



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

FUSION SG/CDN

LE DÉPART VOLONTAIRE



DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)



CETTE MESURE S'APPLIQUE :

- Aux salariés directement concernés par des suppressions de postes et dont les leviers naturels n'ont pas permis d'atteindre l'objectif de suppression au croisement code emploi/centre d'activité.
- Aux salariés non directement concernés par des suppressions de postes sous réserve que le départ de leur poste permette le reclassement d'un salarié directement concerné par une suppression.



CETTE MESURE NE S'APPLIQUE PAS :

- Aux salariés occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau (cf liste en annexe de l'accord).
- Aux salariés dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent.
- Aux salariés du Groupe des Délégations Régionales Île-de-France (DRIF) Nord et Sud (**sauf les salariés des CDS de Viry et Saint-Quentin en Yvelines**).

CONDITIONS À REMPLIR

- Être en contrat à durée indéterminée depuis au moins 3 ans à la date où l'on candidate ;
- Ne pas être en mesure de faire valoir ses droits à la retraite sécurité sociale à taux plein avant le 31/12/2025 ;
- Ne pas être en mesure de bénéficier de la transition d'activité ;
- Pouvoir justifier d'un projet de reclassement externe réaliste :
 - Embauche en CDI ou CDD de plus de six mois, justifiée par la présentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche ;
 - Création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise (article R. 5141-2 du Code du travail) ou autoentrepreneur. Exercée en tant que personne physique, société, association ou sous forme d'activité libérale ;
 - Participation à une formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle ;
 - Un autre projet personnel motivé, tel que l'exercice d'une activité artistique, associative, caritative. Ce parcours concerne les salariés qui, pour des raisons personnelles, ne désirent plus exercer une activité professionnelle salariée, seulement si le salarié justifie de ressources financières suffisantes excluant tout recours à l'assurance chômage.





À NOTER

Les salariés peuvent solliciter les conseils et l'expertise d'un cabinet spécialisé afin d'étudier les différentes possibilités envisageables adaptées à leur situation et en adéquation avec leurs appétences professionnelles et/ou souhaits personnels.

PROCÉDURE



Les salariés concernés par les suppressions de postes seront **individuellement informés par écrit** ;



À réception de leur courrier de notification ils pourront **déposer un dossier de candidature auprès du DAC** (Dispositif d'Accompagnement des Salariés) ;



Les salariés non directement concernés **pourront à tout moment, manifester auprès du DAC leur souhait d'un départ** dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective.

Le salarié est responsable de son projet et décide de poursuivre ou non celui-ci suite à ses échanges avec le Dispositif Mobilité Réseau (DMR) et le cas échéant le cabinet d'accompagnement.

S'il souhaite poursuivre, il adresse un courrier de « demande de rupture d'un commun accord » auprès du pôle RH de la Délégation Régionale auquel il est rattaché ou directement à la Direction des Métiers et précise de façon expresse et non équivoque son « souhait de rompre son contrat de travail dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective, la date souhaitée de la rupture effective de son contrat travail et précise la fiabilité, la cohérence, le sérieux, et le réalisme du projet ».



Le DAC confirme ou non au salarié que les conditions pour formaliser son départ de l'entreprise sont remplies ainsi que la date envisagée du départ, à l'issue de la réunion mensuelle d'étude des dossiers.



Le salarié sera convoqué à un entretien pour **échanger sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail** et signer, en cas d'accord, la convention individuelle de rupture.

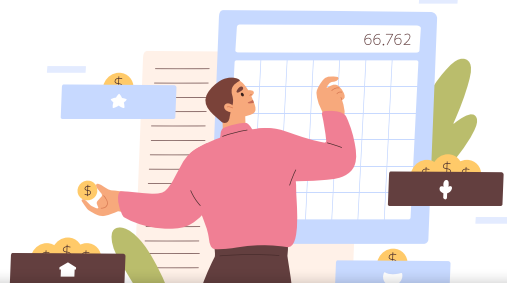
La date de rupture effective du contrat de travail doit être décidée d'un commun accord, mais le départ du salarié pourra être différé à la demande de la hiérarchie en raison des nécessités de service, sans que ce report ne puisse excéder, à compter de la date de l'entretien, 3 mois pour les salariés n'exerçant pas des fonctions managériales et 6 mois pour les salariés exerçant des fonctions managériales. Si le report devait remettre en cause le projet du salarié, un réexamen sera envisagé.



Le salarié aura la possibilité d'exercer son droit de rétractation dans un délai de 15 jours calendaires, à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

Faute de précision dans l'accord, il apparaît préférable de remettre en mains propres la lettre de rétractation ou l'adresser en recommandé en s'assurant qu'elle soit bien reçue dans le délai de quinze jours calendaires.

CALCUL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE



Si la date de rupture effective du contrat de travail **est fixée à la date de suppression du poste**



1 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté.

Minimum 25 000 € brut ou 50 000 € brut si au moins 5 ans d'ancienneté. Maximum 30 mois de salaire fixe ou dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

Si la date de rupture effective du contrat de travail demandée par le salarié **est fixée avant la date de suppression du poste et que la hiérarchie exerce sa faculté de report**



0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté.

Minimum 20 000 € brut ou 40 000 € si au moins 5 ans d'ancienneté. Maximum 24 mois de salaire fixe ou dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours

Si la date de rupture effective du contrat de travail demandée par le salarié **est fixée avant la date de suppression du poste**



0,6 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté.

Minimum 15 000 € brut ou 30 000 € brut si au moins 5 ans d'ancienneté. Maximum 24 mois de salaire fixe ou dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours

L'indemnité sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et à temps partiel. Le mois de salaire pris en considération correspond à un douzième de la RAGB. La CFDT a obtenu la neutralisation des périodes de temps partiel liées aux congés maternité légaux et conventionnels.



Pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ou plus, il sera ajouté un douzième de la moyenne des parts variables versées les 2 années précédant la date de rupture du contrat de travail plafonnée à 100 000 € bruts.



AIDES À LA RECONVERSION

Les formations de courte durée sont financées dans la limite de 9 000 € T.T.C. et cumulables avec l'indemnité de reprise ou création d'entreprise.

- Les formations de longue durée ayant un caractère de projet professionnel, y compris les frais afférents, sont financées dans la limite de 27 500 € T.T.C.
- Versement d'une indemnité de 20 000 € brut en cas de création ou reprise d'entreprise (sous réserve de produire les éléments justificatifs (extrait Kbis, etc.) dans un délai d'un mois suivant le départ)



Tout salarié qui contesterait une décision de la Direction concernant la mise en œuvre des mesures du présent accord peut saisir la Commission de recours et de suivi, directement ou par l'intermédiaire d'une Organisation Syndicale dans les 10 jours ouvrés suivant la décision contestée.

CHARGES SOCIALES / FISCALITÉ

La loi de finances n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 a aligné le régime fiscal et social des indemnités versées dans le cadre d'une RCC sur celui applicable aux indemnités versées dans le cadre d'un PSE.

Les indemnités versées dans le cadre de la rupture conventionnelle collective sont exonérées d'impôt sur le revenu sans aucune limitation sur le montant (article 80 duodecies, 1°, Code général des impôts). Elles sont également **exonérées de cotisations sociales** dans la limite d'un montant fixé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, **soit 79 464 euros en 2018** (articles L 242-1 et L 241-3 du Code de la sécurité sociale). Elles sont enfin **exonérées de CSG/CRDS pour la fraction non soumise aux cotisations sociales** (article L 136-2, 5° du Code de la sécurité sociale).

Toutefois, ces indemnités sont, dès le premier euro, soumises à CSG/CRDS et cotisations sociales dès lors que leur montant atteint 397 320 euros (articles L 136-2, 5° et L 242-1 du Code de la sécurité sociale).