

PLAN PAEC - RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

LE PAEC N'EST PAS UN FORMULAIRE. C'EST UN CONTRAT.

Quatre organisations vous ont expliqué le plan. Aucune ne vous a donné vos droits. Voici les vôtres, vérifiés article par article.

Le PAEC est un nom d'accord. Le mot qui vous donne des droits, c'est RCC - articles L1237-19 et suivants du Code du travail

01 LES TROIS DATES QUI DECIDENT DE TOUT

27 AOÛT

CLOTURE

Fin de la deuxième période de candidature. Après cette date, le dispositif se referme sur les catégories encore ouvertes.

2026

2 MOIS

RECOURS

Pour contester la décision de validation devant le tribunal administratif, à compter du jour où elle a été portée à votre connaissance. À l'exclusion de tout autre recours.

Art. L1235-7-1

12 MOIS

FORCLUSION

Toute contestation portant sur la rupture de votre contrat doit être formée **à peine d'irrecevabilité** dans les douze mois de la rupture.

Art. L1237-19-8

Ce que personne ne vous a dit. Passé douze mois, aucun juge ne vous entendra. Et si l'employeur n'a pas porté la décision de validation et les voies de recours à votre connaissance par affichage ou par tout moyen conférant date certaine (art. L1237-19-4), le délai de deux mois ne peut pas vous être opposé.

02 AVANT DE SIGNER : LES CINQ VERIFICATIONS

1. Le montant. Les indemnités de rupture garanties au salarié ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement. Calculez. Comparez. Écrivez si l'écart existe.

ART. L1237-19-1, 5°

2. La rétractation. L'accord fixe lui-même les modalités de conclusion de la convention et d'exercice du droit de rétractation. Ce délai n'est pas dans la loi : il est dans l'accord. Lisez-le avant de signer.

ART. L1237-19-1, 4° BIS

3. Les critères de départage. Ils figurent obligatoirement dans l'accord. Dossier rejeté ? Demandez par écrit le critère exact qui vous a été opposé et votre position dans le classement.

ART. L1237-19-1, 6°

4. La convention prime sur le discours. Un webinaire n'engage personne. Un entretien RH n'engage personne. Seule la convention que vous signez fait foi. Si une promesse orale n'y figure pas, elle n'existe pas.

REGLE DE PREUVE

5. Élu, DS, RSS, membre du CSE, conseiller du salarié ?

La rupture est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. Aucune signature ne remplace cette autorisation.

ART. L1237-19-2

ART. L1237-19

« Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. »

1 456

POSTES RESTANT À
SUPPRIMER

Ce que cela signifie : l'employeur ne peut pas atteindre son objectif de suppressions de postes par des licenciements. Le dispositif repose sur ce principe, et la validation administrative en dépend.

Si, dans les mois qui viennent, la pression managériale, la mise à l'écart, le refus de mission, l'insuffisance professionnelle ou une évaluation dégradée servent à faire partir celles et ceux que le volontariat n'a pas emportés, ce n'est plus de la gestion des ressources humaines. C'est un contournement du dispositif, et cela se combat.



04

SE PROTÉGER : TROIS REFLEXES, UN MODÈLE

TRACER

Chaque pression, chaque objectif intenable, chaque demande hors compétences, chaque mission refusée : un courriel factuel, le jour même.

CONSERVER

Vos évaluations, comptes rendus d'entretien et échanges avec le management et les clients. En dehors des seuls outils de l'employeur.

SIGNALER

À vos représentants du personnel, par écrit, sans attendre que la situation se dégrade. Un signalement daté vaut mieux qu'un souvenir.

SANS TRACE ÉCRITE, IL N'Y A PAS DE DOSSIER.

AVEC DES TRACES, IL Y A UN DOSSIER.

Objet : Demande de confirmation écrite - [objet de la demande]

Bonjour [Nom],

Je fais suite à notre échange du [date] concernant [objet].

Afin d'éviter toute ambiguïté et de pouvoir y donner suite dans de bonnes conditions, je vous remercie de bien vouloir me confirmer par écrit :

- la demande exacte qui m'est adressée ;
- le fondement de cette demande au regard de mon contrat de travail et de ma classification ;
- les conséquences envisagées en cas de réponse négative de ma part.

Dans l'attente de votre retour, je reste à votre disposition.

[Prénom NOM] - [Fonction]

RÈGLE D'USAGE

Envoyez depuis votre messagerie professionnelle et gardez-en une copie personnelle. Un échange oral ne se prouve pas.

RAPPEL

12 MOIS

Toute contestation sur la rupture doit être formée dans les douze mois, à peine d'irrecevabilité. Ce délai court, que vous soyez parti ou resté.

Art. L1237-19-8

05

LA FORMATION EST UNE OBLIGATION, PAS UNE FAVEUR

ART. L6321-1

« L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. »

Si votre catégorie d'emploi est aujourd'hui déclarée « en déclin » après des années sans action d'adaptation, ce n'est pas votre parcours qui a échoué. C'est une obligation légale de l'employeur qui n'a pas été tenue. Cette question se pose, et nous la posons.

06

DOSSIER REJETÉ ? CE QUI RESTE POSSIBLE

Sur 717 dossiers présentés à la première commission, 94 ont été rejetés au titre des critères de départage et 6 écartés comme non conformes. On vous a dit qu'aucun recours n'était prévu. Trois choses restent vraies.

- 01 Exigez le motif exact** de la décision et le critère de départage appliqué. Les critères figurent obligatoirement dans l'accord. Une décision qui ne s'y rattache pas est contestable.
- 02 Faites remonter votre situation.** Le suivi de l'accord fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE, dont les avis sont transmis à l'autorité administrative, laquelle reçoit un bilan établi par l'employeur (art. L1237-19-7).
- 03 Le délai de douze mois court aussi pour vous.** Ne laissez pas le calendrier décider à votre place.

07

CE QUE SUD INDUSTRIE EXIGE

La communication à tous les salariés du bilan de mise en œuvre transmis à l'autorité administrative, catégorie d'emploi par catégorie d'emploi.

Un engagement écrit de la Direction sur le traitement des 1 456 postes restants, sans recours au licenciement pour atteindre l'objectif.

La motivation écrite et individualisée de chaque dossier rejeté.

Un plan d'adaptation et de formation opposable pour les catégories déclarées en déclin, au titre de l'article L6321-1.

SUD INDUSTRIE NE VOUS VEND PAS UN PLAN.

IL VOUS ARME.

Une pression, un doute, un dossier rejeté, une convention à relire : contactez-nous avant de signer.