

Rapport

Les accords de rupture conventionnelle collective 2020

Réalisé sous la direction de Grégoire LOISEAU et Pascal LOKIEC

Professeurs à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Université Paris 1)

Par

*Etudiants des masters Droit social et Juristes de droit social de l'Ecole de droit de la Sorbonne
(Université Paris 1)*

ABDELHEDI Mouna

ANDALOUSSI Yassine

BALCERZAK Greg

BELABDI Lydia

BERNARDIS Lola

BLACHON Kathleen

BOUKIR Emma

CAILLOT Joris

CAPELLE Rose

CHARRIERE Eléa

COLLET Laurie

COT Ata

DURAND Mélanie

EL HAKYM Salma

GHADI Laila

GUIGOU Ségolène

GUILLE Pierre

GUILLIN Stella

IBRAHIM Hatim

JAUERNIG Marushka

KHALIFA Lucie

LAILHEUGUE Jeanne

LANGLOIS Louise

LEGRAND Cloé

MABILLE Julien

MOREAU Louise

MORELLE Roxane

ONO Céline

OTMANI Ilyana

PASTEAU Maëlle

PILLE Pierre-Louis

QUINTANA Camille

RENAUD Juliette

VIALLANEIX Charlotte

Décembre 2021

Table des matières

Partie 1. La conclusion de l'accord de rupture conventionnelle collective.....	5
Section 1. Les entreprises.....	5
1) La taille des entreprises.....	5
2) Le niveau de conclusion de l'accord.....	5
3) Les secteurs d'activité.....	5
Section 2. Les cas de recours	8
Section 3. La négociation.....	9
1) Les acteurs de la négociation	9
2) La durée de la négociation	10
3) L'intervention du CSE	10
Partie 2. Les modalités de l'accord RCC	11
Section 1. Les mesures d'aide aux salariés	11
1) Les indemnités de rupture.....	11
2) Les mesures de formation.....	12
3) Les mesures d'aide à la création d'entreprise	13
4) Congé de mobilité.....	13
5) Appel à des cabinets externes d'accompagnement	13
6) Conseillers internes à l'entreprise/accompagnement interne.....	13
7) Aide à la mobilité.....	14
8) Aide à la recherche d'emploi du conjoint.....	14
9) Mesures aménagées pour les salariés de plus de 50 ans et pour les salariés porteurs d'une reconnaissance de handicap	15
10) La priorité de réembauche	15
11) Divers.....	15
Section 2. L'engagement de ne pas licencier	16
Section 3. La durée de l'accord.....	17
Partie 3. Les ruptures de contrats	17
Section 1. Le nombre de ruptures	18
Section 2. Le profil des postes	18
Section 3. Les critères d'éligibilité.....	18
Partie 4. Le suivi des accords.....	22
Section 1. Institution des commissions de suivi.....	22
Section 2. Étendue des missions	23
Section 3. Niveau de mise en place.....	24
Section 4. Fonctionnement.....	24
Section 5. Modalités de prise de décision	24

Section 6. Composition	25
Section 7. Autres cas de figure.....	25
Partie 5. Les conventions individuelles de rupture	26
Section 1. La sélection et le départage des candidatures.....	26
Section 2. Les modalités de conclusion	27
1) Le délai de candidature	27
2) La remise de la convention individuelle au salarié	27
3) La prévision d'un entretien	27
4) Le délai de signature	28
5) Le retour de la convention individuelle de rupture	30
Section 3. Le droit de rétractation	32
1) La durée du délai de rétractation.....	32
2) Le point de départ du délai.....	33
3) Le décompte du délai	33
4) La forme de la rétractation	34
5) La motivation de la rétractation	34
Partie 6. L'accord de rupture conventionnelle collective et les autres accords.....	34

La présente étude, relative à la rupture conventionnelle collective, a été réalisée, à la demande du *Comité d'évaluation des ordonnances*, par des étudiants des masters 2 Droit social et Juristes de droit social de l'Ecole de droit de la Sorbonne (Université Paris 1), sous la direction des Professeurs Grégoire Loiseau et Pascal Lokiec. Elle porte sur un échantillon de 110 accords, soit la quasi-totalité des accords conclus à partir du 1^{er} juin 2020 et validés avant le 31 décembre 2020, c'est-à-dire les accords conclus pendant la période la plus aigüe de la pandémie de Covid 19¹. Le choix de la période n'est pas anodin, en ce qu'il permet d'analyser ce dispositif, indifférent à l'existence ou non de difficultés économiques de l'entreprise, dans un contexte de crise. Etant donné l'ampleur des marges de manœuvre qu'il laisse aux partenaires sociaux, l'obligation de stipuler un certain nombre de clauses (sur l'information du CSE, le nombre de départs, les conditions pour bénéficier de la RCC, les critères de départage, les modalités de suivi, etc.) tout en laissant les signataires de l'accord libres, pour l'essentiel, du contenu à conférer à ces clauses, l'étude des accords est indispensable à la pleine appréhension du dispositif de rupture conventionnelle collective. Plusieurs informations ressortant de la présente étude sont en rapport direct avec le contexte de la Covid, notamment la définition des objectifs de la RCC. D'autres permettent de tirer des enseignements plus globaux, notamment sur les contours du droit de rétractation et les commissions de suivi. Par ailleurs, alors que certains accords contiennent un contenu *a minima*, en limitant par exemple l'engagement de ne pas licencier à la durée de l'accord ou en ne prévoyant pas de consultation du CSE sur la RCC, d'autres vont plus loin. Les lecteurs constateront aussi que, si la RCC est conçue comme une alternative au licenciement pour motif économique, la pratique des PSE et des PDV a largement influencé l'élaboration de certains aspects des accords, en particulier la définition des mesures d'accompagnement, les critères d'éligibilité ou encore la physionomie des commissions de suivi.

Le rapport est divisé en six parties : la conclusion de l'accord RCC (1) ; les modalités de l'accord RCC (2) ; les ruptures de contrats (3) ; les conventions individuelles de rupture (4) ; le suivi des accords (5) ; les accords RCC et les autres accords (6).

¹ La lecture des accords s'est opérée dans la plus stricte confidentialité.

Partie 1. La conclusion de l'accord de rupture conventionnelle collective

Section 1. Les entreprises

1) La taille des entreprises

La majorité des entreprises ayant recours à un dispositif de rupture conventionnelle collective sont des grandes entreprises, en particulier des entreprises appartenant à des UES ou à des groupes de sociétés. Près de 39 % des entreprises ont un effectif compris entre 100 et 500 salariés et près de 20 % d'entre elles ont un effectif compris entre 1.000 et 5.000 salariés. 5 entreprises ont un effectif dépassant les 10.000 salariés. 50% des accords conclus le sont au sein d'entreprises appartenant à un groupe.

Les petites et moyennes entreprises ne sont cependant pas absentes et près de 20 % des entreprises signataires comptent moins de 100 salariés. 2 % comptent même moins de 10 salariés, le législateur ayant admis qu'un accord de RCC soit conclu dans des entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

2) Le niveau de conclusion de l'accord

Le niveau de conclusion de l'accord est, dans la très grande majorité des cas, celui de l'entreprise. Quelques accords ont été conclus au niveau de l'UES ou du groupe, ou de l'établissement. Toutefois, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, il est plus fréquent que l'accord soit décliné dans les différentes entités du groupe ayant recours à un dispositif de rupture conventionnelle collective, avec un maximum de 11 accords conclus dans le cadre d'un même groupe.

3) Les secteurs d'activité

Les accords de rupture conventionnelle collective couvrent un nombre de secteurs d'activité très variés. Les principaux sont, dans un ordre décroissant d'importance, l'industrie, le transport aérien et l'aéronautique, le secteur pharmaceutique, l'audiovisuel et les médias, l'informatique, les services, le BTP et la construction, le commerce de gros, l'automobile et le secteur du tourisme et des voyages.

Des accords ont également été conclus dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de la restauration collective, de l'agroalimentaire, du sport ainsi que, de façon plus marginale, dans les secteurs de l'ingénierie, de la photographie, des finances, du marketing, de la recherche et du développement, de l'enseignement scolaire et de l'industrie textile.

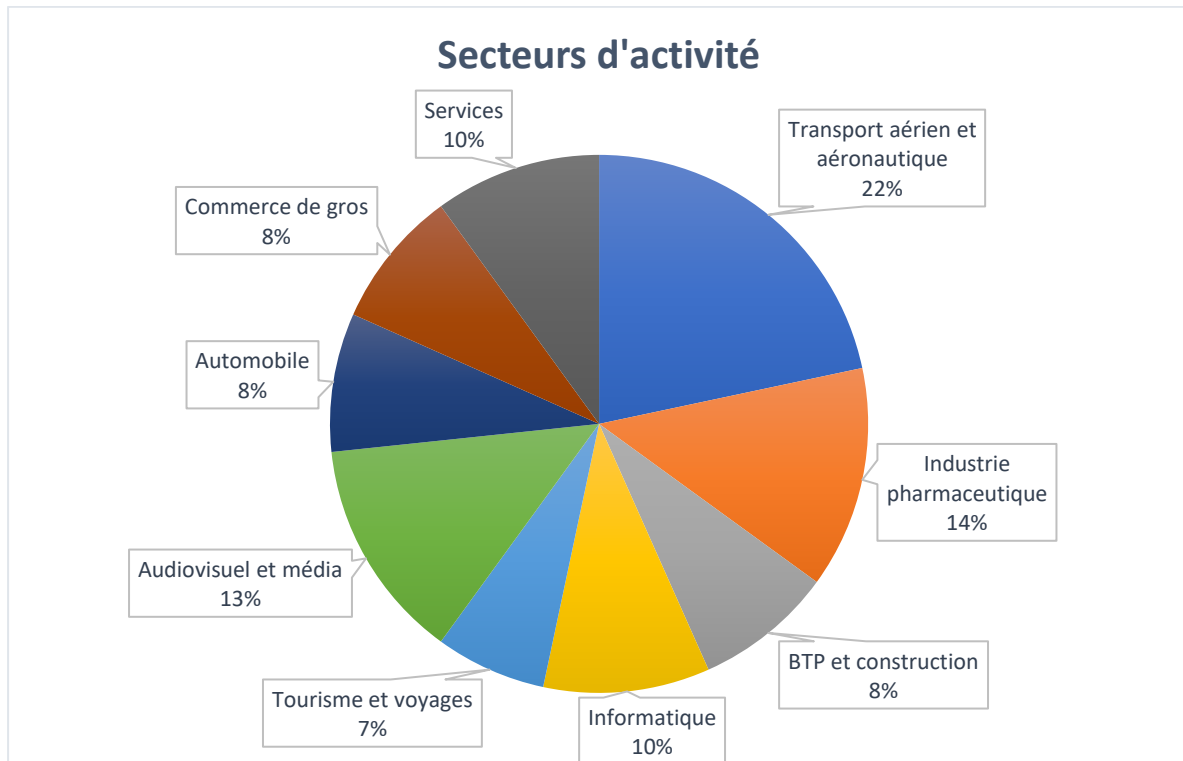
Ce panorama très large montre que, si certains secteurs dans lesquels des accords ont été conclus en nombre correspondent à des activités particulièrement concernées par la crise sanitaire – notamment le secteur aérien et aéronautique ou le tourisme et les voyages –, il n'existe pas forcément de corrélation nette dans d'autres secteurs – comme l'informatique – avec les conséquences économiques de la pandémie.

Liste des secteurs d'activités

Fabrication de piles et d'accumulateurs électriques
Activités des agences de publicité
Portails Internet
Construction de véhicules automobiles
Hypermarchés
Fonderie d'acier
Fabrication de composants électroniques
Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
Transports aériens de passagers
Conseil en relations publiques et communication
Portails Internet
Commerce de gros (commerce interentreprises) de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail
Activités des voyagistes
Installation de machines et équipements mécaniques
Fabrication de glaces et sorbets
Hôtels et hébergement similaire
Agences immobilières
Commerce de gros (commerce interentreprises) d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels
Travaux d'installation électrique dans tous locaux
Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
Fabrication de matériel d'installation électrique
Services auxiliaires des transports aériens
Conseil en relations publiques et communication
Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment
Construction de routes et autoroutes
Restauration collective sous contrat
Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation
Ingénierie, études techniques
Travaux de revêtement des sols et des murs

Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
Activités photographiques
Fabrication de matières plastiques de base
Conseil en systèmes et logiciels informatiques
Programmation informatique
Fabrication d'autres équipements automobiles
Fabrication de cartes électroniques assemblées
Nettoyage courant des bâtiments
Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques
Commerce de gros (commerce interentreprises) de fournitures et équipements industriels divers
Construction aéronautique et spatiale
Gestion d'installations informatiques
Construction d'autres ouvrages de génie civil n.c.a.
Activités des sièges sociaux
Fabrication d'équipements hydrauliques et pneumatiques
Commerce de gros (commerce interentreprises) de boissons
Fabrication d'autres articles en caoutchouc
Édition et diffusion de programmes radio
Édition de chaînes thématiques
Commerce de gros (commerce interentreprises) de céréales, de tabac non manufacturé, de semences et d'aliments pour le bétail
Traitement et revêtement des métaux
Fonderie d'acier
Fabrication d'équipements de communication
Autres activités de soutien aux entreprises n.c.a.
Construction d'autres bâtiments
Traitement et revêtement des métaux
Régie publicitaire de médias
Fabrication de préparations pharmaceutiques
Hébergement médicalisé pour personnes âgées
Fabrication de vis et de boulons
Fabrication d'articles chaussants à mailles
Gestion d'installations sportives
Conseil en systèmes et logiciels informatiques
Métallurgie des autres métaux non ferreux
Commerce de gros (commerce interentreprises) de produits pharmaceutiques
Fabrication de produits pharmaceutiques de base
Activités des sièges sociaux
Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques
Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles
Activités des syndicats de salariés
Manutention portuaire
Location de logements
Portails Internet
Gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires
Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique
Édition de livres
Hôtels et hébergement similaire
Transports urbains et suburbains de voyageurs
Conseil en relations publiques et communication

Services auxiliaires des transports aériens
Restauration collective sous contrat
Enseignement secondaire général
Activités des agences de publicité



Section 2. Les cas de recours

La rupture conventionnelle collective a été conçue comme un dispositif alternatif au droit du licenciement pour motif économique. Il en résulte que, même si le motif de difficultés économiques en lien avec le contexte de Covid 19 est très présent (un accord est par exemple justifié par des « *difficultés économiques en particulier liées aux perspectives de commandes sur nos marchés* »), les motifs de recours invoqués sont extrêmement divers, bien davantage qu'en cas de licenciement pour motif économique pour lequel les motifs sont limitativement énumérés par le Code du travail.

Le législateur s'est contenté, à propos de la rupture conventionnelle collective, d'une définition par la négative en énonçant que tout licenciement doit être exclu pour atteindre les objectifs fixés en termes de suppression d'emplois². Cela n'empêche pas de fonder l'accord de RCC sur un motif économique au sens de la législation sur le licenciement pour motif économique.

² Art. L. 1237-19 C. trav.

Cette souplesse a permis aux partenaires sociaux d'ériger la crise sanitaire en motif de recours à la RCC (55 accords). Une PME spécialisée dans les voyages à destination des îles du Pacifique avance « *subir de plein fouet la crise sanitaire actuelle avec la fermeture des frontières et l'impossibilité pour nos clients de voyager* ». Une société de services aériens justifie la RCC conclue en 2020 par une baisse d'activité de 95% et le fait qu'il faudra 5 à 10 ans pour retrouver la rentabilité d'avant la pandémie. Parmi ces accords, plus d'une dizaine indiquent dans leur préambule inciter aux départs volontaires pour ne pas recourir à des départs contraints face à la nécessité de réajuster les effectifs. Certains précisent recourir à la RCC parce que les mesures autres du type activité partielle ou gel des embauches, n'impliquant pas de rupture du contrat de travail, se sont révélées insuffisantes pour faire face aux conséquences de la pandémie, ce qui fait de la RCC « l'ultime mesure ». Certains accords font de la crise sanitaire une cause parmi d'autres du recours à la RCC. En l'absence d'exigence légale quant à la définition du motif, les accords mêlent en effet parfois plusieurs motifs, tels une réorganisation liée à l'évolution du marché et la crise du Covid.

Les accords n'invoquant pas le contexte de pandémie comme justification sont pour la plupart fondés sur un besoin de réorganisation. Un grand groupe conclut un accord de RCC pour se réorganiser afin de retrouver sa place de leader mondial, sans lien avec la Covid. L'accord de RCC d'une PME s'inscrit dans l'objectif de « *modifier l'organisation de l'entreprise afin de bénéficier d'une structure plus agile et efficace, plus simple et réactive aux besoins du marché (...) et ainsi d'accroître les parts de marché et d'augmenter les gains d'efficacité et de performance* ». Ce dernier exemple est typique de l'usage de la RCC pour supprimer des emplois dans des situations dans lesquelles un motif économique n'aurait pu être caractérisé puisque l'article L. 1233-3 du Code du travail exige une menace sur la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. La démarche a cependant pour limite, du côté de l'entreprise, que le nombre de suppressions d'emplois sera tributaire du nombre de volontaires.

Section 3. La négociation

1) Les acteurs de la négociation

Les accords de rupture conventionnelle collective sont en très grande majorité conclus par l'employeur avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Ce mode de conclusion correspond à la taille des entreprises concernées qui ont, pour plus de 80 % d'entre elles, un effectif de plus de 100 salariés – et à 96 % un effectif d'au moins 50 salariés – ce dont on peut inférer qu'elles sont pour beaucoup pourvues de délégués syndicaux.

Logiquement, si un peu moins de 17 % des accords sont conclus avec les membres titulaires du CSE, lesdits accords le sont dans les entreprises à faible effectif : la moitié a été adoptée dans des entreprises de moins de 50 salariés et près de l'autre moitié dans des entreprises de 50 à 249 salariés. Seul un accord a été conclu par ce moyen dans une entreprise de plus de 250 salariés.

2) La durée de la négociation

La négociation des accords de RCC est plutôt courte. La durée est inférieure à un mois dans 57 % des cas et, dans presque 77 % des cas, elle est de moins de deux mois. Elle ne dépasse jamais quatre mois.

3) L'intervention du CSE

La loi prévoit une simple information du CSE et laisse aux partenaires sociaux le soin d'en déterminer les modalités. Le cas échéant, les parties à l'accord peuvent décider d'une consultation de l'instance. Cette faculté n'est toutefois pas mise en œuvre en pratique, ce qui ne préjuge pas du fait que les entreprises consulteront, ou non, leur(s) CSE au titre des articles L. 2312-8 et suivants du Code du travail, incluant les aspects santé, sécurité et conditions de travail (impact sur les salariés qui quittent l'entreprise et sur ceux qui restent). Ce dernier point n'a pu être analysé, la mise en œuvre d'une telle consultation n'impliquant pas qu'elle ait été prévue par l'accord de RCC.

L'information délivrée aux représentants du personnel consiste en une présentation générale du projet. Sont à cette occasion présentés les mesures envisagées et les postes concernés par les projets de rupture. Lorsque l'accord est négocié et conclu au niveau d'un établissement, le CSE central est également informé.

Après cette information en amont du dispositif, une grande partie des CSE sont informés tout au long de la procédure de négociation des accords. Ce second temps de l'information n'est toutefois pas systématique. Dans une moindre proportion, certains CSE ne sont informés qu'avant l'ouverture et après la clôture des négociations.

Lorsque les négociations aboutissent à la conclusion d'un accord, les CSE sont informés de cette conclusion et du contenu de l'accord. Ils sont aussi informés en aval du nombre et du type de départs acceptés, des dates de départs et du suivi assuré par les cabinets extérieurs s'il a été recouru à ces derniers.

La périodicité de l'information, s'agissant du déroulement et du suivi des accords, est variable. En général, les CSE sont régulièrement consultés tous les trois mois suivant la signature de

l'accord ou mensuellement sur un point spécifique porté à l'ordre du jour. Dans quelques cas, les CSE sont informés tous les deux mois suivant la signature de l'accord.

Il a par ailleurs été observé que, lorsque l'accord de RCC a été signé dans une entreprise dépourvue de CSE, les salariés ont été directement informés dans le cadre de réunions de présentation avec des séances de questions/réponses.

Partie 2. Les modalités de l'accord RCC

Section 1. Les mesures d'aide aux salariés

Les mesures d'aide aux salariés constituent souvent une part essentielle du volume de l'accord de RCC. Le Code du travail est peu disert sur ces mesures et prévoit seulement que l'accord de RCC détermine « *des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des congés de mobilité, 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* »³. Les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés des mesures de reclassement externe conçues pour les PSE et les PDV. Seul un accord sur 110 prévoit uniquement une proposition de CDI dans une autre société du groupe, sans envisager d'autres mesures d'accompagnement en faveur des salariés. Les mesures d'aide figurant dans les accords sont les suivantes et, sauf dans quelques entreprises (pour l'essentiel des TPE), sont cumulables entre elles :

1) Les indemnités de rupture

A l'instar du dispositif de RCC dans son entier, la liberté conventionnelle est importante sur la fixation des indemnités de rupture. Les seules limites sont, d'une part, de ne pas se situer en dessous des indemnités légales dues en cas de licenciement et, d'autre part, de respecter un équilibre entre les mesures indemnitaires et les mesures d'accompagnement et de reclassement externe afin de ne pas faire peser sur la collectivité le coût des ruptures (eu égard notamment au système d'exonération, aligné sur celui des PSE)⁴. Il n'est pas question de se contenter de ce qui est parfois qualifié de « chèques-valises ».

³ Art. L. 1237-19-1 C. trav.

⁴ Question 22 du Question-réponses RCC.

Certains accords prévoient une formule unique, à l'instar d'un accord qui retient la somme la plus favorable entre une indemnité de 7000 euros (incluant l'indemnité légale) et l'indemnité légale majorée de trois mois. D'autres accords proposent une indemnité plus avantageuse en cas de départ rapide. Ainsi de cet accord dont il ressort que les salariés volontaires en vue d'un départ pour projet professionnel pourront bénéficier d'une indemnité « pour départ rapide » dès lors que la rupture du contrat de travail avec l'entreprise est effective avant le 30 juin 2021. Enfin, nombre d'accords organisent plusieurs « étages » d'indemnisation. Ainsi de cet accord qui prévoit une indemnité de départ volontaire de base (la plus favorable entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle), une indemnité majorée pour les salariés ayant au minimum 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise (6 mois de salaires brut supplémentaires) et pour ceux ayant adhéré avant telle date au dispositif (majoration d'un mois de salaire).

2) Les mesures de formation

Tous les accords, sauf un, prévoient un accompagnement pour les salariés en matière de formation professionnelle, avec dans la plupart des cas une distinction entre formation d'adaptation dans le cadre d'un nouvel emploi et formation de reconversion ou formation plus longue diplômante.

De façon attendue, le montant de prise en charge dépend de la taille de l'entreprise et de son appartenance, ou non, à un groupe, certaines entreprises prenant en charge des formations à hauteur de 500 euros par salarié tandis que d'autres financent jusqu'à 22000 euros pour une formation de reconversion ou diplômante en faveur des salariés ayant une reconnaissance RQTH (Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé). Minoritaires sont les entreprises qui ne fixent pas de plafond par salarié et préfèrent fixer une enveloppe globale, les montants alloués par salarié pouvant alors varier en fonction du nombre de salariés intéressés par la réalisation d'une formation. Un accord prévoit une prise en charge totale des frais de formation, sans mentionner de plafond, ni individuel ni dans le cadre d'un budget global. Enfin, certains accords envisagent uniquement un abondement du CPF, sans prévoir d'autres mesures d'accompagnement à la formation. L'abondement s'opère soit à hauteur d'un pourcentage du prix de la formation, soit sur la base d'un montant fixe.

Les salariés sont généralement classés en population prioritaire ou non, en particulier sur la base de l'âge et du handicap, parfois aussi mais beaucoup plus rarement sur la base de la qualité de parent isolé. L'appartenance au public prioritaire ouvre en principe droit à une majoration du montant alloué à la formation. La plus grande majorité des accords raisonnent en termes de montants alloués à la formation, un seul évoquant un temps de formation pris en charge. Un

accord prévoit également une aide supplémentaire en cas de réussite à l'examen dans le cadre d'une formation qualifiante.

3) Les mesures d'aide à la création d'entreprise

La quasi-totalité des accords prévoient des mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprises, avec des exclusions, principalement en cas de création ou de reprise d'une société civile immobilière (SCI). Les budgets associés varient entre 500 euros et 20000 euros, en fonction de la taille de l'entreprise. Le versement s'effectue le plus souvent en deux temps, d'abord au moment de la création de l'entreprise, ensuite dans les 6 prochains mois ou 12 prochains mois sur justificatif (présentation du K bis, acceptation demande au RCS...). Les autres accords prévoient des mesures d'accompagnement pour le développement des projets personnels et la création d'entreprise en planifiant notamment des mesures spécifiques de formation sur la gestion d'entreprise

4) Congé de mobilité

53 accords sur 110 prévoient un congé de mobilité, dont la durée est fonction de l'âge, de la catégorie professionnelle, avec dans certains accords un allongement du congé pour les salariés RQTH ou en cours de formation. La durée la plus fréquemment retenue par les partenaires sociaux est de 12 mois, la plus longue est de 15 mois. 10 accords projettent un maintien de la rémunération brute à 65%, 3 un maintien à 70%, 6 un maintien à 75%, 4 un maintien à 85%, et 5 un maintien de la rémunération brute à 100%. 35% des accords prévoient un maintien de la rémunération brute à 65%, 10% à 70%, 20% à 75%, 14% à 85% et 18% à 100%.

5) Appel à des cabinets externes d'accompagnement

54 accords sur 110 permettent de faire appel à un cabinet externe d'accompagnement, impliquant une aide à la rédaction des CV, des entraînements aux entretiens d'embauche, l'aide à la décision du projet du salarié, la proposition d'offres d'emploi en lien avec les compétences du salarié, la possibilité de faire des entretiens individuels. Les cabinets externes accompagnent les salariés jusqu'à la concrétisation et la pérennisation de leur projet professionnel, dans une limite de 3 mois, 6 mois ou 12 mois. La durée correspond en général à la durée du congé de mobilité prévue dans les accords.

6) Conseillers internes à l'entreprise/accompagnement interne

Certaines entreprises ont fait le choix de ne pas faire appel à un prestataire extérieur lorsque d'autres (une dizaine) organisent un accompagnement interne au sein même de l'entreprise, cumulable avec l'accompagnement externe. Cet accompagnement consiste, selon les accords, à mettre en place un espace d'information-conseil, une cellule psychologique ou d'écoute ou une cellule mobilité. Dans d'autres accords, les services RH proposent de faire des entretiens de carrière ou des entretiens individuels de tous les candidats intéressés par le projet de rupture conventionnelle collective. Un accord prévoit que les salariés peuvent prendre une demi-journée rémunérée pendant la durée d'application de l'accord afin qu'ils puissent se consacrer à leur projet personnel dans la limite de quatre demi-journées.

7) Aide à la mobilité

41 des 110 accords prévoient un accompagnement en cas de mobilité. Les frais pris en charge au titre de la mobilité géographique varient entre 300 et 7000 euros, l'aide à la mobilité étant parfois aussi accompagnée d'une indemnité d'installation calculée en fonction de la composition du foyer (par exemple 200 euros par enfant à charge avec un plafond) ou encore une prise en charge des frais de déplacement aux fins de recherche d'un logement ou d'entretiens d'embauche. L'aide, généralement subordonnée à une condition de durée entre la rupture du contrat et le nouveau poste entraînant le déménagement (entre 6 et 12 mois le plus souvent), parfois également à la nécessité du déménagement, est souvent modulée en fonction de la distance du déménagement (la distance de 100 km est généralement charnière). Il est à noter que seulement 10 accords sur 110 prévoient une aide à la recherche d'emploi du conjoint en cas de mobilité géographique.

8) Aide à la recherche d'emploi du conjoint

10 accords sur 110 prévoient une aide à la recherche d'emploi du conjoint en cas de mobilité géographique. Parmi ces accords, certains permettent la prise en charge des frais d'aide au déménagement pour le conjoint et le fait que ce dernier bénéficiera pendant X mois d'un accompagnement de la part de la cellule d'accompagnement, d'un accompagnement dans les démarches de recherche d'emploi et dans les actions destinées à favoriser la construction ou la finalisation de son projet professionnel. 1 seul accord prévoit une majoration de 200 euros brut au titre du conjoint non séparé, partenaire de PACS ou concubin et de 200 euros brut supplémentaire par enfant à charge.

9) Mesures aménagées pour les salariés de plus de 50 ans et pour les salariés porteurs d'une reconnaissance de handicap

Il y a là un sujet sensible, le risque étant que la RCC soit instrumentalisée pour devenir un outil de départ des seniors, ce qui n'est nullement sa vocation, pas davantage que celle de la rupture conventionnelle individuelle pour laquelle pareil risque existe également. De ce point de vue, il peut être noté qu'aucun accord, dans le panel étudié, ne porte exclusivement sur les catégories « vulnérables ».

Les accords de RCC contiennent des mesures spécifiques aux salariés âgés, à l'instar de dispositifs de fin de carrière (notamment congé de fin de carrière), d'une aide à la formalisation d'un projet de retraite ou de possibilités de rachats de trimestres. Les dispositifs de cessation anticipée d'activité, classiques dans les PSE et plus encore dans les PDV, se retrouvent donc dans les RCC pour les salariés proches de la retraite. L'accord de RCC prévoira généralement, et sans doute nécessairement, que le départ anticipé avant la retraite est entièrement financé par l'entreprise. On retrouve dans les accords des mesures non spécifiques mais majorées par rapport à celles prévues pour les autres salariés. Sur le modèle du PSE, les salariés plus âgés bénéficient souvent d'indemnités complémentaires de départ plus élevées. Il peut également s'agir d'une majoration du montant maximal de prise en charge des formations d'adaptation et de reconversion. A titre d'exemple, 1 accord prévoit un budget de formation individuel de 6000 euros pour les salariés dits « prioritaires », contre 4000 euros pour les travailleurs non prioritaires. Trois accords prévoient des aides financières plus importantes pour la création ou la reprise d'entreprise. Les autres mesures prennent la forme d'allongement des durées d'application des dispositifs négociés, notamment une durée plus longue du congé mobilité proposé ou un suivi personnalisé par le cabinet d'outplacement d'une durée supérieure.

Les salariés handicapés sont généralement considérés, avec les salariés âgés, comme des publics « prioritaires ». Les mesures spécifiques dédiées à ces salariés sont cependant extrêmement rares. Il est également à noter que seul 1 accord range les parents isolés parmi les publics prioritaires, si bien que, dans la quasi-totalité des accords, ils ne bénéficient ni de mesures spécifiques ni des mesures communes dans des conditions plus avantageuses.

10) La priorité de réembauche

Seuls 2 accords prévoient une priorité de réembauche, dans un délai de 6 ou 12 mois suivant la rupture du contrat de travail.

11) Divers

Sans exhaustivité, les accords de RCC comportent des mesures d'aide très spécifiques, comme la prise en charge du coût de création d'un profil LinkedIn Premium, la cession à titre gratuit d'un ordinateur ou encore la levée de la clause de non-concurrence.

Section 2. L'engagement de ne pas licencier

Le principe même de la rupture conventionnelle collective est que l'employeur s'engage à ne pas passer par la voie des licenciements si le nombre de volontaires ne suffit pas à supprimer le nombre de postes envisagé. Les accords contiennent en conséquence une clause d'engagement à ne pas licencier par laquelle l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique collectif et/ou individuel pour atteindre ses objectifs en termes de suppression d'emplois. Ces clauses ont généralement été rédigées de façon à insister sur la logique de "volontariat" inhérente à la RCC. La formule la plus classique, mais d'autres formules ont été utilisées par les partenaires sociaux, consiste à ce que l'entreprise s'engage, pendant toute la durée d'application de l'accord, soit jusqu'au XX/XX/XXXX, à ne pas mettre en œuvre de procédure de licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes éligibles au départ, y compris dans l'hypothèse où le nombre de départs effectifs serait inférieur au nombre de départs maximum prévu par l'accord, du fait d'un nombre insuffisant de salariés candidats au départ.

Cet engagement à ne pas licencier vaut pour la majorité des entreprises pour la durée de mise en œuvre de l'accord (au moins 40 accords), durée qui constitue, comme l'a confirmé le Question-réponse sur la RCC, la durée minimale durant laquelle des licenciements pour motif économique ne pourront être engagés⁵. Cette durée englobe en principe non seulement la période d'ouverture au volontariat mais aussi la période de signature effective des conventions de rupture. Certains accords prévoient des termes ou des durées précises, correspondant ou non à la durée de mise en œuvre de l'accord, avec parfois une date cible, que ce soit fin 2020 (3 accords), fin 2021 (6 accords) ou fin 2022 (5 accords).

D'autres accords prévoient une durée d'engagement de ne pas licencier corrélée, non pas à la durée d'application de l'accord, mais à la date de signature de l'accord qui sert alors de point de départ du délai. En ce sens, 5 accords fixent un engagement de ne pas licencier pour une durée de 6 mois à compter de la signature de l'accord, 1 accord pour une durée de 7 et 1 autre pour une durée de 12 mois. D'autres accords encore fixent pour point de départ la date de validation de l'accord par la Dreets (3 accords).

⁵ Question 3 du Question-réponses RCC.

La formule choisie par certaines entreprises consiste à s'engager à ne pas licencier pendant la durée de l'accord, ainsi que quelques mois après son application, à savoir une durée supplémentaire de 12 mois après (2 accords), de 6 mois (3 accords) ou encore de 2/3 mois (2 accords).

Enfin, quelques rares entreprises se sont engagées à ne pas licencier sous condition, sans pour autant que la loi l'autorise. Ces conditions sont :

- l'absence d'une seconde vague de confinement (national ou local) ;
- l'absence d'arrêt total de l'activité ;
- l'absence d'un chiffre d'affaires inférieur à un pourcentage déterminé ou d'un chiffre d'affaires prévisionnel ;
- l'absence de circonstances conjoncturelles qui modifieraient substantiellement la situation économique de l'entité.

Section 3. La durée de l'accord

95% des accords sont à durée déterminée. On note quelques accords à durée indéterminée qui prennent fin à l'issue de l'application des mesures. Lorsqu'il est prévu une durée déterminée, la fourchette retenue se situe, dans 56 % des accords, entre trois et neuf mois. Il faut cependant relever qu'un nombre non négligeable d'accords, représentant 16 % des accords, sont d'une durée supérieure à un an.

Indéterminé e cad à la fin de l'application des mesures	1-2 mois	3-4 Mois	5 mois	6-7 mois	8-9 mois	10- 12 mois	1 an	12- 18 moi s	18- 24 mois	24 moi s et plus
5%	7%	18%	12%	13%	13%	4%	12%	8%	5%	3%

Quoique cela ne concerne que très peu d'accords, il peut être prévu une clause de prorogation de la durée de l'accord.

Partie 3. Les ruptures de contrats

Section 1. Le nombre de ruptures

Le nombre de ruptures conventionnelles est, dans 77 % des accords, inférieur à 100. C'est le cas en particulier des accords conclus pendant la crise sanitaire. Un tiers d'entre eux prévoient entre 10 et 30 départs volontaires. L'accord RCC est clairement le moyen d'ajuster l'effectif de l'entreprise aux besoins de fonctionnement de celle-ci, sans être un mode d'organisation de départs massifs.

Lorsque le nombre de ruptures dépasse la centaine, soit dans 23 % des cas, il s'agit de grandes entreprises dont le secteur d'activité a été impacté par la crise sanitaire, tel que le transport et spécialement le transport aérien.

Section 2. Le profil des postes

Lorsque la nature des postes ciblés est renseignée, ce qui n'est pas le cas de tous les accords RCC, l'accord peut comporter, en son sein ou en annexe, une liste précise des postes. Il arrive aussi qu'une catégorie de salariés soit visée assez largement, comme les cadres ou les employés, les techniciens et agents de maîtrise (ETAM).

A l'inverse, certains accords prévoient d'exclure des types de postes ou de salariés. Logiquement, les postes fréquemment écartés de l'application de l'accord RCC sont ceux dont la compétence est indispensable / stratégique / nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Ce critère est en général laissé à l'appréciation de la direction. Quant au type de salariés inéligibles à une rupture conventionnelle, c'est en considération de la nature du contrat que l'exclusion est décidée. La situation la plus fréquente est l'exclusion des CDD ou des contrats d'apprentissage.

Section 3. Les critères d'éligibilité

Six critères se retrouvent de façon récurrente pour déterminer l'éligibilité des salariés à une rupture conventionnelle :

- le type de contrat ;
- le statut ou les postes concernés ;
- l'ancienneté du salarié ;
- l'exigence d'un projet professionnel ;
- l'affectation du salarié à un ou des sites déterminés ;
- les droits à la retraite.

En ce qui concerne les types de contrats ouverts à la RCC, le contrat à durée indéterminée est invariablement concerné mais il n'est pas rare qu'il soit précisé que le salarié en CDI ne doit pas être sur le point de quitter l'entreprise (situation de préavis, licenciement pour motif personnel, rupture conventionnelle individuelle en cours, retraite). Dans 21 % des accords RCC, la rupture est également rendue possible pour d'autres contrats que le contrat à durée indéterminée. Un accord ouvre le dispositif de RCC aux salariés en CDD, mais dans le cas particulier de salariés ayant la qualité d'intermittents liés par des CDD d'usage.

S'agissant du deuxième critère, 78 % des accords prévoient les postes ou les statuts éligibles à la rupture conventionnelle collective.

Le critère de l'ancienneté est utilisé dans 37 % des accords. Parmi ceux-là, 22 % prévoient une ancienneté d'un an ou moins, 19 % une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, 54 % une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans et seulement 5% une ancienneté de plus de 10 ans.

Près de trois-quarts des accords (72 %) n'ouvrent la rupture conventionnelle collective qu'aux salariés justifiant d'un projet professionnel. On observe néanmoins que le contenu des accords est très variable quant à l'appréciation du projet professionnel. Certains visent explicitement des types de projets, voire prévoient d'assurer un suivi des projets tandis que d'autres accords sont beaucoup plus souples, jusqu'à considérer l'inscription à la recherche d'un emploi comme un projet professionnel valide.

Plus rarement, à hauteur de 14 %, les accords limitent la rupture conventionnelle collective aux salariés affectés à certains sites de l'entreprise seulement. Cette localisation peut aller d'un établissement à un groupe d'établissements.

Enfin, plus de 70 % des accords excluent de l'accès au dispositif de rupture conventionnelle collective les salariés qui sont en mesure de liquider leurs droits à la retraite. A l'inverse, certains accords conclus dans de grands groupes ouvrent expressément le bénéfice de la rupture conventionnelle aux salariés qui n'ont pas encore atteint la durée de cotisation suffisante pour prétendre liquider leurs droits à la retraite à taux plein. La capacité à liquider les droits à la retraite dans un certain délai (1 an, parfois 2 ans dans certains accords) tient alors lieu de critère d'éligibilité au départ. Ces accords intègrent, le cas échéant, un dispositif de préretraite pour les salariés candidats, ce qui reprend une pratique déjà utilisée par les entreprises dans le cadre de PDV.

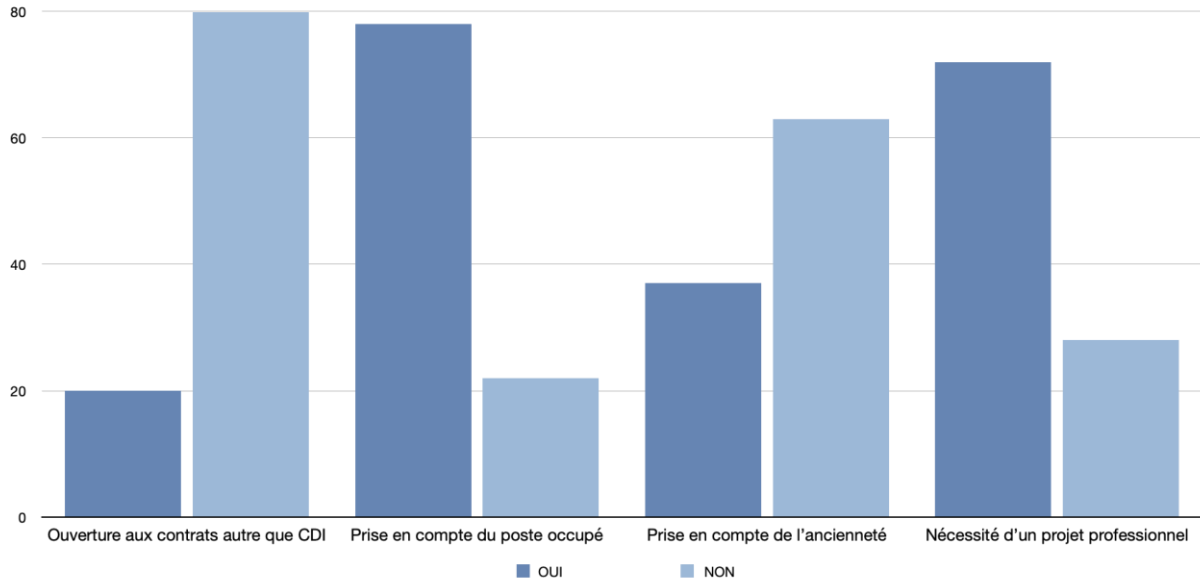
Parmi les critères spécifiques propres à certains accords, on peut relever l'exclusion des salariés en déplacement ou en congé ou celle des salariés titulaires d'un mandat social. De façon plus conjoncturelle, 1 accord prévoit comme critère d'éligibilité alternatif à l'existence d'un

projet professionnel, de formation ou de création d'entreprise le fait d'avoir refusé l'application d'un APC. Le dispositif de RCC vient ici compléter l'accord de performance collective en vigueur dans l'entreprise à destination des salariés qui, refusant les mesures issues de l'APC, sont exposés à un licenciement.

Quelques accords prévoient par ailleurs une possibilité de substitution pour les salariés qui n'occupent pas un poste éligible mais qui sont volontaires pour quitter l'entreprise, en cas d'insuffisance de salariés éligibles volontaires. Là encore, il s'agit d'une pratique déjà expérimentée dans le cadre des PDV. Les accords déterminent alors les critères de substitution pour que des salariés puissent prendre la place dans le dispositif de rupture de salariés non volontaires occupant des postes éligibles à une rupture conventionnelle. La substitution peut être, par exemple, conditionnée par la possibilité d'organiser une permutation entre les salariés dont le métier ou l'établissement d'origine est compris dans le périmètre de la RCC mais qui ne souhaitent pas s'engager dans le dispositif, et ceux occupant des postes au sein d'établissements en dehors de ce périmètre mais qui souhaiteraient pouvoir en bénéficier. Un accord organise par ailleurs cette substitution sous réserve que le salarié occupant le poste concerné par la RCC accepte la modification de son contrat pour occuper le poste du salarié volontaire par substitution.

Enfin, les partenaires sociaux se sont saisis de la possibilité, admise par l'article L. 1237-19-1 du Code du travail, de prévoir davantage de départs volontaires que de suppressions d'emplois avec, dans ce cas, des embauches pour compenser le différentiel. Un accord va jusqu'à prévoir un nombre de départs volontaires pouvant atteindre 1400 alors que le nombre de suppressions d'emplois est limité à 500.

Évaluation des critères mobilisés

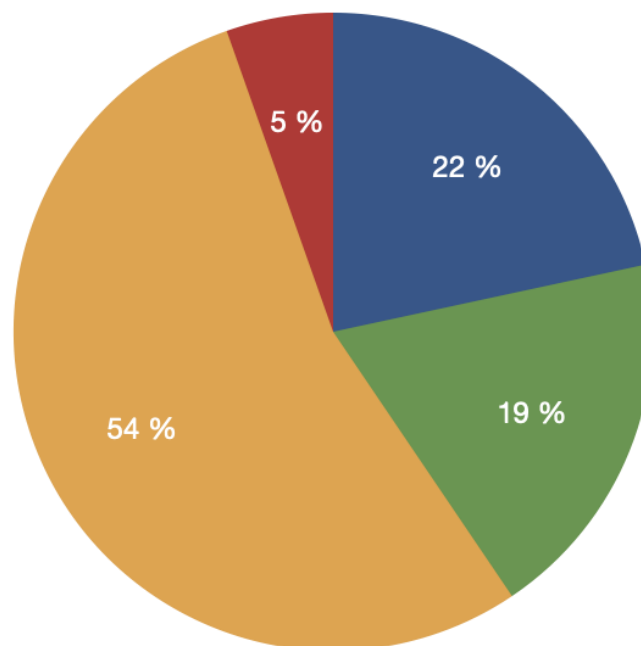


	OUI	NON
Ouverture aux contrats autre que CDI	20	80
Prise en compte du poste occupé	78	22
Prise en compte de l'ancienneté	37	63
Nécessité d'un projet professionnel	72	28

Tranches d'âge retenues pour le critère d'ancienneté (37 accords prennent en compte l'ancienneté)

Ancienneté	[0 ; 1]] 1 ; 5]] 5 ; 10]] 10 ; + [
	8	7	20	2

● [0 ; 1] ●] 1 ; 5] ●] 5 ; 10] ●] 10 ; + [



Partie 4. Le suivi des accords

Le législateur a été attentif à l'existence d'un suivi de la mise en œuvre de l'accord de RCC en exigeant de l'accord qu'il définisse les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de la RCC et en impliquant à ce titre à la fois le CSE et l'autorité administrative. Quoique le texte n'y oblige pas, le suivi de l'application de l'accord passe généralement, sur le modèle du PSE, par la création d'une commission de suivi.

Section 1. Institution des commissions de suivi

Ces commissions sont soit créées spécifiquement pour le suivi (majoritairement dans les jours qui suivent la validation de l'accord par la Dreets), soit viennent se substituer à la commission de

validation après la période de volontariat. La commission est ensuite maintenue pendant toute la durée d'application de l'accord.

Section 2. Étendue des missions

La commission a le plus souvent deux missions générales : garantir le respect et la bonne mise en œuvre des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective, et trancher les éventuelles difficultés en formulant toute suggestion utile.

Plus précisément, les missions principalement confiées par les partenaires sociaux aux commissions de suivi instituées par les accords portant rupture conventionnelle collective sont les suivantes :

- Étudier les candidatures de départs volontaires (ou au moins suivi du traitement des candidatures déposées) ;
- Étudier les dossiers suite à l'expiration de la période de volontariat et émission d'avis sur tous les projets présentés ;
- Examiner les éventuels refus opposés par la direction et émettre des recommandations sur tout cas dérogatoire éventuel ;
- Examiner des cas de départage ;
- Examiner des demandes de financement complémentaire relatives aux aides à la formation et à la création ou reprise d'entreprise ;
- Suivre et contrôler le respect des engagements de l'accord ;
- Rendre un avis en cas de difficulté d'interprétation d'une disposition ;
- Résoudre les problématiques individuelles liées à l'application du dispositif ;
- Contrôler la bonne utilisation des budgets impartis à chaque mesure ;
- Veiller à la mise en œuvre conforme des mesures d'accompagnement des salariés.

Certains accords assignent à la commission de suivi le rôle de veiller aux conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés des services concernés par les projets de réorganisation. Faute de précision, ce rôle sera dévolu au CSE, compétent en matière de santé et de sécurité et, lorsqu'elle existe, à la CSSCT au sein du CSE. D'autres accords font de ces commissions un espace de discussion autour de l'évolution des métiers et des pratiques pour toutes les catégories d'emploi concernées dans le respect des accords d'entreprise.

Il est presque systématiquement prévu que la commission réalise un bilan à la fin des mesures d'accompagnement.

Section 3. Niveau de mise en place

Certaines entreprises ont choisi de décentraliser le suivi de l'application de l'accord portant rupture conventionnelle collective, c'est-à-dire que le suivi a lieu à la fois en central et en local. Les accords prévoient alors la création, d'une part, d'une « commission nationale (ou centrale) de suivi », d'autre part, de « commissions territoriales (ou locales) » au niveau de chaque établissement concerné par les suppressions d'emplois. Les commissions locales sont généralement en charge du contrôle de l'application de l'accord, la commission nationale de suivi étant compétente pour les candidatures problématiques.

Section 4. Fonctionnement

Les commissions de suivi apparaissent fonctionner sous forme de réunions plus ou moins régulières et cadrées selon les accords. Plusieurs accords fixent le nombre de réunions dans un calendrier prévisionnel, ainsi que leur fréquence qui varie selon les besoins.

La périodicité la plus fréquente pour les réunions de la commission de suivi est mensuelle, sur une durée couvrant toute la durée d'application de l'accord. Certains accords modulent la périodicité des réunions, en prévoyant des réunions plus fréquentes durant les premiers mois d'exécution de l'accord (d'une fois par semaine à tous les 3 mois par exemple). La périodicité des réunions varie également selon l'étendue des missions accordées à cette commission et leur stade d'intervention. La majorité des accords témoignent d'une certaine flexibilité en ce qu'ils prévoient la possibilité pour certains des membres/ou chacun d'entre eux de demander des séances supplémentaires. La plupart des accords soumettent les membres de la commission à un devoir de confidentialité.

Section 5. Modalités de prise de décision

Les accords prévoient généralement les modalités de prise de décision au sein de la commission, en renvoyant aux règles de majorité habituelles ou en prévoyant un mode de prise de décision spécifique (prise des décisions à main levée à la majorité des membres présents, par exemple). Il est généralement prévu que tout membre de la commission dispose d'une voix délibérative, sauf à ce que certains accords prévoient que certains membres disposent seulement d'une voix consultative (par exemple, les membres du cabinet d'accompagnement lorsqu'ils en font partie).

Section 6. Composition

Les commissions de suivi sont en principe paritaires, composées :

- des représentants de la direction (souvent le/la DRH) qui peuvent être assistés si besoin de membres compétents de l'entreprise sur les thèmes traités ;
- et des représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord.

Certains accords prévoient que le nombre de représentants de la direction varie selon le nombre de représentants syndicaux.

Les commissions de suivi sont parfois ouvertes, en sus des représentants des syndicats signataires et de la direction :

- à un ou plusieurs membres élus du comité social et économique désigné généralement par la majorité des membres en séance ;
- à un ou plusieurs intervenants des cabinets d'accompagnement ;
- aux membres de la commission de validation ;
- à un représentant du PIC (point information conseil) ;
- ou encore à un « observateur ».

Les accords portant rupture conventionnelle collective qui ne prévoient pas de représentation des élus du CSE au sein de la commission de suivi prévoient généralement l'information régulière du CSE central et/ou des CSE d'établissements sur le déroulement du dispositif, ce afin de respecter l'obligation d'associer le CSE au suivi de la RCC. L'obligation d'associer l'administration, également prévue par l'article L. 1237-19-7 du Code du travail, se concrétise, dans certains accords, par la possibilité d'inviter des représentants de la Dreets, voire par l'invitation systématique de ces représentants.

Lorsque le nombre de membres de la commission de suivi est fixé, celui-ci varie selon les accords.

Section 7. Autres cas de figure

Dans les entreprises qui n'ont pas souhaité créer de commissions spécifiques pour suivre l'application de l'accord portant RCC, le suivi est assuré par le CSE par le biais de réunions ordinaires régulières selon une périodicité fixée en amont dans l'accord. Il est généralement prévu

que la direction présente le bilan de l'application de l'accord à chaque réunion périodique de suivi du CSE à compter de la validation de la Dreets, et que les avis rendus sont transmis à la Dreets.

Certains des accords n'ayant pas institué de commission de suivi contiennent des clauses de rendez-vous. Les parties s'engagent alors à faire le point sur la mise en œuvre de l'accord dans un certain délai suivant le début de son application, selon une périodicité plus souple (par exemple, au cours de la première année d'application, avant le terme de l'accord pour dresser un bilan, dans un délai de quelques mois suivant le début de l'application de l'accord, chaque mois à l'occasion des réunions ordinaires mensuelles).

D'autres accords ont séquencé le suivi de l'accord en plusieurs commissions en créant :

- Un espace de mobilité emploi ;
- Un espace écoute pour accompagner les salariés et prévenir les risques psychosociaux ;
- Un point information conseil (PIC).

La commission de suivi, lorsqu'elle existe, a alors simplement pour but de rendre des avis sur les projets et vérifier la bonne application de l'accord.

Partie 5. Les conventions individuelles de rupture

Section 1. La sélection et le départage des candidatures

Le Code du travail impose aux partenaires sociaux de prévoir les critères de départage entre les potentiels candidats au départ⁶. Dans le seul accord où rien n'est précisé, le nombre maximal de départs et de suppressions de postes est égal au nombre de postes d'ouvriers et d'employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM).

Les critères principaux sont, d'une part, l'ancienneté, d'autre part, l'ordre chronologique de dépôt des dossiers.

L'âge du candidat est également un critère fréquemment retenu, parfois en premier, d'autres fois en dernier. Lorsqu'il est pris en compte, les points sont attribués suivant le type de schéma ci-après : 1 point pour les moins de 35 ans ; 2 points pour les salariés entre 35 ans et 45 ans ; 3 points entre 46 ans et 57 ans ; 4 points au-delà de 57 ans.

Un certain nombre d'entreprises ont par ailleurs convenu de donner priorité aux salariés qui ont un projet de création d'entreprise (ou autre) immédiat et abouti.

⁶ Art. L. 1237-19-1 C. trav.

Decrescendo car elles ne sont pas majoritaires, la priorité est donnée dans certaines entreprises aux salariés proches de la retraite, soit qu'ils justifient déjà de la possibilité de liquider leur retraite à taux plein, soit qu'ils puissent y prétendre dans un délai de 12 mois.

Un dernier critère relevé dans un nombre d'accords peu élevé mais tout de même significatif est la situation de handicap.

Pour le reste, des critères sont présents de manière isolée, tels que le fait pour les salariés d'avoir une offre ferme d'embauche externe ; la volonté de prioriser les salariés dont l'employabilité est la plus favorable ou ayant le moins de polyvalence ; la volonté de préserver au sein de chaque pôle les postes absolument indispensables à la poursuite de l'activité.

Section 2. Les modalités de conclusion

1) Le délai de candidature

Parmi les accords fixant la date d'ouverture du délai de candidature, deux grandes catégories d'accords se distinguent : ceux qui font partir le délai de candidature à compter d'une date fixée par l'accord, quitte à préciser, si cette date se révèle antérieure à la validation de l'accord par l'administration, que cette période correspond à une période de « pré-candidature » ; ceux dont le point de départ du délai est fonction de la validation par l'administration du travail. Pour ces derniers, il existe une grande diversité de dispositions : certains accords font partir le délai à compter du lendemain de leur validation, d'autres à compter du lendemain de leur validation et au maximum à une date déterminée, un seul dans les 15 jours suivant la validation de l'accord par l'administration du travail.

Quelques accords, plus rares, mentionnent une date de fin mais pas de date d'ouverture du délai.

2) La remise de la convention individuelle au salarié

Parmi les accords qui indiquent les modalités de remise de la convention individuelle aux salariés, la moitié précise qu'elle est à retirer auprès de la DRH. Dans les autres accords, les modalités varient : la convention peut être communiquée par courriel, mise à disposition sur l'intranet, à demander à la direction ou au cabinet de reclassement désigné.

3) La prévision d'un entretien

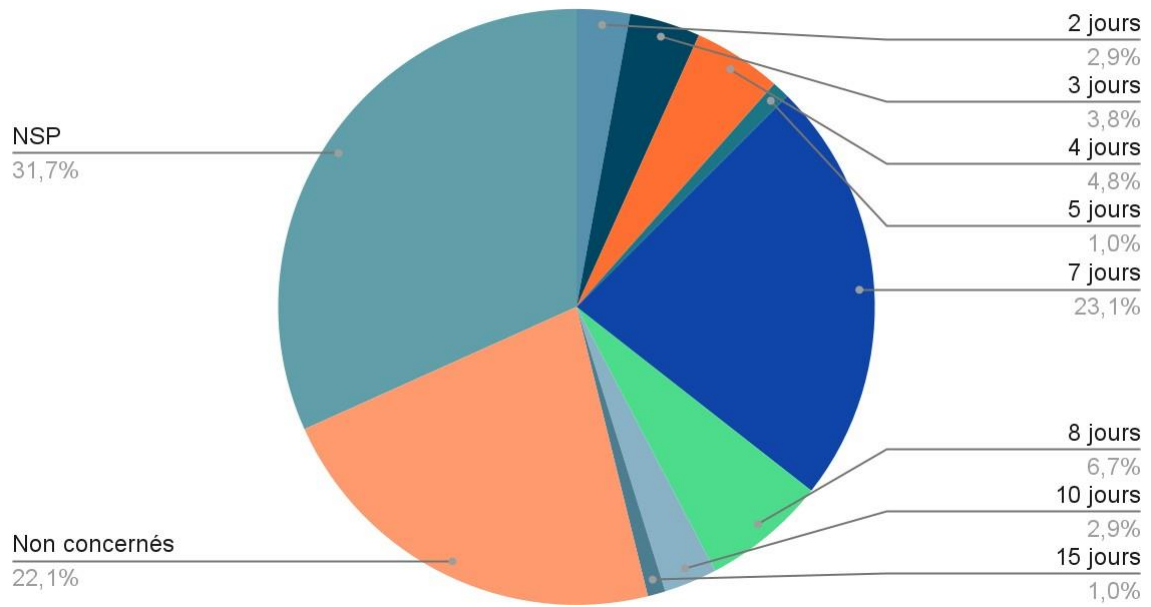
A la différence de la rupture conventionnelle individuelle, dont le régime légal n'est pas applicable à la rupture conventionnelle collective, aucun entretien n'a à être obligatoirement organisé avant la conclusion de la convention de rupture. 18 % des accords le prévoient cependant.



4) Le délai de signature

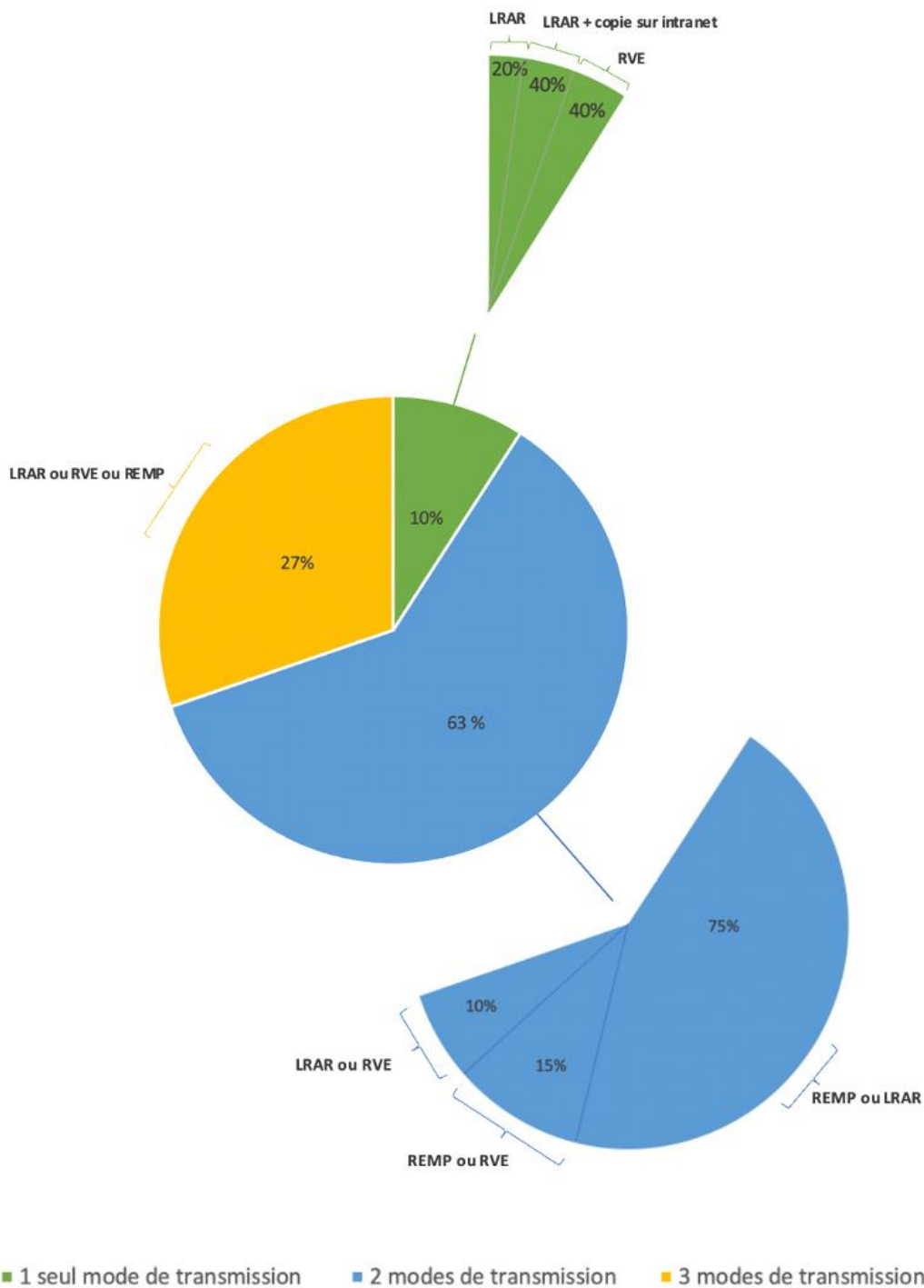
Un nombre significatif d'accords prévoient un délai pour signer la convention individuelle de rupture et la retourner à l'employeur. Parmi ces accords, 30 % fixent un délai de signature inférieur à 7 jours ; 53 % retiennent un délai de signature de 7 jours calendaires ; le reste des accords prévoient un délai de signature supérieur à 7 jours calendaires.

Délais pour accepter la rupture



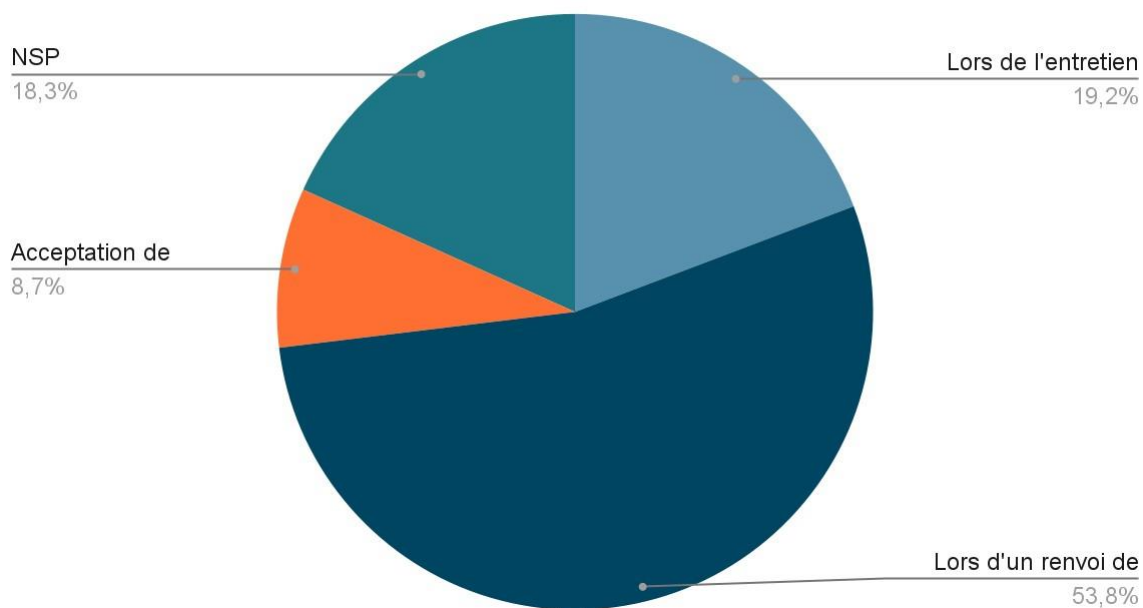
5) Le retour de la convention individuelle de rupture

Lorsque les accords précisent les modalités de transmission de la convention individuelle signée, trois voies sont principalement plébiscitées : la lettre recommandée avec accusé de réception, la lettre remise en main propre contre décharge et le retour par voie électronique (par courriel ou via l'intranet de l'entreprise).



Lecture : 27% des accords étudiés proposent trois modalités différentes pour retourner la convention individuelle signée : soit via lettre recommandé avec accusé de réception (LRAR), soit via lettre remise en main propre contre décharge (REMP), soit via une remise par voie électronique - courriel ou intranet de l'entreprise (RVE). 63% des accords étudiés proposent quant à eux deux modalités de transmission. Sur ces 63%, 75% permettent une transmission via lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandé avec accusé de réception.

Moment de finalisation de l'accord

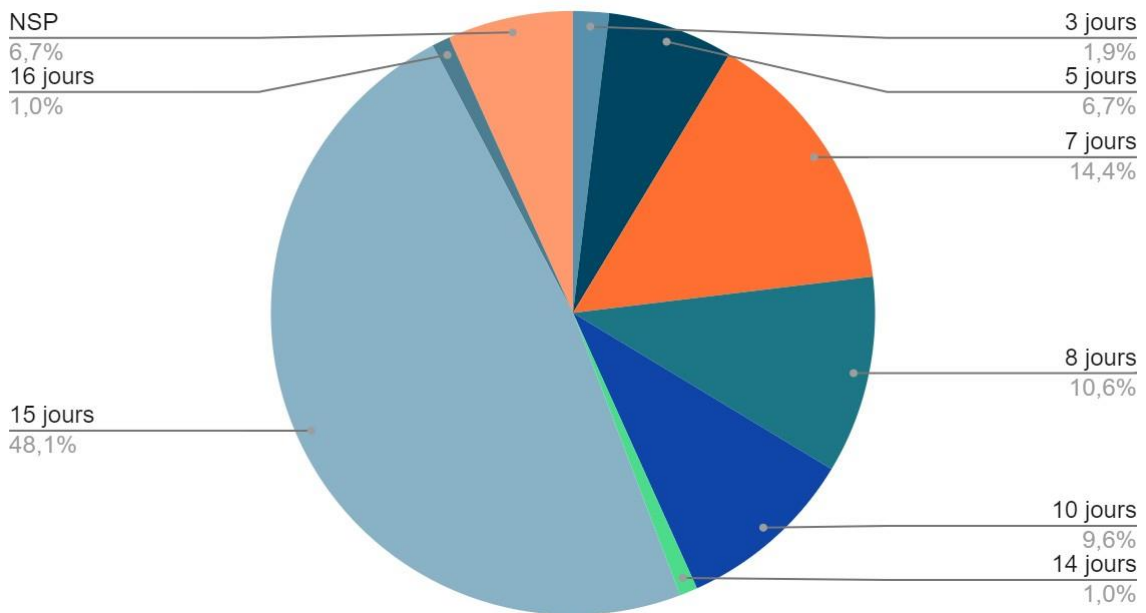


Section 3. Le droit de rétractation

1) La durée du délai de rétractation

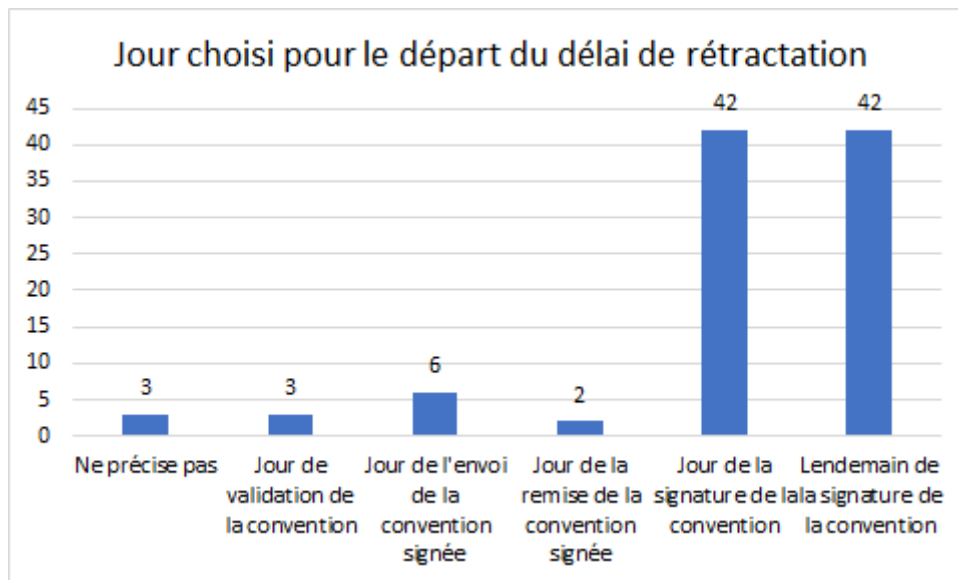
De façon générale, on observe que le délai de rétractation est en moyenne plus élevé que le délai pour répondre à la rupture. Plus de la moitié des accords prévoient 15 jours calendaires, autrement dit le même délai qu'en ce qui concerne la rupture conventionnelle individuelle. Un tiers fixent un délai entre 7 et 10 jours. Mais le spectre est large et s'étend de 3 jours à 16 jours.

Délais de rétractation



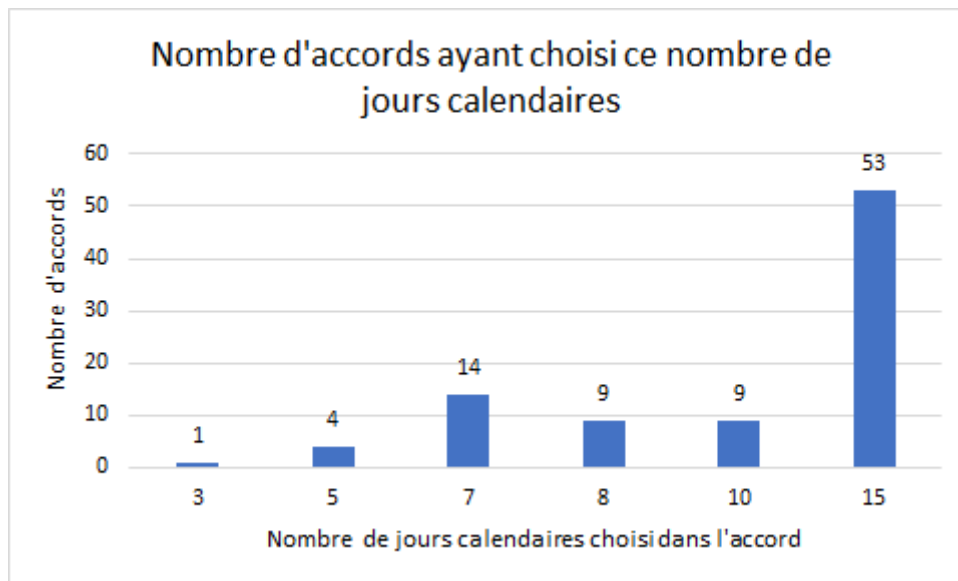
2) Le point de départ du délai

Le point de départ du délai est fixé soit au jour de la signature de la convention de rupture, soit le lendemain de celle-ci.



3) Le décompte du délai

Les accords optent pour un décompte du délai en jours calendaires.



4) La forme de la rétractation

Le droit de rétractation doit être exercé principalement par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Il est parfois possible de recourir à l'envoi d'un courriel avec accusé de réception à l'attention de la Direction de Ressources Humaines.

Il est prévu dans un accord qu'un formulaire pour exercer le droit de rétractation doit être délivré aux salariés concluant une convention de rupture.

De façon plus originale, un accord stipule que l'absence de confirmation dans une période de 15 jours calendaires vaut rétractation.

5) La motivation de la rétractation

La rétractation n'a pas à être motivée. Certains accords le précisent expressément, à titre alors purement informatif.

Partie 6. L'accord de rupture conventionnelle collective et les autres accords

Une part importante des entreprises qui ont conclu en 2020 un accord de RCC ont signé la même année d'autres accords collectifs (temps de travail, salaires, télétravail, APLD, etc.)⁷. C'est un signe que la conclusion d'accords de RCC s'inscrit majoritairement dans des entreprises ayant une activité conventionnelle.

Dans l'ensemble, une majorité des accords (63 %) se présente comme des accords indépendants qui se suffisent à eux-mêmes dans leur propre contexte, sans être conjugués à un autre accord. Plus d'un tiers des accords de RCC s'appuient en revanche sur un autre accord qu'ils citent. Ce peut être un accord de GPEC ou de GEPP dans 15,5 % des cas, un accord de performance collective dans 5,5 % des cas ou encore un accord de mobilité (entreprise, groupe ou UES) dans 4,5 % des cas.

⁷ Source Légifrance.