

- Rupture conventionnelle collective (RCC) : quel bilan depuis sa création en 2017 ?

Comment les entreprises, les représentants du personnel et l'administration se sont-ils saisis de la rupture conventionnelle collective (RCC), nouvelle alternative aux PSE et aux plans de départs volontaires ? Plus de cinq années après l'[ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) ayant créé la RCC dans le Code du travail ([v. le dossier juridique -Rupture- n° 51/2018 du 15 mars 2018](#)), nous avons interrogé avocats spécialisés en droit social et représentants du personnel pour recueillir leurs points de vue.

Une RCC largement utilisée...

Le **succès** du dispositif auprès des entreprises est **incontestable**, selon l'ensemble des personnes interrogées.

« La RCC est un outil systématiquement intégré dans les réflexions afférentes aux réorganisations d'entreprise, sa vertu principale étant sa **simplicité** », estime Pierre Bonneau, avocat associé du cabinet CMS Francis Lefebvre. « Après un démarrage assez lent les premières années, les RCC se sont beaucoup développées au point même de devenir plus nombreuses que les PSE », abonde Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin, directeurs au sein de Randstad Risesmart, cabinet de conseil RH. « L'outil est particulièrement apprécié des directions des ressources humaines qui souhaitent **éviter** la **tension** liée à la mise en œuvre d'une **restructuration** », explique Fadi Sfeir, avocat conseil chez Capstan Avocats. Autre raison de ce succès : « À une époque où il est de plus en plus évident que le concept de "mono-carrière" tend à disparaître, la RCC semble faire l'unanimité comme **outil** le plus adapté pour répondre à cette nécessité de **mobilité** », soulignent Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin (Randstad Risesmart).



© GettyImages

... surtout dans les grandes entreprises

« Nous faisons le constat que les grandes entreprises appartenant à des groupes de **plus de 5 000 salariés** sont très majoritairement à l'origine de ce type d'accord », avancent Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin (Randstad Risesmart). « En pratique, je constate que la RCC est plutôt privilégiée par les grandes entreprises, c'est-à-dire celles de plus de **100 salariés** », confirme César Solis, avocat conseil au sein du cabinet Steering Legal Paris. Selon son expérience, les RCC conclues dans les entreprises de **moins de 50 salariés** sont « **rares, voire inexistantes** ». Bertrand Castex, avocat associé au sein du cabinet Vivant Avocats, partage ce diagnostic : « le public qui s'en est saisi, ce sont plutôt de grosses entreprises. Si le but était de viser au-delà, c'est raté ». « Je n'ai pas vu de RCC dans des entreprises de moins de 50 salariés », renchérit Emmanuel Andréo, avocat associé au sein du cabinet Barthélémy.

Fadi Sfeir (Capstan Avocats) nuance le propos en considérant « qu'on ne peut pas dire que le dispositif est utilisé uniquement par les grandes entreprises ». Il concède tout de même « qu'elles sont **certainement surreprésentées** par rapport à leur part dans le tissu d'entreprises françaises ». Pour l'avocat conseil, la RCC est surtout destinée aux **entreprises** ayant un **dialogue social très mature** et aguerri à la gestion et au suivi des réorganisations.

Un engouement temporaire lié à la conjoncture économique ?

Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin (Randstad Risesmart) préviennent : l'**engouement** constaté pour la RCC **pourrait s'estomper**. Selon eux, « le **succès** de la RCC est aussi **lié** à la **tension** sur le **marché de l'emploi** et à un **faible** taux de **chômage** sur de nombreux territoires français. Dans ce contexte, même sans départ contraint, les entreprises savent qu'elles ont de bonnes chances d'atteindre leurs objectifs de départs ».

En cas de **retournement** du **marché** de l'emploi, les entreprises pourraient à nouveau **privilégier** les départs contraints, et donc les **licenciements** économiques. Comme le confirme Pierre Bonneau (CMS Francis Lefebvre), selon lequel « les entreprises recourent à la RCC lorsqu'elles pensent pouvoir atteindre leur cible sans devoir contraindre des salariés à partir ».

Un rapport de force plus favorable aux syndicats

En matière de RCC, la décision unilatérale de l'employeur est exclue. Seul un accord collectif peut permettre de recourir au dispositif. De ce fait, « les **discussions** sont plus **apaisées** que dans le cadre d'un PSE », estiment Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin (Randstad Risesmart). Selon Bertrand Castex (Vivant Avocats), la **RCC** fait « **moins peur** » qu'un **PSE** ou un **plan de départs volontaires**. « Les syndicats savent que la RCC ne peut pas se mettre en place sans leur accord, donc ils sont plus à l'aise », abonde-t-il. Emmanuel Andréo (Barthélémy Avocats) évoque une « relation beaucoup plus équilibrée : sans accord collectif, pas de RCC ». « Le rapport de force est radicalement différent : les parties savent qu'elles doivent s'entendre pour aboutir », synthétise Fadi Sfeir (Capstan Avocats).

Selon Pierre Boneau (CMS Francis Lefebvre) pour qui le **levier de négociation côté syndical est renforcé**, les « représentants du personnel savent [néanmoins] que la solution alternative risque d'être celle d'un PSE ». Constat confirmé par Christophe Guionet, délégué syndical central ayant négocié un accord RCC au sein d'Ariane groupe (*v. l'actualité n° 18496 du 23 févr. 2023*). Selon lui, « la direction avait déjà pris la décision de se séparer d'un certain nombre de personnes » avant de commencer la négociation.

RCC et PSE : une frontière parfois difficile à maîtriser

César Solis (Steering Legal Paris) **doute** que les **entreprises aient totalement intégré la distinction entre RCC et PSE**. Pour y parvenir, il convient à ses yeux d'effectuer, « un diagnostic de l'objectif souhaité par le projet de restructuration afin de réaliser un arbitrage intelligent entre les deux outils juridiques ». Constat partagé par Bertrand Castex (Vivant Avocats), qui insiste sur la **frontière tenue** entre RCC et plan de départs volontaires autonome. « Pour être vraiment efficace, la **RCC** ne doit pas être envisagée comme une alternative au PSE, mais comme un **outil d'anticipation** », renchérisse Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin (Randstad Risesmart).

Voix dissonante de Pierre Boneau (CMS Francis Lefebvre), pour qui « les entreprises ont **bien compris** les deux **différences** fondamentales de ces deux dispositifs ». Selon lui, « **l'arbitrage** est clair et les entreprises doivent se déterminer **en fonction** des perspectives d'adhésion au dispositif, par les représentants du personnel d'abord, et par les salariés ensuite ».

Les salariés seniors, cible potentielle

Lors de l'adoption de la réforme des retraites, la question du maintien des **seniors** en emploi a été au cœur du débat. Cette catégorie de salariés estelle la **première concernée** par la RCC, lorsqu'elle est mise en place ? « Oui, on ne va pas se mentir. Les seniors se sont saisis de la RCC et la direction souhaitait réduire la masse salariale », dans le cadre de l'accord conclu chez Ariane groupe, estime Christophe Guionet (CFDT). Les avocats interrogés pointent la **crainte** des organisations syndicales que la RCC soit conçue comme une mesure de **cessation anticipée d'activité** des **seniors**. « Les salariés sont souvent les premiers volontaires », constate par ailleurs Bertrand Castex (Vivant Avocats). Selon l'avocat, les mesures mises en place dans les accords RCC pour retenir les profils plus jeunes peuvent avoir un « effet miroir » ciblant indirectement les seniors.

César Solis (Steering Legal Paris) **relativise le risque**, au regard du **contrôle** de l'**administration**. Comme il le rappelle, celle-ci a prévenu : « la RCC ne doit pas être détournée de son objet en faisant peser sur les comptes publics et l'assurance chômage des charges supplémentaires du fait d'un ciblage inapproprié sur les personnes seniors » (*v. l'actualité n° 17554 du 18 avr. 2018*). « L'administration se montre attentive aux mesures dites « d'âge » afin d'éviter de voir ces outils se transformer en plans de préretraite cofinancés par le régime d'assurance chômage », abonde Pierre Boneau (CMS Francis Lefebvre).

Un contrôle de l'administration moins poussée qu'en matière de PSE

Pierre Boneau (CMS Francis Lefebvre) relativise néanmoins le rôle de l'administration. À ses yeux, « son **contrôle formel** ne lui permet **pas de remettre en cause la suffisance** comme la **pertinence** des mesures ». L'avocat associé souligne la confiance accordée par la loi aux négociateurs. « En pratique, l'administration renvoie à la négociation et souhaite laisser la main aux partenaires sociaux autant que possible », confirme Fadi Sfeir (Capstan Avocats). Selon Emmanuel Andréo (Barthélémy Avocats), les **rendez-vous informels**, courants en pratique, illustrent cette volonté d'**accompagner employeurs et syndicats** dans la construction de leur RCC.

« C'est franchement un contrôle *light* », abonde Bertrand Castex (Vivant Avocats) en avançant comme principale explication le délai de 15 jours accordé par la loi à l'administration (*C. trav., art. L. 1237-19-4*). « D'une manière générale, l'administration a un regard beaucoup plus bienveillant sur la RCC que sur les PSE, d'abord parce que c'est un dispositif basé exclusivement sur le volontariat, mais aussi parce qu'il est le fruit d'un accord majoritaire », confirment Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin (Randstad Risesmart).

Un cadre juridique à conserver, malgré quelques ajustements

Globalement, toutes les personnes interrogées appellent à la **stabilité législative**. « Une modification créerait de l'insécurité juridique. Le dispositif vit depuis cinq ans et il n'est pas spécialement contesté. Pourquoi le modifier ? », plaide Bertrand Castex (Vivant Avocats). Pierre Boneau (CMS Francis Lefebvre) partage cette analyse. « Les entreprises ont besoin de stabilité et il serait vertueux de ne pas remettre en cause substantiellement cet outil que les entreprises se sont approprié », nous a-t-il confié.

Certains **ajustements** sont néanmoins souhaités. Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin (Randstad Risesmart) évoquent par exemple la fixation d'une **durée minimale** aux accords RCC, par exemple de **six mois**. En complément, les directeurs du cabinet de conseil RH préconisent la **définition légale** d'un « **cadre minimum** de mesures d'**accompagnement** ». Fadi Sfeir (Capstan) souhaite que soit **clarifiée l'articulation** entre la **RCC** et le **PSE**. Emmanuel Andréo (Barthélémy) s'interroge sur l'opportunité d'ouvrir aux entreprises la possibilité de mettre en place la RCC par voie unilatérale, après homologation de l'administration. Quant à Christophe Guionet (CFDT), il regrette la difficulté à contrôler la mise en œuvre de la RCC, tant pour l'administration que pour les représentants du personnel.