Analyse & Action

Rupture conventionnelle collective

Les étapes clés pour un rétroplanning réussi

Votre rupture conventionnelle collective, étape par étape.

La rupture conventionnelle collective (RCC) est un outil intéressant pour les employeurs qui envisagent des suppressions d'emploi tout en favorisant le volontariat des salariés. La mise en œuvre d'une rupture conventionnelle collective est soumise à une procédure juridique spécifique que le DRH doit mener en respectant scrupuleusement la législation.

Étape préliminaire : Anticiper le projet de RCC

1 à 7 jours
Variable selon l'organisation interne de la Direction

Projetde RCC

L'employeur décide de réduire ses effectifs par la mise en place d'une RCC.

Identification des postes concernés

L'employeur établit la liste des postes impactés. Une préparation scrupuleuse est nécessaire : une évaluation précise des besoins de l'entreprise en suppression d'emplois permet d'identifier les profils concernés et d'estimer les coûts.

Étape 1 : Négociation de la RCC et signature d'un accord collectif

1 à 7 jours
Variable selon l'organisation interne de la Direction

Lancement officiel des négociations :

Le DRH organise une réunion d'ouverture des négociations avec les représentants du personnel pour présenter le projet de RCC.

Négociation et signature d'un accord collectif majoritaire :

La RCC suppose la conclusion obligatoire d'un accord collectif majoritaire. Dans ce cadre, des négociations sont lancées avec les organisations syndicales de salariés majoritaires pour aboutir à un accord collectif sur le projet de RCC. Cet accord fixe notamment le nombre de départs maximal envisagé, les postes concernés, les conditions que doivent respecter les salariés candidats ou encore les modalités de calcul des indemnités de départ ou les mesures de reclassement externe proposées. Une fois que tous les points de désaccord sont négociés, l'accord est signé par les parties.

Étape 2 : Information de la DREETS

15 à 30 jours
Variable selon les termes de l'accords

Transmission de l'accord collectif à la DREETS

L'accord de RCC est transmis, pour homologation, à la DREETS qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'homologuer. En l'absence de réponse dans le délai accordé, l'homologation est considérée comme acquise tacitement.

Information/consultation du CSE

Parallèlement, le DRH convoque le CSE à une réunion d'information/consultation portant sur la mise en œuvre de la RCC selon les modalités et les délais fixés dans l'accord collectif. Le CSE rend, à l'issue de la réunion, un avis sur l'ensemble des dispositions conclues dans l'accord.

Étape 3 : Information des salariés et collecte des candidatures des volontaires

15 à 30 jours
Variable selon les termes de l'accords

Information collective des salariés

Dès l'homologation formelle ou tacite de la CRR par la DREETS, les salariés doivent être immédiatement informés de l'accord collectif et de sa mise en œuvre:

- Communication écrite par voie d'affichage (obligatoire), et éventuellement par voie de messagerie et/ou sur l'intranet, avec un document explicatif sur la RCC.
- Réunions d'information collectives pour présenter le motif et le contenu de l'accord de RCC, notamment les postes impactés et les mesures d'accompagnement et aussi pour répondre aux questions des salariés. Le DRH présente à cette occasion les conditions et les modalités pour se porter candidat à la rupture conventionnelle.

Collecte et étude des candidatures

Les candidatures des salariés volontaires pour la rupture conventionnelle collective sont recueillies et étudiées. Les candidats au départ sont départagés en fonction des critères fixés dans l'accord portant rupture conventionnelle collective.

Étape 4 : Fin de la RCC et accompagnement des salariés

15 à 60 jours
Variable selon les termes de l'accords

Négociation individuelle des conventions de rupture

Les candidats retenus sont convoqués pour négocier individuellement leur convention de rupture conventionnelle.

Fin du contrat de travail

Après avoir donné leur accord définitif sur le principe de la rupture à l'amiable de leur contrat de travail, les salariés disposent d'un délai de rétractation de 15 jours. À l'issue de ce délai et en l'absence de rétractation, la signature de la fin de contrat peut intervenir.

Mise en œuvre des mesures d'accompagnement

Ces mesures se déclinent, selon les termes de l'accord homologué, en :

- Mesures de reclassement externe ;
- Aides à la reconversion (formations/bilan professionnel/création d'entreprise…) ;
- Cellule de reclassement pour accompagner chaque salarié impacté.

Versement des indemnités

L'employeur doit verser aux salariés concernés les indemnités légales ainsi que les indemnités négociées.

Bilan de la RCC

Au terme de la procédure, l'employeur doit réaliser un bilan de RCC pour évaluer l'efficacité des mesures mises en place au bénéfice des salariés concernés.

Remarque importante

Ce rétroplanning est un guide général indicatif et peut varier selon les spécificités de chaque situation. Il est important de l'adapter à votre situation spécifique en fonction de la complexité de la situation, de la taille de l'entreprise, et de la réglementation en vigueur.

L'accompagnement d'un avocat spécialisé en droit social dès le début de la procédure de RCC est recommandé.

Le respect des délais et des procédures est essentiel pour garantir la validité du RCC et éviter des contentieux.

30 ans au service des hommes et des femmes en entreprise.

Pour toutes questions, veuillez contacter :

Jérôme Binet
Directeur Développement
jerome.binet@analyse-et-action.com