



**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

La Rupture Conventionnelle Collective

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Parution janvier 2022

Vérfié le 31 janvier 2022

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle peut être individuelle ou collective. Elle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la Dreets.

De quoi s'agit-il ?

La rupture conventionnelle dite collective ne peut pas être proposée par le salarié à son employeur.

Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant une rupture conventionnelle collective.

La rupture conventionnelle collective ne peut être réalisée que dans le cadre d'un accord collectif.

Le salarié qui se porte candidat à la rupture conventionnelle collective donne son accord écrit.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle collective avec son employeur perçoit une indemnité de rupture.

Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Qui est concerné ?

Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant une rupture conventionnelle collective.

La rupture conventionnelle collective ne peut être réalisée que dans le cadre d'un accord collectif.

Si le nombre de salariés acceptant la rupture conventionnelle collective est supérieur au nombre maximal de départs envisagés par l'employeur, un partage est effectué selon un fixé par accord.

À noter : si un salarié protégé est concerné par un accord collectif de rupture conventionnelle, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire. Si un médecin du travail est concerné par l'accord, l'autorisation de l'inspection du travail est également obligatoire, après avis du médecin inspecteur du travail.

Conditions

Critère indispensable : commun accord des parties

Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective définit les clauses encadrant les conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

L'employeur doit au préalable conclure un accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et transmettre pour validation le contenu de l'accord à la Dreets via le portail PSE-RCC.

Contenu de l'accord

L'accord collectif doit obligatoirement indiquer les éléments suivants :

- Conditions d'information du comité social et économique (CSE)
- Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective
- Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier
- Conditions de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés
- Critères de départage entre candidats au départ
- Manières de calculer des indemnités de rupture garanties au salarié
- Mesures d'accompagnement et reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents
- Clauses de suivi de l'accord

Validation de l'accord

L'accord doit être validé par la Dreets.

L'absence de réponse suivant 15 jours calendrier après la réception du dossier vaut validation.

L'absence de réponse équivaut à une acceptation implicite.

L'employeur doit alors transmettre une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE et aux salariés signataires de l'accord.

Si la Direccte refuse de valider l'accord, l'employeur doit présenter un nouvel accord qui prend en compte les modifications demandées.

Situation du salarié durant la procédure

Tant que son contrat de travail n'est pas arrivé à sa fin, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.

Il peut prendre des congés payés durant cette période.

Indemnité spécifique

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique.

Dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, le salarié ne peut pas bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le salarié ne bénéficie pas non plus de la priorité de réembauche qui existe dans le cadre d'un licenciement économique.

L'employeur reste libre d'embaucher si sa situation financière s'améliore.

Toutefois, l'employeur n'a aucune obligation de proposer un poste disponible au salarié qui a accepté une rupture conventionnelle collective.

Fin du contrat

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

Si le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, la contrepartie financière est due (sauf renonciation à la clause).

À la fin du contrat, le salarié a droit aux allocations chômage s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1237-19 à L1237-19-14
Rupture conventionnelle collective

Instruction DGT du 8 décembre 2009 relative à l'indemnité de rupture conventionnelle d'un CDI (PDF - 84.0 KB)

Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI (PDF - 65.4 KB)

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un CDI (PDF - 3.4 MB)