



Questions/réponses sur la rupture conventionnelle collective (RCC)

Usage de la RCC

Quel est le champ d'application de la RCC ?

La RCC a pour finalité d'encadrer des départs volontaires, exclusifs du licenciement ou de la démission. Elle repose sur la combinaison d'un accord collectif (entre l'employeur et les organisations syndicales ou les organismes signataires habilités) et d'un accord individuel, dont le régime est déconnecté tant du droit du licenciement économique (art. L. 1233-3), que de celui de la rupture conventionnelle individuelle (art. L. 1237-16).

La RCC est mise en place par un accord collectif conclu dans les conditions de droit commun, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cela signifie en particulier que, dès à présent, pour les entreprises de plus de 50 salariés pourvues de délégués syndicaux, n'ayant pas institué un Conseil d'entreprise, l'accord peut être signé par les délégués syndicaux représentant au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, si cette condition de majorité n'est pas atteinte, par un ou plusieurs délégués syndicaux représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles à condition que l'accord soit ratifié par consultation des salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Son régime est identique quel que soit le nombre minimal et maximal de départs envisagés.

La RCC doit-elle être justifiée par un motif économique ?

La RCC est déconnectée du régime du licenciement économique et n'a pas à être justifiée par un motif économique au sens de l'article L. 1233-3. L'accord peut prévoir un nombre de départs volontaires supérieur au nombre des suppressions d'emploi qui leur sont associées dans la perspective de procéder à des recrutements sur les emplois non supprimés devenus vacants à la suite du départ volontaire de leurs titulaires. Si l'accord prévoit des suppressions d'emplois, il doit expressément exclure tout licenciement pour atteindre l'objectif fixé de suppression.



La RCC exclut-elle tout licenciement ?

Le nouvel article L. 1237-19 indique que l'accord collectif qui détermine le contenu de la RCC exclut « *tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois* ».

L'engagement du maintien de l'emploi par l'employeur devra figurer expressément dans l'accord, ce qui constituera un point de vérification obligatoire de la DIRECCTE lors de l'examen de la demande de validation. Cet engagement implique que les salariés devront pouvoir librement opter, soit pour le départ dans les conditions de l'accord collectif, soit pour le maintien dans leur emploi.

Par ailleurs, la durée de mise en œuvre de la RCC, qui doit figurer dans l'accord au titre du 2° de l'article L. 1237-19-1, est déterminante car elle fixe le délai en-deçà duquel des licenciements pour motif économique ne pourront être envisagés.

L'obligation de passer par un accord collectif pour mettre en place un tel dispositif constitue une garantie : il est peu probable qu'un accord soit signé si le projet de réduction d'effectifs implique en réalité à très court terme la suppression de l'emploi des salariés qui ne veulent ou ne peuvent pas quitter l'entreprise dans le cadre de la RCC, et conduit soit au maintien de ces salariés dans l'entreprise dans un autre emploi, soit à leur licenciement.

Enfin, s'il s'avère finalement que l'employeur détourne la mesure de sa finalité afin de contourner l'obligation de mettre en place un PSE (en particulier si les salariés font l'objet de pressions avérées pour obtenir leur consentement), les juges pourraient considérer qu'il s'agit en réalité d'un licenciement économique déguisé et l'employeur pourrait se voir infliger de lourdes sanctions à la fois civiles (nullité des licenciements) et pénales (amende de 3 750 euros prononcée autant de fois qu'il y a de salariés licenciés telle que prévu à l'article L. 1238-4 du code du travail).

En quoi la RCC diffère-t-elle des plans de départs volontaires autonomes (PDVA) ?

La logique de la rupture conventionnelle collective, fondée sur les départs exclusivement volontaires, est effectivement proche de celle des PDV autonomes. Mais en pratique, les dispositifs de plans de départs volontaires autonomes et de RCC devraient s'articuler sans se concurrencer. En effet, la RCC se distingue des PDVA sur trois points principaux :

- elle est mise en place obligatoirement par un accord collectif. A l'inverse, un PDVA peut être soit négocié dans le cadre d'un accord portant PSE négocié uniquement avec les organisations syndicales ou le conseil d'entreprise, soit fixé de manière unilatérale dans un document unilatéral ;
- l'employeur n'a pas à démontrer l'existence d'un motif

économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail pour la proposer ;

- elle n'obéit pas à une logique de seuils et peut donc être mise en place quel que soit le nombre de départs envisagés par toutes les entreprises quel que soit leur taille.

Comment s'articule la RCC avec les dispositifs antérieurs (PDVA, plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) « mixtes ») ?

La rupture conventionnelle collective est un régime nouveau qui ne se substitue pas aux régimes antérieurs. Ainsi, la création du régime de RCC, distinct de celui des PSE, ne fait obstacle :

- ni à la possibilité de mettre en place un PDVA par accord PSE ou document unilatéral PSE. En effet, dans le nouveau régime, il est prévu qu'un accord *« peut déterminer le contenu d'une RCC excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois »*. Cette rédaction n'est donc pas limitative et laisse subsister la possibilité d'une solution alternative, si les départs sont bien exclusifs de tout licenciement. Les règles jurisprudentielles dégagées par la Cour de cassation, adaptant le régime des PSE, ont ainsi vocation à perdurer dans ce cadre :
 - exigence d'un motif économique ;
 - mise en place d'un PSE adapté (absence d'obligation de mise en place d'un plan de reclassement interne et d'application des critères d'ordre) ;
 - procédure d'information-consultation encadrée ;
 - mesures de reclassement externe.
- ni au maintien du régime jurisprudentiel actuel applicable aux PSE « mixtes » avec une phase préalable de volontariat c'est-à-dire lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent pas quitter l'entreprise dans le cadre du PDV. Les règles jurisprudentielles suivantes, dégagées par la Cour de cassation, ont alors vocation à perdurer :
 - exigence d'un motif économique ;
 - mise en place d'un PSE ;
 - procédure d'information-consultation encadrée ;
 - plan de reclassement interne ;
 - définition de catégories professionnelles au sein desquelles sont appliqués des critères d'ordre ;
 - mesures de reclassement externe.

Un employeur peut-il mettre en place simultanément un accord RCC et un PSE ?



La RCC est conçue comme un dispositif de restructuration à « froid », non liée à un motif économique. Elle n'a donc pas vocation à être mise en œuvre simultanément à un PSE dans le cadre d'un même projet de restructuration et de compression des effectifs – dans cette situation, la coexistence de départs volontaires et de licenciements contraints doit s'effectuer dans le cadre de la procédure PSE (PSE « mixte » avec phase préalable de volontariat).

Des négociations relatives à un accord de RCC peuvent-elles évoluer en négociation d'un PDVA ou d'un PSE mixte avec phase de volontariat ?



Les RCC d'une part, et les PDV/PSE d'autre part, obéissent à une logique différente et suivent une procédure distincte. Une entreprise peut entamer des négociations afin d'aboutir à un accord RCC puis connaître une évolution de sa situation qui la conduirait à décider de mettre en œuvre un plan de départs volontaires. Mais dans ce cas, l'employeur sera tenu de reprendre la procédure PSE au début.

Inversement, la négociation d'un PDVA peut-elle évoluer vers la négociation d'un accord portant RCC ?

Dans les deux cas, l'administration est informée dès l'ouverture des négociations et sera en mesure de suivre l'évolution de la procédure.

Inversement, la négociation d'un PDVA peut finalement évoluer vers un accord portant RCC dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

La RCC peut-elle être utilisée en cas de fermeture de site ?



La RCC ne peut et ne doit pas être proposée dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site, ce qui aurait pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et de ne pas permettre le maintien dans l'emploi des salariés non candidats à un départ.

L'employeur peut-il réembaucher après une RCC sur les postes devenus vacants ?



Oui, étant donné qu'il n'y a pas de licenciement pour motif économique dans le cadre de la RCC. A l'inverse du licenciement pour motif économique, il n'existe pas de priorité de réembauchage en cas de départ dans le cadre de la RCC.

L'accord portant RCC et son contenu

Quelles sont les règles de négociation d'un accord portant RCC ?



Renvoi vers tableau de négociation (voir annexe).

L'accord de rupture conventionnelle collective peut-il se déployer en plusieurs phases de départs



Oui, si cela est prévu dans l'accord.

L'employeur peut-il réserver les départs dans le cadre de la RCC à certains types de salariés ?



Oui. La logique même de la RCC est de permettre à l'employeur, en lien avec les organisations syndicales, d'anticiper sur l'évolution des compétences des salariés et notamment de ceux qui sont exposés aux évolutions économiques ou technologiques. Dès lors, un accord RCC peut définir les types d'activités et postes sur lesquels les mesures de départs volontaires sont envisagées.

De telles dispositions sont licites si elles respectent le principe d'égalité de traitement et si les règles déterminant les salariés éligibles au départ volontaire sont préalablement définies et objectives. L'administration s'assurera à ce titre que les critères de sélection des candidats aux départs sont clairement définis et tiennent compte autant que possible de la viabilité du projet professionnel du salarié. L'accord peut notamment subordonner le départ volontaire d'un salarié à la condition que le salarié volontaire au départ présente une offre sérieuse de reclassement externe ou un projet sérieux de création ou reprise d'entreprise.

Une attention particulière sera portée aux conditions d'expression du volontariat, afin qu'il reflète le choix non équivoque des salariés concernés.

Des mesures « seniors » peuvent-elles figurer dans l'accord portant RCC ?



La prohibition de toute discrimination, notamment à raison de l'âge, est une règle d'ordre public qui fera l'objet d'une attention toute particulière de la DIRECCTE. Il convient d'être vigilant sur les critères de sélection des candidats aux départs et de leur absence de caractère discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Dans ce cadre, l'appel au volontariat peut susciter l'intérêt des salariés âgés qui y voient un moyen de partir plus tôt à la retraite. Il conviendra dans ce cas de s'assurer que le volontariat leur permet :

- soit de réaliser, comme tout autre salarié, un projet professionnel réel,

- soit de liquider leur pension de retraite immédiatement ou de manière différée via un portage financier couvert intégralement par l'entreprise.

Ainsi 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.

En tout état de cause, la DIRECCTE ne validera pas un accord portant RCC qui ne comporte que le versement d'indemnités de départ visant des salariés sélectionnés sur le seul critère de l'âge ou de l'ancienneté.

Quelles sont les mesures d'accompagnement et de reclassement pouvant figurer dans un accord portant RCC ?

▶ L'article L. 1237-19-1 7° énumère les mesures pouvant être mobilisées dans le cadre d'un accord portant RCC : « *le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1237-18-5, 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 pour les salariés* ». Il s'agit d'une liste non exhaustive des mesures possibles.

Le congé de mobilité peut-il être proposé dans le cadre d'un accord portant RCC ?

▶ Oui. Le projet de loi de ratification a ajouté aux mesures de reclassement qui peuvent être mises en place dans le cadre de la RCC le congé de mobilité (dans les conditions prévues aux articles L. 1237-18-1 à L. 1837-18-5). À compter de la publication de cette loi, la rémunération versée pendant le congé de mobilité bénéficie du régime de cotisations et contributions sociales prévu à l'article L. 1237-18-3.

Antérieurement à la publication du projet de loi de ratification, le congé de mobilité pouvait néanmoins être proposé dans le cadre d'un accord GPEC (dans ce cas, la rémunération versée pendant celui-ci bénéficie bien du régime prévu à l'article L. 1237-18-3), et l'accord portant RCC pouvait prévoir un renvoi à cet accord, les candidats au départ volontaire devant opter pour l'un ou l'autre des dispositifs.

Le congé de reclassement ou le contrat de sécurisation professionnelle peuvent-ils être proposés aux salariés qui partent dans le cadre d'une RCC ?

▶ Il est tout à fait possible pour une entreprise de mettre en place des dispositifs d'accompagnement similaires au congé de reclassement. Le congé de mobilité peut être proposé soit par renvoi à un accord de GPEC, soit directement dans le cadre de la RCC après entrée en vigueur de la loi de ratification. En revanche, sur le plan juridique, ni le contrat de sécurisation professionnelle, ni le congé de reclassement ne sont susceptibles d'être mobilisés, puisqu'ils sont directement rattachés au régime du licenciement économique, dont est déconnectée la RCC.



Conséquences pour les salariés

La RCC ouvre-t-elle droit à l'assurance chômage ?

Oui. Si les salariés volontaires pour partir dans le cadre d'un accord portant RCC n'ont pas vocation à s'inscrire à l'assurance chômage après leur départ, néanmoins le législateur a entendu garantir l'existence d'un filet de sécurité.

Les articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du code du travail ont donc été modifiés afin de prévoir le bénéfice de l'assurance-chômage pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles L. 1237-17 et suivants.

Quel est le régime social et fiscal des indemnités de rupture versées dans le cadre de la RCC et dans le cadre d'un congé de mobilité ?

Le régime social des indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective et d'un congé de mobilité est aligné sur celui des indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (art. 80 duodecimes du CGI modifié par l'article 12 du projet de loi de finances pour 2018) :

- exonération totale d'impôt sur le revenu ;
- exonération partielle de cotisations sociales et de CSG/CRDS (art. L. 242-1 et L. 136-2 du CSS).

Le régime de cotisations et contributions sociales de la rémunération versée dans le cadre d'un congé de mobilité est identique à celui de l'allocation versée au bénéficiaire du congé de reclassement, dans la limite des 12 premiers mois du congé (art. L. 1237-18-3).



Information du CSE

Quel rôle joue le CSE dans la procédure RCC ?

Aux termes de l'article L. 1237-19-1 1°, l'accord portant RCC détermine, pour les entreprises de plus de 11 salariés, « les modalités et conditions d'information du comité social et économique » (sauf en cas de carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2314-9).

Il convient de souligner que l'ordonnance n°2017-1387 prévoit au titre des dispositions transitoires que, dans l'attente de la mise en place du CSE, les attributions de cette instance relatives à la RCC sont exercées par le comité d'entreprise ou, le cas échéant, les délégués du personnel (article 40 III).

Ainsi, la loi n'impose pas une consultation avec remise obligatoire d'un avis, à l'instar du droit commun des accords collectifs qui depuis la loi Macron du 17 août 2015 a fait disparaître l'obligation pour l'employeur de consulter le comité d'entreprise sur les projets d'accords collectifs, leur révision ou leur dénonciation (art. L. 2323-2 alinéa 2). Pour autant, l'employeur peut choisir de procéder à une consultation selon les modalités qu'il souhaite.

Dans ce cadre, la DIRECCTE doit s'assurer que la mise en œuvre effective de cette information est conforme à ce qu'ont prévu les signataires de l'accord.

Ceux-ci peuvent notamment choisir de procéder uniquement à une information du CSE sur l'accord définitif signé, auquel cas il s'agira seulement pour la DIRECCTE de contrôler que le CSE a effectivement été destinataire de l'accord selon les modalités définies dans l'accord.

Par ailleurs, le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à la DIRECCTE (article L. 1237-19-7 du code du travail).



Procédure de validation de l'accord portant RCC

Quels sont les échanges entre l'employeur et l'administration à partir du moment où l'employeur informe l'administration de l'engagement des négociations ?



La DIRECCTE pourra adresser par tout moyen ses remarques et demandes à l'employeur, de sa propre initiative ou après échanges avec les organisations syndicales par exemple.

Quelles sont les pièces à produire dans le cadre de la demande de validation ?



L'employeur adresse par la voie dématérialisée à la DIRECCTE compétente un dossier de demande de validation à l'adresse suivante : <https://www.portail-pse-rcc.emploi.gouv.fr>.

Ce dossier est complet, dès lors qu'il contient les pièces suivantes (article D. 1237-9 du code du travail) :

- l'accord prévu à l'article L. 1237-9, c'est-à-dire comprenant l'ensemble des clauses visées à l'article L. 1237-19-1 ;
- les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu (contenu variable selon la qualité des signataires) ;
- le cas échéant, les informations permettant de vérifier la mise en œuvre effective de l'information du CSE prévue au 1^o de l'article L. 1237-19-1 ;
- en cas d'absence de CSE par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 2314-9, le procès-verbal de carence établi conformément à cet article.

Lorsque le dossier est complet :

- la DIRECCTE en informe, par tout moyen permettant de conférer une date certaine, l'employeur, les signataires de l'accord et le cas échéant le comité social et économique ;
- le délai d'instruction de 15 jours démarre à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est incomplet :

- la DIRECCTE demande un complément de dossier à l'employeur et adresse une copie de sa demande aux signataires de l'accord ainsi qu'au comité social et économique le cas échéant ;
- la réception d'un dossier incomplet ne fait pas courir le délai d'instruction.



Quel est le contrôle opéré par l'administration en matière d'accompagnement et de reclassement externe ?

Si la DIRECCTE demande un élément justificatif complémentaire à l'employeur afin de lui permettre d'opérer le contrôle prévu à l'article L. 1237-19-3 au cours du délai d'instruction de 15 jours, cela n'a pas pour effet de proroger ce délai.

Dans le cadre de la procédure de validation, la DIRECCTE portera une appréciation globale sur le projet d'accord au regard de l'enjeu porté par l'ordonnance consistant à encourager les dispositifs de mobilité volontaire négociée dans un cadre favorisant l'anticipation à froid des mutations économiques, tout en garantissant des parcours professionnels sécurisés pour les salariés.

Dans ce cadre, la DIRECCTE vérifiera notamment que les mesures prévues dans l'accord sont précises et concrètes au regard de l'objectif d'accompagnement et de reclassement externe des salariés susceptibles de se porter candidats au départ.

Par conséquent, si la négociation d'un accord collectif majoritaire traduit un équilibre dont la DIRECCTE tiendra compte, la seule existence d'un accord ne présume pas de manière automatique que le contenu des mesures de l'accord est conforme aux exigences légales en vue d'assurer le reclassement externe des salariés.

L'employeur veillera à accompagner le volontariat des salariés de manière à permettre la réalisation effective des projets professionnels des salariés. A cet égard, les mesures d'accompagnement doivent être d'autant plus significatives que les projets de départs ne sont pas finalisés. De plus, l'employeur doit tenir compte du profil des salariés concernés : si les salariés les plus employables peuvent être candidats au départ, la situation des salariés les plus fragiles doit faire l'objet d'une attention particulière afin qu'ils bénéficient d'un accompagnement renforcé.

Si la fixation du montant des indemnités de rupture relève du dialogue social interne à l'entreprise, la DIRECCTE veillera à ce qu'il y ait un équilibre entre les mesures indemnitaires et les mesures d'accompagnement et de reclassement externe.

En définitive, l'accord ne doit pas faire peser sur la collectivité le coût de ces ruptures qui doivent s'inscrire dans un contexte de responsabilité partagée pour les acteurs.



Quelles sont les conséquences de la décision de validation sur l'accord portant RCC ?

Si la DIRECCTE valide l'accord portant RCC, et dès lors que les salariés concernés ont opté volontairement pour un départ tel que prévu par l'accord à l'issue d'un appel à candidatures, l'employeur et les salariés concernés peuvent signer les conventions individuelles de rupture selon les modalités prévues dans l'accord. La convention individuelle de rupture peut utilement faire référence à la décision de l'autorité administrative et mentionner sa date.

Pour les salariés protégés, la rupture d'un commun accord du contrat de travail doit faire l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail (article L. 1237-19-2), et la rupture ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation au plus tôt.

En cas de refus de validation, un nouvel accord peut être négocié, qui tient compte des éléments qui ont motivé le refus initial. Le comité social et économique est informé de la reprise de la négociation. Ce nouvel accord est transmis à la DIRECCTE, qui opère un nouveau contrôle.

La DIRECCTE est associée au suivi des mesures et reçoit un bilan de la mise en œuvre de l'accord dans un délai d'un mois suivant la fin de la mise en œuvre de celles-ci (article L. 1237-19-7 du code du travail). Le contenu de ce bilan sera fixé par un arrêté à paraître prochainement (article D. 1237-12).



RCC et revitalisation

La RCC est-elle soumise à l'obligation de revitalisation ?

Oui, l'entreprise qui procède à une RCC est susceptible d'être assujettie à la revitalisation dès lors que les suppressions d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle collective affectent les territoires concernés, en particulier lorsque ces derniers sont sinistrés. C'est la raison pour laquelle les entreprises concernées, dès lors qu'elles ont plus de 1 000 salariés, qu'elles appartiennent à un groupe de plus de 1000 salariés, ou qu'elles sont de dimension communautaire, sont soumises à la revitalisation au même titre que celles de taille similaires qui procèdent à des licenciements économiques collectifs.

- **Nature de l'obligation :** Le DIRECCTE mesurera l'impact des suppressions opérées sur le tissu économique local, et assujettira l'entreprise si les départs venaient à déséquilibrer le ou les bassins d'emplois concernés. C'est le critère de l'obligation de réparation territoriale qui prédomine en la matière.
- **Emplois supprimés :** dans le cas spécifique d'une restructuration traitée dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective, le nombre d'emplois supprimés retenus au titre de la revitalisation correspond au nombre de ruptures envisagées dans l'accord notifié à l'autorité administrative. Toutefois, la convention pourra prévoir une clause de réajustement s'agissant du nombre définitif d'emplois réellement supprimés afin de cibler le réel impact territorial du projet.

Comment l'employeur est-il informé de son assujettissement à l'obligation de revitalisation dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective ?

En pratique, la DIRECCTE a un mois à compter de la validation de l'accord portant rupture conventionnelle collective pour assujettir l'entreprise à l'obligation de revitalisation (transmission de la décision d'assujettissement).

La convention de revitalisation devra ensuite être conclue dans les six mois à compter de la validation de l'accord.



ANNEXE

| Taille de l'entreprise (nombre de salariés) | Articles | Modalité de conclusion de l'accord |
|---|---------------------------------------|--|
| Moins de 11 | L.2232-21 et L.2232-22 | Consultation des salariés : ratification à la majorité des 2/3 du personnel |
| De 11 à 20 sans CSE | L. 2232-21 à L. 2232-23, L. 2232-23-1 | Consultation des salariés : ratification à la majorité des 2/3 du personnel Salarié(s) mandaté(s) + approbation par les salariés par consultation à la majorité des suffrages exprimés |
| De 11 à 49 | L.2232-23-1 | Salarié(s) mandaté(s) membre(s) du CSE + Signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles Salarié(s) mandaté(s) <u>non</u> membre(s) du CSE + approbation par les salariés par consultation à la majorité des suffrages exprimés Membre(s) du CSE non mandaté(s) + Signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles |
| Plus de 50 en l'absence de délégués syndicaux | L. 2232-24 | Option 1 : Membres du CSE mandatés + approbation par les salariés par consultation des salariés à la majorité des suffrages exprimés |
| | L. 2232-25 | Option 2 (à défaut de l'option 1) : Membres du CSE non mandatés + Signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles |
| | L. 2232-26 | Option 3 (à défaut des options 1 et 2) : 1 ou plusieurs salariés mandatés + approbation par les salariés par la consultation des salariés à la majorité des suffrages exprimés |
| Plus de 50 avec délégués syndicaux sans conseil d'entreprise | L.2232-12 | Délégués syndicaux représentant au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Si la majorité n'est pas atteinte l'accord sera valide s'il est signé par un ou plusieurs DS représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et qu'il est ratifié par consultation des salariés des salariés à la majorité des suffrages exprimés. NB : Les règles de validité des accords visées à l'article L. 2232-12 sont d'application immédiate pour les accords portant RCC (article 40 III de l'ordonnance n° 2017-1387). |
| Plus de 50 avec conseil d'entreprise | L. 2321-9 | Signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil d'entreprise ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (suffrages recueillis lors du premier tour des élections pour les élus au premier tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du second tour pour les élus au second tour de scrutin) |