

# thématique

N° 90 - Décembre 2020

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi

## Les ruptures conventionnelles collectives, des départs volontaires engagés dans un contexte économique

### LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Au cours de l'année 2018, 38 accords de ruptures conventionnelles collectives ont été validés par les Unités départementales d'Île-de-France.
- Ils émanent pour moitié d'entreprises de 500 salariés ou plus.
- Plus de 6000 départs volontaires sont prévus
- Les délais de mise en application sont inférieurs à un an en général.
- Près de la moitié des textes justifient la mise en place des ruptures conventionnelles collectives par des difficultés économiques ou des sureffectifs.
- Les mesures de soutien au déménagement des salariés sont les plus communément développées.
- Les mesures d'aides au reclassement sont plus hétérogènes.

*L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO du 23) a ouvert au champ de la négociation la possibilité de mettre en place un dispositif de rupture conventionnelle collective, c'est-à-dire un ensemble de ruptures individuelles du contrat de travail fondées sur le volontariat des salariés et l'accord de l'employeur.*

*Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés (qui ne comporte pas de plafond légal), les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés (voir encadré).*

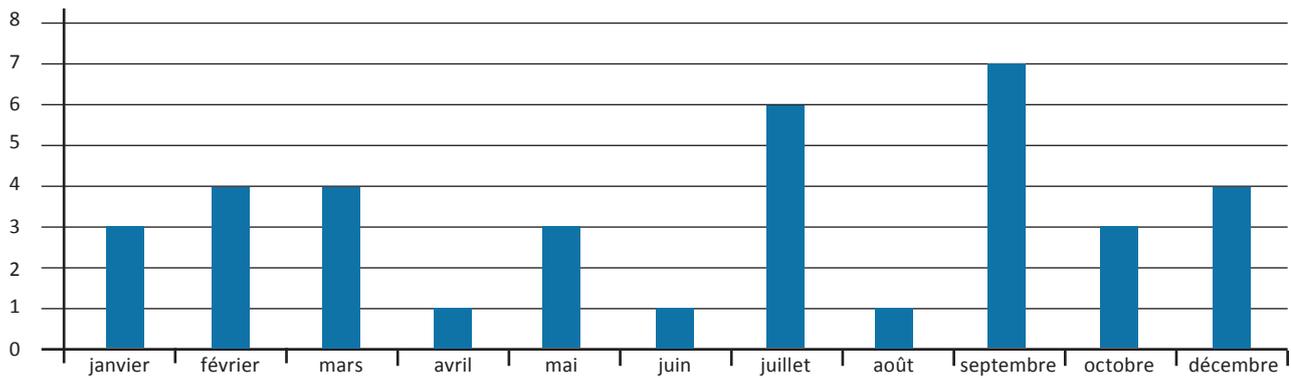
*L'étude porte sur les seuls accords validés par la Direccte en 2018. Le dispositif a continué de se déployer en 2019, au cours de laquelle 54 demandes de validation d'accords de RCC ont été déposées en Île-de-France, sans évolution notable du type de dossiers (rythme des dépôts et taille moyenne notamment). Portant sur l'année 2018, l'analyse ne prend donc évidemment pas en compte l'impact de la crise liée au Covid19*



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
ÎLE-DE-FRANCE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

## Nombre mensuel de décisions de validation des accords de ruptures collectives conventionnelles en Île-de-France



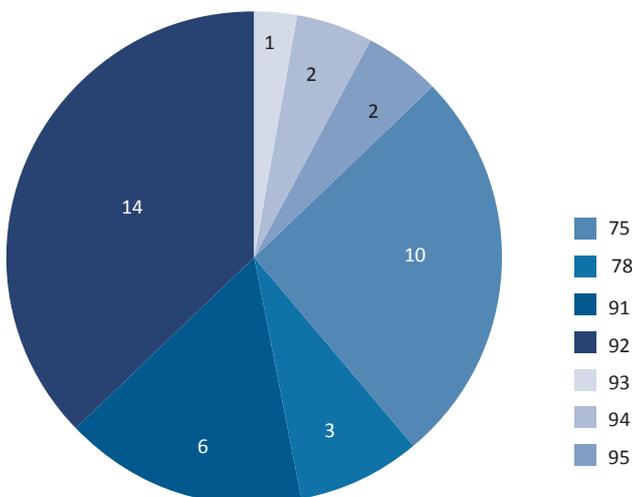
Source : accords RCC 2018, Direccte IDF, exploitation SESE

### 38 accords de ruptures conventionnelles collectives validés en 2018 en Île-de-France, principalement à Paris et dans les Hauts-de-Seine

Sur l'année 2018, en Île-de-France, 38 accords de ruptures conventionnelles collectives ont été validés par les Unités départementales de la Direccte (dont deux avenants de complément à un accord), signé dès le 19 janvier pour le plus précoce. En amont, des échanges plus ou moins formalisés sont menés par la Direccte, en charge de la validation des textes, afin d'assurer la conformité au cadre légal du dispositif.

Comme pour d'autres dispositifs et en lien avec la forte présence de sièges sociaux, Paris et les Hauts-de-Seine représentent plus de la moitié des demandes de validation d'accords de rupture conventionnelle collective.

### Répartition par département des décisions de validation des accords de rupture conventionnelle collective



Source : accords RCC 2018, Direccte IDF, exploitation SESE

### Le tertiaire, secteur dominant de l'emploi francilien et pour les ruptures conventionnelles collectives

Secteurs	Nombre d'accords
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	9
Information et communication	7
Activités de services administratifs et de soutien	3
Industrie manufacturière	3
Activités financières et d'assurance	1
Administration publique	1
Activités immobilières	1
<b>Total général</b>	<b>38</b>

### Des accords signés majoritairement par des délégués syndicaux<sup>1</sup>, négociés pour certains sur un laps de temps court

Les accords de ruptures conventionnelles collectives sont tous des accords signés avec des délégués syndicaux, sauf cinq. Ces derniers ont soit été signés par le « délégué du personnel élu à 100% », soit par les élus de la DUP (délégation unique du personnel) représentant la majorité des suffrages, soit par les élus du CE (comité d'entreprise) mandatés par une organisation syndicale (OS) avec approbation postérieure par referendum. Dans un cas, le texte proposé par l'employeur a été approuvé suite à referendum auprès des salariés dans une entreprise sans organisation syndicale (de 10 salariés).

Les accords signés avec des délégués syndicaux l'ont été à l'unanimité pour 20 d'entre eux et sans unanimité pour les 13 autres.

En moyenne, on compte trois organisations syndicales présentes lors des négociations.

<sup>1</sup> Les ordonnances de septembre 2017 ont réformé les conditions de validité des textes issus de la négociation collective en rendant possible, pour les plus petites entreprises dépourvues de délégué syndical la présentation par l'employeur d'un projet d'accord à faire valider par referendum auprès des salariés. La possibilité pour des élus de négocier et signer des accords a été élargie.

Un accord, négocié et signé avec une seule organisation syndicale, est particulièrement problématique au regard des mesures prévues pour les salariés. On ne peut cependant pas en déduire que le plus ou moins grand nombre d'organisations syndicales parties à la négociation, soit un gage pour des accords plus développés.

### Une négociation sur 52 jours en moyenne

La durée des négociations à partir des dates communiquées dans les textes mêmes des accords (elle est inconnue dans quatre accords), s'étale de quelques jours à plusieurs mois.

Cependant, la négociation a été menée en moins d'un mois dans 12 accords (dont un accord sur une période de sept jours dans une entreprise qui avait déjà fait l'objet de plan de sauvegarde de l'emploi).

Ces durées ne préjugent pas, néanmoins, du nombre de réunions de négociation s'étant réellement tenues, cette information étant rarement disponible.

Seuls deux accords prévoient une mise en place en deux phases ; sinon, la mise en place se fait en une fois à la suite de la validation de l'accord sur un calendrier assez resserré.

### Le suivi des accords, fruit des négociations

La mise en place d'une procédure de rupture conventionnelle collective s'appuie, une fois le texte négocié et signé, validé par l'autorité administrative, sur le dépôt des candidatures par les salariés éligibles volontaires. Ces candidatures sont analysées selon des modalités variables.

Les demandes des salariés d'adhérer à la procédure de rupture conventionnelle collective sont examinées sur la base de projets de reclassement, soit par la direction soit via une commission de validation. Celle-ci peut prévoir, dans sa composition, la présence de représentants d'organisations syndicales (délégués syndicaux ou élus du CE ou du CSE) mais ce n'est pas systématique : ainsi, huit accords prévoient que les organisations syndicales participent à la validation des candidatures. Dans les autres textes, soit les organisations syndicales siègent à titre consultatif, soit c'est la direction qui valide seule.

La commission de validation, quand elle existe, se transforme, une fois les délais de candidature passés, en commission de suivi. Une majorité d'accords met en place une commission de suivi ad hoc.

Un seul accord détaille le contenu attendu des comptes-rendus de réunion (nombre de rendez-vous avec les salariés, bilans professionnels, tableau de bord des postes supprimés et des ruptures conventionnelles collectives).

Le nombre de représentants est quelquefois strictement limité : dans une entreprise, la commission de validation ne comprend ainsi qu'une des deux OS signataires.

Le plus souvent, la mise en place de cette commission ad hoc ne se substitue pas au suivi prévu par les instances habituelles (CE, CSE, DUP et même DP). Quand elle n'existe pas, le suivi est renvoyé aux instances existantes (CE et /ou commission de suivi de la GPEC).

### De rares accords peuvent prévoir des mesures relatives aux droits syndicaux

Dans quatre entreprises, il est précisé que le suivi des ruptures conventionnelles collectives ne doit pas empiéter sur les moyens syndicaux existants.

Les négociateurs, rappelant le contexte de mise en place du CSE (négociation à venir), donnent une place importante aux moyens des organisations syndicales dans le cadre du suivi du dispositif : les heures passées en réunion sont ajoutées au crédit d'heure habituel des représentants. Il est ainsi explicitement prévu que « Les membres de la délégation salariale de la Commission disposeront du temps nécessaire à la préparation et à la participation aux réunions plénières, sans que ce temps ne s'impute sur les crédits d'heures de délégation dont les participants disposent au titre de leurs mandats de Représentants du Personnel. » La même mesure est prévue dans un autre texte (« Le temps passé en réunion par les membres élus de la Commission sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Il ne sera pas imputé sur le crédit d'heures. »).

### Des entreprises qui avaient l'expérience de négociations GPEC ou PSE

26 textes sur 38 se réfèrent aux ordonnances du 22 septembre ou à l'article du code du travail prévoyant les ruptures conventionnelles collectives (L.1237-19 du code du travail) ; les références au nouveau dispositif ne sont donc pas systématiques.

Trois accords sont manifestement des réactualisations de textes précédemment adoptés : les mesures déjà négociées auparavant sont revues à l'aune de la nouvelle législation permettant la mise en place de ruptures conventionnelles

collectives. Ils émanent de très grandes entreprises, déjà porteuses de plans de sauvegarde de l'emploi ou de plans de départs volontaires par le passé.

12 accords font référence à un autre texte antérieurement signé ; le plus souvent il s'agit d'un accord GPEC mais dans deux cas il s'agit d'un PSE et dans un autre de l'accord sur la qualité de vie au travail et la prévention des RPS (risques psycho-sociaux).

Sans que la référence soit faite dans le texte sur les ruptures conventionnelles collectives, 16 entreprises figurent parmi celles qui avaient préalablement déposé un PSE (entre 2015 et 2018).

### Accords de ruptures conventionnelles collectives dont les entreprises ont eu un PSE entre 2015 et 2018

Secteurs	Nombre d'accords
Commerce de gros de combustibles et de produits annexes	6
Gestion d'installations informatiques	4
Activités des sociétés holding	3
Commerce de gros (commerce interentreprises) de matériel électrique	1
Construction aéronautique et spatiale	1
Études de marché et sondages	1
<b>Total</b>	<b>16</b>

Source : accords RCC 2018, Directe IDF - SIPSE, exploitation SESE

### Un effectif global couvert supérieur à 100 000 salariés

L'effectif global des entreprises couvert par ces négociations (quatre valeurs inconnues) dépasse 141 000 salariés, trois textes à eux seuls représentant près de 120 000 salariés. A l'opposé, sept textes émanent d'entreprises affichant un nombre de salariés inférieur à 100.

Dans l'ensemble<sup>2</sup>, il s'agit toutefois d'accords relevant plutôt de grandes entreprises, la moitié des entreprises comptant 500 salariés ou plus.

<sup>2</sup> Cependant, l'appartenance à un groupe de ces entreprises n'est pas toujours établie ni l'information sur l'effectif du groupe, connue.

<sup>3</sup> Dans un cas particulier, la motivation de l'accord de ruptures conventionnelles collectives se fonde sur l'application d'un accord de branche dérogatoire mettant en place le « contrat d'intervention à durée déterminée » (une forme de CDD d'usage). Les salariés acceptent alors ces modifications substantielles de leur contrat de travail ; les salariés qui refusent peuvent se porter volontaires pour le dispositif de rupture conventionnelle. Les salariés étant « volontaires » pour accepter ces changements de contrats.

<sup>4</sup> Les difficultés économiques justifient la fermeture de 3 sites de production, via deux accords RCC négociés à 3 mois d'intervalle.

### Les réorganisations et les difficultés économiques, motivations<sup>3</sup> fréquentes des accords

Les accords comportent tous (à l'exception d'un) un préambule plus ou moins développé.

Presque tous les textes prévoient des suppressions de postes à hauteur du nombre de départs en ruptures conventionnelles collectives programmés. Seuls, quatre accords mentionnent un nombre de suppression de postes inférieur à celui des ruptures conventionnelles collectives ouvertes.

Dans 18 textes (dont la moitié signés avec des délégués syndicaux à l'unanimité), les difficultés économiques, les sureffectifs, un marché en déclin apparaissent comme les fondements des suppressions de postes mises en œuvre, pouvant aller jusqu'à des objectifs de fermetures de sites<sup>4</sup>. Pour les textes qui n'ont pas été signés à l'unanimité, on peut noter que le nombre moyen d'organisations syndicales présentes à la négociation est plus élevé que dans les entreprises où l'accord a été signé à l'unanimité (4 contre 2). En outre, ces textes pointent dans leurs préambules, « des difficultés économiques », ou la poursuite d'une réorganisation globale refusée par certaines OS, ou des sureffectifs ou surcapacités, ou des « difficultés dans la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie commerciale ».

Deux textes font référence à des opérations d'acquisition d'une autre entreprise conduisant à des surcapacités sur certains établissements. Pour ces textes, les départs sont avant tout motivés par des difficultés économiques plutôt que par des plans de réorganisation globale de l'entreprise. Dans un des textes, il est fait mention de l'opposition des OS à la mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives mais leur acceptation de négocier, suite aux demandes de « certains salariés » « qui envisagent de quitter l'entreprise ».

Pour les autres textes, les motifs avancés pour la mise en place du dispositif de rupture conventionnelle collective, peuvent reposer sur des projets de réorganisation, sur la recherche de la « performance » et de « l'agilité ».

Ainsi, dans quatre accords, les nécessités de réorganisation sont mises en avant sans qu'y soient explicitement

associées des difficultés économiques. Un texte mentionne même dans son préambule « en dehors de toute difficulté économique ».

Dans les autres textes, la transformation des emplois en lien avec les évolutions technologiques et/ou de marché est mise en avant pour justifier les suppressions de postes. Dans ces derniers cas, la part que représentent les emplois supprimés est faible (5% ou moins<sup>5</sup>). La volonté de favoriser la mobilité vers les postes à responsabilité est mentionnée dans une autre entreprise. Ainsi, le dispositif de ruptures conventionnelles collectives est proposé afin que les salariés situés en haut de la pyramide des postes à responsabilité puissent partir, pour permettre aux autres salariés d'accéder à ces postes dans un contexte où « la stabilité des effectifs de la Société limite le nombre des opportunités de postes disponibles dans les Grades 11 et 12 ».

Il n'est cependant pas possible globalement d'établir un lien entre la part des emplois supprimés et le type de motif mis en avant.

### Ces 38 textes visent plus de 6 700 départs volontaires

Là encore, deux accords, à eux seuls, portent sur plus de 4 000 départs. Au total, plus de 6 700 départs volontaires sont envisagés à travers ces accords distincts. Le nombre de suppressions est toujours supérieur à dix (le seuil de déclenchement du PSE est ainsi dépassé pour tous les textes<sup>6</sup>) sauf dans trois entreprises.

Pour information, sur la même année, 218 plans de sauvegarde de l'emploi ont été déposés dans les départements franciliens avec plus de 14 000 emplois menacés<sup>7</sup>, le dispositif de ruptures conventionnelles collectives reste bien en deçà.

Selon les entreprises, la part de l'emploi représentée par les départs varie fortement. Un accord est à distinguer car il concerne moins de dix salariés (sept d'un seul site, des services de comptabilité) avec un effectif représentant une très faible proportion de l'effectif total.

### Répartition des accords de ruptures conventionnelles collectives selon la part représentée par les départs dans l'effectif global

Part dans l'effectif	Nombre d'accords
moins de 5 %	7
5 à 9 %	12
10 à 29 %	8
30 à 59 %	4
60 % ou plus	3
nd*	4
<b>Total</b>	<b>38</b>

Source : accords RCC 2018, exploitation SESE, SIENE. \*représentant au total 313 départs prévus

De moins de 5% des effectifs pour les plus grandes entreprises à plus de 20% et même plus de 60% pour deux entreprises, le poids des départs envisagés prend des valeurs disparates. Quand les suppressions de postes représentent une part importante des effectifs, les effets sur l'organisation sont d'autant plus forts mais ils ne sont pas pour autant anticipés dans les textes analysés.

### Une part importante de situations assujetties à revitalisation

Comme pour les PSE, lorsque les suppressions d'emploi qui résultent de l'accord de ruptures conventionnelles collectives affectent par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels les entreprises concernées sont implantées, ces dernières sont tenues de conclure une convention de revitalisation dans les six mois<sup>8</sup>. Comme pour l'obligation de revitalisation consécutive aux PSE, cette mesure ne s'impose qu'aux entreprises d'au moins 1000 salariés, ainsi qu'à celles appartenant à un groupe et aux entreprises ou groupes de dimension communautaire, qui emploient au moins 1 000 salariés. Les mesures mises en œuvre ont pour but de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois, et d'atténuer les effets de l'accord de ruptures conventionnelles collectives sur les autres entreprises du bassin d'emploi (C. trav., art. L. 1237-19-9 à L. 1237-19-14 nouveaux).

Parmi les 38 accords, 14 donnent lieu à assujettissement à la revitalisation<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Cf Tableau infra

<sup>6</sup> Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours. (Code du travail : articles L.1233-61 à L.1233-64)

<sup>7</sup> Synthèse trimestrielle, 4<sup>ème</sup> trimestre 2018, SESE, Direccte Ile-de-France [http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/synthese\\_trimestrielle\\_2018t4.pdf](http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_trimestrielle_2018t4.pdf)

<sup>8</sup> Pour une analyse des conventions sur l'IDF, [http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/synthese\\_thematique\\_74vok\\_web.pdf](http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_thematique_74vok_web.pdf)

<sup>9</sup> Information non disponible pour trois accords.

## Les salariés avec la plus grande ancienneté, prioritaires

Les départs sont tous censés être volontaires et tous les accords (sauf un, qui stipule expressément que « l'adhésion aux mesures [...] se fera uniquement sur la base du volontariat »), mentionnent explicitement l'exclusion de tout licenciement économique, conformément à l'obligation légale, durant la période d'application de l'accord<sup>10</sup>.

Certains accords mentionnent des critères pour départager entre les candidatures en cas de volontaires plus nombreux que le nombre prévu de départs.

La plus grande ancienneté dans l'entreprise figure ainsi parmi les critères dans 10 textes. A contrario, deux textes prévoient que ce sont les salariés ayant l'ancienneté la plus faible qui sont prioritaires.

Le type de poste occupé sert également de critère : seront prioritairement traitées les demandes émanant de salariés sur des postes ciblés (ou métiers sensibles). Le type de repositionnement peut constituer un critère : ce sont alors les salariés éligibles à une retraite d'ici moins de 6 mois qui voient leur demande traitée en priorité.

La date de dépôt de candidature et d'autres critères comme l'âge<sup>11</sup> ou le statut matrimonial figurent de façon plus marginale<sup>12</sup>.

## Les postes ciblés

L'identification des postes ciblés par les ruptures conventionnelles collectives se fait de différentes façons.

Pour sept accords, il est question de « métiers sensibles » ou d'emplois « en décroissance ». Ainsi, le ciblage est apparemment peu précis. Un texte évoque 1 250 « métiers sensibles » et la priorité est donnée aux « opérateurs polyvalents des sites en sureffectifs » (sur 21 sites identifiés).

## Répartition des accords selon le type de postes ciblés par les ruptures conventionnelles collectives

Totalité des postes de sites destinés à fermer*	Métiers sensibles ou emplois en décroissance	Désignation précise de postes et de services	Pas de ciblage spécifique
5	7	21	4

Source : accords RCC 2018, exploitation SESE, Direccte IDF. \* dont 1 déménagement

D'autres accords (4) identifient des sites en surnombre : il est alors question de la suppression de tous les postes. Cependant, les délais de réalisation peuvent être adaptés de façon à maintenir le caractère volontaire des départs. Ainsi, un texte précise que « l'objectif cible » est « de passer de quatre à deux sites » en rappelant l'incontournable volontariat des salariés au départ (« les organigrammes cibles » dépendront « du nombre réels de départs volontaires »). Dans un autre texte, il est question des « salariés volontaires affectés sur un site non pérenne », pérennité explicitée un peu plus loin : « dont la fermeture est envisagée dans le cadre du projet de transformation ». Enfin, un autre texte précise que « l'objectif n'est pas de supprimer des postes mais de modifier l'organisation du travail ». On perçoit donc que si des fermetures sont visées, elles s'inscrivent dans des calendriers suffisamment souples pour permettre le volontariat des départs. Cependant, l'ambiguïté reste forte entre ce caractère volontaire des départs et la fermeture annoncée de services ou de sites.

Enfin, un nombre de postes à supprimer par service est précisément identifié dans certains textes. Cela pose alors la question du volontariat du salarié dans les situations où, par exemple, sur un service de deux personnes, un poste est identifié comme devant disparaître.

Dans un cas, où les services ainsi que le nombre de postes supprimés sont énumérés (l'informatique, la communication, le secrétariat, la R et D, le project director, le service responsable des achats), c'est même la totalité des postes qui est visée. Il est précisé dans ce dernier cas que le salarié « qui ne serait pas candidat au départ ne subira aucune sanction ou modification de son contrat de travail du seul fait de pas d'être porté candidat » sans autre précision.

<sup>10</sup> Il sera intéressant de regarder si des licenciements économiques sont décidés après période d'application de l'accord RCC mais seules les informations sur les PSE sont disponibles.

<sup>11</sup> Le nombre de points accordés augmente avec l'âge dans un cas, mais dans deux autres textes, il est prévu une bonification pour les plus jeunes (entre 20 et 30 ans).

<sup>12</sup> Le nombre de points accordés augmente si la personne vit en couple, avec des enfants, ou vit seule avec des personnes à charge.

## ....et les postes exclus

Certains types de postes sont explicitement exclus du champ d'application de la rupture conventionnelle collective. Les modes de qualification de ces postes ne pouvant donner lieu à départ volontaire sont variés.

Ils peuvent être identifiés précisément : « les chargés d'affaires internationales, les experts techniques, des systèmes d'information, du contrôle de gestion, de l'achat, juridiques et réglementaires », ou par type de fonctions : « les cadres dirigeants et supérieurs », ou plus largement en désignant les salariés nécessaires à la bonne marche de l'entreprise, les salariés avec des « compétences nécessaires » ou « rares », ou encore « salariés clés dans l'organisation ».

Les conséquences de ces mesures sur les salariés qui restent mais qui auraient voulu partir, ceux qui restent mais sont sur des postes désignés comme non prioritaires, ou à supprimer... ne sont pas du tout traitées sauf dans un texte qui mentionne ainsi la nécessité de suivre ces effets :

*« Dans l'hypothèse où la candidature d'un collaborateur serait refusée, les Parties au présent accord sont convenues, à la demande des partenaires sociaux, qu'une attention particulière serait portée à leur situation dans les mois qui suivent cette décision. Particulièrement, si un collaborateur devait considérer que le refus de sa candidature lui porte préjudice dans le cadre de son évaluation, il pourrait alors saisir les représentants du personnel de sa situation personnelle afin que ces derniers envisagent cette situation avec les Ressources Humaines ».*

Un autre texte missionne explicitement la commission de suivi pour suivre l'évolution de l'organisation de l'entreprise et de ses impacts (charge de travail, prévention des risques professionnels) en lien avec les instances.

Dans deux entreprises, les négociateurs ont décidé la mise en place d'expertises spécifiques : dans un cas, c'est une expertise économique, sociale et sur les conditions de travail à faire mener via le CSE, détaillée, financée par la direction (sur un budget plafonné à 33 350 euros). Dans un autre cas, c'est une expertise

(sur une durée maximale de 30 jours calendaires) sur les impacts économiques des transformations envisagées qui est décidée. Ce même accord prévoit par ailleurs une « indemnité de compensation du préjudice de suppression de poste » d'un montant de 15 000 euros en cas de mobilité géographique.

On peut noter que l'accord qui cite le texte sur la qualité de vie au travail ne mentionne pas de mesures spécifiques mais cela peut signifier qu'il faut se reporter à cet autre accord pour que cette dimension soit traitée.

## Des durées d'application le plus souvent inférieures à un an<sup>13</sup>

Les accords s'appliquent sur des durées variables : 28 accords ont une durée d'application inférieure à un an, dont 18, inférieure à six mois. Pour ces derniers, la mise en place des ruptures conventionnelles collectives est rapide alors même qu'il s'agit de fermeture d'établissements pour certains.

Neuf ont une durée supérieure ou égale à un an dont trois sur deux ans et plus (émanant de très grosses entreprises et prenant la suite de PSE ou de plans de départs volontaires (PDV) anciens).

Globalement, les accords prévoyant des mesures de congé mobilité<sup>14</sup> s'appliquent sur des durées plus longues que ceux qui n'en prévoient pas : plus de treize mois d'application moyenne contre sept mois s'il n'y en a pas.

## Des mesures pour favoriser des mobilités internes

La rupture conventionnelle collective prévoit des ruptures de contrat de travail et ne s'inscrit donc pas dans une logique de mobilité interne. Néanmoins, 16 textes prévoient des dispositions dans ce sens, deux faisant même de la mobilité interne leur « priorité ». Plus en détail, un « dispositif mobilité réseau » est proposé aux salariés dont le poste doit être supprimé avec des dotations financières importantes.

<sup>13</sup> Inconnue pour quatre textes

<sup>14</sup> Article L. 1237-18 du code du travail : Un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

Un autre texte reprend des mesures décidées dans le cadre d'un accord GPEC précédemment adopté. Une période d'adaptation de trois mois au nouveau poste est ajoutée dans les mesures propres aux ruptures conventionnelles collectives.

D'autres textes mettent en place des mesures financières de compensation d'éventuelles baisses de rémunération en cas de changement de poste et/ou le versement de primes de mobilité. C'est notamment le cas pour des fermetures de sites annoncées.

Parmi les éléments que l'accord collectif doit obligatoirement comporter, figurent « des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés »<sup>15</sup>.

### L'accompagnement des salariés

Tous les textes, sauf quatre décident de la mise en place de cellules internes et/ou d'un accompagnement par un cabinet externe. Cet accompagnement peut prendre des formes variables alors même qu'il joue concrètement sur les conditions de départ des salariés. Pour des salariés d'entreprises implantées sur plusieurs sites, l'enjeu de l'organisation de l'accompagnement est d'importance et la question de la coordination entre l'accompagnement externe et les acteurs RH internes se pose.

Dans trois textes (d'entreprises de taille très variées), l'accompagnement est restreint à un service d'outplacement pour les salariés dont la demande de rupture est acceptée, alors que les autres accords prévoient un accompagnement en amont visant à aider les salariés volontaires à élaborer leur projet de départ. Mais au-delà de cette présentation générale, les détails sur l'organisation ne sont pas souvent traités.

Un seul accord précise explicitement que la cellule sera déclinée par une implantation sur chaque site, afin de faciliter la mobilisation par les salariés des aides prévues.

Dans les autres textes, il est prévu un accompagnement individuel (« le cabinet doit se rapprocher des salariés » ; « entretien individuel face à face ou téléphonique », « au plus près de la localisation géographique des salariés », « permanence physique dans les locaux de travail des salariés » « accueil physique ou téléphonique »..) avec la mise en place d'une adresse mail ou d'un numéro vert pour que les salariés puissent établir un contact sans garantie d'une présence physique des cabinets de conseils sur les sites.

Les institutions représentatives du personnel (IRP) ne sont pas présentes à ce stade.

### Les indemnités complémentaires au-delà du minimum légal

La loi prévoit que les salariés doivent bénéficier d'indemnité de départ calculées, a minima, sur les critères des indemnités de licenciement<sup>16</sup>.

La plupart des accords prévoient des indemnités complémentaires à l'indemnité légale ou conventionnelle de droit. Seuls deux textes se limitent à l'indemnité légale ou conventionnelle.

Dans deux cas sur trois, les indemnités proposées sont cumulables. Les modes de calcul sont très variables d'un texte à un autre. Quand un minimum est déterminé, il peut être exprimé en mois de salaire (2 mois), en montant (10 000 euros) ou en PASS (plafond annuel de sécurité sociale). Les plafonds fixés peuvent atteindre 30 mois de salaire brut, 250 000 euros ou 10 PASS (correspondant à peu près à 400 000 euros). A ces indemnités, s'ajoutent, le cas échéant, des aides au reclassement (Cf supra).

### Les mesures de maintien dans l'emploi

Elles visent la mise en place de mesures de maintien, dans l'attente du départ à la retraite du salarié, financées par l'entreprise. Le plus souvent, elles avaient été mises en place par des accords précédents (GPEC ou plan de départs volontaires) dans des entreprises de grande taille et elles sont reprises dans le cadre de l'accord de rupture conventionnelle collective. six textes prévoient des actions en ce sens qui prennent les formes suivantes :

<sup>15</sup> art. L. 1237-19-1 du code du travail.

<sup>16</sup> L'indemnité légale est calculée à partir de la rémunération brute perçue par le salarié avant la rupture de son contrat de travail. L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>ème</sup> année. code du travail, R.1234-2.

Congé de maintien dans l'emploi (jusqu'à 36 mois pour les ouvriers, 24 pour les cadres) qui correspond à une dispense d'activité totale avec 70 % de la rémunération et qui n'est accessible que si la liquidation de la retraite est effective à l'issue du congé; congé mobilité senior, aménagement de fin de carrière, dispense d'activité choisie sur une période maximale de trois ans et une rémunération « égale à 77 % » du salaire brut de référence ou plus clairement dispositif de préretraite (pour les salariés liquidant leur retraite au maximum dans les trois ans, versement d'une rente mensuelle au moins égale à 50 % du salaire de référence et 85 % du SMIC ou, dans une autre entreprise, pour les salariés qui sont à moins de 72 mois de la retraite ; versement d'une rente mensuelle de 70 % du salaire brut de référence ; et aide à l'achat de trimestres dans la limite de 25 000 euros.

Ces mesures visent à permettre le départ des salariés les plus âgés de l'entreprise en assurant un financement jusqu'à leur retraite pour éviter une prise en charge par la collectivité. Néanmoins, les périodes de prise en charge ne couvrent pas nécessairement le délai réel jusqu'à la possibilité de liquider la retraite. A part deux textes qui spécifient que la prise en charge est effective jusqu'à la retraite, dans les autres accords, il peut y avoir des décalages (par exemple, des congés de mobilité sur une période plus courte).

### La notion d'emplois équivalents

La loi prévoit que les accords doivent obligatoirement comporter « des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents ». Parmi les conditions exigées pour prétendre à la rupture conventionnelle collective, figure le fait d'être salarié en CDI. Par contre, cette condition ne devient plus exclusive pour l'emploi de remplacement et un emploi en CDI ou en CDD est considéré comme emploi équivalent dans tous les textes étudiés.

#### Durée minimale du CDD pour l'emploi équivalent dans les accords RCC

6 mois	3 mois ou moins	Non précisé
25	4	9

Source : accords RCC, Direccte IDF, exploitation des données 2018

Si l'emploi trouvé est un contrat à durée déterminée, la majorité des accords valident ces embauches lorsque la durée du contrat est au moins égale à six mois. Mais cette durée peut être revue à la baisse : ainsi, dans trois textes, émanant de grandes entreprises, un CDD de trois mois (et même un mois pour l'une) est considéré comme un « projet professionnel sérieux ».

Dans neuf autres textes, aucune durée minimale n'est précisée pour l'emploi en CDD.

### La reprise du congé mobilité<sup>17</sup>

Le dispositif de congé mobilité, anciennement prévu en cas de licenciement économique, quelquefois mis en place via des accords GPEC préexistants, est proposé dans 18 accords. Les modalités concrètes d'application (durée, rémunération) sont néanmoins très variables d'un texte à l'autre.

De deux mois et demi comme minimum à 30 mois (pour les salariés les plus âgés d'une grande entreprise), les durées de congé mobilité évoluent selon l'âge et l'ancienneté des salariés. Elles sont aussi plus longues pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les durées minimales restent assez courtes puisque seuls quatre accords prévoient une durée minimale au moins égale à 12 mois, tous les autres fixant une durée minimale de congé inférieure à un an.

Le taux de rémunération pendant le congé, fixé au-dessus du seuil légal (65 %), est lui aussi variable.

### Les mesures de formation

Tous les accords proposent des mesures en matière de formation. Cependant, ces dernières varient fortement d'un texte à l'autre en fonction des budgets prévus et des types de formation considérés comme éligibles.

Ainsi, côté budget, le plus petit prévoit une prise en charge à hauteur de 1 000 euros (portée à 2 000 pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à dix ans) pour une formation d'aide au reclassement externe des salariés.

<sup>17</sup> Article L. 1237-18 : un congé de mobilité peut être proposé par l'employeur soit dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective conclu dans les conditions prévues aux articles L. 1237-19 à L. 1237-19-8, soit dans les entreprises ayant conclu un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences. Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. Le bénéficiaire reste salarié rémunéré par l'entreprise pendant le congé et le contrat est rompu automatiquement à l'expiration du congé mobilité.

Dans les autres accords, les montants annoncés sont bien supérieurs. Des budgets supérieurs à 5 000 euros sont prévus pouvant atteindre même plus de 20 000 euros.

Les salariés ne se voient pas offrir les mêmes possibilités de formation derrière ces montants variés.

Sur le contenu, les formations d'adaptation au poste (en cas de nouvel emploi) et des formations de reconversion sont dans le périmètre de la prise en charge. Pour ces dernières, les budgets sont importants car il s'agit de formation à visée qualifiante, et selon les accords, les plafonds de prise en charge varient de 7 500 euros à 25 000 euros.

Certains accords spécifient des aides pour la VAE. Ce peut être un accompagnement spécifique possible pour le processus de mise en place de la VAE.

Peu d'accords prévoient explicitement<sup>18</sup> que les cabinets d'accompagnement doivent aider les salariés à définir et identifier des projets de formation, ce qui constitue un appui qui peut faciliter l'accès réel à une formation.

A l'inverse, d'autres textes laissent le salarié en charge de définir seul son projet<sup>19</sup>.

Les conditions concrètes d'accès à la formation peuvent aussi être rendues plus ou moins faciles selon le délai laissé au salarié pour entrer en formation. Certains accords posent comme délai maximal la date de rupture du contrat de travail, alors que d'autres vont laisser une marge plus importante (par exemple un accord prévoit que la formation doit débuter dans les 18 mois suivant la date de départ du salarié).

### Les aides à la création ou à la reprise d'entreprise

La quasi-totalité des textes prévoit des mesures de soutien à la création ou reprise d'entreprise. cinq accords excluent cependant des aides les projets de créations sous forme d'autoentreprise. Les budgets associés varient de 1 000 euros à plus de 25 000. Le

plus souvent, il est prévu un versement en deux fois, au moment de la création puis six mois plus tard. Deux textes qui s'inscrivent dans le cadre des fermetures de sites, prévoient des congés spécifiques pour la création d'entreprise dont la durée peut atteindre 15 mois.

Les autres textes développent des mesures diversifiées, qui prennent la forme d'accompagnement pour monter les projets de développement et/ou d'actions spécifiques de formation. Les entreprises sont prêtes à consacrer des budgets importants pour favoriser ce type de reconversion pour leurs salariés.

### Des négociations plus détaillées sur les aides au déménagement

C'est la mesure la plus communément présente dans les textes en dehors de la mise en place d'antenne d'accompagnement. C'est une mesure secondaire qui ne concerne que les salariés ayant un autre emploi mais qui n'aide pas directement à en trouver un.

Les plafonds et les conditions de prise en charge varient fortement d'un texte à l'autre. Le montant minimal alloué au remboursement du déménagement est fixé à 1 000 euros (élevés à 2 000 euros pour les salariés dont l'ancienneté dépasse 10 ans) dans le texte le « moins disant ». A l'opposé, certains budgets peuvent aller jusqu'au remboursement de frais réels assorti du versement supplémentaire d'une prime forfaitaire (par exemple une « indemnité de compensation du préjudice de suppression de poste » d'un montant de 15 000 euros en cas de mobilité géographique).

### Les aides prévues pour les conjoints et autres mesures

Huit textes prévoient des mesures d'aide pour les conjoints des salariés acceptant une rupture conventionnelle. Cela passe, soit par un accompagnement du conjoint devant chercher un autre emploi, soit par une allocation versée pendant six mois visant à compenser la perte de salaire liée à la perte d'emploi du conjoint.

<sup>18</sup> L'accord prévoit que les salariés seront également accompagnés par l'Espace Mobilité Emploi dans leur démarche afin de construire conjointement un projet professionnel « réaliste et réalisable » et de définir les mesures d'accompagnement inhérentes à ce projet. Un autre accord prévoit que la cellule d'accompagnement aide le salarié, « avec définition des besoins de formation au regard du projet, vérification de la cohérence du projet, identification de la formation, recherche d'organismes de formation et élaboration du dossier de candidature. ».

<sup>19</sup> Un texte rappelle que « le salarié doit s'inscrire par ses propres moyens à la formation ». Dans un autre, « le salarié devra justifier de la formation envisagée au regard de ses compétences » sans qu'une aide spécifique soit prévue. Enfin, un dernier texte indique que les salariés « doivent présenter une note de description de la formation envisagée ».

Une prime pour instituer un projet de famille d'accueil<sup>20</sup> est instaurée dans un texte. Il prévoit ainsi « dans l'hypothèse où un salarié souhaite réaliser un projet de famille d'accueil, ceci entraînant des aménagements de sa résidence principale, la Direction s'engage à attribuer une prime d'un montant maximum de 6 000 euros maximum sous justificatifs ». La spécificité du projet mentionné laisse penser qu'une négociation ad hoc a été menée.

D'autres mesures, telles que l'aide à l'achat d'un nouveau véhicule (8 000 euros max), ou des aides financières à la recherche d'un emploi (prise en charge transports et hôtel) peuvent avoir été négociées.

### **Aménagement des mesures pour les publics fragiles**

Les salariés de 50 ans et plus peuvent faire l'objet de ciblage spécifique au même titre parfois que les salariés porteurs d'une reconnaissance du handicap. Ils ne font pas l'objet de mesures propres (sauf pour ceux qui sont très proches de la possibilité de valider leur retraite), il s'agit plutôt de fixer des critères plus avantageux pour bénéficier des mesures qui sont offertes à tous. Néanmoins, ils peuvent être ciblés comme salariés « présentant des caractéristiques objectives rendant leur reclassement plus difficile », au même titre que les salariés reconnus handicapés et les parents isolés, cette reconnaissance leur ouvrant droit à une indemnité spécifique de réinsertion de un mois de salaire (s'ils trouvent un CDI ou un CDD de six mois ou plus) ou les rendant prioritaires pour les postes disponibles en interne.

Les autres mesures prendront la forme d'allongement des durées d'application des dispositifs négociés.

Ainsi, ce peut être une durée plus longue du congé mobilité proposé ou un suivi personnalisé par le cabinet d'outplacement plus long (trois mois en plus). Dans un autre texte, c'est le nombre d'« offres valables d'emploi » proposées par le cabinet d'accompagnement qui est augmenté (trois et non deux) si le salarié a 50 ans ou plus.

Il pourra aussi s'agir d'une augmentation des mesures financières telles que des indemnités plus élevées pour les salariés âgés de 50 ans et plus, ou un abondement au PEG/PERCO<sup>21</sup> sur une durée plus longue.

Le montant maximal de prise en charge des formations d'adaptation et de reconversion peut être également évalué à la hausse pour les salariés de 50 ans et plus.

### **Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés rarement pris en compte**

Parmi les entreprises qui ont négocié un accord de ruptures conventionnelles collectives, au moins dix<sup>22</sup> avaient négocié par ailleurs un accord agréé sur les travailleurs handicapés en cours d'application. Les mesures dédiées aux salariés porteurs d'une reconnaissance du handicap ne sont cependant pas très nombreuses. C'est peut être le signe que les salariés concernés ne sont pas les premiers volontaires pour le dispositif de ruptures conventionnelles collectives et qu'ils n'ont donc pas été ciblés par les négociations.

L'analyse des mesures détaillées dans les accords de mise en place des ruptures conventionnelles collectives démontre la variété des conditions de négociations et des accords obtenus. Elle permet également de mesurer les écarts entre des mesures prévues et les conditions posées pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

On peut distinguer globalement les textes qui reprennent des mesures déjà existantes, soit dans des plans de départ volontaires précédents, soit dans des accords de GPEC ou équivalents. Ces accords sont plus développés et présentent une palette de mesures plus large.

A l'opposé, on trouve des textes rédigés spécifiquement pour la mise en place de la rupture conventionnelle collective sans réel précédent dans l'entreprise. Les conditions d'application sont alors bien distinctes entre des mesures déjà existantes par le passé qui sont reprises dans les négociations et des discussions qui partent d'une page blanche.

**Hélène Chamboredon**

<sup>20</sup> L'assistant familial (famille d'accueil) héberge à son domicile des jeunes en difficultés moyennant rémunération. L'accueil est subordonné à l'obtention d'un agrément.

<sup>21</sup> Plan d'épargne de groupe et plan d'épargne pour la retraite collectif

<sup>22</sup> La comparaison a été faite avec les seuls accords agréés en Ile-de-France (qui représentent les trois quarts des accords agréés nationalement).

## Contenu obligatoire de l'accord collectif

(<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/rupture-de-contrats/article/la-rupture-conventionnelle-collective>)

L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine (art. L. 1237-19-1 du code du travail) :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe (voir précisions ci-dessous) ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et, comme le précise la loi du 29 mars 2018 précitée, la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier (par exemple, une condition d'ancienneté) ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties (disposition issue de la loi du 29 mars 2018 précitée) ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective (par exemple, mise en place d'un comité de suivi réuni selon la périodicité fixée par l'accord).

## Méthodologie

L'analyse des accords de mise en place des ruptures conventionnelles collectives a été rendue possible grâce à la transmission des documents (accords, décisions de validation) par les services des mutations

économiques des unités départementales sur toute l'année 2018. Une grille d'analyse a été construite pour repérer les éléments essentiels.



**Directrice de la publication** : Gaëtan Rudant

**Etude et rédaction** : Service Etudes Statistiques Evaluation - [idf.statistiques@direccte.gouv.fr](mailto:idf.statistiques@direccte.gouv.fr)

**Réalisation et diffusion** : Service communication - [idf.communication@direccte.gouv.fr](mailto:idf.communication@direccte.gouv.fr)

**Conception graphique** : Renaud Sauteret - **Mise en page** : Emmanuelle Seguin

N° ISSN : 1767 - 9877

**Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France**

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers

Tél. 01 70 96 13 00



La Directe Île-de-France s'engage  
pour la diversité et l'égalité