



Rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective permet de rompre le contrat de travail de façon négociée par le biais d'un accord collectif, sans que cette rupture ne soit imposée à l'une ou l'autre des parties.

Cet accord doit ensuite être validé par la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Négociation de l'accord portant rupture conventionnelle collective

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Contenu de l'accord

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

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 la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail 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 modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;

Les modalités de calcul des **indemnités de rupture** garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

Les **critères de départage** entre les potentiels candidats au départ ;

Des mesures visant à faciliter **l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents**, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des

actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
Des **modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord** portant rupture conventionnelle collective.

Information des représentants du personnel

L'accord doit prévoir les conditions d'information du comité social et économique sur le projet envisagé et son suivi.

Validation par l'administration

L'accord est transmis à la DREETS pour validation.

Elle doit s'assurer :

- que l'accord collectif est conforme à l'article L. 1237-19 du Code du travail,
- qu'il contient les clauses précitées, prévues à l'article L. 1237-19-1 du Code du travail,
- du caractère précis et concret des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents,
- le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (L.1237-19-3 du Code du travail).

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif.

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique, s'il existe et aux signataires de l'accord.

La décision prise par l'autorité administrative doit être motivée.

Le silence gardé par l'autorité administration à l'issue du délai précité vaut décision d'acceptation de validation.

Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique, s'il existe, et aux signataires de l'accord.

Rupture du contrat de travail

L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un.e salarié.e au départ volontaire est considérée comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Pour les salarié.e.s protégé.e.s, l'autorisation de l'inspection.ice du travail est requise.

Indemnités de rupture & allocations chômages

La rupture du contrat de travail à la suite d'une rupture conventionnelle collective ouvre droit pour le.la salarié.e aux indemnités de rupture prévues par l'accord et aux allocations d'assurance chômage, sous réserve de remplir toutes les conditions pour en bénéficier.

Contestation de l'accord de rupture conventionnelle collective

L'accord mettant en place la rupture conventionnelle collective, le contenu de cet accord, et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'administration.

Ces litiges relèvent de la compétence du juge administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

Le recours doit être présenté dans un délai de 2 mois :

par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation,

et par les organisations syndicales et les salarié.e.s à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

Le tribunal administratif statue dans un délai de 3 mois. En cas d'appel, ou si le tribunal ne s'est pas prononcé, le litige est porté devant la cour administrative d'appel qui statue dans un délai de 3 mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État (L.1235-7-1 du Code du travail).

Si le litige porte sur la rupture du contrat de travail, le recours doit être présenté, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat. Le conseil de prud'hommes est compétent.

Les textes à connaître

Article L1237-19

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.

Article L1237-19-1

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe ;

2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;

3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;

4° 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 ;

4° bis 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 ;

5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;

6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;

7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;

8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Conformément aux dispositions du X de l'article 40 et du III de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, les dispositions résultant de l'article 10 de ladite ordonnance et nécessitant des mesures d'application entrent en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

Article L1237-19-2

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L. 1237-18-4.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnée au chapitre 1er du titre 1er du livre IV de la deuxième partie peuvent bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Par dérogation au premier alinéa du présent article, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article L1237-19-3

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19 est transmis à l'autorité administrative pour validation.

L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée :

1° De sa conformité au même article L. 1237-19 ;

2° De la présence des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 ;

3° Du caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 ;

4° Le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique.

Article L1237-19-4

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19.

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique, s'il existe, et aux signataires de l'accord. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative à l'issue du délai prévu au premier alinéa vaut décision d'acceptation de validation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique, s'il existe, et aux signataires de l'accord.

La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au troisième alinéa et les voies et délais de recours sont 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.

Article L1237-19-5

L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, l'autorité administrative compétente est désignée dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Article L1237-19-6

En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le comité social et économique, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19-3 et L. 1237-19-4.

Article L1237-19-7

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet, s'il existe, d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Article L1237-19-8

L'accord collectif mentionné à l'article L. 1237-19, le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective, et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation mentionnée à l'article L. 1237-19-3.

Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1.

Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat.

Article L1237-19-9

Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord collectif prévu à l'article L. 1237-19 affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels ils sont implantés, les entreprises ou les établissements d'au moins mille salariés ainsi que les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, sont tenus de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Article L1237-19-10

Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la validation prévue à l'article L. 1237-19-3, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1237-19-9.

La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective établi par l'entreprise ou prévues dans le cadre d'une démarche volontaire de l'entreprise faisant l'objet d'un document-cadre conclu entre l'Etat et l'entreprise. Le contenu et les modalités d'adoption de ce document sont définis par décret. Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1237-19-11, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande.

Article L1237-19-11

Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance 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 au double du montant prévu au premier alinéa.

Article L1237-19-12

Les actions prévues à l'article L. 1237-19-9 sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par l'accord portant rupture conventionnelle collective contribuent aux actions prévues.

Article L1237-19-13

Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

Article L1237-19-14

Une convention-cadre nationale de revitalisation est conclue entre le ministre chargé de l'emploi et l'entreprise lorsque les suppressions d'emplois concernent au moins trois départements.

Il est tenu compte, pour la détermination du montant de la contribution mentionnée à l'article L. 1237-19-11, du nombre total des emplois supprimés.

La convention-cadre est signée dans un délai de six mois à compter de la décision de validation prévue à l'article L. 1237-19-3.

Elle donne lieu, dans un délai de quatre mois à compter de sa signature, à une ou plusieurs conventions locales conclues entre le représentant de l'Etat et l'entreprise. Ces conventions se conforment au contenu de la convention-cadre nationale.