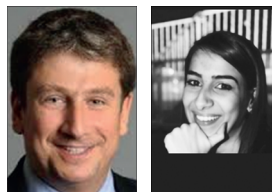


1033 Modèle d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective

Frédéric AKNIN,
avocat associé, Capstan Avocats
Nisrine ABBES,
avocat, Capstan Avocats



FORMULE. – Accord collectif portant rupture conventionnelle collective

ENTRE :

La société (*nom de la société*), dont le siège social est situé (*adresse*), représentée par (*nom*), agissant en qualité de (*fonction*),
Ci-après dénommée la société

d'une part

ET

Les organisations syndicales suivantes :
(*nom de l'organisation syndicale, nom et qualité de la personne qui la représente*)
Ci-après dénommées ensemble « les organisations syndicales »¹

d'autre part,

Ensemble dénommées « les parties »
Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail ont créé un dispositif de rupture d'un commun accord des contrats de travail dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

Les parties ont décidé de se rencontrer pour négocier la mise en œuvre d'un tel dispositif permettant à la société d'atteindre ses objectifs en termes de suppression d'emplois et en offrant la possibilité aux salariés qui le souhaitent, et selon les conditions indiquées dans le présent accord, de quitter volontairement l'entreprise. Les parties rappellent que le présent accord est basé sur le volontariat et exclut tout licenciement pour atteindre l'objectif susmentionné.

Après (*préciser le nombre*) réunions de négociation, il a été convenu ce qui suit :

Art. 1. Le contexte²

Cet accord s'inscrit dans le contexte suivant :

.....

Art. 2. Champ d'application³

Le présent accord s'applique à.....(*préciser les critères d'éligibilité*)

L'effectif éligible est de..... (*préciser le nombre*) salariés.

Le nombre maximum de départs et de suppressions d'emplois associées est de (*préciser le nombre*).

Les parties rappellent que la mise en œuvre du présent accord est basée exclusivement sur le volontariat sans qu'aucun licenciement ne puisse être prononcé pour atteindre l'objectif assigné en termes de suppression d'emplois.

1. La rédaction de l'article L.1237-19 du Code du travail devrait permettre aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux de conclure un accord portant rupture conventionnelle collective selon les modes dérogatoires de conclusion des accords collectifs.
2. La conclusion de l'accord portant rupture conventionnelle n'est pas soumise à la justification d'un motif économique comme tel est le cas dans le cadre des outils traditionnels de rupture collective du contrat de travail. Il est important ici de développer le contexte dans lequel s'inscrit la négociation puis la mise en œuvre de cet accord. Pour ce faire, il est nécessaire d'expliquer la situation de la société, les raisons qui ont conduit les parties à se rencontrer et à négocier un tel accord.
3. L'Administration devrait opérer un contrôle visant à éviter toute discrimination, notamment en raison de l'âge.

Pour être éligible, le salarié doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- (définir les catégories de salariés concernés) ;
- présenter un projet sérieux et avancé :

*Préciser les types de projets et les éléments justificatifs : emploi salarié, actions de formation, création ou reprise d'entreprise, un projet personnel*⁴

Art. 3. Période de candidature

La période de candidature au volontariat sera de mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Art. 4. Modalités de la candidature, son examen et réponse de la Direction

Le salarié éligible devra transmettre sa candidature par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception (*ou au choix*) par remise en main propre dans un délai de à la Direction (*préciser le destinataire*). Cette lettre devra présenter le projet, les justificatifs demandés et la date à laquelle il souhaite quitter l'entreprise :

La Direction examinera la candidature du salarié, son projet et lui adressera une réponse au plus tard le (*selon les termes du projet de loi de ratification il devrait s'agir d'un accord de principe à confirmer par la conclusion d'une convention individuelle de rupture*)

Art. 5. Les critères de départage

Si le nombre de candidatures au départ est supérieur au nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées, les candidats seront départagés par application des critères suivants :

À définir selon des éléments objectifs et vérifiables par exemple : ancienneté, etc.

Art. 6. Indemnités de rupture, mesures de reclassement externe et d'accompagnement

● Indemnités de rupture⁵

Le salarié a droit à une indemnité de rupture calculée comme suit (*préciser*).

Pour le calcul de cette indemnité le salaire de référence est défini comme suit.....(*préciser*)⁶.

● Mesures de reclassement externe et d'accompagnement

Le salarié qui quitte l'entreprise dans le cadre du présent accord bénéficie des mesures de reclassement externe et d'accompagnement suivantes(*préciser*)⁷.

● Régime fiscal et social des aides et indemnités⁸

Art. 7. Conclusion d'une convention individuelle de rupture et délai de rétractation⁹

La rupture du contrat de travail sera formalisée par la conclusion d'une convention individuelle de rupture signée par le salarié et le représentant de la société. Cette convention individuelle de rupture rappellera notamment l'existence d'un accord portant rupture conventionnelle collective, les démarches accomplies par le salarié candidat à une telle rupture de son contrat de travail, les indemnités ainsi que les mesures de reclassement externe et d'accompagnement dont il bénéficiera.

La convention précisera également sa date de signature.

Par ailleurs, le salarié bénéficiera d'un droit de rétractation de (*préciser*) qui courra à compter de la date de signature de la convention de rupture. La rétractation sera formalisée dans les conditions suivantes (*préciser*).

Art. 8. Modalités et conditions d'information du comité d'entreprise (ou du comité social et économique s'il est mis en place)

Le comité d'entreprise (ou le comité social et économique s'il est mis en place) s'est réuni au cours de réunions avec les ordres du jour suivants (*préciser*).

Il est prévu qu'il soit réuni le (*préciser*) afin d'être informé de la conclusion du présent accord et des modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord.

Le comité d'entreprise (ou le comité social et économique s'il est mis en place) sera consulté sur les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord ; ses avis seront transmis à l'autorité administrative¹⁰.

4. Il semble envisageable de prévoir que le salarié volontaire puisse présenter un projet personnel. Cependant, la société doit pouvoir démontrer à l'Administration que le projet est réel et qu'elle accompagne le salarié dans la réalisation d'un projet de nature à constituer un véritable « repositionnement ». Par exemple, le candidat peut présenter un projet dans le milieu associatif, en vue d'une installation à l'étranger (pour une durée plus ou moins longue).

5. Le projet de loi de ratification précise que l'administration devrait procéder à une appréciation, non pas simplement formelle mais aussi relative au contenu des mesures afin de vérifier qu'elles seront propres à satisfaire à l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe.

6. L'indemnité de rupture doit être au moins égale aux indemnités légales de licenciement (même si le texte fait référence à la seule indemnité légale, l'indemnité conventionnelle devrait également être prise en compte). Une indemnité complémentaire, calculée selon des éléments précisément définis et objectifs, peut également être prévue.

7. Les mesures de reclassement externe et d'accompagnement doivent être précisément définies quant à leur nature, leur montant, leurs modalités (délai, modalité de prise en charge, montant maximum, justificatif, etc). Ces éléments sont à détailler par type de projet. La rupture du contrat de travail étant immédiate (sans notion de portage), il convient de privilégier les versements et les prises en charge concomitantes à la rupture du contrat.

8. Les sommes et valeurs doivent être précisées en net ou en brut et leur régime fiscal et social ainsi que les éventuelles spécificités de certaines mesures. Aux termes de la loi de finances pour 2018, les indemnités versées dans le cadre d'un accord portant RCC bénéficient d'un régime fiscal et social aligné sur celui applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE (*L. fin. 2018, n° 2017-1837, 30 déc. 2017, art. 3*).

9. La convention individuelle de rupture est prévue par le projet de loi de ratification qui n'a pas encore été définitivement adoptée.

10. Il est important de s'interroger sur les autres informations et consultations qui pourraient être nécessaires au titre de la marche générale de l'entreprise ou des attributions du CSE / CE en termes notamment de conditions de travail (impact des départs sur l'organisation des services...).

Art. 9. Validation de l'accord par l'administration et entrée en vigueur

Le présent accord est soumis à la validation de l'administration.

Il entrera en vigueur le lendemain de la validation par l'administration ou, en l'absence de décision expresse, le lendemain de l'expiration du délai de validation de 15 jours.

Art. 10. Durée de l'accord

.....(*préciser*)

Art. 11. Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Une commission de suivi est créée ; elle est composée (*préciser*).

Elle sera réunie selon la fréquence et les modalités suivantes : (*préciser : fréquence, informations données à la commission, nature du suivi, bilan effectué par la Direction et transmis à l'autorité administrative*).

Art. 12. Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la Direccte.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Art. 13. Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer, à la requête de la partie la plus diligente, dans les jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Art. 14. Révision de l'accord

À la demande de il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

Art. 15. Notification, publicité et dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives.

Il donnera lieu à un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir un dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique auprès de la Direccte de (*préciser la Direccte compétente*) et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de (*préciser le conseil de prud'hommes compétent au regard du lieu de conclusion*)¹¹.

Fait à, le

En exemplaires originaux

Signatures :

Pour l'entreprise

Pour les organisations syndicales ou autre signataire
en cas d'accord conclu selon un mode dérogatoire

11. La loi du 8 août 2016 a rendu obligatoire, à compter du 1^{er} septembre 2017, la publication des accords collectifs sur une base de données nationale mise en ligne sur le site Légifrance. Jusqu'au 1^{er} octobre 2018, le principe est la publication anonyme (ensuite, la publication sera rendue anonyme à la demande de l'employeur ou d'une organisation signataire).

Commentaires

Présentation. – La rupture conventionnelle collective (RCC) est désormais lancée !

Le dispositif issu de l'ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail est applicable depuis le 23 décembre 2017, date d'entrée en vigueur du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif¹².

Alors même que la loi de ratification, dont le projet comporte des amendements significatifs aux dispositifs du congé de mobilité et de la RCC, est en cours d'examen au Parlement et ne devrait pas être adoptée avant fin février, l'application immédiate de ces mesures n'est pas sans susciter quelques difficultés ou, tout le moins, quelques interrogations.

Accord collectif majoritaire. – L'article 40 de l'ordonnance n° 2017-1387 instituant la RCC prévoit que les règles de validité des accords collectifs à la majorité d'engagement ou ratifiés par référendum, telles que prévues par l'article L. 2232-12 « *sont applicables aux accords collectifs portant rupture conventionnelle collective (...) à la date d'entrée en vigueur de ces dispositions* ». Il convient d'en déduire que depuis le 23 décembre 2017, l'accord RCC doit être conclu selon ces nouvelles règles de validité des accords, sans attendre le 1^{er} mai 2018, date de leur généralisation. C'est d'ailleurs ce qu'indique le site Légifrance sous l'article L. 2232-12 du Code du travail.

La rédaction de l'article L. 1237-19 du Code du travail, qui prévoit la mise en place de la RCC « *par un accord collectif* », semble admettre le recours à l'un des modes dérogatoires de conclusion des accords collectifs (élu mandaté, élu non mandaté, salarié mandaté et approbation des salariés). À titre de comparaison, les textes relatifs à la mise en place d'un accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi apportent une précision claire sur les modalités exclusives de conclusion de l'accord : seuls sont admis les accords collectifs majoritaires conclus avec les organisations syndicales représentatives et ceux signés par le conseil d'entreprise. Cette précision n'est pas reprise par le texte relatif à la conclusion de l'accord RCC.

Objet de l'accord. – Selon le rapport au président de la République relatif à l'ordonnance instituant la RCC, l'objectif est « de favoriser la conclusion de tels accords permettant d'adapter les compétences aux enjeux évolutifs de l'entreprise tout en répondant à des aspirations individuelles de salariés concernant leur parcours professionnel ». Le rapport ajoute que « dans la mesure où cela permet de limiter le nombre de licenciements contraints et d'encourager les projets professionnels et personnels des salariés, **le développement du recours au volontariat doit être encouragé** ».

L'article 10 de l'ordonnance (*C. trav., art. L. 1237-17, in fine*) pose le principe selon lequel les ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif, c'est-à-dire tant le congé de mobilité que la RCC, sont exclusives du licenciement ou de la démission et ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties. **Le recours à ces ruptures collectives est exclusivement basé sur le volontariat.**

Le nouvel article L. 1237-19 du Code du travail indique que l'accord collectif qui détermine le contenu de la RCC exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. Au-delà même de l'engagement du maintien de l'emploi par l'employeur qui devra expressément figurer dans l'accord, le libre choix du salarié imposera que ce dernier puisse effectivement opter soit pour le départ dans les conditions de l'accord collectif, soit pour le maintien dans son emploi. Le projet de l'employeur devra ainsi être cohérent avec l'engagement d'exclusivité de la RCC.

Contenu de l'accord Les mesures que doit contenir l'accord collectif instituant la RCC, sont (*C. trav., art. L. 1237-19-1*) :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- 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 ;
- 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 ;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que 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 du plan de départ volontaire ».

Le projet de loi de ratification ajoute une clause obligatoire à l'accord RCC, à savoir 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. Il modifie en outre l'article L. 1237-18 du Code du travail sur le **congé de mobilité**, élargissant désormais ce dispositif, non plus seulement aux entreprises ayant conclu un accord GPEC, mais également au profit de celles ayant négocié un accord RCC. Par voie de conséquence, **facultativement**, l'accord RCC pourrait intégrer un dispositif de congé de mobilité, le cas échéant

12. V. J.-M. Mir et F. Aknin, *Les nouvelles rupture amiables prévues par accord collectif* – Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017, art. 10 à 14 : JCP S 2018, 1317. – D. n° 2017-1724, 20 déc. 2017 : JCP S 2017, act. 384.

à titre exclusif, s'il s'agit de l'unique mesure prévue par l'accord. Pour être effective, cette mesure devra être confirmée par la loi de ratification.

Transmission à la Direccte – Est donné compétence, pour valider cet accord, au directeur **régional** des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) **dont relève l'établissement concerné** (*C. trav., art. R. 1237-6*). Lorsque le projet d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective inclut des établissements relevant de la compétence de plusieurs directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, l'employeur informe le Direccte du siège de l'entreprise qui saisit le ministre chargé de l'emploi. Le ministre désigne alors le Direccte compétent (*C. trav., art. R. 1237-6-1*).

La décision de désignation est communiquée à l'entreprise dans un délai de 10 jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation.

A défaut de décision expresse, le Direccte compétent est celui dans le ressort duquel se situe le siège de l'entreprise. Le Direccte compétent informe l'employeur de sa compétence par tout moyen permettant de conférer une date certaine. L'employeur en informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique ainsi que les organisations syndicales représentatives.

Modalités de communication avec le Direccte. – L'employeur informe par la voie dématérialisée le Direccte de son intention d'ouvrir une négociation portant sur la mise en place d'une rupture conventionnelle collective et la transmission de l'accord s'effectue également par voie dématérialisée (*C. trav., art. D. 1237-7 et D. 1237-8*) sur le système d'information SI-PSE-RCC à l'adresse internet : **www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr**¹³. La transmission par voie électronique est également prévue en cas de nouvelle demande et pour l'envoi du bilan.

Procédure de validation par le Direccte. – Le Direccte doit notifier à l'employeur sa décision de validation dans un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif. Il la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives signataires.

Le délai de 15 jours court à compter de la réception du dossier complet par le Direccte (*C. trav., art. D. 1237-9*). Le dossier est complet lorsqu'il comprend :

- l'accord,
- les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu et, le cas échéant,
- la mise en œuvre effective de l'information du comité social et économique (en cas d'absence de comité social et économique, le procès-verbal constatant cette carence).

Le Direccte informe sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine l'employeur, les signataires de l'accord et, le cas échéant, le comité social et économique que le dossier est complet.

Dans le délai de 15 jours susvisé, le Direccte peut demander, le cas échéant, tout élément justificatif complémentaire à l'employeur afin de lui permettre d'opérer le contrôle.

Étendue du contrôle du Direccte. – Le Direccte valide l'accord collectif portant RCC dès lors qu'il s'est assuré de :

- sa **conformité à l'article L. 1237-19** du Code du travail, c'est-à-dire qu'il s'assure de l'existence d'un accord collectif et de l'exclusion expresse de tout licenciement à l'appui de la mesure de départ volontaire ;

- la présence dans l'accord **des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1** du Code du travail : c'est-à-dire vérifier la complétude de l'accord et des mentions légales devant obligatoirement y figurer ; parmi elles, l'accord devra prévoir des mesures facilitant l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents grâce aux leviers traditionnels tels que la VAE, la création d'entreprise ou encore la formation professionnelle ;

- la **régularité de la procédure d'information du comité social et économique**.

À noter que le projet de loi de ratification instaure un contrôle de l'Administration, non plus simplement formel, mais impliquant une appréciation des mesures de reclassement externe et d'accompagnement.

En cas de décision de refus de validation, l'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informe le comité social et économique. Cette nouvelle demande doit également être transmise par la voie dématérialisée sur le site : **www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr** (*C. trav., art. D. 1237-11*).

Suivi de la mise en œuvre de l'accord. – le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC doit faire l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité social et économique dont les avis sont transmis au Direccte. Ce dernier est également associé au suivi de ces mesures et reçoit un **bilan**, établi par l'employeur. Ce bilan, dont le contenu doit être fixé par arrêté, doit lui être transmis par voie dématérialisée **au plus tard un mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévues dans l'accord et visant à faciliter le reclassement externe** des salariés sur des emplois équivalents (*C. trav., art. D. 1237-12*).

À noter que sont complétées par le décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 les dispositions relatives aux modalités de **revitalisation des territoires** afin d'y inclure la rupture conventionnelle collective dès lors que celle-ci donne également lieu à obligation de revitalisation.

MOTS-CLÉS : Rupture du contrat de travail - Rupture conventionnelle collective - Modèle

13. A. 29 déc. 2017 : JO 5 janv. 2018, texte n° 6.