

Rupture conventionnelle collective

publié le : **11.04.18** - mise à jour : **15.07.20**

Dans le cadre fixé par le code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé et son suivi.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié.

A savoir !

L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié au départ volontaire est considérée comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. S'il s'agit d'un salarié « protégé » (par exemple un délégué syndical, un membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique), l'autorisation de l'inspection du travail est requise.

PDF **Questions-Réponses | La rupture du contrat de travail** [Téléchargement \(594.2 ko\)](#).

Comment est mise en place la rupture conventionnelle collective ?

Nécessité d'un accord collectif

C'est à un accord collectif conclu au sein de l'entreprise de l'établissement ou au sein de la section de

Information du DIRECCTE

L'employeur informe le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), sans délai, de l'ouverture d'une négociation en vue de la conclusion d'un tel accord ; cette information se fait par voie dématérialisée. Une fois l'accord conclu, il devra lui être soumis pour validation ; cette information comme cette transmission se font par la voie dématérialisée (voir précisions ci-dessous).

Lorsque le projet d'accord inclut des établissements relevant de plusieurs DIRECCTE, l'employeur doit informer le Directeur régional du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation. Celui-ci saisit sans délai le ministre chargé de l'emploi, afin qu'il procède à la désignation du DIRECCTE compétent. Cette décision est communiquée à l'entreprise dans un délai de dix jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. A défaut de décision expresse, le DIRECCTE compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise. Le DIRECCTE compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique (CSE) ainsi que les organisations syndicales représentatives.

Contenu obligatoire de l'accord collectif

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine (art. L. 1237-19-1 du code du travail) :

- ▶ les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe (voir précisions ci-dessous) ;
- ▶ 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 que doit remplir le salarié pour en bénéficier (par exemple, une condition d'ancienneté) ;
- ▶ les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- ▶ 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 garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- ▶ les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- ▶ des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- ▶ les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (par exemple, mise en place d'un comité de suivi réuni selon la périodicité fixée par l'accord).

L'information du comité social et économique (CSE)

L'accord portant rupture conventionnelle collective fixe les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé, si un tel comité existe. Dans l'attente de la mise en place du CSE, les attributions de cette instance sont exercées par le comité d'entreprise s'il existe ou, le cas échéant, par les délégués du personnel, s'ils existent.

Comment déposer un dossier de rupture conventionnelle collective ?

L'obligation de transmettre certaines demandes et informations par la voie dématérialisée (par exemple, la transmission de l'accord au DIRECCTE pour validation) est entrée en vigueur le 4 janvier 2018.

À compter du 2 décembre 2019, les dossiers de rupture conventionnelle collective sont à déposer sur le nouveau portail RUPCO, qui se substitue à l'ancien portail PSE-RCC.



Le nouveau portail RUPCO permet aux entreprises de disposer d'un point d'entrée unique et sécurisé pour chaque procédure.

A noter : Le portail RUPCO vous redirige automatiquement vers l'ancien portail PSE-RCC pour tout dossier créé avant le 2 décembre 2019.

Adresse du portail RUPCO : ruptures-collectives.emploi.gouv.fr

Télécharger la plaquette [Le portail des ruptures collectives RUPCO](#)

Télécharger la plaquette [La rupture conventionnelle collective : procédure de déclaration sur RUPCO.](#)

Le DIRECCTE notifie à l'employeur sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception du dossier complet (les pièces à fournir sont listées à l'[article D. 1237-9 du code du travail](#)), dès lors qu'il s'est assuré :

- ▶ de sa conformité à l'article L. 1237-19 du code du travail (il doit s'agir d'un accord collectif, régulièrement conclu dans les conditions de droit commun, qui détermine le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois) ;
- ▶ de la présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des clauses prévues à l'article L. 1237-19-1 (voir ci-dessus) ;
- ▶ du caractère précis et concret des mesures prévues par cet accord, visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- ▶ le cas échéant, de la régularité de la procédure d'information du comité social et économique (CSE).

Si l'administration oppose son refus...

En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments de motivation accompagnant la décision de l'administration. Le CSE, s'il existe, est informé de la reprise de la négociation. Le nouvel accord conclu est transmis à l'autorité administrative, qui se prononce dans les conditions précisées ci-dessus, telles qu'elles figurent aux articles [L. 1237-19-3](#) et [L. 1237-19-4](#) du code du travail.

La nouvelle demande est transmise par voie dématérialisée (voir précisions ci-dessus).

Comment la rupture conventionnelle collective est-elle mise en œuvre ?**Cas général**

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine notamment les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ainsi que les critères de départage entre les potentiels candidats au départ. 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](#) du code du travail si le salarié a bénéficié d'un [congé de mobilité](#).

Cette modalité de rupture du contrat de travail, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (employeur ou salarié). Dans la mesure où il ne s'agit ni d'un licenciement ni d'une démission, les procédures spécifiques prévues dans de tels cas n'ont pas à être observées, l'employeur et le salarié devant, en revanche, se conformer aux dispositions prévues par l'accord collectif précité.

Par ailleurs, en cas d'échec du projet professionnel du salarié dont le contrat a été rompu dans le cadre de l'accord, le salarié pourra prétendre aux allocations de chômage (notamment l'allocation d'aide au retour à l'emploi - ARE -) dans [les conditions de droit commun](#).

Les indemnités de rupture versées dans le cadre d'une RCC sont soumises au un régime social précisé sur le [site de l'Urssaf](#).

Elles sont, par ailleurs, intégralement [exonérées d'impôt sur le revenu](#).

Situation des salariés protégés

Les salariés bénéficiant d'une protection spécifique à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail (délégués syndicaux, membres élus du CSE, etc.) peuvent, s'ils en font la demande, bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Dans ce cas, la rupture d'un commun accord dans le cadre de la rupture conventionnelle collective est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'un licenciement. Une autorisation de l'inspection du travail sera donc nécessaire ; si elle est accordée, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation.

Situation des médecins du travail

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Les suppressions d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle collective sont soumises à l'obligation de revitalisation au même titre que les licenciements économiques, afin de permettre de recréer de l'emploi dans les territoires affectés par la restructuration.

Cette obligation pèse sur les entreprises suivantes, sauf lorsqu'elles sont en redressement ou en liquidation judiciaire :

- ▶ entreprises ou établissements installés en France d'au moins 1 000 salariés ;
- ▶ entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 du code du travail, c'est-à-dire les entreprises appartenant à des groupes dont le siège social des entreprises dominantes est situé sur le territoire français et dont l'effectif global, calculé par ajout de celui des dites entreprises dominantes à celui des entreprises qu'elles contrôlent, quelle que soit leur localisation mondiale, est d'au moins 1 000 salariés ;
- ▶ entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire répondant aux conditions mentionnées aux articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du Code du travail.

Lorsque les suppressions d'emplois résultant de l'accord portant rupture conventionnelle collective affectent, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels ils sont implantés, ces entreprises ou ces établissements sont tenus de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant rupture conventionnelle collective envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. La nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre de ces actions sont fixées par une convention conclue entre l'entreprise concernée et l'autorité administrative. Les dispositions applicables (montant de la contribution de l'entreprise, suivi de mise en œuvre des actions, ...) sont précisées par les articles L. 1237-19-10 à L. 1237-19-14 du Code du travail et D. 1233-37 à D. 1233-44 du code du travail.

L'accord de rupture conventionnelle collective peut-il être contesté ?

L'accord mettant en place la rupture conventionnelle collective, le contenu de cet accord, et la régularité de la procédure précédant la décision du DIRECCTE ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation par l'administration devant le juge administratif. Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'article L. 1235-7-1 du code du travail qui, pour l'essentiel, prévoit les dispositions suivantes :

- ▶ le recours est présenté devant le juge administratif dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation, ou par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance par l'autorité le DIRECCTE ;
- ▶ le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.

Si le litige porte sur la rupture du contrat de travail

La contestation portant sur la rupture de son contrat de travail dans le cadre de la rupture conventionnelle collective doit être formée, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat. Le conseil de prud'hommes est compétent.

L'obligation de revitalisation des territoires s'applique-t-elle dans le cadre des accords portant rupture conventionnelle collective ?

L'accord de rupture conventionnelle collective peut-il être contesté ?

Documents

PDF **La rupture conventionnelle collective : procédure de déclaration sur (...)**
[Téléchargement \(260.9 ko\)](#).

PDF **Le portail des ruptures collectives RUPCO** [Téléchargement \(253.3 ko\)](#).

Articles associés



- ▶ Articles D. 1237-7 à D.1237-12 et D. 1233-37 à D. 1233-44 du Code du travail
- ▶ Arrêté du 8 octobre 2018 (JO du 13)

Portail RUPCO



Site de dématérialisation des procédures relatives à des ruptures collectives de contrat de travail : plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), licenciement économique (hors PSE), rupture conventionnelle collective (RCC), bilan des congés de mobilité dans le cadre d'un accord de GPEC.

[Voir le kit d'utilisation du portail RUPCO](#)