

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

L. 1237-19 et suivants du Code du travail

Le saviez-vous



La rupture conventionnelle collective (RCC) concerne **la rupture d'un commun accord** du contrat de travail. Elle n'est rattachable ni au licenciement ni à la démission et ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. La RCC est un départ volontaire en échange de contreparties et de **garanties** prévues dans un accord collectif.

Objectifs

- ▶ **Rompre le contrat de travail** de plusieurs salariés de façon **amiable** dans le cadre de conditions définies collectivement, sans recourir au licenciement.
- ▶ **Renouveler les effectifs** de l'entreprise pour réorienter ses activités et l'organisation de ses compétences.

Pour qui ?

Soit tous les salariés de l'entreprise ;
Ou les catégories de salariés ;
Ou certains postes.

- ▶ Quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- ▶ Difficultés économiques ou non ;
- ▶ Quel que soit le nombre de départs envisagés.

Contenu de l'accord

Information préalable
du CSE

Calendrier des
négociations

Nombre maximal de
départs envisagés

Suppressions de postes
associées

Les conditions
pour en bénéficier

Les critères de
départage entre les
candidats

Les mesures d'accompagnement

Ces mesures sont destinées à faciliter le reclassement externe des salariés par :

- ▶ Des **actions de formation** ;
- ▶ Une **validation** des acquis d'expérience ou de reconversion ;
- ▶ Des **actions de soutien** à la création d'activités nouvelles ;
- ▶ Des **modalités de suivi** de la mise en œuvre de l'accord.



Version 1 - Février 2022

Ce document est la propriété de la société Explicite. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).

La validation de l'accord par l'administration

L'accord doit être **validé** par la Dreets dont dépend l'établissement concerné ;
Une **copie** de la validation de l'accord par la Dreets doit être remise au **CSE** et aux **signataires**.



L'absence de réponse de l'administration dans les 15 jours suivant le dépôt de l'accord vaut acceptation implicite.

La rupture de contrat de travail

Tant que le contrat n'est pas arrivé à son terme, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.



La date de fin de contrat est prévue dans la convention de rupture.

Le salarié recevra les documents suivants :

- ▶ Un certificat de travail
- ▶ Une attestation pôle emploi
- ▶ Un solde de tout compte

A la fin du contrat, le salarié peut bénéficier de l'allocation chômage s'il remplit les conditions.

Indemnités

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique.

Créé en 2000, Explicite est un cabinet d'experts-comptables et experts en santé, membre du groupement Harmonium, riche de 50 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?
N'hésitez pas à contacter Jérôme Margotin :
j.margotin@explicite-cse.fr

SUIVEZ
NOS
ACTUALITÉS

SUR
LES RÉSEAUX
SOCIAUX

