



**Comité Social et Economique**  
**Réussir son mandat**

---

# Votre formateur

- Christophe SARIA
- Avocat à la Cour depuis 2007
- Droit du travail
- Droit de la sécurité sociale
- Mail : [csaria.avocat@yahoo.fr](mailto:csaria.avocat@yahoo.fr)
- Tel : 06 58 11 97 26

# AGENDA

1. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES INDIVIDUELLES
2. LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

# Rupture Conventionnelle

**Individuelle** L1237-11 à -16

**Collective** L1237-19 à -22

# Rupture Conventionnelle Indiv.

L1237-11 à -16

- ✓ en 2017 : 420.000 homologuées sur 450.000 demandées
- ✓ « L'employeur et le salarié peuvent convenir **en commun** des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

*La rupture conventionnelle, **exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.***

*Elle résulte d'une **convention signée par les parties au contrat.** Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir **la liberté du consentement des parties.** »*

	LICENCIEMENT	DEMISSION	RUPTURE CONVENTIONNELLE
Initiative	Employeur	Salarié	Employeur ou salarié
Convoq. EP	OUI	NON	OUI
Entretiens P.	1	0	1 ou plus
Notification	LRAR	Tout Moyen	Convention de rupture (accord)
Préavis	OUI	OUI	NON
Indemnité	Indemnité de licenciement	VOIR CC	Indemnité spécifique de rupture

# Rupture Conventiennelle

L1237-13

- ✓ La convention définit les conditions et notamment le montant de **l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** qui ne peut pas être < l'indemnité prévue L. 1234-9 (Indemnité de licenciement).
- ✓ Fixe la **date de rupture du contrat de travail**, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

# Procédure de la RC

L1237-12

- ✓ Convocation à l'entretien préalable (silence sur la forme de la convocation)
- ✓ Un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut **se faire assister** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise
- ✓ Le salarié en informe l'employeur auparavant
- ✓ L'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Il informe le salarié

# Procédure de la RC

- ✓ Après la signature du protocole, les parties disposent de 15 jours CALENDRAIRE pour se rétracter. Si délai expire WE ou jours férié → alors délai jusqu'au lundi (R1231-1)
- Envoi ou dépôt de la convention à la Direccte pour homologation à l'expiration du délai de rétractation
- Demande d'autorisation Inspection Travail si salarié protégé
- Direccte dispose de 15 jours OUVRABLES pour instruire et répondre
- ✓ Rupture du contrat possible le lendemain de l'homologation ou de l'absence de réponse (date prévisible de rupture)
- ✓ Rejet par la Direccte doit être motivé
- ✓ Salarié reçoit Certificat de travail et attestation Pôle Emploi

# Rupture Conventiennelle

L1237-14

- ✓ Validité de la convention subordonnée à **homologation**
- ✓ Autorité administrative : délai d'instruction **15 jours** ouvrables à compter de la réception de la demande
- ✓ **Pas de réponse** dans ce délai, **homologation acquise**
- ✓ Tout litige concernant convention, homologation ou le refus → Conseil des prud'hommes.
- ✓ Recours dans un délai de 12 mois à compter homologation

# Rupture Conventiennelle

L1237-15

- ✓ Rupture conventionnelle de salariés protégés = Licenciement de salariés protégés
- ✓ Nécessité d'une procédure spécifique (Attention avis du CSE)
- ✓ Pour les **salariés protégés**, nécessite autorisation de l'inspection du travail



# RCC

Rupture Conventionnelle Collective

# Caractéristiques de la RCC

- Ce dispositif permet à l'entreprise de prévoir, par accord collectif validé par l'administration, des suppressions d'emploi, en dehors de tout licenciement et de raisons économiques.
- Les ruptures du contrat sont considérées d'un commun accord et ouvrent droit pour le salarié à une indemnisation de l'employeur et aux allocations de chômage.
- Il s'agit d'un mélange entre le plan de départ volontaire et la rupture conventionnelle homologuée.

# Différences avec le PSE

- La RCC est détachée de tout motif économique et de toute obligation de mettre en œuvre un PSE
- La RCC n'a pas à être justifiée par un motif économique ni à se conformer à la procédure légale appliquée au licenciement pour motif économique
- Ce nouveau dispositif offre à l'entreprise une plus grande souplesse que le licenciement collectif pour motif économique. En effet, la RCC permet :
  1. de réaliser une compression d'effectif dans un climat apaisé sans procéder à des suppressions d'emplois contraintes ;
  2. de réaliser, par anticipation, une diminution des effectifs qui s'impose à l'entreprise sans justifier de motif économique prévu par la Loi;
  3. d'accompagner une réorganisation de l'entreprise sans PSE;
  4. de ne pas rechercher de reclassement interne ni mettre en place de Contrat de Sécurisation Professionnel

# RCC : mise en place

L1237-19

La Rupture Conventiennelle Collective résulte :

- ✓ d'un **accord collectif**
- ✓ L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité
- ✓ Pas de DS → **Accord peut être négocié avec le CSE ou des salariés mandatés par des OS selon les cas (L2232-21 et suivants)**

# Contenu de l'accord RCC

**L1237-19-1**

- ✓
- ✓ Modalités et conditions d'information du CSE
- ✓ Nb max de départs envisagés et suppressions d'emplois associées
- ✓ Durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées;
- ✓ Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (pour être candidat) ;
- ✓ Modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- ✓ Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;

# Contenu de l'accord RCC



**L1237-19-1**

- ✓ Modalités de calcul des **indemnités de rupture** > indemnités légales dues en cas de licenciement ; **POINT DE NEGOTIATION**
- ✓ Critères de **départage** entre les potentiels candidats au départ ;
- ✓ Mesures visant à faciliter l'**accompagnement** et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, congé de mobilité, des actions de formation, VAE, reconversion, Soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes;
- ✓ Modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

# RCC

**L1237-19-2 & -3**

- ✓ Salarié protégé = nécessite toujours accord de l'IT
- ✓ L'accord collectif est transmis à l'autorité administrative qui valide :
  1. La conformité / article L. 1237-19 ;
  2. La présence des clauses prévues au [L. 1237-19-1](#) ;
  3. Le caractère précis et concret des mesures prévues au 7° du même article L. 1237-19-1 ;
  4. La régularité de la procédure d'information du CSE

Si refus → renégociation d'un nouvel accord  
**L1237-19-6**

# RCC

L1237-19-4

- ✓ L'autorité admin. Dispose de 15 jours pour examen
- ✓ Pas de réponse = Acceptation
- ✓ CSE est informé de la décision de l'autorité administrative
- ✓ Décision expresse de validation ou, à défaut, les documents de demande de validation 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 conférer date certaine à cette information.

# Négociation de l'accord RCC

L1237-19-7

- ✓ Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet, s'il existe, d'une **consultation régulière et détaillée du CSE** dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.
- ✓ L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

# RCC

L1237-19-8

- ✓ Le contenu de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective et la régularité de la procédure précédant la décision de l'autorité administrative ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation mentionnée à l'[article L. 1237-19-3](#). **JUGE ADM**
- ✓ Les recours contre la décision de validation sont formés, instruits et jugés dans les conditions définies à l'[article L. 1235-7-1](#).
- ✓ Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat 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. **JUGE**

**JUD**