



Do you speak Rupture Conventionnelle Collective (RCC) ?

Actualité législative publié le **10/01/2018**, vu **1718 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Le dispositif de Rupture Conventionnelle Collective figure aux articles L. 1237-17 à L. 1237-19-14 et aux articles D. 1237-4 et D.1237-5 du code du travail.

Deux décrets n°2017-1723 et n°2017-1724 du 20 décembre 2017 complètent ce dispositif pris en application de l'article 10 de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

La Rupture Conventionnelle Collective possède aussi un intérêt fiscal très important car elle est totalement exonérée d'impôt sur le revenu (article 3 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).

Avec la RCC, est-ce le retour des chèques valises légalisés ?

Probablement. Les entreprises vont devoir sortir leur carnet de chèques.

1) Contenu de l'accord collectif de RCC

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

- 1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- 4° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- 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 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 ;
- 7° Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que 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. (C. trav. ; Art. L. 1237-19-1)

2) Conclusion d'un accord collectif majoritaire avec les syndicats

Il doit donc s'agir soit d'un accord majoritaire, c'est-à-dire (i) voté par les organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés ou (ii) adopté par référendum organisé à la demande des organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés.

L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. (C. trav. ; Art. L. 1237-19)

Le Direccte compétent est celui dont relève l'établissement en cause.

3) Acceptation par l'entreprise de la candidature du salarié pour une RCC

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.

Les salariés protégés (Délégués du personnel, délégués syndicaux, etc.) peuvent bénéficier des dispositions de l'accord de RCC ; dans ce cadre, la RCC est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie.

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. (C. trav. ; Art. L. 1237-19-2)

4) Contrôle de la RCC par la Direccte

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

4.1) Validation de l'accord par la Direccte

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

1° Sa conformité à l'article L. 1237-19 ;

2° La présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 ;

3° La régularité de la procédure d'information du comité social et économique. (C. trav. ; Art. L. 1237-19-3)

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.

Ce délai de 15 jours laissés à la Direccte pour valider l'accord court à compter de la réception du dossier complet (Décret 20 décembre 2017).

Ce dossier doit comprendre l'accord collectif et les informations permettant de vérifier qu'il a été conclu dans des conditions régulières, notamment en informant le CSE, ou, dans l'attente de sa mise en place, le CE ou les délégués du personnel.

La Direccte peut demander tout élément justificatif complémentaire nécessaire à son contrôle (Décret 20 décembre 2017).

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant le 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 et aux organisations syndicales représentatives signataires.

La décision de validation ou, à défaut, les documents mentionnés au cinquième 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. (C. trav. Art. L. 1237-19-4)

L'autorité administrative compétente pour prendre la décision de validation est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement concerné par le projet de plan de départ volontaire est établi. Si le projet d'accord portant rupture conventionnelle collective porte sur des établissements relevant de la compétence d'autorités différentes, le ministre chargé de l'emploi désigne l'autorité compétente. (C. trav. ; Art. L. 1237-19-5)

4.2) Refus de validation de la RCC par le Direccte

En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le comité social et économique. (C. trav. ; Art. L. 1237-19-6)

En cas de refus de validation, l'employeur qui souhaite formuler une nouvelle demande doit la transmettre par voie dématérialisée dans les mêmes conditions que la demande initiale (Décret 20 décembre 2017 ; Article D. 1237-11 du code du travail).

5) Suivi de l'accord

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant Rupture Conventionnelle Collective fait l'objet 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. (C. trav. ; Art. L. 1237-19-7)

Quant au bilan de la mise en œuvre de l'accord sur la RCC, il est à communiquer au Direccte dans un délai d'un mois après la fin des mesures de reclassement. Le contenu de ce bilan sera fixé dans un prochain arrêté (Décret 20 décembre 2017).

6) Recours

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. (C. trav. ; Art. L. 1237-19-8)

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.

7) Fiscalité de la Rupture Conventionnelle Collective

7.1) RCC : exonération totale d'impôts sur le revenu et sans limite !

La Rupture Conventionnelle Collective possède un intérêt fiscal indéniable car elle est totalement exonérée d'impôt sur le revenu (article 3 loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).

L'article 3 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 précise que les indemnités visées au 7° de l'article L. 1237-18-2 (congé de mobilité) et au 5° de l'article L. 1237-19-1 (RCC) ne constituent pas une rémunération imposable !

C'est le jack pot fiscal pour les salariés !

Concernant les cotisations sociales, ces indemnités à l'instar de celles versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, sont exonérées de cotisations de [Sécurité sociale](#) dans la limite d'un [plafond](#) égal à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement de l'indemnité (pour 2018 le plafond annuel de sécurité sociale est de 39.732 euros).

7.2) Rupture Conventionnelle (individuelle) homologuée : exonération encadrée par certains plafonds

La fiscalité de la rupture conventionnelle (individuelle) homologuée est moins favorable que celle prévue pour la rupture conventionnelle collective (cf §7.1).

En effet, le 6° de l'article 80 du Code Général des Impôts, dispose que « ne constitue pas une rémunération imposable, la fraction des indemnités prévues à l'article [L. 1237-13](#) du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ».

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>