

# **Covid-19 : GÉRER L'APRÈS**

## **Episode 3**

**La rupture conventionnelle collective : une solution pour des difficultés sur le long terme**



**SEKRI VALENTIN ZERROUK**  
AVOCATS À LA COUR

# QU'EST-CE QUE C'EST ?



Un accord collectif soumis à validation de l'Administration



Suppressions d'emplois ciblées



Sur candidature des salariés



Exclusif de tout licenciement économique pendant la durée de l'accord



Hors procédure de licenciement économique ou plan de départs volontaires

# AVANTAGES / INCONVÉNIENTS

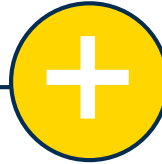
## Mes besoins

Je dois réduire mes effectifs.

Je veux préserver le dialogue social.

Je n'ai pas de motif économique solide.

Je veux éviter les risques contentieux.



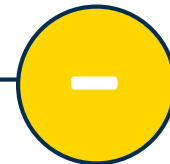
J'évite les licenciements secs.

J'échappe à la procédure et aux coûts d'un PSE.

Je suis dispensé d'obligation de reclassement, de priorité de réembauchage, de CSP etc.

Je limite mon risque contentieux.

Je bénéficie d'un régime social et fiscal attractif.



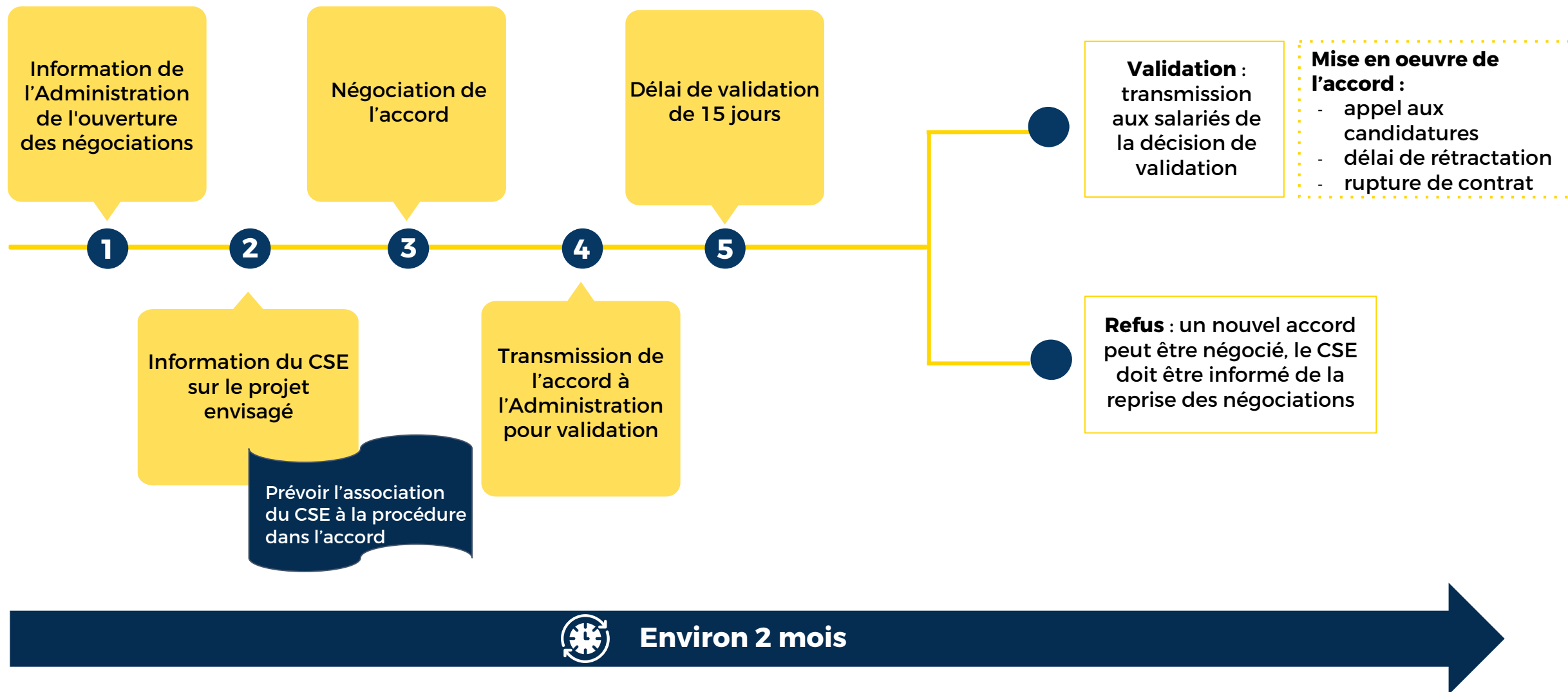
J'ai besoin de l'adhésion des partenaires sociaux.

Je dois être suffisamment attractif pour espérer atteindre mon objectif de réduction d'effectif.

Je suis soumis à l'aléa de validation de l'Administration.

Je risque de perdre mes salariés clés.

# LA PROCÉDURE DE RCC



# COMMENT NÉGOCIER ?

Représentation du personnel dans l'entreprise 

Avec qui négocier l'accord ? 

Modalités de validation de l'accord 

**Au moins un délégué syndical**



Les délégués syndicaux



Syndicats > 50%  
Syndicats > 30% + référendum 50%

**Pas de délégué syndical**

Moins de 11  
ou de 11 à 20 sans élus



Unilatéralement par l'employeur



**Référendum salarié**  
majorité des 2/3

Entre 11 et 49



Un ou plusieurs salariés **non élus** mais mandatés par un syndicat représentatif

**ou**

Un ou plusieurs élus titulaires au CSE, mandatés ou non



**Référendum salarié**  
majorité des suffrages

Signature par les élus représentant la majorité des suffrages

Au moins 50



Les membres du CSE mandatés par un syndicat représentatif



**Référendum salarié**  
majorité des suffrages

A défaut d'élus mandatés, les membres du CSE non mandatés



Signature par les élus représentant la majorité des suffrages

# LE CONTENU DE L'ACCORD



**Be smart : l'accord doit impérativement prévoir**

Modalités d'information du CSE

Nombre maximal de départs envisagés

Durée de l'accord

Conditions d'éligibilité du salarié

Modalités de candidature, d'examen, de réponse et de rétractation

Modalités de calcul des indemnités de rupture

Modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture

Mesures d'accompagnement et de reclassement externe

Modalités de suivi

# LA PROCÉDURE DE VALIDATION PAR L'ADMINISTRATION

## L'Administration vérifie notamment :

- l'absence de licenciement économique
- la présence des clauses obligatoires
- le caractère précis et concret des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents
- la régularité de la procédure d'information du CSE



# LES DROITS DU SALARIÉ

## **Indemnité de départ**

Régime social et fiscal attractif comme en cas de PSE

→ exonération d'impôt sur le revenu

→ exonération partielle de cotisations sociales et de CSG / CRDS

→ exonération de forfait social

## **Allocations chômage**

## **Pas de priorité de réembauchage**

## **Possibilité de contestation limitée**



# ARTICULATION ENTRE RCC, PSE, PDV AUTONOME



**NON**



**PSE + PDV**



**OUI**



**Le PSE ne peut être mis en place  
qu'après le terme de l'accord de RCC**

# QUESTIONS DIVERSES

**Des négociations relatives à un accord de RCC peuvent-elles évoluer en négociation d'un plan de départ volontaire autonome ou d'un PSE mixte ?**

La RCC et les PDV / PSE obéissent à une logique différente et suivent une procédure distincte. Une entreprise peut entamer des négociations sur une RCC puis connaître une évolution de sa situation qui la conduirait à décider la mise en oeuvre d'un PDV / PSE. Dans ce cas, elle devra reprendre la procédure PSE au début. Inversement, la négociation d'un PDVA peut évoluer vers un accord RCC.

**La RCC peut-elle être utilisée en cas de fermeture de site ?**

Non

**L'employeur peut-il réembaucher après une RCC sur les postes devenus vacants ?**

Oui - il n'y a pas de priorité de réembauchage.

**L'employeur peut-il refuser une candidature ?**

Oui, mais ce refus doit être justifié (si cela nuit à la bonne marche de l'entreprise par exemple). A défaut et si le salarié démissionne, il pourrait demander des dommages et intérêts.

# Contactez notre équipe

**EMILIE MERIDJEN**

[emeridjen@svz.fr](mailto:emeridjen@svz.fr)

**SEKRI VALENTIN ZERROUK**

16 cours Albert 1<sup>er</sup> 75008 Paris



SEKRI VALENTIN ZERROUK  
AVOCATS À LA COUR