



Callentis

L'ambition du collectif, la force de notre engagement

La Rupture Conventionnelle Collective

Une nouvelle forme de rupture du contrat de travail est apparue avec les Ordonnances Macron de 2017 : **la Rupture Conventionnelle Collective (RCC)**. Sa création vient s'ajouter aux autres formes déjà existantes de rupture du contrat de travail, notamment celui du Plan de Départ Volontaire (PDV) ou du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). A la différence du PSE, la RCC ne nécessite pas de justifier de la réalité d'un motif économique – elle peut s'intégrer à la transformation des métiers de l'entreprise induite par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). En tant que membre du CSE, quel est votre rôle à jouer ?

Comment la RCC peut-elle être mise en place ?

- L'employeur doit préalablement informer le CSE d'un tel projet,
- La RCC doit obligatoirement passer par la négociation d'un accord d'entreprise,
- Si l'accord est signé par les organisations syndicales, il doit être ensuite validé par l'administration (DREETS).

Les conditions obligatoires pour acter de la rupture : le volontariat (C. Trav. art. L.1237-19-2)

- Par l'accord express du salarié, notamment via l'acceptation du congé de mobilité,
- Par l'accord express de l'employeur.

Quelles sont les clauses obligatoires de l'accord RCC ? (C. Trav. art. L.1237-19-1)

- Les modalités d'information du CSE ; le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées ; les conditions d'éligibilité ; les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture et le droit de rétractation des parties ;

le montant des indemnités de rupture ; les critères de départage entre les potentiels candidats ; les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés, ...

Quelles sont les points de vigilance pour le CSE ?

- L'information sur le projet de RCC puis la consultation régulière et détaillée sur sa mise en place, ainsi que son bilan,
- Vérifier si la RCC de mon entreprise ne constitue pas une fraude au PSE (afin d'éviter les obligations d'indemnisation du Congé de Sécurisation Professionnelle ou du Congé de Reclassement, selon l'effectif de l'entreprise),
- Vérifier s'il n'y a pas une politique de ciblage de postes ou de personnes,
- Pour les entreprises ou établissements de plus de 1000 salariés, si le nombre de suppression de postes venait à impacter fortement le bassin de l'emploi de la région, il convient de suivre la mise en place de la Convention passée avec la DREETS.

Dans le cadre de cette mission nous pouvons vous assister

- Veiller au respect de la procédure de consultation du CSE,
- Vérifier l'accord RCC, tant dans les modalités d'applications que les indemnités associées,
- Assurer le suivi de l'accord ainsi que son bilan,
- Callentis peut également assister les organisations syndicales dans la négociation de l'accord.

Sur la base des informations mises à disposition par l'employeur, nous vous proposons d'analyser

- La stratégie de l'entreprise,
- L'impact de la RCC sur l'organisation et les conditions de travail,
- Tout autre sujet en rapport avec la mise en place de la RCC.

La Rupture Conventionnelle Collective en un clin d'œil

Objet de mise en place	Type de congé associé	Qui négocie l'accord d'entreprise	Seuil d'effectif minimum pour la mise en place	Accord obligatoire du salarié	Informations à envoyer à la DREETS	Validation par la DREETS	Entreprise > 1000 salariés - Convention supplémentaire obligatoire avec la DREETS
GPEC, contexte économique difficile	Congé mobilité, il doit être institué obligatoirement par accord d'entreprise	Les organisations syndicales, ou en leur absence, le CSE	Non	Oui, sur la base du volontariat	1) Le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite d'un congé de mobilité ; 2) Les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de ce congé telles que les actions de formation, les périodes de travail en entreprise et les mesures d'accompagnement ; 3) La situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité.	Oui sous 15J à la réception du dossier complet. Le silence de la DREETS vaut validation.	Dans le délai de 6 mois après la validation de l'accord d'entreprise

Cas de recours à l'expertise

Il n'existe pas d'expertise au titre de l'accord de Rupture Conventionnelle Collective prévue dans le Code du Travail.

Dans quel cadre légal l'expert peut vous assister ?

La Rupture Conventionnelle Collective rentre dans le champ de plusieurs consultations où le recours à l'expertise est prévu par le législateur :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise, portant notamment sur la GPEC (C. Trav. art. L.2315-87),
- La situation économique et financière (C. Trav. art. L.2315-88),
- La politique sociale et les conditions de travail et d'emploi (C. trav. Art. L.2315-91)
- Projet important venant modifier les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. Trav. art. L.2315-94).
- Le CSE peut également exercer le droit d'alerte économique (C. Trav. art. L.2315-92),

Pour chacune de ces consultations obligatoires, vous pouvez consulter nos fiches pratiques qui présentent un modèle de désignation de l'expert-comptable.

L'expertise libre

Le CSE « peut faire appel à tout type d'expertise rémunérée par ses soins pour la préparation de ses travaux » (C. Trav. art. L.2315-81).

Dans le cas de la RCC, il peut s'avérer nécessaire pour les élus du CSE mais aussi les organisations syndicales de bénéficier de l'aide d'un expert pour comprendre les tenants et aboutissants d'un tel projet.

