

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

Rupture conventionnelle collective : comment l'organiser ?

Depuis fin 2017, des accords de rupture conventionnelle collective peuvent être conclus par les employeurs souhaitant réduire leurs effectifs en dehors de tout licenciement économique. Mode d'emploi.

C'est un dispositif récent, issu des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, et encore inédit pour beaucoup d'employeurs. « *C'est encore relativement nouveau et nous n'avons pas eu l'occasion de la mettre en place pour le compte de nos clients* », reconnaît Mégane Didier, chez Yzico. Mais cette juriste s'attend quand même à en accompagner quelques-unes à l'avenir.

« Ce dispositif peut en effet intéresser tous nos clients, puisqu'il peut s'appliquer à des entreprises de plus de 50 salariés tout comme à des TPE de moins de 11 collaborateurs... » Mégane Didier

Reste juste à savoir comment s'y prendre... et quelles étapes suivre.

1. Prendre l'initiative d'une rupture conventionnelle collective

Contrairement à la [rupture conventionnelle individuelle](#), cette procédure collective ne peut être mise en place qu'à l'initiative de l'employeur. « *Cette procédure est intéressante dès lors que l'on envisage de rompre de manière simultanée plusieurs contrats de travail sans justifier de difficultés particulières, poursuit notre experte. On peut l'envisager par exemple dans le cadre de nouvelles orientations ou d'un nouveau projet d'organisation, au sein d'une entreprise, en dehors de toute difficulté économique.* »

2. Trouver un accord avec les salariés

Mais dès lors que [cette procédure](#) est envisagée, à charge pour l'employeur de préparer les modalités de cette rupture conventionnelle collective avec les intéressés. « *Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical, l'accord peut être adopté par référendum par les deux tiers des salariés pour les entreprises de moins de 11 salariés et celles entre 11 et 20 salariés en l'absence d'élu. Il peut aussi être négocié avec des salariés mandatés avec approbation de la majorité des salariés ou des membres titulaires du CSE.* »

À LIRE AUSSI

Rupture conventionnelle : les pièges à éviter

L'accord proposé doit notamment préciser les modalités de départ, le nombre de départs envisagé, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier et les indemnités et les éventuelles mesures d'accompagnement proposées.

3. Faire valider la convention par l'Inspection du travail

L'administration reste toutefois impliquée dans le processus de rupture conventionnelle collective, puisque la [Direccte](#) valide l'accord conclu. « *Elle s'assure de sa conformité à la loi, la régularité de la procédure d'information des représentants du personnel et dispose d'un délai de quinze jours pour notifier sa décision motivée à l'employeur et aux représentants du personnel, étant précisé que son silence vaut validation* », ajoute Mégane Didier.

4. Présenter la procédure aux salariés

Quand la convention est validée, elle est portée à la connaissance des salariés qui, en fonction des délais prévus, pourront se porter candidats. « *L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié implique une rupture immédiate du contrat de travail, d'un commun accord* », conclut notre spécialiste. Enfin, comme la procédure individuelle, la rupture conventionnelle collective donne droit à des indemnités et aux allocations chômage.

Publié le jeudi 6 juin 2019 à 09h37

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi

Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr