

« 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 », abondent Charles Bardon et Marie-Claire Genest Valantin, direc-

taire 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).

... 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

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 **négo-ciation 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 ténue entre RCC et plan de départs volontaires autonome. « Pour être vraiment efficace, la RCC ne doit pas être envisagée comme

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

(CFDT). Les avocats interrogés pointent la crainte des organisations syndicales

// Matinée Lamy

► Droit de l'environnement, regards croisés droit des sociétés/droit social sur les nouvelles obligations

En présentiel ou connecté à distance en direct

Nombre de lois sont venues (ré)affirmer la question environnementale dans la gestion des entreprises : devoir de vigilance, obligation d'informations extra-financières, mobilité durable, nouvelles attributions du CSE... Rencontrez le **mercredi 10 mai 2023** Bernard Gauriau, professeur de droit et Matthieu Zolomian, maître de conférences, qui analyseront les normes incitatives ou contraignantes du droit des sociétés ou du droit du travail sur la question.

Pour plus d'informations : <https://formation.lamy-liaisons.fr/conferences>
Tél. : 09 69 32 35 99