



Rupture conventionnelle collective à l'initiative de l'employeur

La **rupture conventionnelle dite collective** (1) ne pourra pas être proposée par les salariés à leur employeur. En effet, **seul l'employeur** pourra avoir l'**initiative de la négociation** d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective. Les ruptures d'un commun accord qui en découleront, **ne pourront être imposées** par l'une ou l'autre des parties.

Un **accord collectif portant rupture conventionnelle collective** pourra définir les **modalités** encadrant les **conditions de la rupture** d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié (2).

L'accord portant rupture conventionnelle collective devra ainsi déterminer (3) :

- 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 devront remplir les salariés pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties aux salariés, qui ne pourront être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;
- 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 ;
- 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.

Accord portant rupture conventionnelle collective : comment est-il mis en place ?

Tous les salariés ne pourront pas se porter candidat à la rupture conventionnelle collective. Les **conditions** qui devront être remplies par les salariés pour être candidat seront **fixées par l'accord** portant rupture conventionnelle collective (3).

L'ordonnance ne fixe pas les **modalités de candidature** au départ des salariés puisque ces modalités devront également être fixées par l'accord portant rupture conventionnelle collective. Quoi qu'il en soit, celui-ci devra prévoir les **conditions de transmission de l'accord écrit** du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif.

Dans la version de l'ordonnance dévoilée par le Gouvernement le 31 août 2017, l'accord devait prévoir les conditions de changement d'avis du salarié. Ceci ne figure plus dans la version publiée au Journal Officiel le 23 septembre 2017. Par conséquent, la question de savoir si le salarié qui s'est porté candidat à une rupture conventionnelle collective peut **se rétracter**, reste en suspens.

Sachez que vous n'aurez de toute façon **aucune obligation à être candidat** à la rupture conventionnelle collective (4).

Si toutefois le **nombre de salariés candidats** à la rupture conventionnelle était **supérieur au nombre maximal de départs envisagés**, les potentiels candidats au départ seront **départagés** en fonction des critères qui seront fixés là encore dans l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Vous vous demandez si ces **critères** peuvent tenir compte de votre **âge** ? Sachez que l'accord portant rupture conventionnelle collective devra être transmis à l'**autorité administrative** (5) pour validation. On peut donc valablement supposer que l'autorité administrative devra s'assurer de l'absence de **discrimination** entre les salariés de l'entreprise, en outre, en raison de l'âge.

Si vous êtes **salariés protégés**, vous pourrez tout à fait **bénéficier des dispositions de l'accord** portant rupture conventionnelle collective (6).

Néanmoins, la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un tel accord collectif sera soumise à l'**autorisation de l'inspecteur du travail**. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat sera soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

votre employeur accepte votre candidature : quelles en sont les conséquences ?

L'**acceptation par l'employeur** de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective **emportera rupture du contrat** de travail d'un commun accord des parties (6).

Vous pourrez alors bénéficier d'une **indemnité de rupture** qui ne pourra être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique (3).

Licenciement : quel montant pour votre indemnité ?

Les **modalités de calcul** de cette indemnité devront être **prévues dans l'accord** portant rupture conventionnelle collective (3).

Vous pourrez également bénéficier de mesures visant à faciliter votre **reclassement externe** sur des emplois équivalents, telles que (3) :

- des actions de formation ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de reconversion ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

Ces mesures, visant à faciliter le reclassement des salariés ayant accepté une rupture conventionnelle collective, devront également être prévues par l'accord collectif.

Ce mode de rupture vous ouvrira également **droit à l'assurance chômage**, dès lors que vous remplirez les conditions requises pour en bénéficier (7).

Par contre, dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, vous n'aurez pas la possibilité de bénéficier du **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** qui est proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1.000 salariés.

Vous ne bénéficierez pas non plus de la **priorité de réembauchage** qui existe dans le cadre d'un licenciement économique. Votre employeur restera libre, si sa situation financière s'améliore, d'embaucher de nouveaux salariés mais n'aura aucune obligation de vous proposer les postes disponibles.

Ces dispositions devraient entrer en vigueur après la publication du décret d'application ou **au plus tard le 1er janvier 2018**.

Références :

(1) Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, article 10

(2) Articles L1237-17 et L1237-19 du Code du travail, entrée en vigueur à venir

(3) Article L1237-19-1 du Code du travail, entrée en vigueur à venir

(4) Article L1237-17 du Code du travail, entrée en vigueur à venir

(5) Article L1237-19-3 du Code du travail, entrée en vigueur à venir

(6) Article L1237-19-2 du Code du travail, entrée en vigueur à venir

(7) Article L5421-1 du Code du travail