



La rupture conventionnelle collective (RCC)

publié le 23/01/2018, vu 1556 fois, Auteur : [Bastard Chauchard P-E](#)

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a ouverte la possibilité pour les employeurs de négocier et de conclure un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

L'article L. 1237-19 du code du travail énonce qu'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'article précise que « l'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité ».

La rupture conventionnelle collective a donc pour objet de procéder à des suppressions d'emplois en dehors de tout licenciement.

- Un accord collectif d'entreprise ou de branche ?

En l'état actuel, le code du travail ne précise pas si l'accord collectif nécessaire à la mise en place de la rupture conventionnelle collective est un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Par analogie avec d'autres dispositifs requérant un accord collectif pour leur mise en œuvre, il est judicieux de penser que l'accord collectif d'entreprise serait la norme ; l'accord collectif de branche n'ayant dès lors qu'une valeur supplétive.

- Le contenu de l'accord collectif

Selon l'article L. 1237-19-1 du code du travail, l'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

-

les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;

- **le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;**
- **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 critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;**
- **les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;**
- **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 ;**
- **les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.**
- **L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié**

Selon l'article L. 1237-19-2 du code du travail, 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 dont la candidature a été acceptée pourront bénéficier de l'assurance chômage (article L. 5421-1 du code du travail).

- **Transmission de l'accord collectif à l'autorité administrative**

Une fois conclu, l'accord collectif doit être transmis pour validation à la DIRECCTE qui s'assurera que le dispositif exclut tout licenciement ; de la présence des clauses obligatoires prévues à l'article L. 1237-19-1 du code du travail ; de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (ou à défaut, dans l'attente de la mise en place du CSE, le comité d'entreprise).

L'autorité administrative (la DIRECCTE) notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux signataires de l'accord. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

L'article L. 1237-19-4 du code du travail précise que le silence gardé par l'autorité administrative à l'issue du délai de quinze jours 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 signataires de l'accord.