

RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	ENTREPRISES CONCERNEES	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les entreprises ayant un objectif en termes de suppression d'emplois 				
	OBJET DU DISPOSITIF	<ul style="list-style-type: none"> • Accord déterminant le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs en termes de suppression d'emplois. 				
	CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF	<ul style="list-style-type: none"> • Signature d'un accord collectif validé par l'administration 				
	CONTENU OBLIGATOIRE DE L'ACCORD	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités et les conditions d'information du comité social et économique (CES); • Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et durée de mise en œuvre du dispositif ; • Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier; • Critères de départage entre les potentiels candidats au départ ; • Modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, au minimum égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement; • Modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif; • Mesures de reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; • Modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord. 			Articles L.1237-19 à L.1237-19-14 du Code du travail	Entrée en vigueur à la date de publication des décrets d'application, et au plus tard le 1 ^{er} janvier 2018.
	CONSULTATION DES IRP	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'obligation légale de consultation des instances représentatives du personnel (CSE si déjà mis en place ou CE/CHSCT) sur la mise en place d'une rupture conventionnelle collective. • Selon nous, obligation de consulter le CSE si déjà mis en place ou le CE, au titre de la marche générale de l'entreprise. 				
PROCEDURE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Information de l'Administration dès l'ouverture des négociations. 2. Signature de l'accord collectif 					

		<p>3. Transmission de l'accord collectif à l'Administration pour validation</p> <p>4. Contrôle de l'accord collectif par l'Administration, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Absence de licenciements envisagés pour atteindre les objectifs assignés en termes de suppression d'emplois ; ▪ Présence des clauses obligatoires; ▪ Régularité de la procédure d'information du CSE. <p>5. Délai maximal d'examen par Administration de 15 jours à compter de la réception de l'accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soit, décision explicite motivée de validation adressée à l'employeur, au CSE et aux organisations syndicales représentatives ; ▪ Soit, décision explicite motivée de refus de validation. Possibilité de présenter une nouvelle demande après modification de l'accord et information du CSE. ▪ Soit, décision implicite de validation, en l'absence de décision expresse dans le délai de 15 jours. Transmission par l'employeur au CSE et aux organisations syndicales représentatives, d'une copie de la demande de validation et de l'accusé de réception par l'administration. <p>6. Affichage sur lieux de travail ou par tout autre moyen conférant date certaine de la décision de validation ou des documents adressés à l'administration en cas de décision implicite.</p> <p>7. Consultation régulière et détaillée du CSE sur suivi de la mise en œuvre de l'accord et information de l'autorité administrative sur le suivi de ces mesures.</p>		
	<p>OBLIGATION DE REVITALISATION DU BASSIN D'EMPLOI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation de revitalisation du bassin d'emploi si nombre de suppressions affectent l'équilibre du ou des bassins d'emploi (nature des actions à mettre en œuvre fixée par convention entre l'entreprise et l'autorité administrative dans les 6 mois suivants la validation de l'accord) 		
	<p>VOIES ET DELAIS DE RECOURS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Renvoi à la procédure applicable en matière de contestation de PSE : 2 voies de recours selon la nature du contentieux 		

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contentieux portant sur décision de validation, contenu de l'accord et régularité de la procédure : recours devant Tribunal administratif dans le délai de 2 mois à compter de la décision de validation ou de l'affichage pour le contentieux. Décision rendue dans un délai de 3 mois. ▪ Contentieux sur la rupture du contrat de travail : recours devant le CPH dans le délai de 12 mois suivants la rupture du contrat de travail. 		
	<p>MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord. • Pour les salariés protégés : rupture conventionnelle de leur contrat de travail conditionnée à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail. 		