

**ACCORD RELATIF AUX MESURES DE VOLONTARIAT PRÉALABLES AUX
LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES INDIVIDUELS OU COLLECTIFS
CONCERNANT MOINS DE 10 SALARIES**

ENTRE :

APF France handicap, Association Loi 1901, reconnue d'utilité publique, dont le Siège National est situé 17, boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représentée par Monsieur Prosper TEBoul, Directeur Général

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés ci-dessous désignées :

- ✓ **C.F.D.T.** représentée par Monsieur Philippe LOURS
- ✓ **C.G.T.** représentée par Monsieur Mathieu PIOTRKOWSKI

D'autre part.

PRÉAMBULE

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Lorsqu'il s'agit d'un projet de licenciement pour motif économique, le Code du Travail prévoit pour l'employeur l'obligation de rechercher un reclassement interne pour les salariés concernés et en cas d'échec, de procéder à leur licenciement pour motif économique, avec :

- une indemnité de licenciement sans majoration particulière ;
- un « congé de reclassement », permettant au salarié de bénéficier des prestations d'une cellule d'accompagnement, des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formation destinées à favoriser son reclassement professionnel.

Compte tenu des conséquences sociales résultant de tels projets de licenciement, APF France handicap et les organisations signataires ont souhaité négocier des mesures améliorant ce socle légal, et ont convenu des dispositions suivantes :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION & OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord est, en dehors de tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), applicable à tout salarié faisant l'objet d'un projet de licenciement :

- individuel pour motif économique

ou

- collectif pour motif économique concernant moins de 10 salariés,

Envisagé dans un ou plusieurs des établissements d'APF France handicap.

Il a pour objet de définir des mesures incitatives au bénéfice de ces salariés, pour :

- favoriser leur maintien dans les effectifs de l'association en leur proposant des solutions de mutation au sein des différentes structures de l'Association (mobilité interne) ;

- limiter les départs contraints en favorisant notamment la réalisation de projets à l'extérieur de l'association sur la base du volontariat (départs « volontaires »).

ARTICLE 2 - MESURES POUR LES SALARIÉS « VOLONTAIRES »

Les salariés faisant l'objet d'un projet de licenciement économique au sens de l'article 1 ci-dessus bénéficient des mesures prévues au présent accord dès lors qu'ils s'inscrivent activement dans une démarche de :

- mobilité interne ;
- ou de départ « volontaire ».

Ces mesures sont détaillées dans les fiches portées en annexe au présent accord :

☞ Mobilité interne

Fiche 1 : Mobilité interne – Propositions de poste

Fiche 2 : Mobilité interne – Période d'adaptation et de formation

Fiche 3 : Mobilité interne - Aides à la mobilité géographique

Fiche 4 : Mobilité interne - Compensation salariale de la perte de rémunération

☞ Départs volontaires

Fiche 5 : Principes applicables aux départs volontaires d'APF France handicap

Fiche 6 : Congé de reclassement

Fiche 7 : Aide à la mobilité géographique

Fiche 8 : Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Fiche 9 : indemnité de licenciement majorée en cas de départ volontaire

ARTICLE 3 – EXPRESSION DU VOLONTARIAT

En cas de projet de modification essentielle du contrat de travail d'un salarié pour motif économique, voire de suppression de son poste, le directeur le rencontre de façon spécifique pour l'en informer.

A cette occasion, sont présentées au salarié les dispositions du présent accord ainsi que des fiches qui y sont annexées. Un exemplaire de l'accord et des fiches est remis au salarié contre décharge. Une copie de son accusé réception lui est également remise.

Le salarié dispose ensuite d'un délai de 2 mois à compter de la date de cette remise pour informer par écrit sa direction de sa volonté de bénéficier de l'une de ces mesures (mobilité interne / départ « volontaire »). Cette période est appelée « période de volontariat ».

Dans un délai maximum de 15 jours à compter de cette remise, la Direction des Ressources Humaines prend – directement ou par l'intermédiaire du Responsable Régional Ressources Humaines – contact avec le salarié pour lui proposer un entretien.

Cet entretien a pour objet :

- d'aider le salarié à bien appréhender les dispositions du présent accord et ses conséquences,
- d'aider le salarié à déterminer le projet professionnel qu'il soumettra à la Commission de suivi, ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de ces échanges, la Direction des Ressources Humaines remet au salarié et au Directeur, ainsi qu'à la Commission de Suivi, un document précisant le contenu et la durée des actions de nature à favoriser la mobilité interne ou le « départ volontaire ». Pour ce faire elle s'appuie notamment sur les éléments et documents recueillis par le RRRH lorsque ce dernier est en charge de ces échanges.

Pendant la période de volontariat, chaque salarié sera informé, chaque semaine, des postes disponibles au sein de l'ensemble des structures de l'Association. La remise de ces informations se fera en main propre contre décharge ou, en cas d'absence, par courrier recommandé ou encore par voie électronique si le salarié l'accepte. Ces informations seront également remises aux IRP locales.

Lorsque le salarié s'inscrit dans le cadre d'une mobilité interne ou d'un « départ volontaire », son projet doit être transmis à sa direction au plus tard à l'issue de la période de deux mois évoquée ci-dessus. Les mesures de volontariat lui seront applicables après validation de son « projet de volontariat » par la commission de suivi conformément à l'article 5-1 ci-dessous.

TP PL
PT

ARTICLE 4 – CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de « mobilité interne », il sera fait application des dispositions prévues par l'accord sur la gestion des parcours professionnels, des emplois et des compétences en vigueur.

En cas de départ « volontaire », les salariés font l'objet d'une procédure de licenciement pour motif économique.

ARTICLE 5 - COMMISSION DE SUIVI

APF France handicap et les organisations syndicales signataires décident de mettre en place une commission de suivi de l'application de cet accord.

Article 5-1 – Information - Missions

Les membres de la commission seront systématiquement informés de toute situation entrant dans le cadre du présent accord, au plus tard lors de la remise des documents contre décharge au salarié concerné.

Cette commission a pour missions de veiller à la bonne application des dispositions du présent accord, en :

- suivant les démarches de recherche de reclassement interne ;
- émettant un avis sur les projets de départs volontaires ;
- examinant le bilan des volontariats.

Dans le cadre de ces différentes missions, la commission peut si besoin solliciter toute information et/ou inviter toute personne qualifiée en vue d'éclairer chaque situation examinée, et prendre des décisions à l'unanimité ; à défaut d'unanimité, il revient à la Direction d'APF France handicap de prendre les décisions.

Chaque membre de la commission s'engage à respecter une obligation de réserve sur l'ensemble des informations qu'il aurait à connaître dans le cadre de ces missions.

Article 5-2 - Composition

Cette Commission sera composée :

- de représentants d'APF France handicap,
- d'une délégation des organisations syndicales signataires, les Délégués Syndicaux Centraux étant accompagnés chacun de deux autres salariés de l'Association choisis par eux.

Article 5-3 – Modalités pratiques

La commission se réunira sur convocation de la Direction, selon des modalités définies en lien avec les membres de la commission (présentiel, conférence téléphonique, etc...).

Article 5-4 – Moyens alloués

Temps de réunion plénière : Temps réel passé en réunion plénière.

Crédit d'heures : 3 heures par réunion et par membre de la Commission.

Temps de déplacement pour se rendre aux réunions plénières : Temps nécessaire pour se rendre à la réunion plénière et en revenir.

Frais pour se rendre aux réunions plénières : Les frais de repas et d'hébergement sont pris en charge par la Direction Générale sur la base des tarifs APF France handicap en vigueur. Les frais de transports sont, sauf accord particulier, remboursés par APF France handicap sur la base des tarifs SNCF 2^{ème} classe.

ARTICLE 6 – ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD ET DURÉE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Toutefois, dans l'hypothèse où APF France handicap serait tenue de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), les présentes dispositions ne sont pas applicables aux situations relevant dudit PSE.

ARTICLE 7 : DENONCIATION - REVISION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord comporte 6 pages complétées de 19 pages d'annexes soit 25 pages en tout.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

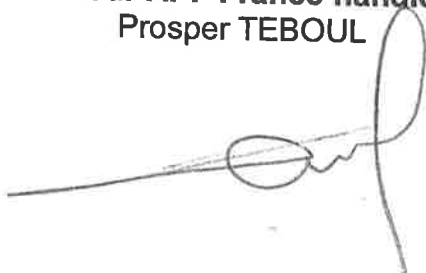
Il sera déposé auprès de la Direccte une version intégrale de l'accord au format PDF et une version au format électronique.

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 17 décembre 2018

Pour APF France handicap
Prosper TEBOUL



Pour la CFDT
Philippe LOURS



Pour la CGT
Mathieu PIOTRKOWSKI



P.J : 9 FICHES MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT AU VOLONTARIAT

MOBILITE INTERNE

Les mesures prévues dans ce document sont destinées à favoriser le reclassement interne des salariés concernés par un projet de licenciement de nature économique.

En cas de projet de modification essentielle du contrat de travail d'un salarié pour motif économique, voire de suppression de son poste, le directeur le rencontre de façon spécifique pour l'en informer.

A cette occasion, sont présentées au salarié les dispositions du présent accord ainsi que des fiches qui y sont annexées. Un exemplaire de l'accord et des fiches est remis au salarié contre décharge. Une copie de son accusé réception lui est également remise.

Le salarié dispose ensuite d'un délai de 2 mois à compter de la date de cette remise pour informer par écrit sa direction de sa volonté de bénéficier des mesures relatives à la mobilité interne.

Dans un délai maximum de 15 jours à compter de cette remise, la Direction des Ressources Humaines prend – directement ou par l'intermédiaire du Responsable Régional Ressources Humaines – contact avec le salarié pour lui proposer un entretien.

Cet entretien a pour objet :

- d'aider le salarié à bien appréhender les dispositions du présent accord et ses conséquences,
- d'aider le salarié à déterminer le projet professionnel qu'il soumettra à la Commission de suivi, ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de ces échanges, la Direction du Développement des Ressources Humaines remet au salarié et au Directeur, ainsi qu'à la Commission de Suivi, un document précisant le contenu et la durée des actions de nature à favoriser la mobilité interne. Pour ce faire elle s'appuie notamment sur les éléments et documents recueillis par le RRRH lorsque ce dernier est en charge de ces échanges.

Lorsque le salarié s'inscrit dans le cadre d'une mobilité interne, son projet doit être transmis à sa direction au plus tard à l'issue de la période de deux mois évoquée ci-dessus. Les mesures de volontariat relatives à la mobilité lui seront applicables après validation de son « projet de volontariat » par la commission de suivi.

Fiche 1 : Mobilité interne – propositions de poste

Fiche 2 : Mobilité interne – période d'adaptation et de formation

Fiche 3 : Mobilité interne - aides à la mobilité géographique

Fiche 4 : Mobilité interne - compensation salariale de la perte de rémunération

TP PL
PT

Mobilité interne – Fiche n° 1

Propositions de poste

APF France handicap s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures permettant de proposer aux salariés concernés par un projet de licenciement de nature économique, une offre effective de mobilité interne.

Ces salariés continuent d'être informés, chaque semaine, individuellement, pendant toute la période de volontariat, des postes disponibles au sein de l'ensemble des structures de l'Association. La remise de ces informations se fera en main propre contre décharge ou, en cas d'absence, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par voie électronique si le salarié l'accepte. Ces informations seront également remises aux IRP locales.

Le salarié intéressé par un poste disponible devra faire part, par écrit, de son intérêt pour le poste, dans le délai de 8 jours calendaires après réception des annonces des postes disponibles (l'accusé réception en main propre ou le cachet de la poste faisant foi), auprès du Directeur de sa structure.

L'absence d'écrit de la part du salarié dans ce délai de 8 jours vaut refus de sa part de donner suite aux annonces remises.

Le salarié ayant manifesté son intérêt par écrit pour un poste dans le délai requis, et dont le profil est compatible avec ce poste, se verra proposer un entretien avec le responsable de la structure dans laquelle le poste est disponible.

Dans ce cas, les frais de déplacement seront pris en charge par l'association dans la limite d'un aller-retour sur la base du tarif SNCF 2ème classe + frais liés au(x) repas (base CCN51) et au découcher le cas échéant (base hôtel 2*) – les éventuels frais supplémentaires de déplacement seront pris en charge au cas par cas ; le salaire de l'intéressé sera maintenu.

Dans la mesure où il n'existe pas d'incompatibilité avec les caractéristiques du poste à pourvoir, le poste sera ensuite proposé au salarié et sa candidature sera prioritaire avant toute autre candidature interne ou externe. Dans le cas où plusieurs candidatures simultanées présentant le même niveau de priorité de reclassement (priorité absolue) se présenteraient sur un même poste, à compétences égales, il sera tenu compte, pour définir une priorité, de la situation particulière des salariés, notamment sur un plan personnel, familial, social, ainsi qu'au regard de leur âge et de leur ancienneté ; ces candidats seront informés de la décision finale dans les 8 jours calendaires suivant la date du dernier entretien.

A compter de la réception de cette proposition, le candidat dispose ensuite de deux semaines calendaires pour remettre la confirmation écrite de son intérêt pour le poste auprès du Directeur de sa structure qui transmettra à la structure qui recrute ; l'absence de réponse du salarié à la proposition de poste dans ce délai vaut refus de sa part.

* * *

PL
BTP

Mobilité interne – Fiche n°2

Période d'adaptation

☞ *Objet – Durée*

Compte tenu de la nouvelle situation professionnelle du salarié, la mutation de ce dernier sera assortie d'une période d'adaptation dans le cadre d'une mise à disposition entre les deux structures concernées.

Cette période est destinée à permettre une adaptation du salarié à ce nouveau poste ainsi qu'une éventuelle évaluation mutuelle.

Elle suspend le déroulement de la période de volontariat.

Une distinction doit être faite, en fonction de la situation, selon qu'il s'agit du même type de poste ou d'un poste différent :

- dans le cas où *le poste est identique* à celui occupé précédemment, la période d'adaptation est d'une durée maximum égale à un mois de travail effectif. Il appartient exclusivement au salarié de décider d'y mettre un terme ou non ;
- dans le cas où *le poste est différent* de celui occupé précédemment, la durée de la période d'adaptation est déterminée d'un commun accord dans la limite de trois mois. Il appartient exclusivement au salarié de décider d'y mettre un terme ou non.

Un avenant temporaire au contrat de travail sera signé pour organiser cette mise à disposition.

☞ *Formation éventuelle*

Sur demande du salarié ou du directeur, une formation d'adaptation sera mise en place pour faciliter la prise de fonction du salarié.

La formation sera d'une durée maximum de 150 heures.

D'autre part, le salarié ayant accepté une mobilité volontaire interne ou un reclassement interne dans le cadre d'un poste différent de celui occupé précédemment, aura une priorité d'accès aux dispositifs de formations dans son établissement d'accueil pendant un an.

☞ *Frais de double résidence*

Dans l'hypothèse où, compte tenu de son lieu de domicile, il serait nécessaire d'organiser l'hébergement du salarié à proximité de la structure au sein de laquelle il

APPL
PT

réalisera sa période d'adaptation, APF France handicap proposera une solution temporaire d'hébergement et prendra en charge les frais de double résidence qui en résulteront pendant toute la durée de cette période.

☞ Frais de transport au domicile

Durant la période d'adaptation, le salarié qui souhaite rejoindre son domicile d'origine bénéficiera de la prise en charge des frais de transport réellement engagés, dans la limite d'un aller-retour par semaine sur la base du tarif SNCF 2nde classe. Cette prise en charge peut être adaptée sur demande du salarié et après examen de son dossier.

☞ Issue de la période d'adaptation

Avant la fin de la période d'adaptation, un bilan sera établi entre le salarié et le directeur.

Au vu de ce bilan, le salarié sera définitivement confirmé dans ses nouvelles fonctions lorsque le poste est identique à celui occupé précédemment, à moins qu'il ne le refuse.

Lorsque le salarié est définitivement confirmé dans ses nouvelles fonctions, un avenant à son contrat de travail sera formalisé pour officialiser sa mutation. Le salarié bénéficiera en outre d'un montant de 1.000 € d'une indemnité pour mutation volontaire vers un autre établissement de l'association.

Dans l'hypothèse où la période d'adaptation ne serait pas concluante, la mise à disposition prend fin. Le salarié bénéficie alors, le cas échéant, du « solde » de sa période de volontariat et de toutes les dispositions qui en découlent.

Dans le cas où le nouveau poste est différent de celui occupé précédemment, que le directeur n'a pas estimé la période d'adaptation concluante alors même que la période de volontariat a atteint voire dépassé son terme, le salarié fera l'objet d'un licenciement économique. Dans ce cadre, il bénéficiera d'une indemnité de licenciement majorée de 7.000 €.

* * *

PL RT
PP

Mobilité interne – Fiche n° 3

Aides à la mobilité géographique

En cas d'acceptation de la proposition de mobilité interne et après déroulement satisfaisant de la période d'adaptation, un avenant au contrat de travail est signé.

En cas de mobilité géographique si le déménagement s'avère nécessaire, les dépenses liées à la prise du nouveau poste seront prises en charge par APF France handicap selon les modalités et conditions suivantes :

☞ Frais de double résidence

Dans l'hypothèse où l'acceptation de la proposition de mobilité interne nécessiterait le déménagement du salarié, APF France handicap proposera une solution temporaire d'hébergement et prendra en charge les frais de double résidence pendant une durée maximale de 3 mois.

Sur demande du salarié, APF France handicap lui remettra une attestation lui permettant de justifier de sa situation de mutation auprès des différents organismes, notamment son bailleur.

☞ Frais de transport au domicile

Le salarié qui souhaite rejoindre son domicile d'origine bénéficiera de la prise en charge des frais de transport réellement engagés, dans la limite d'un aller-retour par semaine pendant une durée maximale de 3 mois (sur la base du tarif SNCF 2nde classe).

☞ Frais de déménagement

En cas de déménagement dans les 6 mois à compter de la date de signature de l'avenant au contrat de travail, l'association prendra en charge le coût du déménagement dans les conditions suivantes : le salarié présentera 3 devis et l'association en acceptera un.

Les frais de déménagement seront réglés directement au déménageur par l'association.

☞ Congés de déménagement

Le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel pour déménagement d'une durée de 3 jours ouvrés.

☞ *Logement*

Le salarié amené à changer de résidence bénéficiera en priorité des droits auxquels il peut prétendre dans le cadre légal et réglementaire du service Aide au logement (1% logement).

Par ailleurs, APF France handicap remboursera au salarié les frais d'agence liés à l'achat ou à la location du nouveau logement intervenu dans les 6 mois à compter de la date de signature de l'avenant au contrat de travail sur justificatifs, dans la limite de 1.000 €uros. La facture sera établie à l'ordre d'APF France handicap.

* * *

Mobilité interne – Fiche n° 4

Compensation salariale de la perte de rémunération

L'association assurera le maintien du salaire actuel (en équivalent temps plein) pour tout poste qu'elle proposera à un salarié volontaire dans le cadre d'une mobilité interne, dès lors que ce poste, étant identique ou équivalent au poste précédemment occupé, relève de la même catégorie professionnelle et du même statut conventionnel.

Néanmoins, afin de favoriser la mobilité interne, les salariés qui accepteraient un reclassement entraînant une baisse de rémunération brute - hors éléments variables de rémunération - bénéficieront d'une indemnité temporaire dégressive pendant une durée de 12 mois, calculée selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire brut à la date de changement de poste pour le même ETP :

- 6 premiers mois : 100% du différentiel constaté
- 3 mois suivants : 75% du différentiel constaté
- 3 mois suivants : 50% du différentiel constaté

Elle est versée mensuellement et fait l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de salaire.

Le versement de l'indemnité cesse au cours de cette période de 12 mois :

- lorsque le salarié quitte l'emploi qu'il avait accepté dans le cadre d'une mobilité interne, quel qu'en soit le motif,
- ou
- lorsque le niveau de rémunération brute (hors éléments variables) du salarié dans son nouvel emploi atteint ou dépasse celui dont il bénéficiait dans son ancien poste à la date du changement.

* * *

PL
RP
PF

DÉPARTS VOLONTAIRES D'APF France handicap

Les mesures prévues dans ce document sont destinées à favoriser le reclassement externe des salariés concernés par un projet de licenciement de nature économique.

En cas de projet de modification essentielle du contrat de travail d'un salarié pour motif économique, voire de suppression de son poste, le directeur le rencontre de façon spécifique pour l'en informer.

A cette occasion, sont présentées au salarié les dispositions du présent accord ainsi que des fiches qui y sont annexées. Un exemplaire de l'accord et des fiches est remis au salarié contre décharge. Une copie de son accusé réception lui est également remise.

Dans un délai maximum de 15 jours à compter de cette remise, la Direction des Ressources Humaines prend – directement ou par l'intermédiaire du Responsable Régional Ressources Humaines – contact avec le salarié pour lui proposer un entretien.

Cet entretien a pour objet :

- d'aider le salarié à bien appréhender les dispositions du présent accord et ses conséquences,
- d'aider le salarié à déterminer le projet professionnel qu'il soumettra à la Commission de suivi, ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de ces échanges, la Direction du Développement des Ressources Humaines remet au salarié et au Directeur, ainsi qu'à la Commission de Suivi, un document précisant le contenu et la durée des actions de nature à favoriser le départ volontaire. Pour ce faire elle s'appuie notamment sur les éléments et documents recueillis par le RRRH lorsque ce dernier est en charge de ces échanges.

Le salarié dispose ensuite d'un délai de 2 mois à compter de la date de cette remise pour informer par écrit sa direction de sa volonté de bénéficier des mesures du présent accord relatives aux départs volontaires.

Lorsque le salarié s'inscrit dans le cadre d'un « départ volontaire », son projet doit être transmis à sa direction au plus tard à l'issue de la période de deux mois évoquée ci-dessus. Les mesures de volontariat lui seront applicables après validation de son « projet de volontariat » par la commission de suivi.

Fiche 5 : principes applicables aux départs volontaires d'APF France handicap

Fiche 6 : congé de reclassement

Fiche 7 : aide à la mobilité géographique

Fiche 8 : aides à la création ou à la reprise d'entreprise

Fiche 9 : indemnité de licenciement majorée en cas de départ volontaire

* * *

PL
RP
PT

Départs volontaires d'APF France handicap – Fiche n° 5

Principes

Le volontariat repose sur les bases suivantes :

1) Principe

Le bénéfice du dispositif de volontariat est ouvert aux salariés concernés par un projet de licenciement de nature économique individuel ou collectif concernant moins de 10 salariés et qui sont porteurs d'un projet d'évolution professionnelle.

2) Procédure

Les salariés porteurs d'un projet professionnel et se portant volontaires au départ d'APF France handicap devront manifester par écrit ce volontariat auprès de la direction dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle le directeur de la structure a remis au salarié contre décharge un exemplaire du présent accord ainsi que des fiches annexées.

A l'appui de son projet, le salarié devra présenter à son employeur des justificatifs démontrant que celui-ci est déjà engagé (reclassement externe, dossier de création ou de reprise d'entreprise, formation ...).

Le projet du salarié, transmis par l'employeur, fera l'objet d'un examen par la Commission de suivi.

Pour être validé, le dossier du salarié volontaire au départ externe doit s'inscrire dans l'un des trois cas suivant :

- **reclassement externe à l'Association**, le salarié devant justifier d'une proposition d'emploi en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus ou à défaut, d'une recherche active d'emploi notamment par la production de plusieurs convocations à des entretiens susceptibles de déboucher sur une ou plusieurs offres valables d'emploi ;

- **création ou reprise d'entreprise** : le salarié souhaitant créer, reprendre une entreprise ou devenir son propre employeur devra présenter un dossier faisant état de la nature du projet, de son avancement, des délais de mise en œuvre ...

- **projets de formation de professionnalisation ou qualifiante** : destiné à encourager les salariés à acquérir une nouvelle qualification ou engager une reconversion professionnelle ou une validation des acquis de leur expérience.

La commission de suivi étudiera toute initiative en ce sens, y compris celle incluant une remise à niveau préalable.

La réalité des projets des candidats et leur sérieux seront vérifiés.

Les salariés s'étant déclarés volontaires et dont le projet de volontariat aura été accepté se verront notifier leur licenciement économique. Ils pourront bénéficier d'aménagement de leur activité afin de mettre en œuvre leur projet dans les meilleures conditions.

3) *Congé de reclassement*

Les salariés volontaires au départ, dont la demande est validée par la Commission de Suivi, se verront, le cas échéant, proposer un congé de reclassement dans les conditions prévues à la fiche n°6 ci-après.

4) *Recours au congé sans solde*

APF France handicap s'engage à faciliter le recours au congé sans solde afin de permettre à des salariés volontaires qui le souhaiteraient de bénéficier d'une suspension de contrat de travail pour mener à bien leur projet professionnel.

Le congé sans solde (durant lequel le salarié ne sera pas rémunéré par APF France handicap) est ouvert pour une période maximum de 2 mois, sans pouvoir excéder le terme de la période durant laquelle il peut exprimer son volontariat.

La demande sera motivée et effectuée par courrier simple remis en main propre à la direction contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception ; elle précisera également les dates et la durée du congé. Le salarié respectera cependant un délai de prévenance d'au moins 2 jours suivants la date de réception de la demande par la direction. Si l'ensemble de ces conditions est rempli, le congé est accepté de fait.

5) *Priorité de réembauchage*

A compter du terme effectif du congé de reclassement, le salarié bénéficiera pendant un an de la priorité de réembauchage à condition d'en faire la demande écrite dans ce délai. Lorsque le salarié s'est manifesté pour bénéficier de la priorité de réembauchage auprès de la direction de la structure qu'il a quittée, cette dernière l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

* * *

PL
TP
AT

Départs volontaires d'APF France handicap – Fiche n° 6

Congé de reclassement des volontaires

Les salariés volontaires pour quitter APF France handicap se verront proposer le bénéfice du congé de reclassement, dans les conditions prévues aux articles L 1233-71 et suivants du Code du Travail, amélioré dans les conditions suivantes :

Le congé de reclassement vise à faciliter le reclassement des salariés volontaires dont le licenciement pour motif économique a été notifié. Il permet au salarié de bénéficier de mesures destinées à favoriser son reclassement professionnel, en conformité avec les articles R 1233-22 et suivants du Code du Travail.

Le congé de reclassement des volontaires démarre dès son acceptation par le salarié.

Il est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé d'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède celle du préavis, le terme de ce dernier est reporté. La rupture du contrat de travail intervient alors à la fin du congé de reclassement.

Le salarié confirmera, en tout état de cause, son acceptation ou sa renonciation au bénéfice du congé de reclassement dans les huit jours suivant la notification du licenciement pour motif économique. L'absence de réponse au terme de ce délai (le cachet de la poste faisant foi) constitue un refus.

1) Contenu

Le congé de reclassement permet au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une « cellule d'accompagnement » dans les démarches de recherche d'emploi destinées à favoriser son reclassement professionnel.

Le salarié peut également pendant ce congé faire valider les acquis de son expérience ou engager les démarches en vue d'obtenir cette validation.

Travaillant en réseau avec les organismes locaux, la cellule d'accompagnement assure une fonction d'accueil, d'information et d'appui au salarié dans ses démarches de recherche d'emploi. Elle assure également un suivi individualisé et régulier du salarié ainsi que les opérations de prospection et de placement de nature à assurer son reclassement.

Ses modalités de fonctionnement seront portées à la connaissance des salariés.

Les prestations proposées par la cellule d'accompagnement sont réalisées par un prestataire spécialisé choisi par l'employeur.

La cellule d'accompagnement disposera des moyens nécessaires pour lui permettre de remplir sa mission au regard des besoins spécifiques des salariés ainsi que du bassin d'emploi.

Lorsque le salarié accepte de bénéficier du congé de reclassement, un entretien d'évaluation et d'orientation est réalisé par la cellule d'accompagnement.

Cet entretien a pour objet de déterminer le projet professionnel de reclassement du salarié ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

A l'issue de cet entretien, la cellule d'accompagnement remet au salarié et à l'employeur un document précisant le contenu et la durée des actions nécessaires en vue de favoriser le reclassement.

Lorsque l'entretien d'évaluation et d'orientation n'a pas permis de définir un projet professionnel de reclassement, la cellule d'accompagnement informe le salarié qu'il a la possibilité de bénéficier du bilan de compétences prévu par l'article L. 1233-71 du Code du Travail et réalisé selon les modalités prévues par les articles R 1233-35 et R 6322-35 du même code. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à déterminer et approfondir son projet professionnel de reclassement et prévoit, en tant que de besoin, les actions de formation nécessaires à la réalisation de ce projet ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience. Lorsque sont envisagées de telles actions, l'organisme chargé de réaliser le bilan de compétences communique à la cellule d'accompagnement les informations relatives à leur nature, à leur durée et à leur mise en œuvre. Au vu de ces informations, la cellule établit le document prévu à l'alinéa précédent.

Tout projet d'action de formation doit préalablement être validé par APF France handicap.

Au vu du document prévu à l'article R. 1233-27 alinéa 2, l'employeur précise dans un document remis au salarié les éléments suivants du congé de reclassement :

- le terme du congé de reclassement ;
- les prestations de la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi dont il peut bénéficier ;
- selon les cas, la nature précise des actions de formation ou de validation des acquis de son expérience permettant au salarié de retrouver rapidement un emploi et d'être opérationnel dans un nouveau poste de travail, ainsi que le nom des organismes prestataires de ces actions qui sont financées par l'employeur dans la mesure où elles sont réalisées pendant le congé de reclassement ;

Ce document rappelle par ailleurs au salarié les éléments suivants :

- l'obligation de donner suite aux convocations qui lui sont adressées par la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi ;
- la rémunération versée pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ;

- les engagements du salarié pendant le congé de reclassement et les conditions de rupture de ce congé définies aux articles R 1233-34 et R 1233-36.

Ce document est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Chacun des exemplaires est revêtu de la signature du salarié et de l'employeur préalablement à la réalisation des actions prévues dans le cadre du congé de reclassement.

A compter de la date de sa présentation, le salarié dispose d'un délai de huit jours pour signer le document. A défaut, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si cette notification intervient alors que le préavis est suspendu, la date de présentation de cette lettre fixe le terme de la suspension du préavis.

2) Durée

Le congé de reclassement sera d'une durée minimum de 5 mois, préavis compris.

Pour les salariés s'engageant dans une action de formation validée par la Commission de suivi ou à défaut par la Direction d'APF France handicap, cette durée sera prolongée jusqu'au terme de l'action de formation ou de VAE, dans la limite de 12 mois ; à titre exceptionnel, cette limite pourra être repoussée sur décision de la Commission de suivi ou à défaut par la Direction d'APF France handicap.

Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'effectuer. Dans la mesure où la durée du congé de reclassement excédera la durée du préavis, le contrat de travail prendra fin au terme du congé de reclassement.

3) Rémunération

Durant le congé de reclassement, la rémunération du salarié est prise en charge par l'employeur dans les conditions suivantes :

- pendant la durée *correspondant au préavis*, le salarié perçoit la rémunération qui lui est normalement due, laquelle est soumise à cotisations sociales (salariales et patronales) ;
- pendant la période du congé de reclassement *excédant la durée du préavis*, le salarié perçoit une rémunération mensuelle dont le montant est fixé à 75 % du salaire brut moyen des douze derniers mois antérieurs à la notification de la rupture du contrat de travail (calculée selon les modalités de l'article R 1233-32).

Ce montant ne peut être inférieur à 85 % du montant du SMIC, proportionnellement au nombre d'heures effectuées.

4) Frais de recherche d'emploi

APF France handicap consacrera un budget de 150 euros par mois de congé de reclassement à chaque salarié en recherche active d'emploi, afin de compenser les frais liés à sa recherche d'emploi (remboursement sur justificatifs – exemples : téléphone, transports, frais postaux, etc...).

5) Particularités

Pendant la période du congé de reclassement excédant le préavis, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité - décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de reclassement.

La période des congés de reclassement est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à pensions de retraite de l'assurance vieillesse.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de reclassement déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Au terme du congé de maladie, l'intéressé bénéficie à nouveau de l'allocation de congé de reclassement, si toutefois la date de fin du congé n'est pas atteinte.

6) Rupture du contrat de travail

Pendant la durée du congé de reclassement, le salarié est tenu de suivre les actions de formation et/ou de validation des acquis de l'expérience définies dans le document prévu à l'article R. 1233-27 ainsi que de participer aux actions organisées par la cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

Lorsque, en l'absence de motif légitime, le salarié ne suit pas les actions de formation, de bilan personnel et professionnel ou ne se présente pas aux convocations de la cellule d'accompagnement ou qu'il n'accepte pas de se présenter aux entretiens de recrutement, il est réputé renoncer au bénéfice du congé de reclassement. L'employeur le met alors en demeure d'effectuer ces actions par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre doit préciser que le congé de reclassement sera rompu si le salarié ne donne pas suite à la mise en demeure dans un délai précisé dans la lettre.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas donné suite à la mise en demeure, l'employeur notifie au salarié la fin du congé de reclassement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Si cette notification intervient durant la période correspondant au préavis du salarié, le contrat de travail du salarié se poursuit jusqu'à l'échéance normale du préavis.

Si cette notification intervient au-delà de la période correspondant au préavis, la date de présentation de cette lettre fixe la date de la rupture du contrat de travail.

Durant le congé de reclassement, le salarié qui est engagé par un nouvel employeur en informe APF France handicap dans les meilleurs délais par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant la date à laquelle prend effet son embauche.

Cette lettre doit être adressée à APF France handicap dans les meilleurs délais et au plus tard le jour de sa prise de fonctions. La date de prise de fonctions chez le nouvel employeur fixe en principe la fin du congé de reclassement.

En tout état de cause, la rupture du contrat de travail interviendra, au plus tard, à la fin du congé de reclassement.

Le salarié recevra un certificat de travail comprenant sa date d'entrée dans l'entreprise et sa date de sortie qui correspond à celle de la rupture du contrat de travail.

L'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera celle calculée à la date de fin du préavis.

Le salarié bénéficiera de la priorité de réembauchage, dans le délai d'un an à compter du terme effectif du congé de reclassement. Lorsque le salarié s'est manifesté pour bénéficier de la priorité de réembauchage auprès de la direction de la structure qu'il a quittée, cette dernière l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

7) Information de la Commission de Suivi

La Commission de Suivi est informée de l'issue du congé de reclassement.

* * *

PL
AP RT

Mobilité Externe – Fiche n° 7
Aides à la mobilité géographique

Tout salarié qui se trouverait contraint de déménager dans les 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail avec APF France handicap afin de réaliser son reclassement dans de meilleures conditions bénéficiera d'une aide d'APF France handicap pour participation au coût du déménagement dans les conditions suivantes :

- le salarié présentera 3 devis,
- l'association en acceptera un,
- le montant de l'aide sera établi à hauteur du devis ainsi accepté.

Le versement de cette aide se fera par le paiement direct de la facture à l'entreprise choisie sous réserve de la présentation d'un justificatif de son reclassement externe et de son déménagement effectif.

Il est rappelé que le salarié peut solliciter les aides à la mobilité auprès de Pôle Emploi, dans les conditions prévues par cet organisme.

* * *

P
P
P
P

Départs volontaires d'APF France handicap – Fiche n° 8

Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

APF France handicap accompagnera le projet des salariés qui désirent créer leur propre entreprise ou reprendre l'exploitation d'une entreprise existante, en versant une prime dont le montant sera déterminé au regard du projet sans pouvoir être inférieure à 3.000 €uros.

Le créateur ou le repreneur d'entreprise doit soit diriger la société soit détenir au moins 50% de son capital. A l'appui de sa demande, il doit présenter un dossier comprenant notamment l'étude de marché, le plan de financement et les comptes d'exploitation prévisionnels. En cas de cession de l'entreprise ou de cessation d'activité durant les deux premières années, le remboursement de la subvention pourra être exigé.

Cette prime sera également versée dans l'hypothèse d'une prise de participation au capital d'une entreprise si cette participation débouche sur une activité professionnelle pour le collaborateur.

Ces sommes seront versées sur justification de l'inscription au registre du commerce ou au répertoire des métiers, par présentation du K-bis correspondant (ou équivalent si la création est effectuée dans un pays étranger), après validation par la commission de suivi ou à défaut par la Direction d'APF France handicap.

Les aides publiques, et notamment celles mentionnées à l'article L 5141-1 et suivants du Code du Travail, pourront le cas échéant bénéficier aux créateurs ou repreneurs d'entreprise.

* * *

Départs volontaires d'APF France handicap – Fiche n° 9

Indemnité de licenciement majorée en cas de volontariat

Les salariés dont le contrat sera rompu pour motif économique percevront l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, si elle est plus favorable.

Le salarié ayant mis en œuvre son projet de volontariat bénéficiera d'une indemnité de licenciement majorée de 7.000 €uros.

* * *