

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Rupture conventionnelle collective

La **rupture conventionnelle collective** a pour objet d'encadrer le **départ volontaire** du salarié en CDI dans le cadre d'un accord collectif, quel que soit l'effectif de l'entreprise. C'est un mode de rupture **à l'amiable** du CDI. Il ne s'agit ni d'un licenciement, ni d'une démission. L'accord collectif mettant en place une rupture conventionnelle collective n'a pas à être justifié par un motif économique. Nous faisons le point sur la réglementation.

Attention

La rupture conventionnelle collective est ouverte uniquement au salarié en CDI. Le dispositif **s'applique pas** aux salariés en CDD, en contrat de travail temporaire (intérimaire), ou en contrat d'apprentissage.

Comment est mise en place la rupture conventionnelle collective ?

La **rupture conventionnelle collective** est mise en place dans le cadre d'un accord collectif.

Elle est possible quel que soit l'effectif de l'entreprise.

L'employeur informe la Dreets de son **intention d'ouvrir une négociation** pour la conclusion d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Cette information est réalisée **par voie dématérialisée** via le portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO) :

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

Quel est le contenu obligatoire d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective ?

L'accord collectif doit **obligatoirement** indiquer les éléments suivants :

Formalisme et conditions d'information du comité social et économique (CSE), s'il existe

Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et durée pendant laquelle les ruptures du contrat de travail peuvent être engagées au regard de l'accord

Conditions à remplir par le salarié pour en bénéficier

Conditions de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés

Conditions de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation (droit de revenir sur sa décision) des parties

Critères de départage entre les candidats au départ

Mode de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié (ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement)

Mesures d'accompagnement et reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (par exemple congé de mobilité, validation des acquis de l'expérience)

Clauses de suivi de l'accord.

L'accord collectif de rupture conventionnelle collective doit-il être validé par l'administration ?

Oui. L'employeur transmet pour validation le contenu de l'accord à la Dreets via le portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO) :

- Portail des ruptures collectives de contrats de travail (RUPCO)

À noter

En l'absence de CSE, l'employeur joint un procès verbal de carence.

La Dreets se prononce sur la demande de validation de l'accord collectif dans un **délai de 15 jours, à compter de la réception de l'accord**.

Les règles diffèrent en fonction de la réponse de la Dreets :

La décision de validation par la Dreets de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective, ainsi que les voies et délais de recours, sont portés à la connaissance des salariés.

Cette information peut se faire par voie d'affichage ou tout autre moyen permettant de donner une date certaine.

En cas de **refus de validation**, un **nouvel accord** peut être négocié.

Le CSE est informé de la reprise des négociations.

Le nouvel accord tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de la Dreets.

Il est transmis dans les mêmes conditions que le 1^{er} accord.

L'absence de réponse par la Dreets à la fin du délai de **15 jours** vaut **décision de validation**.

La copie de la demande de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective et de l'accusé de réception par la Dreets, ainsi que les voies et délais de recours, sont portés à la connaissance des salariés.
Cette information peut se faire par voie d'affichage ou tout autre moyen permettant de donner une date certaine.

Quels sont les salariés concernés par la rupture conventionnelle collective ?

L'accord collectif détermine les **conditions** que les salariés doivent remplir **pour bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle collective**.

Ce dispositif est basé uniquement sur le **volontariat du salarié** qui décide de quitter ou non l'entreprise.

Comment le salarié adresse-t-il sa candidature au départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ?

Dès que l'accord portant **rupture conventionnelle collective est validé**, les salariés **concernés** peuvent se porter candidat pour une rupture à l'amiable du contrat de travail.

La demande se fait **par écrit** selon les **conditions fixées par l'accord**.

L'employeur peut-il refuser la candidature au départ d'un salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ?

Oui. L'employeur peut refuser la candidature d'un salarié pour un motif objectif. Par exemple, si **le salarié ne remplit pas les conditions fixées dans l'accord**.

Par ailleurs, si le **nombre de salariés au départ est supérieur au nombre maximal** de départs envisagés, ils seront **départagés** en fonction des **critères de départage fixés par l'accord**.

Comment est rompu le contrat de travail d'un salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ?

La procédure de rupture du contrat de travail varie selon que le salarié est **protégé** ou non :

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 entre les parties**.

Le salarié dont la candidature est acceptée par l'employeur signe une **convention individuelle de rupture**.

Un modèle de convention est disponible :

- Convention individuelle de rupture d'un commun accord – Rupture conventionnelle collective

La rupture du contrat de travail d'un **salarié protégé** qui adresse sa candidature dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective est soumise à l'**autorisation de l'inspecteur du travail**.

La demande auprès de l'inspecteur du travail s'effectue dans les mêmes conditions que le **licenciement d'un salarié protégé**.

La **rupture** du contrat de travail pourra avoir lieu le **lendemain du jour de l'autorisation** par l'inspecteur du travail.

Le salarié ou l'employeur peuvent-ils se rétracter une fois la convention individuelle signée ?

L'employeur et le salarié bénéficient d'un **droit de rétractation** (droit de revenir sur sa décision) dans les conditions **fixées par l'accord** portant rupture conventionnelle collective.

Quelles sont les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective ?

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture du contrat de travail fixée par l'accord collectif. Il perçoit également les éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de rupture du contrat.

Indemnité de rupture dans le cadre de la rupture conventionnelle collective

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure à l'**indemnité légale de licenciement**.

Le calcul de l'indemnité varie en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié. L'**accord** de rupture conventionnelle collective précise les **règles de calcul de cette indemnité**.

Autres indemnités

Le salarié a droit à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de rupture du contrat de travail (salaire, primes,...).

Il reçoit une **indemnité compensatrice de congés payés**, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective est-elle soumise à cotisations ?

L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite de 94 200 €.

L'indemnité versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective est-elle imposable ?

L'indemnité versée dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective est exonérée d'impôts sur le revenu en totalité.

Quels documents doivent être remis au salarié la fin du contrat de travail ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

Le salarié est-il indemnisé par France Travail (anciennement Pôle emploi) après une rupture conventionnelle collective ?

Si le salarié remplit les conditions, il peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

La rupture du contrat de travail peut-elle être contestée par le salarié ?

Le salarié a **12 mois à compter de la rupture du contrat de travail** dans le cadre de la rupture conventionnelle collective pour saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Rupture du contrat de travail dans le secteur privé

Formes de rupture

Démission

Rupture conventionnelle

Prise d'acte

Résiliation judiciaire

Départ négocié (difficultés économiques)

Rupture pour cas de force majeure

Rupture conventionnelle collective

Documents à remettre au salarié

Fin de contrat : documents à remettre au salarié

Certificat de travail

Attestation employeur destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Solde de tout compte

Questions – Réponses

- Un salarié peut-il garder la complémentaire santé (mutuelle) employeur à la fin de son contrat ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Rupture conventionnelle

Pour en savoir plus

- Foire aux questions sur la mise en oeuvre de la rupture conventionnelle collective
Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

- Pour des informations complémentaires sur l'exonération fiscale des indemnités :
Service d'information des impôts
Par téléphone :
0809 401 401
Du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, hors jours fériés.
Service gratuit + prix appel
- Pour des informations complémentaires sur l'accord portant rupture conventionnelle collective :
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte)

- Pour des informations complémentaires sur l'exonération de cotisations sociales :
[Joindre un conseiller Urssaf par mail](#)

Services en ligne

- [Portail des ruptures collectives de contrats de travail \(RUPCO\)](#)
Téléservice
- [Convention individuelle de rupture d'un commun accord – Rupture conventionnelle collective](#)
Modèle de document

Textes de référence

- [Code du travail : articles L1237-19 à L1237-19-14](#)
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective
- [Code du travail : articles D1237-4 à D1237-12](#)
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective –
Partie réglementaire
- [Code du travail : articles L5422-1 à L5422-2-2](#)
Conditions d'attribution de l'allocation d'assurance des travailleurs privés d'emploi



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : [04 90 78 82 30](tel:0490788230)