



FAQ RCC – Salariés & adhérents CFDT

1. Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle collective (RCC) ?

Une RCC est un accord collectif qui permet à une entreprise d'organiser des départs volontaires, sans licenciement et sans motif économique obligatoire.

- Sans accord signé et validé par l'administration, il n'y a pas de RCC.

2. Est-ce que je peux être obligé de partir ?

Non.

Le volontariat est un principe fondamental de la RCC.

- Aucun salarié ne peut être contraint de quitter l'entreprise dans ce cadre.
- Mais aussi des critères doivent être remplis par les salariés

⚠ Point de vigilance CFDT : le volontariat doit être réel et sans pression managériale.

3. Est-ce un plan de licenciement déguisé ?

Non juridiquement, mais oui potentiellement dans ses effets si mal négocié.

Une RCC :

- supprime des emplois,
 - mais sans licenciement.
- C'est pour cela que la CFDT est exigeante sur les garanties, notamment pour éviter tout contournement d'un PSE.

4. Et si pas assez de salariés se portent volontaires ?

Principe clé :

- Une RCC ne peut pas déboucher sur des licenciements.

Si les objectifs ne sont pas atteints :

- soit l'entreprise renégocie,

- soit elle doit changer de dispositif (ex : PSE).
- L'administration peut refuser une RCC si elle sert de prélude à un PSE.

5. Une RCC doit-elle être justifiée par des difficultés économiques ?

Non.

Contrairement à un PSE, une rupture conventionnelle collective n'exige pas que l'entreprise démontre des difficultés économiques.

- Le Code du travail permet à une entreprise de recourir à une RCC sans prouver une baisse d'activité ou des pertes financières.

6. Est-ce légal d'invoquer l'IA ou les mutations technologiques sans étude d'impact détaillée ?

Oui, juridiquement.

La loi n'impose pas à l'employeur de produire une étude d'impact exhaustive sur l'emploi pour engager une RCC.

- Ce n'est donc pas illégal.
➤ Ce n'est pas bloquant juridiquement à ce stade.

7. Alors pourquoi la CFDT pose-t-elle question ?

Parce que ce qui est légal n'est pas forcément légitime socialement.

Lorsque la direction invoque l'IA ou les mutations technologiques :

- sans information préalable des salariés et des instances CSE
 - sans présentation des impacts sur les métiers,
 - sans lien explicite avec la GEPPMM et l'observatoire des emplois,
- cela pose une vraie question de cohérence, de transparence et de sincérité du dialogue social.

8. Quelle est la position de la CFDT ?

La CFDT considère que :

- **✗** l'absence d'obligation légale ne dispense pas d'un devoir d'explication,
- **✗** on ne peut pas demander aux salariés de se projeter dans un départ volontaire sur la base d'arguments non documentés,

- un projet présenté comme “responsable” doit s’appuyer sur des éléments concrets, partagés et débattus.
- La CFDT demande donc des clarifications, des données et un cadrage précis, notamment sur l’impact réel de l’IA et des transformations technologiques sur l’emploi chez Capgemini.

9. Combien de postes sont concernés chez Capgemini / Altran ?

À ce stade, la direction évoque environ 2400 postes concernés au global, soit environ 7 % des effectifs.

⚠ Les périmètres précis, métiers et sites ne sont pas encore connus.

10. Quand la RCC serait-elle mise en œuvre ?

Nous sommes au tout début du processus :

- information des organisations syndicales : faite
- information-consultation des CSE + expertise : à venir à partir du 29 janvier
- négociation RCC : à partir du 5 février
- La CFDT estime un calendrier au plutôt printemps / début été, sous réserve des consultations et surtout de la négociation.

11. Quelles indemnités sont prévues en RCC ?

La loi impose un minimum = indemnité légale de licenciement (1/3 mois par année d’ancienneté)

- La CFDT ne signera pas un accord qui se limiterait à ce minimum.

Objectif CFDT :

- indemnités supra-légales
- cohérentes avec l’ancienneté, l’âge, le projet professionnel du salarié.

12. Aurai-je droit au chômage si je pars en RCC ?

Oui

⚠ Attention :

- le différé d'indemnisation peut aller jusqu'à 150 jours du fait d'une indemnité extra légale
- Cela doit être compensé par l'accord (indemnités, accompagnement).

13. Y aura-t-il un accompagnement pour les salariés qui partent ?

La loi l'impose partiellement, mais tout est à négocier.

La CFDT revendique **à minima** :

- cabinet de reclassement,
- formation / reconversion / VAE,
- aide à la création ou reprise d'entreprise,
- maintien de la complémentaire santé et de la prévoyance.

✖ Une RCC avec uniquement un “chèque” est inacceptable pour la CFDT.

14. Et si trop de salariés se portent volontaires ?

L'accord devra prévoir :

- des critères de départage transparents,
- non discriminatoires (âge, santé, sexe sont interdits),
- idéalement une commission de suivi et/ou de conciliation avec les OS.

➤ La CFDT sera vigilante sur l'équité.

15. Qu'en est-il des salariés qui restent ?

C'est un enjeu central pour la CFDT.

Points de vigilance :

- charge de travail,
- perte de compétences,
- désorganisation,
- risques psychosociaux.

➤ La CFDT exigera :

- des engagements sur l'organisation du travail,

- un accompagnement via GEPPMM
- un suivi CSE / CSSCT.

16. La CFDT est-elle favorable à la RCC ?

La CFDT n'est ni pour ni contre par principe, un vote de section sera organisé, chaque adhérent aura une voix. La fédération sera consultée pour avis également.

➤ Elle jugera :

- le contenu réel de l'accord,
- les garanties obtenues,
- l'équilibre entre salariés partants et restants.

✗ Sans garanties sérieuses, il n'y aura pas de signature CFDT.

17. Que fait concrètement la CFDT maintenant ?

- Analyse le projet et le contexte économique
- Demande une expertise indépendante
- Préparation des revendications avec des groupes de travail composés d'adhérents
- Information régulière des salariés
- Coordination CFDT Capgemini / Altran / Fédération F3C
- Echanges avec les avocats et experts, média

18. Est-ce que les conditions seront identiques entre CAPGEMINI et Altran ?

Oui c'est un accord groupe identique pour les 2 UES

19. Si on me propose une clause de mobilité interne et que je refuse dois prendre la RCC ?

Uniquement si vous souhaitez partir avec un projet professionnel recevable. Aucun licenciement économique ne peut être fait pendant cette période.

20. Si je suis en IC est-ce que je suis plus exposé à une RCC ?

Non, juridiquement non.

Une RCC repose exclusivement sur le volontariat.

- Aucun salarié ne peut être désigné, ciblé ou contraint à partir, qu'il soit :
- en mission,
- en intercontrat,
- ou sur une activité en baisse.

⚠ Point de vigilance CFDT

Dans les faits, les périodes d'intercontrat peuvent générer :

- un sentiment de fragilité,
- une pression indirecte à candidater.

➤ La CFDT sera particulièrement vigilante pour que :

le volontariat soit réel, éclairé et sans pression, l'intercontrat ne devienne pas un levier implicite de sortie.

21. La RCC va-t-elle conduire à un gel des salaires via les NAO ?

Non, ce sont deux sujets juridiquement distincts.

- La RCC relève d'une négociation spécifique, avec son propre calendrier.
- Les NAO (salaires, conditions de travail) restent obligatoires et indépendantes.

➤ Il n'existe aucun lien automatique entre RCC et gel des salaires.

➤

⚠ Mais la CFDT alerte sur un risque politique et social :

Si la direction cherche à financer la transformation :

- par le départ de salariés,
 - sans reconnaissance pour ceux qui restent,
- cela poserait un problème d'équité et de partage de l'effort.

📌 Position CFDT

Les départs volontaires ne doivent pas se faire au détriment :

- des salaires,

- des conditions de travail,
- ni de la reconnaissance des salariés restants.

22. Est-ce que la Clause de non-concurrence qui figure dans nos contrats de travail est compatible avec la RCC ?

Oui, juridiquement elle reste applicable, sauf disposition contraire.

En l'état du droit :

- une RCC n'annule pas automatiquement la clause de non-concurrence,
- l'entreprise peut donc exiger son application après le départ.

Pourquoi c'est un sujet important ?

- Une clause de non-concurrence peut freiner un rebond professionnel,
- en particulier dans un contexte de départ volontaire.

➤ La CFDT considère que ce point doit être négocié dans l'accord RCC.

Avantages d'une levée de la clause

- Facilite le retour à l'emploi,
- Rend le départ réellement volontaire,
- Sécurise les trajectoires professionnelles.

Inconvénients possibles

- Des salariés peuvent rejoindre la concurrence,
- Risque de perte de compétences pour l'entreprise.

Position CFDT

Un équilibre est à trouver, par exemple :

- levée de la clause pour certains profils,
- ou contreparties financières renforcées.

23. Y'aura-t-il des mesures pour les salariés qui souhaitent prendre une RCC pour un départ en retraite anticipée ?

Oui, c'est possible, et cela existe déjà dans de nombreuses RCC.

➤ Une RCC peut prévoir :

- des mesures spécifiques pour les seniors,
- des indemnités adaptées permettant :
 - un départ anticipé,
 - ou une période de chômage jusqu'à l'âge de la retraite.

 Mais rien n'est automatique.

Ces dispositifs doivent :

- être explicitement prévus dans l'accord,
- faire l'objet d'une négociation précise (âge, ancienneté, montants).

 Position CFDT

La CFDT sera attentive à ce que :

- les seniors ne soient ni poussés dehors,
- ni oubliés dans les mesures d'accompagnement,
- avec des dispositifs dignes et sécurisés pour la fin de carrière.