre le licenciement pour raison économique et les départs volontaires (ou démissions).

Les conditions

Avant sa mise en œuvre, une rupture conventionnelle collective doit remplir des

© 2023 LEGALPLACE SAS

conditions bien définies :

- La négociation d'un accord collectif : L'employeur doit prendre l'initiative d'enclencher le processus de la rupture conventionnelle collective. Il devra ensuite communiquer cette information aux salariés ainsi qu'aux autorités compétentes, sans délai. L'employeur et les salariés devront alors négocier un accord collectif de branche relatif à un dispositif de rupture conventionnelle collective.
- L'accord de l'autorité administrative du travail : Une fois que l'accord collectif est conclu, il doit être soumis à l'autorité compétente chargée d'examiner sa validité. La DIRECCTE est l'organisme responsable de vérifier et d'approuver, ou non, l'accord collectif. À partir du moment où l'accord collectif est transmis à la DIRECCTE, celle-ci dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour fournir sa réponse. Si aucun avis n'est émis au-delà de ces 15 jours ouvrables, l'accord collectif est considéré implicitement validé. L'employeur est également tenu d'informer le CSE en lui fournissant une copie de la demande de validation. De même, les salariés doivent également être informés de cette démarche.

Quels sont les avantages d'un tel accord ?

La rupture convention collective permet à une entreprise d'atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. Ce dispositif présente des avantages et des inconvénients.

Les avantages

La RCC offre trois principaux avantages :

- Un dispositif utile pour l'employeur : ce type d'accord permet à une entreprise d'atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. Ce mode de rupture collective s'avère particulièrement bénéfique lorsque l'entreprise souhaite réorganiser son activité et les compétences dont elle dispose ;

- Une procédure rapide : la mise en place de la RCC offre à l'entreprise la possibilité de réduire ses effectifs sans nécessiter une justification économique, contrairement au licenciement pour motif économique
- Des avantages pour les salariés volontaires à partir : ce dispositif permet aux employés de quitter l'entreprise sur la base du volontariat tout en bénéficiant d'indemnités de rupture ainsi que des allocations chômage, sous réserve de

© 2023 LEGALPLACE SAS

remplir les conditions requises.

Les inconvénients

- Procédure restrictive : si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, il sera impossible d'atteindre l'objectif de suppressions d'emplois. Par conséquent, la RCC n'est pas adaptée dans le cas de fermeture de site ou d'arrêt d'activité ;
- Dispositif difficile à mettre en place : étant donné que ce dispositif repose sur le volontariat, il existe un risque que les meilleurs salariés de l'entreprise décident de la quitter.

Quel est le contenu de l'accord de rupture conventionnelle collective ?

L'accord de rupture doit contenir plusieurs mentions obligatoires, qui sont listées ci-dessous :

- Les conditions et les moyens de communication à mettre en place pour informer le comité social et économique (CSE), ou les autres instances de représentation du personnel en l'absence de CSE ;
- Les critères de sélection des salariés concernés par l'accord collectif ;
- Les détails sur le calcul des indemnités de rupture à verser aux salariés ;
- Les conditions à respecter par le salarié pour bénéficier des avantages découlant de l'accord collectif ;
- Les conditions et modalités pour candidater au départ volontaire des salariés, y compris les exigences relatives à la communication de l'accord écrit par les salariés ;
- Les emplois qui seront supprimés, le nombre maximal de départs prévus et la durée du processus de rupture conventionnelle collective ;
- Les mesures facilitant le reclassement des salariés sur des postes similaires, telles que des solutions axées sur la formation, la validation des acquis de l'expérience (VAE), la reconversion professionnelle ou la création/reprise d'entreprises ;
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord collectif ;
- La durée d'engagement des ruptures conventionnelles des contrats de travail ;
- Les conditions de négociation d'une convention individuelle pour chaque salarié ;
- La notion de droit de rétractation pour chaque partie.

Comment mettre en place le dispositif de rupture

© 2023 LEGALPLACE SAS

conventionnelle collective ?

Ce dispositif **est mis en place à l'initiative de l'employeur**. La procédure dépend ensuite sur les employés concernés sont des salariés classiques ou bien des salariés protégés.

L'initiative de la procédure

Le salarié n'a pas la possibilité de proposer à son employeur une rupture conventionnelle collective. Seul l'employeur peut prendre l'initiative de négocier cet accord.

Néanmoins, la RCC ne peut être imposée unilatéralement par l'une ou l'autre des parties. Elle exclut le licenciement ou la démission et ne peut être imposée par aucun des deux côtés. Elle découle d'un accord conclu entre les parties au contrat, **offrant ainsi la possibilité de résilier le contrat de travail de plusieurs employés de manière amicale et négociée**.

Les salariés concernés

L'employeur est libre de décider quelles sont les catégories de salariés concernées par la rupture conventionnelle collective.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre de salariés souhaitant bénéficier de cette rupture dépasse le nombre maximal de départs envisagés, les candidats potentiels **sont départagés selon des critères définis dans l'accord.**

Ces critères de départage établis dans l'accord ne doivent pas être discriminatoires. Étant donné que l'accord portant rupture conventionnelle collective doit être transmis à l'autorité administrative pour validation, il est raisonnable de supposer que ladite autorité administrative veillera à l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'âge.

La rupture conventionnelle collective **est également accessible aux salariés protégés**, mais la résiliation du contrat de travail dans le cadre d'un tel accord collectif est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. De même, si un médecin du travail est parti à l'accord, l'autorisation de l'inspection du travail et l'avis du médecin du travail sont nécessaires.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Il est impératif que le salarié donne son consentement par écrit.

Quelles sont les conséquences de la mise en œuvre d'une RCC ?

Une fois que la rupture collective conventionnelle collective est mise en place, les salariés concernés bénéficient d'indemnités et de mesures de reclassement.

Les indemnités

En cas de rupture conventionnelle collective, l'employé concerné percevra des indemnités conformément à l'article L.1237-19-1 du Code du travail.

Les modalités de calcul de cette indemnité doivent être spécifiées dans l'accord relatif à la rupture conventionnelle collective. Ainsi, l'accord collectif **devra obligatoirement prévoir une indemnité dont le montant est au moins égal au montant de l'indemnité légale** que le salarié aurait perçu en cas de licenciement. L'indemnité ne peut pas être inférieure à :

- ¼ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11 année d'ancienneté.

De plus, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés (s'il n'a pas pris l'intégralité de ses congés).

Bon à savoir : il n'existe pas de rupture conventionnelle pour les CDD à proprement parler.

Les mesures de reclassement

L'employeur est également tenu de mettre en place des mesures destinées à faciliter la réaffectation des salariés concernés par la RCC vers des emplois équivalents en dehors de l'entreprise, telles que :

- Des actions de reconversion ;
- Des actions de formation ;
- Des mesures de validation des acquis de l'expérience ;
- Des process de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise

© 2023 LEGALPLACE SAS

d’activités existantes par les salariés

En revanche, lorsqu’il s’agit d’une rupture conventionnelle collective, l’employeur n’est pas tenu de proposer aux salariés concernés un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

De plus, les salariés concernés par la RCC ne bénéficient pas de la priorité de réembauchage accordée en cas de licenciement économique.

Par ailleurs, étant donné que la rupture conventionnelle collective n’est pas liée à un motif économique, l’employeur n’est pas tenu de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l’emploi (PSE).

Est-il possible de contester une rupture conventionnelle collective ?

Par principe, il est possible pour le salarié de contester la convention de rupture du contrat de travail dans le cadre d’une rupture conventionnelle collective.

Si la contestation porte sur l’accord de rupture conventionnelle collective

En tant que salarié, si vous souhaitez contester une procédure de rupture conventionnelle collective, vous pouvez **saisir le juge du tribunal administratif dans un délai de 2 mois**.

Il est important de souligner que si vous êtes en désaccord avec la rupture conventionnelle collective, votre employeur a la possibilité de contester cette décision devant le tribunal administratif, dans le même délai.

Le tribunal administratif **dispose ensuite d’un délai de trois mois pour rendre sa décision**. En cas d’absence de réponse du tribunal ou si l’une des parties décide de faire appel, l’affaire sera portée devant la Cour administrative d’appel. Cette dernière aura également un délai de trois mois pour statuer sur le litige.

Dans le cas où le silence persiste ou si l’une des parties décide de se pourvoir en cassation, le litige sera finalement porté devant le Conseil d’État.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Si la contestation concerne la rupture du contrat de travail en question

Si vous souhaitez contester spécifiquement la rupture de votre contrat de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective, vous **devez saisir le conseil des prud'hommes avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de rupture du contrat.**

Bon à savoir: si la rupture du contrat de travail a été déjà prononcée, le salarié dispose de 12 mois, à compter de la date de validation de la rupture du contrat de travail pour la contester devant les prud'hommes. Depuis le 23 septembre 2017, le délai de prescription est de 12 mois au lieu de 2 ans, pour toute contestation de rupture du contrat de travail (y compris les licenciements).

FAQ

Quelle est la différence entre une rupture conventionnelle et une rupture conventionnelle collective ?

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et à un salarié de se mettre d'accord sur la rupture du contrat de travail de ce dernier. La rupture conventionnelle individuelle intervient entre un employeur et un seul salarié à la différence de la rupture conventionnelle collective.

Quel délai pour toucher le chômage après une rupture conventionnelle collective ?

Le délai de carence pour toucher le chômage est de 7 jours minimum. Ce délai peut augmenter si vous recevez des indemnités de congés payés ou les indemnités spécifiques de rupture conventionnelle.

Puis-je être en arrêt maladie pendant une rupture conventionnelle ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Rupture conventionnelle et arrêt maladie d'origine professionnelle. L'administration exclut toute rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle, comme tout autre cas de rupture du contrat de travail.

© 2023 LEGALPLACE SAS