

# Les ruptures conventionnelles collectives

La **Rupture Conventionnelle Collective (RCC)** représente depuis plus de 5 ans une nouvelle forme de **plan de départs volontaires autonome**, excluant tout départ contraint. Depuis sa création, la RCC est plébiscitée pour accompagner les **évolutions organisationnelles** en proposant des dispositifs de **mobilité externe**, en sécurisant les **parcours professionnels** et en accompagnant les **départs à la retraite**.

## Quelles entreprises ?

- **Toutes** les entreprises
- Sous réserve de signer un **accord collectif** qui fixe les objectifs de suppression d'emplois et rappelle le recours exclusif au volontariat.
- Un volet RCC peut aussi participer à un **plan d'anticipation plus large (GEPP)**

## ➤ Que doit prévoir l'accord ?

- Modalités et conditions d'**informations du CSE**, s'il existe
- **Nombre max. de départs** envisagés, de **suppressions d'emplois**, durée pendant laquelle des **ruptures de contrat** peuvent être engagées sur le fondement de l'accord
- **Conditions** que doit remplir le salarié pour en bénéficier
- Modalités de présentation et d'examen des **candidatures** au départ
- Modalités de conclusion d'une **convention individuelle de rupture**
- Exercice du **droit de rétractation** des parties
- Modalités de calcul des **indemnités de rupture** garanties au salarié
- **Critères de départage** entre les potentiels candidats au départ
- Description des **mesures d'accompagnement** et des dispositifs mis en place pour favoriser les **repositionnements professionnels**
- Modalités de **suivi de la mise en œuvre effective** de l'accord portant RCC

## ➤ Les avantages de la RCC

Souvent comparée au PSE/PDV, la RCC est un outil plus souple :

- Absence de **motif économique**
- Mise en œuvre **moins contraignante** (pas de consultation du CSE ni d'expertise)
- Pas de **priorité de réembauche**
- **Liberté de recrutement**, y compris sur les postes libérés par les départs volontaires
- L'accord peut **cibler très précisément**, au niveau des fonctions et des territoires, les postes qui sont éligibles aux candidatures au départ volontaire



Dans le cadre des mobilités externes prévues par l'accord, la sécurisation du parcours au départ se réalise principalement grâce au processus de validation :

- des projets professionnels externes supervisé par la DREETS,
- de l'éligibilité des salariés ayant un projet de départ à la retraite.

L'évaluation des projets est généralement confiée à un cabinet expert en repositionnements professionnels et en retraite, qui accompagnera ensuite les salariés intégrant un dispositif de mobilité.



## 4 principaux dispositifs de mobilité externe

### 1 La RCC

Souvent nommée « **concrétisation immédiate** », avec rupture immédiate du contrat.

Le salarié est supposé avoir **une solution professionnelle externe immédiate** afin de ne pas être à la charge de Pôle Emploi.

### 2 Le congé de mobilité

D'une durée généralement de **6 à 12 mois** avec une **rémunération minimale de 65%** à la charge de l'entreprise.

Le salarié partant dans ce cadre aura **un projet professionnel crédible** mais dont la réalisation se concrétisera pendant le congé de mobilité.

### 3 Transco - Congé de Mobilité

Ce **congé de mobilité spécifique** qui tend à favoriser la mobilité professionnelle intersectorielle et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

L'employeur prend en charge **au moins 65% de la rémunération** et l'Etat finance le complément.

### 4 Le départ à la retraite

Il s'agit principalement :

- du **départ immédiat à la retraite à taux plein**,
- du **temps partiel sénior**,
- du **congé de fin de carrière**,
- d'un **congé de mobilité fin de carrière**.



## À noter enfin

La RCC doit être envisagée comme un **plan d'anticipation** et non comme une alternative au PSE.

- L'accord collectif doit être **validé par la DREETS**.
- La RCC **ne garantit pas** d'atteindre la cible de suppression d'emplois.
- L'entreprise ne pourra procéder à **aucun licenciement économique** dans le périmètre concerné pendant une durée de 12 mois.
- La loi et la DREETS veillent à ce que la RCC ne soit **pas utilisée comme un outil pour faire partir les seniors**.
- L'obligation de **revitalisation des territoires** s'applique.