Social
22 avril 2021

CONNAISSEZ-VOUS LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

La rupture conventionnelle collective (RCC) permet de réduire les effectifs de l'entreprise sans avoir à appliquer les dispositions relatives aux licenciements pour motif économique. A l'instar de la rupture conventionnelle individuelle, elle repose sur un principe de commun accord et implique le respect d'une procédure et d'un formalisme particulièrement important.

• Conclusion d'un accord entreprise (ou d'établissement)

La rupture conventionnelle collective ne peut être opérée qu'à la condition d'avoir été instaurée par un accord collectif. Ce dernier doit intégrer un certain nombre de thèmes obligatoires (nombre maximal de départs envisagés, durée de mise en œuvre, conditions à remplir par les salariés pour en bénéficier, modalités de présentation des candidatures des salariés volontaires et de conclusion des conventions de rupture individuelle et du droit de rétractation, etc.).

La Dreets (anciennement Direccte) doit être informée de l'ouverture de la négociation de l'accord sans délai.

• Validation de l'accord par l'administration

L'accord de rupture conventionnelle collective doit être validé par la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). La décision de validation doit être motivée et est notifiée à l'employeur, au CSE, s'il existe, et aux signataires de l'accord dans les 15 jours de la réception de l'accord collectif. Passé ce délai, le silence de la Dreets vaut validation de l'accord collectif.

• Suivi de l'accord

Une **consultation régulière et détaillée du CSE** sur le suivi de l'accord doit être opérée. Les avis du CSE doivent être transmis à l'administration. Par ailleurs, un **bilan** doit être transmis à la Dreets au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues par l'accord.

• Adhésion au dispositif

Le salarié candidat au départ doit adhérer par écrit au dispositif, selon les modalités prévues par l'accord collectif. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte alors rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Les salariés bénéficient d'indemnités de rupture d'un montant au moins égal aux indemnités légales dues en cas de licenciement, selon les modalités de calcul définies par l'accord. Cette indemnité bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur.

La mise en œuvre de la rupture conventionnelle est certes complexe mais n'est pas dénué d'intérêt. Votre expert-comptable peut vous accompagner dans la mise en place et mise en œuvre de ce dispositif. N'hésitez pas à le contacter pour un diagnostic personnalisé !