



WEBINAR | Rupture Conventiennelle Collective

*Analyse et décryptage avec les Commissions nationales
Dialogue social & Juridique de l'ANDRH*

27 juin 2018

Toutes les ressources disponibles et support des commissions dans votre Espace Adhèrent



[DOC] WEBINAR : Mise en place pratique du CSE

🔒 01/10/2017

Vous avez été nombreuses et nombreux à participer au webinar du mardi 28 novembre 2017 intitulé "Mise en place pratique du comité social et économique (CSE)" animé par no...

[Lire la suite](#)



CSE : la FAQ du Ministère du Travail est publiée !

19/04/2018

Découvrez les questions/réponses du Ministère du Travail sur cette nouvelle instance unique en cliquant ici ! Vous y trouverez des réponses à une certaines...

[Lire la suite](#)



Rupture conventionnelle collective, la FAQ du Ministère du Travail

18/04/2018

Découvrez les questions/réponses du Ministère du Travail sur ce nouveau dispositif ! Le ministère du Travail vient de publier un "Questions/réponses sur la rupture conve...

[Lire la suite](#)

Et bien d'autres sur les ordonnances, les modifications apportées par la loi de ratification, la négociation sans DS, le télétravail, ...

Les objectifs du webinar



1. Remettre en perspective les différents dispositifs de préservation de la compétitivité de nos entreprises
2. Appréhender de manière opérationnelle la Rupture Conventionnelle Collective

Les intervenants



Nicolas ARNAL-BERTRAND

Commission nationale
Dialogue social de l'ANDRH

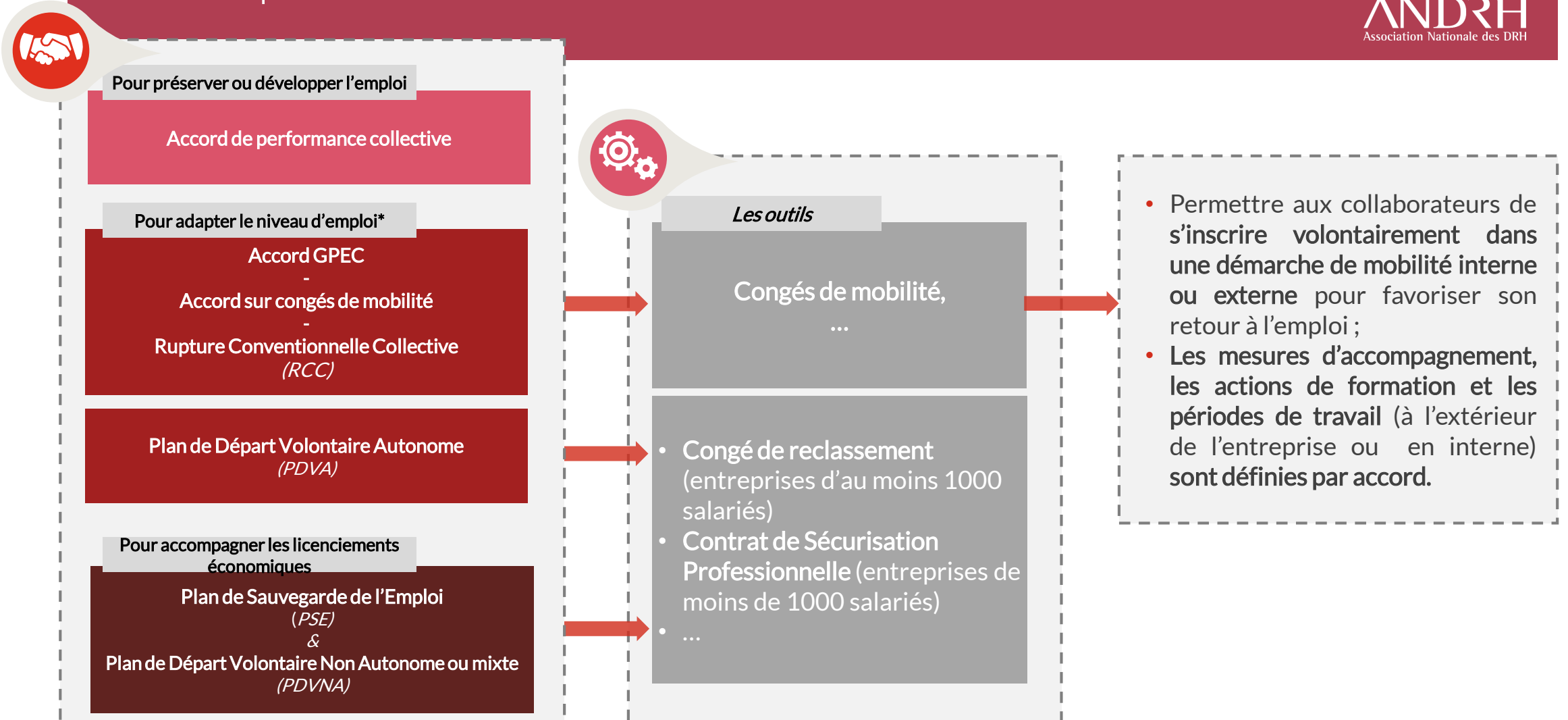


Stéphane BÉAL

Commission nationale
Juridique de l'ANDRH

I. La rupture conventionnelle collective & les autres dispositifs : vue générale

Ces dispositifs s'appuient sur des outils spécifiques afin de sécuriser les transitions professionnelles des salariés



II. La rupture conventionnelle collective & les autres dispositifs : point par point



Sur la motivation économique

« RCC »

- Pas de motivation économique requise ;
- En revanche, la RCC ne doit pas être choisie dans un contexte de difficultés économiques aboutissant **de manière certaine à une fermeture de site** :
 - ✓ Le caractère volontaire de l'adhésion des collaborateurs au dispositif serait faussé ;
 - ✓ Le maintien dans l'emploi des salariés non candidats au départ ne serait pas possible.

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

- **Obligation de justifier le motif économique** : difficultés économiques actuelles ou à venir, réorganisation ou mutation technologique nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité, cessation d'activité ;
- **Le motif économique doit être apprécié au niveau du secteur d'activité du Groupe concerné en France ;**
- **Le motif économique est analysé et contrôlé par l'Expert mandaté par les partenaires sociaux et le CPH ;**
- **Cas du PDV :**
 - ✓ pas de possibilité, pour les salariés, de contester le motif économique car la rupture du contrat de travail n'est pas un licenciement pour motif économique.



Les modalités de mise en place

« RCC »

- Par voie d'accord collectif de droit commun.

- Accord Cadre de Groupe possible mais nécessité en sus d'un accord pour chacune des entités légales.

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

- Soit par voie d'accord collectif majoritaire (contenu du Livre 1) ;
- Soit par voie unilatérale (production des Livres 1 et 2).

- Accord Cadre de Groupe possible mais nécessité en sus d'un accord pour chacune des entités légales.



La procédure d'Information / Consultation

« RCC »

- **A priori, pas d'obligation de consultation, l'accord devant simplement fixer les modalités d'information du CSE ;**
- **Mais la consultation du CSE (et mobilisation de la commission SSCT) sera nécessaire à d'autres titres (ex : réorganisation...):**
 - ✓ selon la qualité du Dialogue Social ;
 - ✓ risque de contestation si les changements d'organisation ne font pas l'objet de consultation des CSE au titre de leurs attributions générales ;
 - ✓ cette consultation pourrait être prévue par l'accord collectif avec un Livre 2 limité au volet organisationnel et une note commission SSCT selon un calendrier négocié.
- **Le suivi de la mise en œuvre de l'accord :**
 - ✓ L'accord doit prévoir le suivi et son contenu.
 - ✓ Consultation régulière et détaillée du CSE pour avis

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

- **Procédure d'information/consultation des CSE (et CSE Central) sur les Livres 1 (PSE et PDV) et 2 (volets économique et organisationnel) ;**
- **Mobilisation de la commission SSCT.**



Le calendrier social et l'atteinte de l'organisation cible

« RCC »

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

CALENDRIER SOCIAL

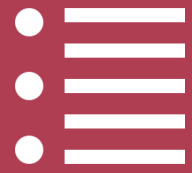
- Pas de limite dans la durée de négociation ;
- Composé de 3 temps :
 - temps de négociation de l'accord collectif ;
 - validation de l'accord par la DIRECCTE : 15 jours ;
 - consultation (éventuelle) du CSE au titre des changements d'organisation : de 1 à 3 mois ou selon l'accord collectif.

GARANTIE vs. cible

- Non

- **Délai préfixe de la procédure d'I/C (ajustable selon l'accord de méthode) sur les Livres 1 et 2 : de 2 à 4 mois selon le nombre de départs envisagés ;**
- **Validation par la DIRECCTE** de l'accord collectif majoritaire / Livre 1 et du Livre 2 :
 - ✓ 15 jours pour l'homologation de l'accord collectif majoritaire ;
 - ✓ 21 jours pour l'homologation du document unilatéral (Livres 1 et 2).

- **Non dans le cadre du PDV autonome ;**
- **Oui dans le cadre du PDV non autonome et du PSE.**



Les critères d'éligibilité et de départage des collaborateurs (1/2)

« RCC »

- **L'accord détermine librement les critères :**
 - ✓ pas d'obligation de définir les catégories professionnelles ni d'utiliser les critères d'ordre des licenciements ;
 - ✓ les catégories de salariés pouvant se porter candidats au départ : par établissement, par domaine au sens de l'accord GPEC, catégories professionnelles, Emplois...
 - ✓ les critères de départage : projet professionnel, ancienneté...
- **Ces critères doivent être objectifs et non discriminants :**
 - ✓ contrôle particulier de l'Administration sur un éventuel ciblage des Seniors ;
 - ✓ l'Administration demande l'existence d'un projet professionnel.

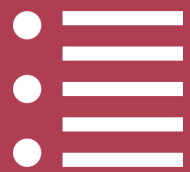
Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

Cas du PDV autonome ou mixte :

- **Raisonnement par catégories professionnelles** (et en contrôle la définition en cas de document unilatéral) ;
- Ouvrir les départs à l'ensemble des salariés appartenant à une même catégorie professionnelle au sein de chaque entité légale.

Cas du PSE :

- Application des catégories professionnelles ;
- Ordre des licenciements (appliqué au sein d'une catégorie professionnelle) – liste obligatoire et non limitative pouvant être complétée et ordonnancée par l'employeur.



Les critères d'éligibilité et de départage des collaborateurs (2/2)



« RCC »

- **Nécessaire possibilité de rétractation** au départ pour le candidat et pour l'employeur.

- Obligation de fixer un nombre maximal de départs ;
- Pas de départs contraints (l'engagement du maintien de l'emploi par l'employeur doit figurer expressément dans l'accord pendant la durée de l'application de l'accord).

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

- **Pas de droit de rétractation**, sauf aménagement conventionnel.

- Obligation de fixer un nombre maximal de départs ;
- **Cas du PDV autonome :**
 - ✓ pas de départs contraints (l'engagement du maintien de l'emploi par l'employeur doit figurer expressément dans l'accord pendant la durée de l'application de l'accord).



Le reclassement et la mobilité interne (1/2)

« RCC »

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

RECLASSEMENT
INTERNE

- Pas d'obligation de reclassement interne ;
- Possibilité d'un maintien dans l'entreprise pour le salarié qui ne souhaite pas bénéficier de l'accord RCC.

- Pas de reclassement interne dans le cadre du PDV autonome ;
- **Obligation de reclassement interne dans le cadre du PSE ou PDV mixte.**

CONGE DE
RECLASSEMENT *

- **Non.**
- Accès possible aux congés de mobilité

- **Oui (au moins 1000 salariés*) :**
 - ✓ durée : entre 4 et 12 mois (préavis inclus) ;
 - ✓ rémunération : au moins égale à 65% du salaire brut mensuel des 12 derniers mois sans pouvoir être inférieur à 85% du smic – rémunération normalement due pendant le préavis.

* Pour les entreprises de moins de 1000 salariés : dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).



Le reclassement et la mobilité interne (2/2)

« RCC »

- Mobilité interne au sein de l'entité juridique : pas l'objet de la RCC ;
- Mobilité interne au sein du groupe :
 - ✓ Possibilité d'intégrer le Congé de mobilité dans l'accord ou de se référer à un accord GPEC intégrant ce même dispositif.

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

- Cas du PDV autonome :
 - ✓ possibilité de mobilité interne volontaire au sein d'une même catégorie professionnelle ou entre catégories professionnelles (avec éventuellement un accompagnement spécifique) ;
 - ✓ modification du contrat de travail et/ou changement d'employeur non contraints.
- Cas du PSE ou PDV mixte :
 - ✓ « mobilité » dans le cadre de l'obligation de reclassement interne (cf. reclassement interne).



Les mesures d'accompagnement

« RCC »

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

FORMATION
AIDES AU RECLASSEMENT
AUTRES

- **Sur le plan juridique :**
 - obligation d'en prévoir ;
 - contenu à négocier.

- **Objectif de l'accompagnement : faciliter l'accompagnement et le reclassement externe sur des emplois équivalents**

• Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés.

- **La DIRECCTE portera une attention particulière** au caractère précis et concret des mesures d'accompagnement négociées dans le cadre de l'accord.

- **Offre de formation examinée en fonction des moyens de l'entreprise.**

- **Validation des Acquis de l'Expérience ;**
- **Aide à la reconversion professionnelles ;**
- **Soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes.**

- **Cas du PDV autonome :**
 - ✓ Cabinet de reclassement : recommandé mais pas obligatoire.
- **Cas du PSE ou PDV mixte :**
 - ✓ Cellule d'accompagnement obligatoire



Les mesures « seniors »

« RCC »

- **Observation : le texte ne dit rien sur les seniors**
- Toutefois, le « questions/réponses » du Ministère du Travail pose un principe :
 - La discrimination à raison de l'âge fait l'objet d'une attention toute particulière de la DIRECCTE
 - Mais le volontariat peut permettre :
 - ✓ Soit de réaliser, comme tout autre salarié, un projet professionnel ;
 - ✓ Soit de liquider leur pension de retraite immédiatement ou de manière différée (via un portage financier couvert tout intégralement par l'entreprise)..

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

Principe général :

La discrimination à raison de l'âge fait l'objet d'une attention toute particulière de la DIRECCTE.

Cas du PDV : l'Administration considère que la seule attribution d'une indemnité supra légale est insuffisante.

Idem



Le recrutement

« RCC »

- Possible.
- Pas de priorité de réembauche en cas de départ dans le cadre de la RCC.

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

- Cas du PSE :
 - ✓ Priorité de réembauche pendant 12 mois ;
 - ✓ Recrutement de CDI possible, avec réserves ;
 - ✓ Interdiction de recourir à l'intérim et au recrutement de CDD de plus de 3 mois sur des postes supprimés et pour accroissement temporaire d'activité pendant un délai de 6 mois dès la date de notification du licenciement ;
 - ✓ Recrutement de CDD de remplacement, de saison ou d'usage possible.
- Cas du PDV autonome :
 - ✓ Pas de priorité de réembauche ;
 - ✓ En pratique : possibilité de recruter, après mise en œuvre des mobilités internes, des CDI sur les métiers dont les postes ne sont pas supprimés (ex : métiers qualifiés de stratégiques) et des CDD de remplacement, de saison ou d'usage.



Le rôle de l'Administration



« RCC »

- Information de la DIRECCTE lors de l'ouverture de la négociation ;
- Contrôle par la DIRECCTE que le CSE a été destinataire de l'accord (selon les modalités d'information définies dans l'accord) ;
- La DIRECCTE pourra adresser ses remarques et demandes à l'employeur (de sa propre initiative ou après échanges avec les OS) tout au long de la procédure ;
- Validation de l'accord dans un délai de 15 jours par la DIRECCTE ;
- Suivi de la mise en œuvre de l'accord RCC :
 - Transmission des avis du CSE à la DIRECCTE;
 - Transmission du bilan de mise en œuvre de l'accord à la DIRECCTE.

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

- Information de la DIRECCTE lors de l'ouverture de la négociation ;
- Contrôle par la DIRECCTE tout au long de la procédure (avec possibilité de faire des observations/injonctions pendant toute la procédure) ;
- Validation de l'accord (15 jours) ou homologation du document unilatéral (21 jours) (contrôle renforcé dans ce dernier cas) par la DIRECCTE.

Le cas échéant : obligation de revitalisation



Les indemnités, les traitements sociaux et fiscaux

« RCC »

Autres dispositifs (PDV autonome ou non – PSE)

INDEMNITES

- **A minima, indemnité conventionnelle de licenciement ;**
- **Indemnité supra légale non obligatoire.**

- **Cas du PDV :**
 - ✓ a minima, ce que le collaborateur aurait reçu dans le cadre d'un licenciement économique.
- **Cas du PSE :**
 - ✓ a minima, indemnité conventionnelle de licenciement ;
 - ✓ indemnité supra légale non obligatoire.

TRAITEMENTS
SOCIAL ET FISCAL

- **Indemnités de rupture (conventionnelle et supra légale) :**
 - ✓ totalement exonérées d'IR ;
 - ✓ exonérées de cotisations sociales (dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) et de CSG/CRDS
 - ✓ **Mais attention au forfait social.**

- **Indemnités de rupture (conventionnelle et supra légale) :**
 - ✓ totalement exonérées d'IR ;
 - ✓ exonérées de cotisations sociales (dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) ;
 - ✓ exonérées et de CSG/CRDS dans la double limite de 2 PASS et de l'ICL.



A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

www.andrh.fr



Et dans la revue *Personnel* !



WEBINAR "ABSENTEISME, USURE PROFESSIONNELLE, ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : FAITES PARLER VOS DONNÉES SOCIALES AVEC ADS

🕒 12:00 - 12:45 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Pour tout connaître de l'outil « Analyser ses données sociales » proposer par l'ANACT (Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de Travail) partic...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



WEBINAR LES ESSENTIELS DU SYSTÈME DE RETRAITE

🕒 12:00 - 12:45 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Troisième acte de la transformation du modèle social, la réforme des retraites est prévue pour 2019. Les concertations se poursuivent : le Gouvernement a ouvert une consu...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



WEBINAR ATELIER ECOUTE RH "LE MANAGEMENT ATTENTIONNÉ EN PÉRIODE DE TRANSFORMATION"

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Dans la continuité du lancement par l'ANDRH de sa ligne Ecoute RH à destination des professionnels RH, nous vous proposons d'assister au webinar " le management...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)



WEBINAR : COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES QUESTIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU SEIN DU CSE ?

🕒 12:30 - 13:30 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Pour tout savoir sur la nouvelle organisation dans la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail en entreprise au sein du nouveau CSE, participez au we...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)