Image not found or type unknown

Le point sur la rupture conventionnelle collective

publié le **10/01/2018**, vu **2483 fois**, Auteur : Céline Chapman | Avocate

Parmi les grandes nouveautés des ordonnances du 22 septembre 2017 figure la création d'un nouveau dispositif de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle collective.

Parmi les nouveautés des ordonnances du 22 septembre 2017 figure la rupture conventionnelle collective. Ce mode de rupture du contrat de travail est opérationnel depuis le 23 décembre 2017. C'est donc l'occasion de faire le point sur ce nouveau dispositif.

Qu'est-ce que la rupture conventionnelle collective ?

La rupture conventionnelle collective est un dispositif permettant par l'intermédiaire d'un **accord collectif majoritaire** d'offrir la possibilité à des salariés de bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Il s'agit d'un **dispositif autonome** qui ne peut pas être assimilé à un licenciement ou une démission. Il doit également être distingué de la rupture conventionnelle "individuelle".

Ce dispositif n'est pas non plus un pré-plan de sauvegarde de l'emploi puisque les ruptures conventionnelles collectives ne sont pas censées être utilisées dans un contexte de difficultés économiques.

De plus et à la grande différence des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), les ruptures conventionnelles collectives n'empêcheront pas l'entreprise de recruter par la suite.

Ce mode de rupture ne peut être imposé ni par l'employeur, ni par le salarié. (C. trav. L. 1237-17).

Quelles sont les conditions pour mettre en place une rupture conventionnelle ?

Comme précédemment indiqué, un accord collectif doit être conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet accord va ainsi déterminer le contenu de la rupture conventionnelle collective et exclure tout licenciement.

Pour être applicable, cet accord doit être **majoritaire** (être signé par des organisations syndicales ayant recueillies plus de 50% de suffrages favorables lors du premier tour des élections des titulaires du CSE) (C. trav. art. L. 2232-12).

La loi dispose que l'accord doit prévoir un certain nombre d'éléments, tel que les modalités et les conditions d'information du Comité social et économique (CSE), le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, etc. (C. trav. art. L1237-19-1)

1) Information du DIRECCTE

L'employeur qui souhaite négocier cet accord doit en informer **sans délai** le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de l'ouverture d'une négociation en vue de conclure un tel accord (C. trav. art. L1237-19).

Cette information se fait **par voie dématérialisée** depuis le 4 janvier 2018.

Le DIRECCTE compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise.

2) Transmission de l'accord conclu au DIRECCTE

Une fois l'accord majoritaire conclu, l'accord sera transmis pour validation au DIRECCTE qui devra vérifier sa conformité, la présence des mentions obligatoires prévues à l'article L. 1237-19-1 du Code du travail et la régularité de la procédure d'information du Comité social et économique (C.trav. art. L.1237-19-3).

Cette transmission se fait par voie **dématérialisée** depuis le 4 janvier 2018 (arrêté du 29 décembre 2017, JO 5 janvier 2018).

Dans l'attente de la mise en place du CSE, les attributions de cette instance seront exercées par le comité d'entreprise ou, le cas échéant, les délégués du personnel (ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, article 40-III).

L'autorité administrative disposera alors d'un délai de **15 jours** à compter de la réception de l'accord collectif pour le valider (C. trav. art. L.1237-19-4).

Le silence de l'administration vaut acceptation. Dans ce cas, l'employeur doit transmettre une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, à l'instance de représentation du personnel en place d'entreprise.

3) Publicité de l'accord

Une fois l'accord collectif majoritaire validé par l'administration, il doit être porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (C. trav. art. L.1237-19-4).

4) Suivi régulier de l'accord par le CSE

Le suivi de l'accord doit faire l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE (C.trav. art. 1237-19-7).

Comment est mise en œuvre la rupture conventionnelle collective ?

Comme précédemment indiqué, l'accord collectif majoritaire conclu au niveau de l'entreprise ou de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l’établissement doit déterminer les **modalités de présentation** et **d’examen des candidatures au départ des salariés**.

Ainsi, le salarié qui souhaite bénéficier de la rupture conventionnelle collective adresse sa candidature à l’employeur en respectant les conditions prévues par l’accord collectif.

L’acceptation par l’employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective entraîne la rupture du contrat de travail d’un commun accord des parties.

*

* *

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire.

Céline CHAPMAN
Avocat au Barreau de Paris | Cabinet CHAPMAN Avocat | www.chapman-avocat.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés