



EBOOK

**TOUT SAVOIR SUR  
LA RUPTURE  
CONVENTIONNELLE  
COLLECTIVE**

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE



## 04

QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

---

## 05

QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

---

## 07

COMMENT NÉGOCIER L'ACCORD COLLECTIF ?

---

## 08

COMMENT FAIRE VALIDER LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE PAR L'ADMINISTRATION ?

---

## 09

COMMENT PROCÉDER À LA PUBLICITÉ DE L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

---

## 10

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

---

## 11

QUEL SUIVI DE L'ACCORD COLLECTIF ?

---

## 12

COMMENT METTRE EN ŒUVRE LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL ?

---

## 13

LES SALARIÉS PROTÉGÉS PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

---

## 14

UN CONTENTIEUX EST-IL POSSIBLE ?

---

## 15

A QUOI LES SALARIÉS ONT-ILS DROIT ?

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

De quoi s'agit-il ? C'est une **rupture de plusieurs contrats de travail décidée par l'employeur et organisée sous forme de départs volontaires de salariés**.

Ce dispositif permet à l'entreprise de prévoir, par accord collectif validé par l'administration, des **suppressions d'emploi sans avoir à procéder à des licenciements ni à justifier de raison économique** (art. L. 1237-19 du code du travail).

Contrairement au plan de départ volontaire, la rupture conventionnelle collective est détachée de tout motif économique et de toute obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Comme pour la rupture conventionnelle individuelle, la mise en œuvre de l'accord de la rupture conventionnelle collective suppose le **consentement** du salarié et de l'employeur, afin d'avoir rupture du contrat de travail d'un commun accord (art. L. 1237-19-2 du code du travail).

Mais contrairement à la rupture conventionnelle individuelle, seul **l'accord collectif est validé par l'administration**. Une fois cette validation obtenue, l'accord individuel entre l'employeur et le salarié n'est soumis à aucune procédure de validation (la rupture n'a pas besoin d'être homologuée), à l'exception toutefois, de l'autorisation de l'inspection du travail requise pour les salariés protégés.

Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant sur une rupture conventionnelle collective. En conséquence, les organisations syndicales représentatives ou les salariés ne peuvent pas, en principe, imposer à l'employeur la négociation d'un tel dispositif.

**Vous souhaitez mettre en place une rupture conventionnelle collective ? Quelles sont les conditions de l'homologation de l'accord de rupture conventionnelle collective ? Quelles sont les garanties à prévoir ? Cet ebook vous livre tous les secrets de cette procédure si particulière.**

**338**

*accords de RCC conclus en 2022,  
contre 361 en 2021*

**+300**

*accords de RCC conclus chaque année  
depuis 2021*

**19 %**

*des entrées à l'assurance chômage liées  
à des ruptures conventionnelles en  
2024*

**15 000**

*ruptures conventionnelles  
individuelles signées en 2024*

# QUEL INTÉRÊT ?

La **rupture conventionnelle collective** permet aux entreprises de négocier (via accord collectif) un mécanisme de départ volontaire collectif **sécurisé**, car validé par l'administration.

En utilisant ce mécanisme, l'entreprise a la garantie de ne pas basculer dans le régime du licenciement collectif pour motif économique, avec tout ce que cela implique (reclassements notamment).



## QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?

Les ruptures conventionnelles collectives (RCC) ne peuvent pas être imposées par l'une ou l'autre des parties. Elles ne sont **ni des licenciements ni des démissions collectives**. Elles permettent ainsi une **sécurisation des départs volontaires** (absence de contestation ultérieure).

Le choix laissé au salarié est clair : celui de quitter ou non l'entreprise. L'employeur ne peut pas lui imposer de partir dans un tel dispositif (art. L. 1237-17 du code du travail).

Un tel accord ne peut donc pas être conclu si une fermeture d'usine est envisagée ou si dans un service la totalité des emplois est amenée à disparaître. Cela reviendrait à fausser le choix du salarié entre un départ volontaire et un licenciement pour motif économique. Une rupture intervenant dans ces conditions serait jugée illicite et il pourrait être reproché à l'employeur d'avoir voulu contourner les règles relatives au licenciement économique.



## QUEL EST LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La rupture conventionnelle collective ne peut être mise en œuvre que par un **accord collectif** qui définit les conditions et les modalités de rupture (art. L. 1237-19 du code du travail).

A défaut, de mention expresse dérogatoire, cet accord collectif suit le régime de droit commun applicable à la négociation collective.

Lorsque l'employeur envisage des suppressions d'emplois dans le cadre d'un accord collectif portant sur une rupture conventionnelle collective, **l'administration doit être informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de cet accord** (art. L. 1237-19 du code du travail).

Cette information est transmise par voie dématérialisée sur le système d'information des PSE et des RCC : Cette information est transmise par voie dématérialisée, depuis le 1er janvier 2018, sur le système d'information des PSE et des RCC (art. D. 1237-7 du code du travail). (art. D. 1237-7 du code du travail).

La DREETS compétente est celle dont relève l'établissement en cause.

Lorsque le projet d'accord concerne plusieurs établissements relevant de la compétence de plusieurs **DREETS**, c'est celle du siège qui doit être informée. Cette dernière saisit le ministre du travail afin que soit désignée la DREETS compétente.

Cette désignation doit être communiquée à l'entreprise dans un délai de 10 jours suivant la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir la négociation. A défaut de décision dans ce délai, la DREETS compétente est celle du siège de l'entreprise. L'employeur est ensuite tenu de relayer l'information de cette désignation au comité social et économique (CSE) et aux syndicats représentatifs de l'entreprise (art. R. 1237-6-1 du code du travail).

# QUE PRÉVOIT LE CODE DU TRAVAIL ?

Selon l'article L. 1237-19-1 du code du travail, l'accord collectif doit déterminer :

- Les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- 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 le salarié doit remplir pour en bénéficier ;
- 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 critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- 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 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 RCC.



# COMMENT NÉGOCIER L'ACCORD COLLECTIF ?

L'entreprise qui souhaite mettre en place une RCC négocie un accord avec ses **délégués syndicaux** (DS), lorsqu'elle en est pourvue (art. L. 2232-12 du code du travail). Faute d'avoir des DS, l'accord peut être signé avec des **élus mandatés ou non par une organisation syndicale représentative**. En revanche, certains de ces accords nécessitent une validation par référendum.

Enfin, il est possible de soumettre un **accord aux salariés par référendum** (majorité des 2/3 des salariés) dans les entreprises de **moins de 11 salariés**. C'est aussi le cas dans les entreprises de 11 à 20 salariés n'ayant pas d'élus du personnel.

Lorsqu'il existe, le **comité social et économique (CSE)** doit seulement être informé. Il n'est pas consulté ni sur le projet d'accord ni sur le projet de compression d'effectif porté par l'accord collectif. En revanche, il est consulté de manière régulière et détaillée sur le suivi de sa mise en œuvre effective.



# COMMENT FAIRE VALIDER LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE PAR L'ADMINISTRATION ?

Une fois conclu, l'accord collectif est transmis pour validation à l'administration. Cette dernière doit vérifier sa conformité, la présence des mesures prévues ci-dessus et la régularité de la procédure d'information du CSE.

**Le contrôle exercé par la DREETS porte également sur le caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés** (c. trav. art. L. 1237-19-3).

Plus précisément, l'administration valide l'accord après avoir procédé à un contrôle de conformité et de régularité.

Elle doit s'assurer (c. trav., art. L. 1237-19-3) :

- qu'il ne s'inscrit pas dans un projet de licenciement économique et qu'il exclut donc tout licenciement pour atteindre les objectifs qu'il fixe en termes de suppression d'emplois ;
- de la présence dans l'accord de toutes les mesures imposées par l'article L. 1237-19-1 du code du travail (indemnités de rupture, mesures de reclassement) ;
- du caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement des salariés ;
- que le CSE a été régulièrement informé.

L'administration doit encore :

- porter une attention particulière à la catégorie des salariés « ciblés » par l'accord (absence de discrimination, notamment en raison de l'âge) ;
- veiller au respect d'un certain équilibre entre le « volet reclassement » et « le volet indemnités » de l'accord.

La demande de validation de l'accord collectif est transmise par voie **dématérialisée** à la DREETS sur un site dédié.

La DREETS notifie sa décision motivée par tous moyens permettant de conférer une date certaine, à l'employeur, à l'instance de représentation du personnel (si elle existe : CSE, CE ou DP) et aux signataires de l'accord, dans les 15 jours suivant la réception d'un dossier complet comprenant : l'accord, les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lequel il a été conclu et la mise en œuvre effective de l'information des représentants du personnel (c. trav., art. L. 1237-19-4 et D. 1237-10).

Son **silence vaut décision implicite d'acceptation de validation**. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation accompagnée de l'accusé de réception par l'administration, à l'instance de représentation du personnel (si elle existe) et aux signataires de l'accord (c. trav., art. L. 1237-19-4).

En cas de **refus** de validation de l'accord, un nouvel accord peut être négocié en tenant compte des éléments de motivation de la DREETS, l'employeur devant au préalable informer le CSE, s'il existe, de la reprise de la négociation.

Le nouvel accord conclu doit être transmis à l'administration qui se prononce en suivant la même procédure que l'accord initial.

Cette nouvelle demande doit être transmise à la DREETS par la voie dématérialisée (c. trav., art. D. 1237-11).

# COMMENT PROCÉDER À LA PUBLICITÉ DE L'ACCORD DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

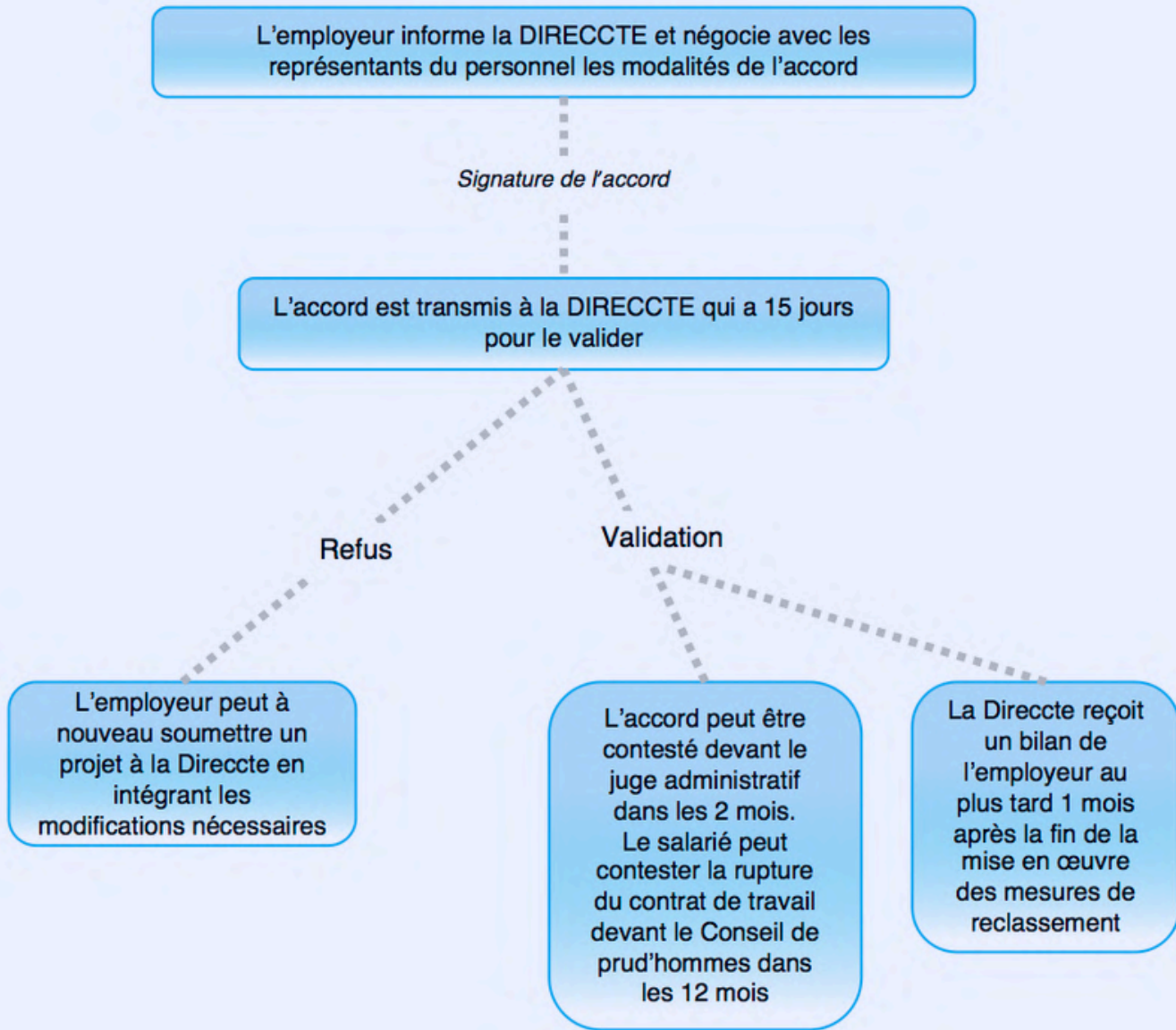
La décision de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés **par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen** permettant de donner date certaine à cette information (c. trav. art. L. 1237-19-4).

En revanche, l'employeur n'a pas l'obligation d'informer les salariés de la décision de refus de validation de l'accord.

Toutefois, il est vivement conseillé d'informer les salariés de cette décision et des suites que l'entreprise souhaite donner (modification de l'accord pour répondre aux observations de l'administration, nouvel accord, abandon...).



# SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE



# QUEL SUIVI DE L'ACCORD COLLECTIF ?

Les modalités de suivi et de mise en œuvre de l'accord sont déterminées par l'accord collectif.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord collectif fait l'objet d'une **consultation régulière et détaillée du comité social et économique (CSE)**, s'il existe.

Les avis faisant suite à ces consultations sont transmis à l'administration. Cette dernière est également associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord collectif (c. trav. art. L. 1237-19-7).

Ce bilan est transmis à la **DREETS** par voie dématérialisée au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévues pour faciliter le reclassement des salariés (c. trav., art. D. 1237-12).

Pour faciliter cette transmission, un arrêté du 8 octobre 2018 fixe un modèle de ce bilan en précisant les éléments qui doivent y figurer. Il convient donc de se référer au modèle joint en annexe de cet arrêté (Arr. 8 oct. 2018, NOR : MTRD1827497A : JO, 13 oct.)

Ce bilan impose, notamment :

- d'identifier les « bénéficiaires » de l'accord selon la tranche d'âge à laquelle ils appartiennent (moins de 35 ans, 36 à 45 ans, 46 à 57 ans et 57 ans et plus) ;
- de préciser le nombre d'embauches réalisées en remplacement des départs volontaires, également ventilé par âge ;
- d'indiquer pour chaque mesure d'accompagnement mise en place, le nombre de salariés concernés ;
- de renseigner la situation de chaque salarié à l'issue de la rupture du contrat de travail (ventilée en fonction du bénéfice ou non du dispositif du congé de mobilité).



# COMMENT METTRE EN ŒUVRE LA RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL ?

Après validation de la DREETS de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective, l'employeur peut lancer un **appel à candidatures**.

En pratique, cet appel est réalisé par l'affichage de l'accord et de la décision de validation dans les conditions précitées (par voie d'affichage ou tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information).

L'employeur peut également organiser une réunion au cours de laquelle il présente le contenu de ce dispositif.

Le choix d'adhérer au dispositif proposé par l'accord est entièrement laissé aux salariés. Ce choix se traduit pour eux dans les termes suivants : quitter ou non l'entreprise.

Cette adhésion se fait selon les modalités prévues par l'accord collectif. Celui-ci doit, en effet, déterminer les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés éligibles, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié à ce dispositif.

En conséquence, **tous les salariés ne pourront pas se porter candidat au départ. Ils devront remplir les conditions fixées par l'accord.**

La candidature du salarié doit faire l'objet d'un **écrit** afin de conserver la preuve d'une adhésion volontaire et non équivoque au dispositif proposé. Les candidats au départ doivent être sélectionnés en application des critères définis dans l'accord.

Si toutefois le nombre de salariés candidats au départ est supérieur au nombre maximal de départs envisagés, ils seront départagés en fonction des critères de départage prévus par l'accord.

**Attention** : Ces critères ne peuvent pas prendre en compte l'âge des salariés.

L'accord prévoyant un tel critère ne pourrait pas être validé par l'administration. Celle-ci devant, lors de son contrôle, s'assurer de l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, en outre, en raison de l'âge.

L'accord peut également prévoir la possibilité pour l'employeur de refuser la candidature d'un salarié qui pourtant remplit les critères fixés, lorsque ce départ pourrait entraver la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur pourra alors faire usage d'un « **droit de véto** », mais encore faut-il qu'il justifie de manière précise le caractère préjudiciable de ce départ pour l'entreprise.

Les salariés candidats au départ dans le cadre du dispositif ne sont pas pour autant certains de quitter l'entreprise puisque c'est l'employeur qui, *in fine*, accepte ou non ce départ.

Le refus d'une candidature doit être objectif. L'exclusion d'un salarié de ce dispositif pourrait engager la responsabilité de l'employeur si elle n'est pas légitime.

Le refus ne peut être envisagé que pour une raison objective comme, par exemple, un demandeur qui ne relève pas de l'une des catégories professionnelles visées par le plan, qui n'appartient pas à un établissement ou à un service éligible au titre de l'accord collectif, une demande présentée hors délai, un candidat qui n'atteint pas l'ancienneté requise par l'accord ou encore lorsque le nombre de suppression d'emploi est atteint.

**L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord** (c. trav., art. L. 1237-19-2).

La rupture du contrat des **salariés protégés et des médecins du travail** est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun. Dans ce cas, la rupture de leur contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation (c. trav., art. L. 1237-19-2).

**A la différence de la rupture conventionnelle individuelle, l'accord individuel de rupture n'est pas contrôlé par l'administration.**

Il n'est fait aucune obligation à l'employeur de formaliser cette rupture.

Afin de déterminer précisément la date de la rupture d'un commun accord du contrat de travail et de clarifier ainsi le point de départ du **délai de 12 mois** de son éventuelle **contestation devant le juge**, cette rupture doit donner lieu à la conclusion d'une convention individuelle de rupture.

## **LES SALARIÉS PROTÉGÉS PEUVENT-ILS BÉNÉFICIER DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ?**

Ils peuvent bénéficier des RCC sous réserve de **l'autorisation de l'inspecteur du travail** sachant que la rupture ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative.



# UN CONTENTIEUX EST-IL POSSIBLE ?

Tout litige, quel qu'en soit l'objet (contenu de l'accord de RCC ou régularité de la procédure), prend la forme d'une contestation de la décision de validation, à soumettre donc au **tribunal administratif**.

**Le recours doit être présenté dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de validation pour l'employeur et à compter de la date à laquelle la décision a été portée à leur connaissance pour les syndicats et les salariés.**

Les salariés ont également la possibilité de contester la rupture de leur contrat de travail devant le **conseil de prud'hommes avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de la rupture du contrat de travail** (c. trav., art. L. 1237-19-8).

A noter que cette action s'exercera devant le juge administratif pour les salariés protégés et les médecins du travail.

Les cas d'annulation de la rupture du contrat de travail devraient être, comme en matière de rupture conventionnelle individuelle, le **vice du consentement** ou la **fraude de l'employeur** (volonté de contourner les règles du licenciement pour motif économique et mise en œuvre d'un PSE déguisé notamment).

La **nullité de la rupture** pourrait valoir licenciement sans cause réelle et sérieuse, comme en cas de rupture conventionnelle individuelle et ouvrir droit à une indemnisation fixée par le juge en fonction du barème obligatoire prévu à l'article L. 1235-3 du code du travail.





## A QUOI LES SALARIÉS ONT-ILS DROIT ?

Le départ de l'entreprise dans le cadre d'une RCC permet de bénéficier d'une **ouverture de droits aux allocations d'assurance chômage**. En effet, celle-ci est considérée comme une rupture involontaire du contrat de travail (c. trav. art. L. 5421-1).

La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié aux **indemnités de rupture** prévues par l'accord.

Les indemnités de rupture versées dans le cadre de cette rupture bénéficient d'un régime fiscal et social de faveur prévu par la loi de finances pour 2018.

L'article 3 de la loi de finances pour 2018 du 30 décembre 2017 a inscrit ces indemnités dans la liste des exceptions au principe du caractère imposable des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

En conséquence, ces indemnités ne sont pas assujetties à l'impôt sur le revenu (CGI, art. 80 duodecimes).

Elles sont également exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans la limite d'un plafond égal à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) en vigueur à la date du versement de l'indemnité (soit 94.200 euros pour 2026, le PASS étant fixé à 47.100 euros).

Elles sont exclues de CSG/CRDS pour la fraction égale au montant prévu légalement ou conventionnellement (par accord de branche ou interprofessionnel) pour ce motif de rupture. En l'absence de prévisions sur le motif de rupture, l'exclusion porte sur le montant de l'indemnité de licenciement (montant légal ou conventionnel).

La partie excédentaire est assujettie à la CSG/CRDS, étant noté que cette partie ne peut pas être inférieure à celle éventuellement soumise aux cotisations.

**La mise en place d'une rupture conventionnelle collective est technique. Il convient d'en respecter chaque étape. Si vous avez le moindre doute, n'hésitez pas à consulter un avocat en droit du travail pour vous assister dans cette démarche.**

# ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



Retrouvez d'autres ebook sur [www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)



Cassius Avocats  
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris  
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. [cassius@cassius.fr](mailto:cassius@cassius.fr)  
[www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)

Suivez-nous

