



CABINET ROSTAING

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT
Janvier 2018



LES RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES : UN NOUVEAU MODE DE DÉPART NÉGOCIÉ

La mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives, nouveau mode de rupture négocié du contrat de travail, exclusif de tout licenciement, est effective. Elle est toutefois conditionnée au respect d'un formalisme obligatoire.

■ CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

Les ruptures conventionnelles collectives ne peuvent être opérées qu'à la condition d'avoir été mis en place par un accord collectif. Ce dernier doit intégrer un certain nombre de thèmes obligatoires (nombre maximal de départs envisagés, durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective, conditions à remplir pour en bénéficier, modalités de calcul des indemnités de rupture...). La DIRECCTE doit être informée de l'ouverture de la négociation de l'accord sans délai.

■ VALIDATION DE L'ACCORD PAR L'ADMINISTRATION

L'accord portant rupture conventionnelle collective doit être validé par la DIRECCTE compétente, qui est chargée de contrôler sa conformité.

La décision de validation de l'accord doit être motivée et est notifiée dans les 15 jours de la réception de l'accord collectif. Le silence de la DIRECCTE à l'issue de ce délai vaut validation de l'accord collectif.

■ SUIVI DE L'ACCORD

Une consultation régulière et détaillée du comité social et économique (ou, dans l'attente de sa mise en place, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel) sur le suivi de l'accord doit être opérée. L'employeur est, par ailleurs, tenu de faire parvenir à la DIRECCTE un bilan de la mise en œuvre de l'accord dans un délai réglementaire.

■ ADHÉSION AU DISPOSITIF

Le salarié candidat au départ doit adhérer par écrit au dispositif, selon les modalités prévues par l'accord collectif. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte alors rupture du contrat de travail d'un commun accord.

Les salariés dont le contrat est rompu dans ce cadre bénéficient d'indemnités de rupture d'un montant au moins égal aux indemnités légales dues en cas de licenciement, selon les modalités de calcul définies par l'accord. Cette indemnité bénéficie d'un régime social et fiscal de faveur.

La rupture conventionnelle collective, nouveau mode de rupture du contrat de travail, est soumise à un formalisme obligatoire dans le cadre de sa mise en œuvre.

Votre expert-comptable peut vous accompagner dans la mise en place de ce dispositif.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !