

Assurance chômage

Fiche décryptage

Secteur Emploi, formation, digitalisation et égalité professionnelle
Janvier 2025 - emploi.formation@cfecgc.fr

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

1. QU'EST-CE QUE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

La rupture conventionnelle collective (RCC) est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée basé sur le **volontariat** ; elle ne peut être imposée aux salariés.

Celle-ci est réalisée dans le cadre d'un **accord collectif**.

Elle permet à une entreprise de supprimer des postes sans avoir à recourir à un licenciement pour motif économique.

2. QUI EST CONCERNE PAR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

2.1 Salariés concernés par la rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective ne s'applique pas aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat d'apprentissage.

En effet, elle **concerne seulement les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée**.

L'accord collectif mettant en place la RCC détermine précisément les conditions devant être remplies par les salariés pour qu'ils soient éligibles au dispositif.

2.2 Candidature au départ

La rupture conventionnelle collective fonctionne sur la base du **volontariat**.

Aussi, une fois que l'accord collectif instituant la RCC a été validé (cf. ci-après), tout salarié peut — dès lors qu'il remplit les conditions posées par ledit accord — proposer, **par écrit**, sa candidature pour une rupture à l'amiable du contrat de travail.

L'accord détermine les conditions dans lesquelles cette candidature doit être faite.

Lorsque le salarié candidat ne respecte pas les conditions fixées dans l'accord ou, lorsque le nombre de salariés souhaitant la rupture est supérieur au nombre maximal de départs envisagés, **l'employeur peut refuser sa candidature**.

Le départage des candidats se fait sur la base des critères fixés dans l'accord portant rupture conventionnelle collective.

3. MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

3.1 Accord portant rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective est mise en place **par accord collectif négocié** au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe concerné.

En amont de l'ouverture des négociations, l'employeur doit en **informer la Dreets** par voie dématérialisée.

3.1.1 Contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective

Le contenu de l'accord collectif portant RCC est prévu par l'article L.1237-19-1 du code du travail qui énonce que ce document détermine :

- Le **formalisme** et les **conditions d'information** du comité social et économique (CSE), s'il existe
- Le **nombre maximal de départs envisagés**, de suppressions d'emplois associées et la **durée de mise en œuvre** de la RCC
- Les **conditions à remplir** par le salarié pour en bénéficier
- Les **conditions de présentation et d'examen des candidatures** au départ des salariés
- Les **conditions de conclusion** d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties
- Les **critères de départage** entre candidats au départ
- Le **mode de calcul des indemnités** de rupture garanties au salarié
- Les **mesures d'accompagnement et reclassement externe** des salariés sur des emplois équivalents (ex : congé de mobilité, validation des acquis de l'expérience)
- Les clauses de suivi de l'accord

3.1.2 Procédure de l'accord de rupture conventionnelle collective

A l'issu de la négociation, l'accord est **transmis à la Dreets pour validation**. L'employeur doit transmettre aux différentes parties une copie de sa demande de validation qu'il accompagnera de l'accusé de réception de l'administration.

L'autorité administrative dispose alors de **15 jours** pour valider l'accord ; tout silence vaut validation.

➔ **Si l'accord est validé par la Dreets,**

L'employeur doit **transmettre la décision de validation aux salariés** et les informer des voies et délais de recours.

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

➔ **Si l'accord n'est pas validé,**

La Dreets **doit motiver** sa décision.

Un **nouvel accord** peut être négocié. Le cas échéant, le CSE est informé de la reprise des négociations et le nouvel accord doit tenir compte des motifs de refus du premier accord.

Il est ensuite transmis dans les mêmes conditions que l'accord précédent.

3.2 Rupture du contrat de travail des salariés concernés

Lorsque l'accord portant RCC a été validé par la Dreets, les salariés dont la candidature a été acceptée peuvent **signer une convention individuelle de rupture** que leur transmet l'employeur.

Le cas échéant, leur contrat de travail est **rompu d'un commun accord** entre les parties (salarié et employeur).

Cas particulier du salarié protégé,

Lorsque la RCC implique un salarié protégé, la rupture du contrat de travail de ce dernier est **soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail**.

La demande auprès de ce dernier répond aux mêmes conditions que celle réalisée pour le licenciement d'un salarié protégé.

La rupture du contrat a lieu le lendemain du jour d'autorisation par l'inspecteur du travail.

Les élus du Comité Social et Economique doivent s'assurer que toutes les modalités d'accompagnement et de reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (lesquelles sont prévues dans l'accord portant RCC ; ex : congé de mobilité, validation des acquis de l'expérience etc.) soient bénéfiques aux salariés visés par la RCC.

A noter : l'employeur et le salarié disposent d'un **droit de rétractation** dont les conditions sont fixées dans l'accord portant RCC.

4. INDEMNITES DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

4.1 Indemnités de rupture

L'indemnité versée au salarié dans le cadre de la RCC **ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement**.

Son montant dépend de l'**ancienneté** du salarié et de sa **rémunération**.

Les modalités de son calcul sont précisées dans l'accord portant rupture conventionnelle collective.

A noter : l'indemnité versée au salarié au titre de la RCC est **exonérée de cotisations et contributions sociales** dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit, en 2025 : $47\,100 \times 2 = 94\,200$ €).

Par ailleurs, cette indemnité est **exonérée d'impôt sur le revenu**.

En plus de l'indemnité spécifique de RCC, le salarié a droit, comme pour les autres modes de rupture du contrat de travail, à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant au nombre de jours de congés acquis et non pris, ainsi qu'à tous les éléments de rémunération qui lui sont dus par l'employeur au moment de la rupture du contrat (salaires, primes, etc.)

4.2 Droits au chômage

La rupture conventionnelle collective, bien que basée sur le volontariat, n'est pas une démission.

Aussi, le salarié signant une RCC **peut** — s'il remplit les conditions nécessaires ¹ — **prétendre au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi**, en plus des indemnités fixées dans l'accord.

¹ Voir notre fiche : Conditions d'ouverture des droits