

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE



Outil de restructuration à froid



Réduire l'effectif sans avoir à procéder à des licenciements

DÉFINITION



Accord qui détermine les conditions de la rupture amiable de plusieurs salariés et particulièrement le montant de l'indemnité qui sera versée



CONTENU DE L'ACCORD

- ✓ Nombre maximal de départs envisagés
- ✓ Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier
- ✓ Critères de départage entre les potentiels candidats
- ✓ Modalités de calcul de l'indemnité de rupture
- ✓ Mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents

FORME



Accord collectif majoritaire

OU



Accord conclu par la voie de la négociation dérogatoire

CONSULTATION DES IRP



Information



Consultation CSE sur le déroulement de la RCC



Pas de délai de consultation

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Pas besoin d'un motif économique
Ouvert à toutes les entreprises
Simple information des IRP
Contrôle léger de l'administration du travail
Faible risque de contentieux individuels
Très neutre en terme d'image

Organisations syndicales frileuses face à cet outil
Impossible de forcer le départ des salariés
Pas adapté pour atteindre un objectif de fermeture de site ou d'arrêt d'activité

