



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Nous avons pu voir précédemment les modalités de la rupture conventionnelle. Mais cette dernière ne doit surtout pas être confondue avec la rupture conventionnelle collective, d'autant plus d'ailleurs que les deux ne peuvent pas être réalisées simultanément.

Cette nouvelle mesure, applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 et issue des ordonnances du 22 septembre 2017, permet de rompre un contrat de travail de manière négociée, sans que la rupture ne soit imposée par l'une ou l'autre des parties ; Il n'y a aucune obligation à la rupture. Jusque-là, cela se rapproche très étroitement de la version « individuelle » de cette rupture mais cela ne pourrait en être plus éloigné. En effet, seuls les employeurs peuvent être à l'origine de cette démarche et ainsi demander à ce que soit négocié un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, lequel doit définir les modalités de rupture (information du CSE, conditions devant être remplies par les salarié.e.s pour pouvoir se porter candidat.e.s et modalités des candidatures, calcul des indemnités de rupture, nombre maximal de départs envisagés..) (cf. L.1237-17, L.1237-19 et L.1237-19-1 Code du Travail).

Ainsi, une fois la candidature du salarié acceptée par l'employeur, ladite décision emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties (cf. L.1237-19-2 CT). Le salarié pourra par conséquent bénéficier de :

- une indemnité de rupture ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique (cf. L.1237-19-1 CT)
- mesures, éventuellement, visant à faciliter son reclassement externe (cf. L.1237-19-1 CT)
- droit à l'assurance chômage dès lors qu'il remplit les conditions requises (cf. L.5421-1 CT)

Comme dans la première version, la rupture collective individuelle est soumise à l'accord de la DIRECCTE, qui va se voir transmettre l'accord portant rupture conventionnelle collective pour en vérifier le contenu, sa conformité aux dispositions législatives et notamment l'absence de discrimination

dans les critères (cf. L.1237-19-3 CT), – ou de l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié protégé (cf. L. L.1237-19-2 CT). L'absence de réponse de l'autorité administrative dans les quinze jours suivant la réception du dossier complet vaudra également décision d'acceptation de validation (L.1237-19-4 CT). Par ailleurs, il convient de préciser qu'en cas de refus, l'employeur peut modifier son projet et le présenter de nouveau, après en avoir informé le CSE ou le CE (cf. L.1237-19-6 CT). Ici, en revanche, les ordonnances n'ont pas réglé la question de la rétractation éventuelle du salarié et il convient de souligner que si le nombre de salarié.e.s candidat.e.s à la rupture conventionnelle est supérieur au **nombre maximal de départs envisagés**, les salarié.e.s candidat.e.s seront **départagé.e.s** en fonction de critères fixés dans l'accord collectif. En outre, les recours contre l'accord collectif – devant être réalisés au plus tard dans les 12 mois suivant la rupture effective du contrat de travail – relèvent tous de la compétence du juge administratif, dans la mesure où ils ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'autorité administrative (cf. L.1237-19-8 et L.1235-7-1 CT).

► Petit récapitulatif :

	RUPTURE CONVENTIONNELLE	RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE
Initiative	Salarié ou Employeur	Employeur
Partie pouvant imposer la rupture	Aucune	Aucune
Nécessité d'un accord collectif	Non	Oui
Parties négociant les modalités de la rupture	Employeur et Salarié	Employeur et Organisations syndicales représentatives
Salarié.e.s pouvant y avoir recours	Tous	Seulement les salarié.e.s remplissant les conditions définies dans l'accord collectif
Nécessité de l'homologation par une autorité administrative	Oui	Oui