ATLANTES
AVOCATS

Assistance

La rupture conventionnelle : individuelle ou collective, quels sont les enjeux de ce mode de rupture ?

Contentieux

Conseil

Formation

Introduction

- Au 30 juin 2021, plus de 219.000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par l'administration (source : chiffres DARES).

- Face au succès des ruptures conventionnelles en 2021, il est indispensable de faire le point sur ces dispositifs :

  - Quels sont les points de vigilance dans le cadre de la rupture conventionnelle individuelle, si séduisante au premier abord ?

  - Quels sont les enjeux et risques de ces modes négociés de rupture du contrat de travail?

  - Comment sécuriser la rupture conventionnelle collective dans le cadre dispositif légal ?

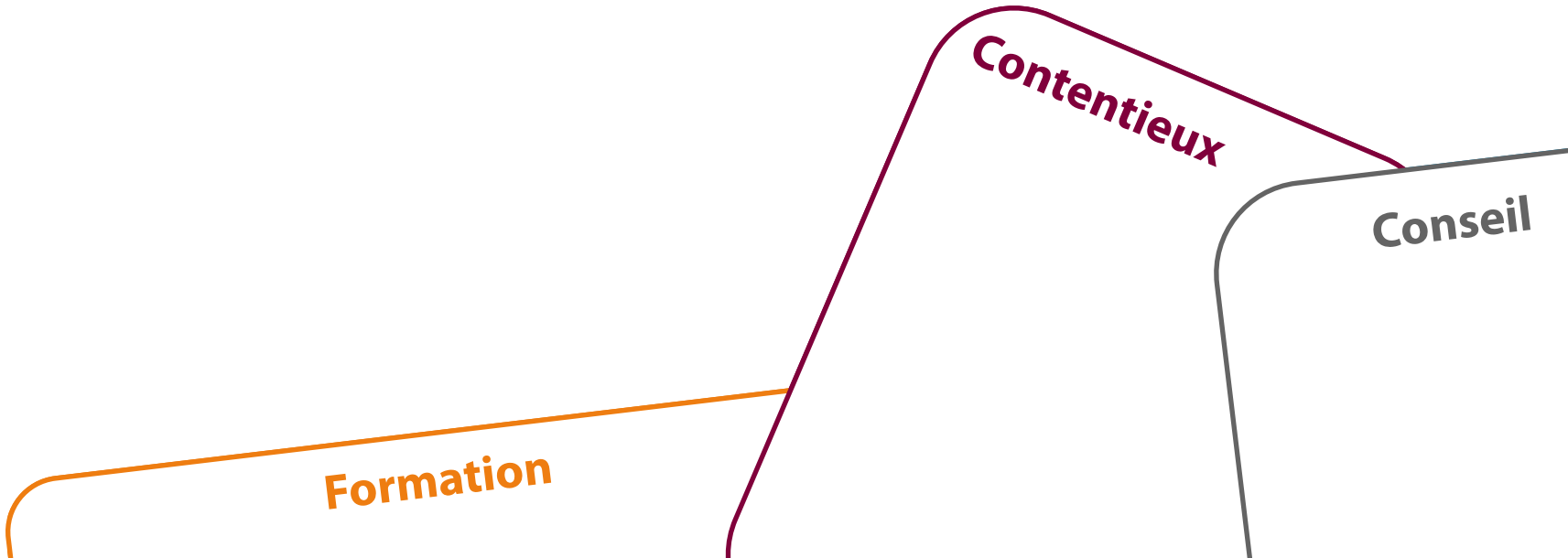
Introduction

- **Rupture conventionnelle individuelle**
  - Cadre juridique
  - Intérêts de ce mode rupture pour les salariés
  - Points de vigilance
- **Rupture conventionnelle collective**
  - Présentation du dispositif et ses objectifs
  - Une mise en œuvre encadrée dont il faudra tirer parti pour sécuriser la mise en œuvre
  - L'enjeu véritable : le contenu de l'accord portant RCC
  - Les risques afférents au dispositif de RCC

ATLANTES
AVOCATS

Assistance

- La rupture conventionnelle individuelle



Cadre juridique de la rupture conventionnelle 1/2

- La rupture conventionnelle résulte d'un **accord entre l'employeur et le salarié** sur le **principe de la rupture,** d'une part et sur les **modalités de la rupture du contrat de travail**, d'autre part ;

- Elle ne peut donc être imposée par l'une des parties à l'autre ;

- La rupture conventionnelle ne peut être conclue **qu'avec les salariés en CDI** ;

- Elle est en principe exclusive des autres modes de rupture du contrat de travail (notamment démission ou licenciement).

Licenciement et rupture conventionnelle : lorsque l'employeur a déjà notifié un licenciement au salarié, les parties peuvent-elles renoncer à ce licenciement en signant une rupture conventionnelle ?

OUI selon la Cour de cassation (3 décisions du 3 mars 2015) : *« lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue. »*.

La signature d'une rupture conventionnelle conduit à retirer tout effet au licenciement ou à la démission antérieure. (*Cass, soc, 3 mars 2015, n°13-20549*),

Cadre juridique de la rupture conventionnelle 2/2

Schéma de la rupture conventionnelle *Articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail*

Entretien(s) de négociation avec possibilité d'être assisté

↓

Signature de la convention

↓

Délai de rétractation de 15 jours calendaires

Envoi de la convention à la DREETS* par la partie la plus diligente à l'issue du délai de rétractation

↓

Délai d'instruction de la demande d'homologation : 15 jours ouvrables

Homologation de la convention

↓

Rupture du contrat

↓

Droit au chômage

Pour les salariés protégés, l'inspection du travail doit donner expressément son autorisation

**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, anciennement dénommée DIRECCTE*

Une possibilité de conclure une RC largement admise:

- En cas d'**inaptitude**, y compris **d'origine professionnelle** (*Cass. Soc. 9 mai 2019 n°17-28767*) ;
- Dans tous les cas de **suspension du contrat de travail** sans protection particulière (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, etc.) (*Circ. DGT 2009-5 du 17-3-2009 n° 1.2*).
- Avec un **salarié en arrêt de travail pour maladie** y compris à la suite d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle** (*Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-16.297*) ;
- Durant le **congé maternité** de la salariée (*Cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149*).
- En cas de **litige** entre les parties (si consentement préservé) (*Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865*) ;
- Dans un contexte de **difficultés économiques** (hors PSE ou accord GPEC concernant l'emploi du salarié). Attention aux abus destinés à contourner les garanties légales (*circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009*).

Cas d'exclusion :

- Accords collectifs de **GPEC** avec les salariés dont l'emploi est concerné (c. trav. art. L. 2242-20 et L. 2242-21) ;
- **PSE** avec les salariés dont l'emploi est concerné par le PSE (c. trav. art. L. 1233-61) ;
- Accords collectifs portant **rupture conventionnelle collective (RCC)** (c. trav. art. L. 1237-19).

Les ruptures négociées intervenant dans le cadre de ces dispositifs relèvent des garanties prévues pour ces procédures spécifiques.

Autorisation de l'Inspection du travail et procédure spécifique :

Entretiens de négociation

Contenu de la convention : date de rupture envisagée, indemnités (a minima : Indemnité légale ou conventionnelle si plus favorable et sauf exceptions, cf. supra). **Document CERFA spécifique**

Consultation du CSE

Signature de la convention de rupture

Délai de rétractation : 15 jours calendaires dès le lendemain de la signature

Envoi de la demande d'autorisation à l'inspection du travail

Acceptation notifiée : Rupture du contrat

Refus ou silence gardé pendant 2 mois : Refus

ATLANTES
AVOCATS

Intérêts de ce mode de rupture pour les salariés

- **Départ « serein » de l'entreprise :**
  - La rupture du contrat de travail prend effet à la date convenue par les parties, et au plus tôt le lendemain de la date d'homologation par l'Administration.
  - Avant la rupture, le salarié poursuit l'exécution de son contrat de travail dans les conditions habituelles. Il peut prendre des congés payés durant cette période.
- **Bénéfice de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :**
  - Le **montant de l'indemnité est librement négocié** entre employeur et salarié
  - Toutefois, le montant de cette indemnité **ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement** *(art. L. 1237-13 du Code du travail)*, soit pour rappel : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaires pour les années au delà de 10 ans d'ancienneté *(article R. 1234-2 du Code du travail)*.
  - **Le salarié peut prétendre à percevoir *a minima* l'indemnité conventionnelle de licenciement (si plus favorable)** sauf :
    - Employeurs exclu de l'ANI du 11.01.2008, notamment : secteur sanitaire et social, presse et professions agricoles
    - Si un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit le seul versement de l'indemnité légale en cas de rupture conventionnelle
- **Droit aux allocations de Retour à l'emploi (ARE)** versées par POLE EMPLOI.

ATLANTES AVOCATS

Points de vigilance 1/2

La conclusion de la RC en lieu et place d'autres modes de rupture :

- Acceptation sous la menace d'un licenciement pour faute grave
- Un licenciement économique (CSP, différé d'indemnisation, mesures sociales d'accompagnement)
- Une rupture en lien avec des « manquements » de l'employeur

Des possibilités de contestation strictement limitées

- Attention : une RC peut être valide même en cas de harcèlement moral (Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550, n° 92 FS - P + B)

Application du différé spécifique d'indemnisation chômage sur le delta entre l'indemnité perçue au titre de la rupture conventionnelle et l'indemnité légale de licenciement (il peut être de 5 mois maximum) et s'ajoute aux autres délais de carence

Avoir un projet professionnel (cf. statistiques DARES)

Idée : la fin du contrat de travail peut être décalée par exemple pour le suivi d'une formation

Demandes en lien avec l'exécution du contrat de travail – La RC et la transaction

- En présence de demandes en lien avec l'exécution du contrat (durée du travail notamment heures supplémentaires, harcèlement, dégradation des conditions de travail,…) : possibilité de compléter la rupture conventionnelle d'une transaction ;

- La transaction devra impérativement être signée **après la rupture du contrat** (après l'homologation de la RC par la DREETS) ;

- Attention : la transaction ne pourra en aucun cas porter sur la rupture du contrat, en réparer les conséquences.

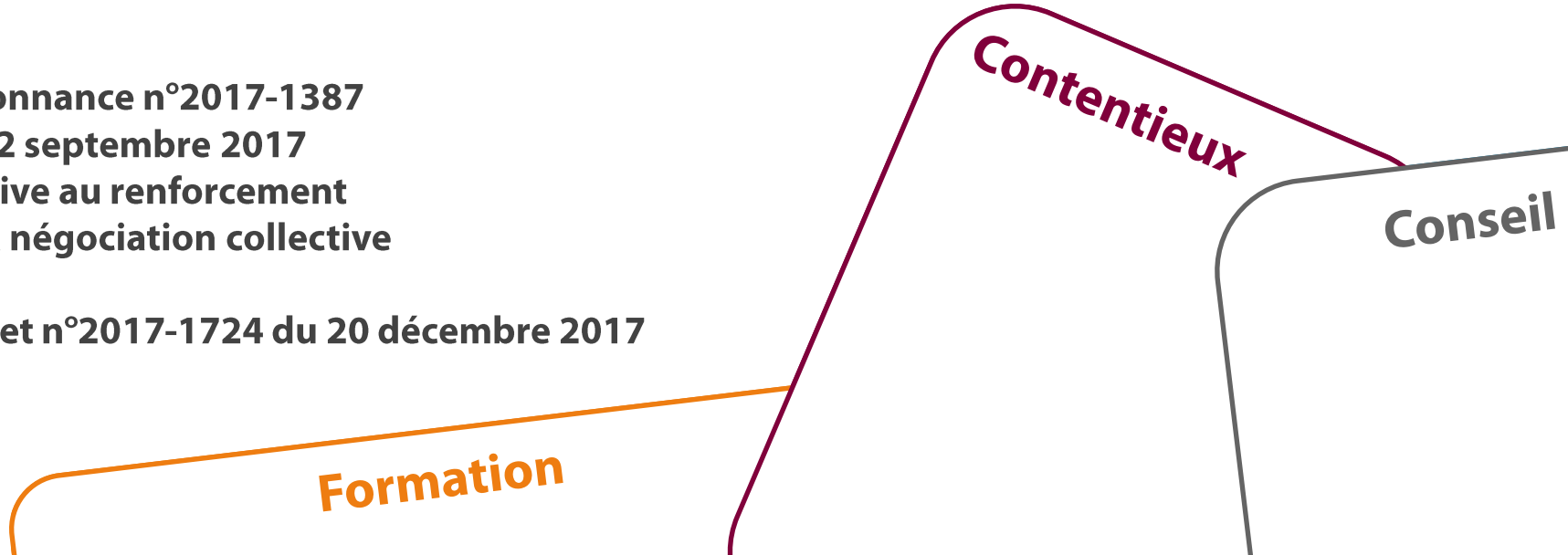
ATLANTES
AVOCATS

Assistance

La rupture conventionnelle collective

Ordonnance n°2017-1387
du 22 septembre 2017
relative au renforcement
de la négociation collective

Décret n°2017-1724 du 20 décembre 2017



Présentation du dispositif et de ses objectifs

Article L.1237-19 du Code du travail

« 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'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité. »

Objectif : Suppressions d'emplois autorisées **hors motif économique**

Motif économique

- Départs contraints : *licenciements collectifs économique, incluant PSE*
- Départs négociés : *Accord GPEC ou dispositifs de volontariat au sein du PSE*
- Départs volontaires : *Plan de Départ Volontaire (PDV) autonome*

Hors motif économique

Nouveauté

- Ruptures d'un commun accord uniquement : **Rupture conventionnelle collective**, Congé de mobilité

La RCC va permettre à l'entreprise de :

- Réaliser, par anticipation, une **diminution des effectifs sans avoir à justifier d'un motif économique** selon les exigences de l'article L. 1233-3 du Code du travail;
- **Accompagner une réorganisation** de l'entreprise sans avoir à justifier que celle-ci réponde à la nécessité de sauvegarder sa compétitivité ;
- **Ne pas rechercher de reclassement interne** (pas d'obligation préalable de reclassement/pas de CSP ou de congé de reclassement).

ATLANTES
AVOCATS

Une mise en œuvre encadrée dont il faudra tirer parti afin de sécuriser le dispositif

Etapes de mises en œuvre d'une RCC – *C. trav. art. L. 1237-19 et suivants*

1/ Information immédiate de l'administration (DREETS)	• Dès l'ouverture des négociations
2/ Négociation d'un accord collectif	• Obligatoire : pas de RCC sans accord • Définit les conditions et les modalités de rupture • Conclu selon les conditions de droit commun (avec les DS, à défaut avec le CSE ou les salariés)
3/ Information du CSE	• A défaut de prévisions spécifiques de l'accord, simple information sans consultation • L'information porte sur le contenu de l'accord

Une mise en œuvre encadrée dont il faudra tirer parti afin de sécuriser le dispositif

Etapes de mises en œuvre d'une RCC – *C. trav. art. L. 1237-19 et suivants*

4/ Contrôle et validation de l'accord par l'administration

- L'accord conclu est transmis à la DREETS par voie dématérialisée ;
- Délai d'instruction de 15 jours calendaires
- Le silence vaut décision implicite d'acceptation de validation.

Silence de la DREETS = Validation

Transmission par l'employeur de la copie de sa demande de validation au CSE et OSR signataires

Validation par la DREETS

Notification de la décision motivée à l'employeur, au CSE et signataires de l'accord

Information des salariés par tout moyen conférant date certaine

Refus de validation

Un nouvel accord pourra être négocié tenant compte des éléments de motivation de la décision de refus.

5/ Suivi par le CSE

- Le CSE est **consulté** de manière régulière et détaillée sur le suivi de la mise en œuvre effective de l'accord
- Ses avis devront être **transmis à la DREETS** : elle est associée au suivi et reçoit **un bilan**, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant RCC.

Mettre en œuvre les ruptures : le volontariat

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, le cas échéant dans les conditions prévues à l'article L. 1237-18-4 .
[…] »

Présentation des candidatures au départ volontaire

Départage des candidats
(selon les conditions prévues dans l'accord)

Acceptation des candidatures

Rupture d'un commun accord des contrats de travail

Mesures de reclassement externe : aide financière, formation, pst° offres d'emplois...

Droit à une indemnité de rupture ≥ indemnité légale de licenciement

Droit aux allocations chômage

Revitalisation du bassin d'emploi si les suppressions d'emploi en ont affecté l'équilibre

Salarié protégé :
rupture après autorisation de l'inspection du travail

Le véritable enjeu : le contenu de l'accord portant RCC 1/2

Contenu obligatoire de l'accord portant RCC

- Les modalités et conditions d'information du CSE
- **Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées,** et **la durée** pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord
- **Les conditions pour en bénéficier**
- **Les modalités de présentation et d'examen des candidatures, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié**
- Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture (a minima = indemnités légales de licenciement)
- **Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ**
- Des **mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe**
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord

Les éléments à évoquer pour pallier les carences (« supra légal »)

- Les raisons pour lesquelles la RCC est mise en œuvre / contexte dans lequel elle intervient ;
- Les **mesures de reclassement internes ;**
- **Renforcer le rôle du CSE** : prévoir une consultation plus large et en amont ;
- **L'organisation de l'entreprise** après les départs ;
- Une **priorité de réembauche** au bénéfice des salariés
- Dissocier la durée de la mise en œuvre des ruptures de contrat de la **durée durant laquelle des licenciements pour motif économique ne pourront être envisagés**

➢ **Nos recommandations :**

Tirer partie de la position de force des négociateurs pour prévoir des mesures d'accompagnement au départ suffisamment incitatives et protectrices des salariés.

Le véritable enjeu : le contenu de l'accord portant RCC 2/2

Les mesures d'accompagnement et de reclassement

- **Exemples de mesures d'accompagnement et de reclassement externe:**
  - Congé de mobilité,
  - Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion
  - Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés
  - Mise en place d'une prime d'incitation au départ,
  - Création d'une cellule de reclassement,
  - Recours à un cabinet spécialisé dans la recherche d'emploi et le reclassement externe (outplacement)

- **Exemples de mesures de reclassement internes**
  - Actions destinées à limiter le nombre de départs : diminution du volume horaire des salariés (activité partielle), baisse du recours aux heures supplémentaires
  - Actions de formation et d'adaptation en cas de changement de poste,
  - Prise en charge des frais de déménagement en cas de mobilité géographique, prime d'installation,
  - Maintien de salaire sur un poste de niveau inférieur

Les points de vigilance

- **Un rôle du CSE réduit** : il n'est ni informé, ni consulté sur :
  - Les conséquences et les mesures sur l'emploi
  - Les incidences sur l'organisation de l'entreprise et les conditions de travail

- **Très peu de mesures d'accompagnement :**
  - Absence de bénéfice du congé de reclassement / contrat de sécurisation professionnelle, (possibilité d'un congé de mobilité)

- **Application du différé d'indemnisation** avant de percevoir l'allocation de retour à l'emploi = 7 jours + CP + délai lié aux indemnités de rupture supra légales (≠ en cas de CSP dans le cadre d'un licenciement économique) : **150 jours maximum**

- **Risques psychosociaux** générés :
  - Angoisse des salariés sur l'état de l'entreprise
  - Départs nombreux → Risque de désorganisation de l'entreprise et de surcharge de travail

- **Risques contentieux :**
  - Contestation de la décision de validation de l'accord (juge administratif) : risque faible en raison du faible nombre de motifs de contestation
  - Litiges individuels (CPH) : vice du consentement, fraude (si l'entreprise embauche après les départs), contournement des règles du PSE

Nos préconisations

- **Négocier un accord de méthode :**
  - Inclure le CSE dans toutes les phases de la procédure notamment une information / consultation du CSE au titre de l'incidence de ces projets sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail
  - Prévoir la possibilité pour le CSE de recourir à un expert (rémunéré par l'employeur ou partagé)
  - Prévoir une méthodologie de négociation :
    - Groupe de négociation
    - Agenda, rythme et durée des réunions
    - Accès aux informations utiles pour appréhender les impacts sociaux, économiques et les conséquences sur les conditions de travail du projet de RCC
    - Le cas échéant, accès au rapport d'expertise diligenté par le CSE
    - Augmentation des heures de délégation
    - Se faire accompagner en amont ou pendant les négociations

- **Être vigilant sur la définition du périmètre de l'accord** : il peut concerner l'ensemble du personnel d'un ou de plusieurs établissements, de l'entreprise ou être limité à certaines catégories professionnelles ou métiers

- **Être vigilant sur le contexte économique du projet de RCC** : il n'a pas vocation à remplacer le PSE (remplace le PDV autonome)

ATLANTES
AVOCATS

Annexe :
Le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle

	Cotisations de S.S. et charges alignées	CSG et CRDS (9,7%)
Salarié pas en droit de liquider sa retraite	La fraction non imposable de l'indemnité est exclue des cotisations dans la limite de 2 plafonds annuels de la Sécurité sociale. Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS elle est soumise à cotisations dès le 1e euro	Assujettie à CSG CRDS pour la part dépassant l'indemnité légale ou conventionnelle. Si l'indemnité est supérieure à 10 PASS elle est soumise à CSG CRDS dès le 1e euro, En tout état de cause, le montant exonéré de CSG CRDS ne peut pas dépasser le montant exonéré de cotisations sociales (2 PASS)
Salarié en droit de liquider sa retraite au moment de la RCI	Oui en totalité	Oui en totalité

* Législation différente pour les mandataires sociaux

NOS FORMATIONS

ATLANTES AVOCATS

Sur votre site - En nos locaux - En visio

5 axes de formations

CSE

CSE/CSSCT et la Santé

Agenda social

Défendre les salariés

Posture

Formation Pilotée

Après votre formation,

Passez de la théorie à la pratique

Formation sur Mesure

18 modules pour construire votre formation

Nouveau catalogue 09/2021-06/2022

À découvrir sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

NOS ACCOMPAGNEMENTS JURIDIQUES

Assistance Juridique
En droit du travail
En illimitée
Essai gratuit

Conseil - Négociation
Audit & Diagnostic CSE
(Re)Négociation d'un accord
Règlement intérieur CSE

Contentieux
Droit privé et public
Défense du CSE, des élus
et des salariés

Guide juridique CSE
Commande sur notre stand

Leslie GOSSART - 01 56 53 65 11

Votre assistance juridique au quotidien

Vous êtes confronté en permanence à des questions concernant le droit du travail collectif et individuel.
Vous avez besoin de réponses rapides et fiables. Une question ?

Des juristes et avocats spécialisés en droit du travail (minimum Master 2) et possédant l'expérience du terrain vous renseignent. Leurs réponses s'appuient sur les dispositions législatives : Code du travail, jurisprudence, conventions collectives et accords d'entreprise.

+ INFOS
contactez-nous :
info@atlantes.fr
01 56 53 65 05

Vous êtes-vous déjà posé l'une de ces questions ?

NOUVEAU

Audit & Diagnostic de votre CSE

Selon les enjeux et les priorités de votre CSE, Atlantes examine vos pratiques et vos documents afin de vous préconiser des solutions adaptées et conformes à la législation.

Une politique sociale et culturelle sans risque

Votre CSE est à l'abri d'un redressement ou de contentieux.

Un fonctionnement de votre CSE plus efficace

Améliorez votre circuit d'information et de décisions internes, de répartition des tâches et responsabilités, de coordination au regard, notamment, de votre règlement intérieur et de vos accords collectifs.

La conformité du traitement des données personnelles collectées par votre CSE

Vous vous assurez que votre collecte de données suit les normes du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Sécurisez les conventions et les contrats de votre CSE

Préservez vos intérêts en vous assurant que les contrats souscrits par votre comité sont sécurisés sur le plan juridique et sur le plan de votre responsabilité.

Validez les contrats de travail que votre CSE établit

Vous contrôlez que votre comité respecte bien ses obligations légales, réglementaires, conventionnelles et contractuelles à l'égard des salariés qu'il emploie.

Conseil et négociation, faites-vous assister

Faut-il agir maintenant ? Préparer une action future ? Contester ou négocier ?

Chaque situation nécessite l'analyse des faits et des objectifs que vous poursuivez. Le droit offre une multiplicité d'arguments juridiques que votre conseiller Atlantes décryptera avec vous. Résultat, vous adopterez, en connaissance de cause, une solution bien étayée juridiquement et efficace.

Notre équipe d'experts vous accompagne dans l'analyse de documents. Ils vous assistent dans la négociation d'accords d'entreprise : rédaction de projets, construction d'outils méthodologiques, participation aux réunions de négociation...

Contentieux, en droit privé et public, soyez bien défendus

L'instance représentative au sein de laquelle vous êtes élu a reçu une assignation devant le tribunal judiciaire ?
L'employeur ne respecte pas ses obligations et aucune voie amiable ne semble plus envisageable ?
Vous avez été licencié et voulez contester votre licenciement ?

Le cabinet d'avocats Atlantes est votre atout. Il défend les intérêts des élus et des salariés devant les juridictions compétentes en droit du travail individuel et collectif, droit de la famille et des personnes, droit pénal.