

La rupture conventionnelle collective



© 2018 Les Echos Publishing

Conclure un accord collectif

La mise en place de la rupture conventionnelle collective et ses modalités d'application doivent être prévues par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La rupture conventionnelle collective s'adresse à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Sa mise en place doit obligatoirement donner lieu à la signature d'un accord collectif au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Sachant que l'employeur est tenu d'informer sans délai le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dont il relève de l'ouverture des négociations.

Précision : l'employeur n'a pas à justifier d'un motif économique pour recourir à la rupture conventionnelle collective.

L'accord collectif conclu doit fixer un certain nombre d'éléments :

- les modalités et les conditions d'information du comité social et économique (ou du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel) sur le projet de rupture conventionnelle collective ;

- le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées ;
- la durée pendant laquelle des ruptures conventionnelles peuvent intervenir ;
- les conditions que doivent remplir les salariés pour pouvoir en bénéficier ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés comprenant les conditions de transmission de leur accord écrit ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et chaque salarié concerné et les modalités d'exercice du droit de rétractation de chaque partie ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture versées aux salariés qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement ;
- les critères de départage entre les employés volontaires pour quitter l'entreprise ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (congé de mobilité, actions de formation...) ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord (mise en place d'un comité de suivi, par exemple).

Important : l'accord ne doit pas permettre à l'employeur de recourir à des licenciements pour atteindre le nombre de suppressions d'emplois envisagées.

Transmettre l'accord collectif à l'administration

Pour être valable et donc s'appliquer, l'accord collectif portant sur la rupture conventionnelle collective doit être approuvé par le Direccte.

L'accord collectif conclu en vue d'engager une rupture conventionnelle collective doit être adressé au Direccte pour validation. Ce dernier dispose de 15 jours, une fois le dossier complet en mains, pour rendre sa décision. Sachant que le silence de l'administration à l'issue du délai de 15 jours vaut validation de l'accord collectif.

Il appartient ensuite à l'employeur d'informer l'ensemble des salariés par tout moyen (affichage, courrier...) de la décision de l'administration.

À noter : dans l'hypothèse d'un refus de validation de l'administration, une nouvelle demande peut lui être adressée. Mais un nouvel accord collectif doit alors être négocié compte tenu des éléments ayant motivé le refus de l'administration. Le comité social et économique de l'entreprise (ou le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel) doit être informé de la reprise des négociations.

Enfin, la décision de l'administration peut être contestée devant le juge administratif dans un délai de 2 mois par l'employeur, par les salariés ou par les syndicats.

Appliquer l'accord collectif

L'employeur doit signer une convention individuelle de rupture avec chaque salarié qui bénéficie de la rupture conventionnelle collective.

L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié à la rupture conventionnelle collective a pour effet de mettre un terme à son contrat de travail. Étant précisé que l'employeur doit signer, avec chaque salarié concerné, une convention individuelle de rupture selon les modalités définies par l'accord collectif.

Important : un salarié protégé peut bénéficier de la rupture

conventionnelle collective uniquement si l'inspection du travail l'y autorise. La rupture de son contrat de travail ne pouvant alors intervenir qu'à compter du lendemain du jour de cette autorisation.

Une fois son contrat de travail rompu via la rupture conventionnelle collective mise en place dans l'entreprise, le salarié perçoit une indemnité de rupture et peut prétendre à l'assurance chômage.

Précision : l'indemnité de rupture n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu pour les salariés. En outre, elle est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass), soit 79 464 € pour 2018. Sachant que si cette indemnité est supérieure à 10 fois le Pass, soit 397 320 €, elle est intégralement soumise aux cotisations sociales. Enfin, elle est soumise à la CSG-CRDS et au forfait social pour sa partie excédant l'indemnité de rupture prévue par la convention collective ou, à défaut, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

En outre, l'employeur a l'obligation de transmettre au Direccte un bilan de la mise en œuvre de l'accord de rupture conventionnelle collective. Et ce, au plus tard dans le mois qui suit la fin de la mise en place des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés. Un arrêté doit encore fixer le modèle du bilan à adresser à l'administration.

À savoir : les différentes démarches que l'employeur est tenu d'effectuer auprès de l'administration (information de l'ouverture des négociations, envoi de l'accord collectif...) doivent être réalisées par voie dématérialisée via l'adresse Internet www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr.