





Flash juridique

Ne pas confondre RCC et RCI




Bonjour Chris ! Je m'y perds dans les acronymes RCC, RCI, PDV, PSE...
Peux-tu m'aider ?



Bonjour Tom. C'est vrai que le jargon RH est repris par les représentants du personnel et ce n'est pas toujours parlant pour les salariés. Ces termes renvoient à des dispositifs, des conséquences et des droits différents qu'il est important d'identifier.

La RCC ou rupture conventionnelle collective est la création d'une des ordonnances Macron de septembre 2017 tout comme l'APC (accord de performance collective).



Eclaire-moi en expliquant ces différences et ce que la RCC apporte, s'il te plaît.

La RCC n'est pas une somme de RCI. La rupture conventionnelle individuelle (RCI), née en 2008, est un mode de séparation entre un salarié et son employeur « sans motif apparent ». Comme son nom l'indique, elle ne concerne qu'un salarié à la fois. Il n'y a normalement pas d'enjeu d'organisation mais simplement un choix du salarié librement accepté ou demandé.


A la différence, la RCC veut répondre à une problématique de l'entreprise, économique et/ou organisationnelle, la conduisant à vouloir procéder à des suppressions d'emplois.



Mais Chris, la procédure appropriée pour cela, c'est le PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) ?


Pas seulement, Tom. Il existait déjà la GPEC (ou GEPP) pour une gestion prévisionnelle des effectifs à la baisse (ce peut aussi être dans l'autre sens) quand l'entreprise s'inscrit dans un moyen-long terme, et bien sûr, le PSE quand les dirigeants considèrent qu'il y a urgence. La RCC s'inscrit comme le PSE dans un temps plutôt court.

A la différence des licenciements économiques, les ruptures du contrat dans le cadre d'une RCC sont considérées d'un commun accord. C'est sécurisant pour l'employeur qui ne voit pas son éventuel motif économique contesté et échappe à l'obligation de reclassement interne. Comme dans le cadre d'un licenciement pour le salarié, elles ouvrent droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement et aux allocations de chômage.



L'employeur peut-il décider tout seul de passer par une RCC plutôt qu'un PSE ?

La rupture conventionnelle collective n'existe que par accord collectif. Autrement dit, il faut que des syndicats soient présents, négocient et signent un accord majoritaire : l'employeur ne peut pas faire de RCC unilatérale. La RCC doit ensuite être validée par la DREETS.





Chris, RCC et PDV c'est la même chose finalement, on joue sur les mots ?

Eh non Tom, c'est bien pour cela qu'elle a été créée. Contrairement au plan de départ volontaire (PDV), la RCC n'a pas à être justifiée par un motif économique et l'employeur n'a pas à suivre la procédure de PSE dans laquelle doit s'inscrire le PDV. C'est donc beaucoup moins exigeant, moins strict et moins contrôlé par l'administration car la loi fait ici confiance à la sagesse des négociateurs et l'équilibre trouvé de l'accord collectif.



L'intérêt n'est que celui de l'employeur finalement ?

Pas tout à fait car la RCC ne s'adresse qu'à des salariés volontaires. Si l'employeur opte pour une RCC et qu'il n'atteint pas sa cible, il ne peut pas procéder à des licenciements économiques en complément. La plupart des plans de départs volontaires sont appelés improprement PDV alors qu'ils ne sont que la 1ère phase d'un PSE qui comprendra des licenciements contraints, faute d'un nombre suffisant de candidats. Il serait anormal d'avoir en même temps une RCC et un PSE pour un même projet de restructuration et réduction d'effectif.



A partir de combien de salariés, l'entreprise peut-elle proposer de négocier une RCC ?

L'entreprise n'a pas à justifier d'un effectif minimum. L'employeur qui envisage une RCC doit en revanche informer l'administration de l'ouverture des négociations. En l'absence de DS, la négociation avec le CSE est possible. Pour les plus petites entreprises sans CSE, la mise en place de la RCC peut être directement présentée aux salariés. Concrètement, ce sont surtout les grandes entreprises qui vont aujourd'hui sur le terrain de la RCC pour ne pas faire de PSE. C'est donc aux représentants du personnel d'apprécier l'opportunité ou non d'entrer en négociation.



Message reçu, Chris ! Je comprends que tous les contextes ne se prêtent pas à la RCC mais que le dispositif peut parfois être une formule à étudier.

