

Rupture conventionnelle collective

Objet

La rupture conventionnelle collective (RCC) vise à encadrer des départs volontaires, exclusifs du licenciement ou de la démission. Elle repose sur la combinaison d'un accord collectif (entre l'employeur et les organisations syndicales ou les organismes signataires habilités) et d'un accord individuel, dont le régime est déconnecté tant du droit du licenciement économique (art. L.1233-3 du code du travail), que de celui de la rupture conventionnelle individuelle (art. L.1237-16 du code précité).

Entreprises visées

La RCC est mise en place par un accord collectif conclu dans les conditions de droit commun, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Procédure

L'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement détermine le contenu de la RCC et fixe les objectifs à atteindre en termes de suppression d'emploi excluant tout licenciement.

Le contenu obligatoire de cet accord collectif, prévu à l'article L.1237-19-1 du code du travail, 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 (par exemple, une condition d'ancienneté) ;
- 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, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (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 rupture conventionnelle collective (par exemple, mise en place d'un comité de suivi réuni selon la périodicité fixée par l'accord).

Pour être applicable, cet accord devra répondre aux conditions de validité des accords collectifs majoritaires et faire l'objet d'une validation par la DIRECCTE.

En effet, l'employeur se doit d'informer la DIRECCTE du siège de l'entreprise dès l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un tel accord et de lui soumettre l'accord conclu. Pour ce faire, l'obligation d'information et de transmission se fait par voie dématérialisée (ruptures-collectives.emploi.gouv.fr)

La DIRECCTE notifie à l'employeur sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet. Elle s'assure :

- De sa conformité à l'article L.1237-19 du code du travail (il doit s'agir d'un accord collectif, régulièrement conclu dans les conditions de droit commun, qui détermine le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois) ;
- De la présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 du code du travail (voir ci-dessus) ;
- Du caractère précis et concret des mesures prévues par cet accord, 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 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 ;
- le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (CSE).

Mise en œuvre

Les salariés intéressés par la RCC portent leur candidature à leur employeur. Si ce dernier accepte, suivant les modalités prévues par l'accord, une convention individuelle de rupture est signée. Le contrat de travail est considéré comme rompu d'un commun accord des parties, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L.1237-18-4 du code du travail, si un congé de mobilité est proposé.

Cette modalité de rupture du contrat de travail, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (employeur ou salarié).

Les parties disposent d'un droit de rétractation, dont les modalités d'exercice sont déterminées par l'accord collectif portant RCC.

La DIRECCTE est associée au suivi de mise en œuvre de l'accord de RCC et reçoit un bilan faisant état des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents.

Selon les caractéristiques de l'entreprise, les suppressions d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle collective sont soumises à l'obligation de revitalisation au même titre que les licenciements économiques, afin de permettre de recréer de l'emploi dans les territoires affectés par la restructuration.

Articulation

La rupture conventionnelle est un dispositif de restructuration dit « à froid », non liée à un motif économique. Elle n'a pas vocation à être mise en œuvre simultanément à un PSE dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs.

Dans le cadre d'une RCC, le congé de mobilité peut être proposé comme une mesure de reclassement.

Ni le congé de reclassement ni le contrat de sécurisation professionnelle ne peuvent être proposés aux salariés ces deux dispositifs étant directement liés au régime du licenciement économique.

Liens utiles

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/QR-RCC>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/rupture-conventionnelle-collective>