



SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

**Documents internes pour
les militants**

POUR ALLER PLUS LOIN :

**La rupture conventionnelle collective
L'accord de performance collective
Le congé de mobilité**

*Guide pour accompagner en cas de
négociation d'un accord de RCC, d'un
APC, ou d'un congé de mobilité*



Document à jour au 12 juin 2020

INTRODUCTION

Le contexte économique actuel laisse présager des heures sombres pour la négociation en entreprise.

Les formes peuvent être variées. Le plan de sauvegarde de l'Emploi reste bien évidemment la situation la plus redoutée, mais les Accords de Performance Collective (APC), de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et de recours au congés de mobilité – dispositifs créés ou largement modifiés par les ordonnances de 2017 transcrites dans la loi de mars 2018 – pourraient devenir des recours courant pour les entreprises.

Le dialogue social repose aussi sur un rapport de force qui nécessite d'avoir à l'esprit que si c'est bien l'entreprise qui gère, la signature des OS représentatives est indispensable pour mettre en œuvre ces trois dispositifs.

Souvent encore méconnus, les accords de performance collective avancent parfois masqués (eux aussi) avec une simple allusion dans le préambule de l'accord à la performance de l'entreprise. Bien souvent les équipes syndicales sont contraintes d'attendre de prendre connaissance du texte proposé par la Direction pour se faire une idée. Mais il est souvent bien trop tard pour proposer une forme différente plus proche des besoins et attentes des salariés.

Ces trois dispositifs ont en commun d'être nouveaux, atypiques, mais surtout de pouvoir donner lieu à des suppressions d'emplois en dehors de difficultés économiques et sans l'accompagnement renforcé obligatoire qui existe en cas de licenciement économique.

C'est la raison pour laquelle ce livret a choisi de les regrouper, et à l'heure où nous redoutons les effets sur l'emploi et des mesures prises pour lutter contre la pandémie de covid19, il semble nécessaire de bien connaître ces dispositifs.

SOMMAIRE

- 1. Les accords de performance collective, APC** p. 4
 - Qu'est ce qu'un accord de performance de collective ?
 - Quelle est la particularité des APC ?
 - Dans quel cadre recourir à un APC ?
 - Quels moyens pour négocier ?
 - Contenu de l'accord
 - Conséquences et application de l'accord
 - A garder en tête

- 2. Les accords de rupture conventionnelle collective, RCC** p.13
 - Qu'est ce qu'un accord portant sur la rupture conventionnelle collective ?
 - Dans quel cadre est négocié cet accord ?
 - Quels moyens pour négocier ?
 - Le contenu de l'accord
 - La procédure de validation par la DIRECCTE
 - Les conséquences de l'accord : la rupture du contrat de travail

- 3. Le congé mobilité** p. 22
 - Qu'est ce le dispositif relatif au congé de mobilité
 - Modalités de mise en place
 - Effets du congé mobilité : comprendre le dispositif
 - Contenu de l'accord
 - La situation du salarié

- 4. Récapitulatif et comparaison :** p. 29
Différences APC – RCC – Congé Mobilité – PSE

1. Les accords de performance collective

Qu'est ce qu'un accord de performance collective ?

Un nouveau type d'accord inspiré de dispositifs précédents

L'accord de performance collective (APC) créé par les ordonnances de 2017 remplace les anciens accords de maintien dans l'emploi (AME), ainsi que les accords de préservation ou de développement de l'emploi qui étaient venus remplacer les premiers (ADPE).

Initialement, ces accords avaient pour logique d'imposer à l'ensemble des salariés des « sacrifices » par le biais d'un accord - par ex : baisse de rémunération, de jours de repos, etc. – en contrepartie du fait de sauver des emplois dans l'entreprise.

Quelles différences pour ce nouveau dispositif ?

L'APC reprend la logique de ces anciens accords.

Mais il les remplace : ces anciens dispositifs sont supprimés.



Et l'APC est dorénavant largement élargi dans son contenu (ce qu'il peut prévoir, voir slide suivante) **mais aussi pour les situations qui peuvent être concernées.**

En effet, il est conclu pour répondre **aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou préserver ou développer l'emploi.**

Il n'y a pas besoin de difficultés économiques pour que l'entreprise ait recours à ce dispositif.

Et en l'absence d'accord ?

L'entreprise ne peut pas recourir à ce dispositif.

Quelle est la particularité des APC ?

L'APC aboutit à **une modification des contrats de travail, sans que les salariés n'aient leur accord individuel à donner**. Les clauses prévues dans l'APC se substituent de plein droit aux clauses contraires contenues dans le contrat de travail.

Un changement de logique pour le droit du travail qui doit amener à beaucoup de vigilance :

En effet, en l'absence d'APC et jusqu'ici, la modification des contrats de travail ne pouvait avoir lieu qu'avec l'accord de chaque salarié (seules les simples changements des conditions de travail peuvent être imposées aux salariés). Il s'agissait là d'une des règles habituelles du droit du travail : les clauses plus favorables des contrats de travail ne pouvaient pas être modifiées en défaveur des salariés uniquement par accord collectif, leur accord était forcément nécessaire.

Cette règle connaît désormais une exception : les accords de performance collective.

Cette modification peut porter sur un élément essentiel du contrat : la rémunération, la mobilité et donc le lieu de travail, la durée du travail, mise en place d'un forfait annuel ... (voir le détail slide suivante).

Le salarié qui refuse cette modification **risque un licenciement pour cause réelle et sérieuse** (et non pas pour motif économique).

Comment identifier un APC ? Cela n'est pas toujours évident!!

POINT D'ATTENTION

Certains employeurs qui souhaitent ne pas mettre en avant qu'il s'agit de ces accords aux conséquences particulières, le mentionnent uniquement dans le préambule, par une référence rapide à la notion d'accord de performance collective, ou bien même uniquement à l'article L2254-2.

En l'absence d'autres clauses obligatoires dans ce type d'accord, une telle mention est suffisante pour qu'il s'agisse bien d'un tel accord.

Il faut donc être très vigilant quant au contenu du préambule et de l'ensemble des accords plus largement : la seule référence à la notion de « performance collective » et/ou à l'article L.2254-2 doit alerter !

Dans quel cadre recourir à un APC ?

Quelles entreprises peuvent y recourir ?

Toutes les entreprises, sans condition d'effectif.

Un accord APC à quel niveau ?

L'accord peut être mis en place au niveau de l'entreprise, de l'établissement voir même du groupe.

Quelles modalités de conclusion de l'accord

L'accord est conclu selon les mêmes modalités que les accords classiques :

Il doit donc être signé par des organisations syndicales qui représentent 50% aux dernières élections (recalculé parmi les OS représentatives uniquement). Si l'accord est signé par des OS qui représentent entre 30% et 50%, il devra être validé par la majorité des salariés dans le cadre d'une consultation pour être valable.

Dans les entreprises sans organisations syndicales, il peut aussi être mis en place selon les modes dérogatoires de conclusion des accords collectifs : avec le CSE, salarié mandaté ou par « référendum » selon la situation et les effectifs : voir le livret sur la négociation collective.

Contrairement aux PSE ou aux RCC, l'accord n'est pas validé par la DIRECCTE.

Bon à savoir : si le projet de réorganisation porté par l'accord a des implications sociales importantes : la consultation du CSE s'impose non pas sur l'accord lui-même mais sur la réorganisation de l'entreprise (sans que cela remette en cause pour autant nécessairement la validité de l'APC).

Quelle durée pour l'accord ?

La loi ne prévoit pas de dispositions particulières concernant la durée de l'accord. En l'absence de précisions, l'accord aura donc une durée de 5 ans.



Quels moyens pour négocier ?



- Il est préférable dans le cas de difficultés manifeste de prendre contact en amont avec la direction et de demander une « réunion zéro » afin que les intentions de chacun soient clairement exposées et demander le recours à l'expert >
- La loi permet un recours à un expert payé à 80% par l'employeur (les 20% restant sont payés sur le budget de fonctionnement).

>>> Compte tenu des conséquences de l'accord, il est primordial de disposer d'éléments économiques clairs et objectifs sur la santé de l'entreprise. **Le recours à un expert est donc indispensable.**

Il vous permettra en outre d'avoir des informations exhaustives et analysées sur le sujet.

Si vous ne savez pas comment recourir à un expert, pensez à demander à votre secrétaire fédéral.e.

conseil NÉGO

Négocier une prise en charge à 100%

- Assurer d'avoir les informations nécessaires : sur le contenu des contrats de travail et des conséquences pour les salariés notamment.
- Demander des moyens en temps si vous en manquez !
- N'oubliez pas de contacter la Fédération tout au long de la démarche (et pas qu'au moment de la signature !)



Contenu de l'accord

Que peut prévoir un accord APC ?

Le champ est très vaste concernant ce que peut prévoir un accord APC. Il est possible en outre de cumuler les différents sujets.

L'accord peut donc :

Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition

Exception : si l'accord met en place un forfait jour l'employeur ne peut pas se soustraire aux obligations légales habituelles, et notamment l'accord du salarié.

Point d'attention : vigilance pour les salariés à temps partiel, et notamment la mise en place d'un aménagement du temps de travail (qui en dehors de l'APC, nécessite également l'accord du salarié) : au global, pour ces salariés, dont le contrat encadre davantage le temps de travail, l'APC peut donc avoir des conséquences encore plus importantes.

Modifier la rémunération :

Limites : la rémunération doit toujours respecter les salaires minimaux hiérarchiques définies par la branche et le SMIC.

Précisions : peuvent donc être concernés le salaire de base mais aussi les primes.

Modifier les conditions de mobilité professionnelle ou géographique

Limites : même si l'accord est conclu au niveau du groupe, la mobilité ne pourra se faire qu'au sein de la même entreprise, l'accord du salarié sera nécessaire en dehors de l'entreprise.

Précisions : l'accord pourrait donc par exemple avoir pour conséquence de modifier les clauses de mobilité contenues dans les contrats de travail. L'emploi occupé par le salarié peut aussi être modifié dans le cadre de cette « mobilité professionnelle ».

Illustration, des accords qui peuvent aller très loin :

Les salariés disposent d'une prime d'ancienneté prévue dans les contrats de travail, d'une clause de mobilité sur la région et d'un poste défini.

L'accord peut prévoir la suppression de la prime, une mobilité sur la France entière et des changements de postes pour les salariés et légalement il n'y a pas obligatoirement de contreparties notamment sur l'absence de licenciements. Ensuite, en conséquence, peu importe les contrats de travail, les salariés pourront se voir muter dans la France entière sur un autre poste et privés de leur prime.

Il faut donc être vigilant quant aux accords que l'on signe et à leur conséquence.

Sur les conséquences du refus du salarié voir slide 16.



Contenu de l'accord

Les clauses obligatoires :

Peu de clauses ont été prévues comme obligatoires dans la loi. L'accord doit tout de même comporter un préambule qui doit définir ses objectifs.

Les clauses suggérées par la loi :

La loi **incite** à prévoir :

- Les modalités d'informations des salariés sur l'application de l'accord et son suivi pendant toute sa durée et sur l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord :

Conseil CFDT : le mieux est que l'information donnée aux salariés soit prévue et négociée par exemple dans une annexe de l'accord. Celle-ci devra indiquer très clairement les conséquences pour les salariés en cas de refus.

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés et les mandataires sociaux fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- Les modalités d'accompagnement des salariés qui refusent l'application de l'accord :

Conseil CFDT : le refus du salarié risque d'entraîner son licenciement pour cause réelle et sérieuse, sans motif économique donc.

Le risque est que l'entreprise utilise cet accord pour faire partir des salariés sans les contraintes d'un PSE.

Il faut donc veiller à prévoir des mesures d'accompagnement importantes pour les salariés licenciés et **des contreparties au fait que le licenciement n'aura pas de motif économique** (voir le tableau comparatif à la fin du document).

- L'abondement du compte personnel de formation (CPF) au-delà du montant minimal (3000€)

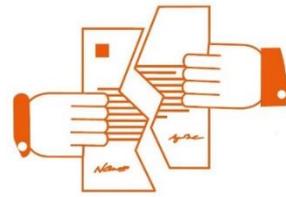


Prévoir toutes les clauses suggérées par la loi !



Négocier la communication des organisations syndicales aux salariés : réunion d'information, tract supplémentaire, etc.

Conséquences et application de l'accord



Quels effets pour l'APC ?

Les clauses prévues dans l'APC se substituent de plein droit aux clauses contraires contenues dans le contrat de travail.

Les clauses contenues dans les contrats de travail des salariés cessent donc d'être applicables au profit de celles contenues dans l'APC.

Le salarié qui refuse cette modification **risque un licenciement pour cause réelle et sérieuse.**

Quelle procédure de licenciement pour les salariés qui refusent ?

Le salarié a **un mois** pour refuser l'application de l'accord à son contrat.

Point d'attention : la loi n'impose que l'acceptation du salarié soit expresse.

Conseil CFDT : Pensez à prévoir une acceptation expresse du salarié, cela sécurisera le fait que le salarié a bien pris connaissance de la proposition.

L'employeur a **2 mois** à compter de la notification du refus écrit pour engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Le licenciement ne sera pas pour motif économique - ni pour motif personnel - notamment car l'accord lui-même n'a pas nécessairement de cause économique.

Précision : la procédure de licenciement est identique à celle applicable habituellement : entretien préalable avec possibilité d'être accompagné, préavis, etc.

Le salarié licencié bénéficie des allocations chômage s'il dispose des droits nécessaires.

Point

L'accord peut prévoir des mesures d'accompagnement pour les salariés licenciés comme c'est obligatoire en cas de PSE.

Mais les salariés ne pourront de toute façon pas bénéficier de certaines mesures qui lient les tiers comme les congés de reclassement ou de sécurisation professionnelle. Cela peut être uniquement « compensé » par d'autres mesures d'accompagnement pour les salariés concernés.

Pour une comparaison d'ensemble des dispositifs et des conséquences : voir le tableau récapitulatif, slide 19.

A GARDER EN TÊTE :



Pensez à bien analyser les conséquences pour les salariés en fonction du contenu des contrats de travail, slide 15.

Pensez à la possibilité de mandater un expert (payé en partie par le CSE, sauf si l'employeur accepte de le payer entièrement) pour la négociation afin qu'il apporte toute analyse utile aux OS pour préparer la négociation de l'accord de performance collective.

Pensez à négocier des modalités d'accompagnement des salariés licenciés en s'inspirant de ce qui se fait en cas de PSE (voir livret PSE).

2. Les ruptures conventionnelles collectives

2. Les accords RCC

Qu'est ce qu'un accord collectif portant sur la rupture conventionnelle collective (RCC) ?

Il s'agit d'un accord collectif qui a vocation à organiser des départs volontaires de façon collective. Le dispositif a été créé par les ordonnances de 2017, et a conquis les entreprises dès sa création. Cette « mode » s'était jusque là un peu assouplie car les négociations qui se sont souvent soldées par un échec.

C'est un accord qui permet à l'entreprise de prévoir **des suppressions d'emploi en dehors de tout licenciement et de tout motif économique.**

Repères :

Il existe plusieurs **dispositifs permettant de mettre en place des départs volontaires en raison de suppression de postes.** Mais ces dispositifs ne peuvent se confondre et se distinguent de cette façon :

	Difficultés économiques	Licenciements envisagés
La RCC – rupture conventionnelle collective	Non	Non
Le PDV – plan de départs volontaires – qui est un type de PSE (PDV autonome)	Oui	Non
Le PSE – plan de sauvegarde de l'emploi qui peut inclure un PDV	Oui	Oui

>>> Point commun des 3 dispositifs :
>> Des emplois sont supprimés

Pour les PSE, et PDV : voir le livret sur le sujet.

Pour cette raison, dans les 3 cas, **la DIRECCTE valide ces accords.**

Attention, le congé de mobilité est aussi un dispositif entraînant des départs volontaires, sans difficultés économiques nécessaires. Il peut être mis en place soit dans le cadre d'un accord RCC (il y a alors un contrôle de la DIRECCTE), soit dans le cadre d'un accord sur la GPEC (il n'y a alors pas de contrôle de la DIRECCTE). Voir partie 3 du livret.

Dans quel cadre est négocié cet accord ?

Quelles entreprises peuvent y recourir ?

A priori, toutes les entreprises, sans condition d'effectif.

Pour quelles raisons ?

Pas de justification obligatoire des motifs de recours dans le contenu de l'accord.

Les difficultés économiques ne sont pas une condition pour négocier et signer un tel accord.

conseil NÉGO Demander au préalable de la négociation toutes les raisons justifiant le recours à cet accord et le cas échéant, demander à ce qu'elles soient indiquées dans le préambule.

Point + Négocier une expertise prise en charge par l'employeur. Celle-ci n'est pas prévue par les dispositions légales mais elle reste indispensable selon nous.

Quelles conditions de signature ?

L'accord est conclu comme un accord collectif classique :

- 50% des OSR ou 30% + validation par 50% des salariés dès l'entrée en vigueur du dispositif

Attention : le score d'audience doit être recalculé en prenant en compte uniquement les OS représentatives.

- Dans les entreprises sans organisations syndicales, il peut aussi être mis en place selon les modes dérogatoires de conclusion des accords collectifs : avec le CSE, salarié mandaté ou par « référendum » selon la situation et les effectifs : voir le livret sur la négociation collective

Mais pour être valable, l'accord doit être ensuite validé par la DIRECCTE : voir slide 20

Et en l'absence d'accord ?

L'entreprise ne peut pas recourir à ce dispositif.

Quels moyens pour négocier ?

Tout est à négocier.

Il est préférable dans le cas de difficultés manifestes de prendre contact en amont avec la direction et de demander une « réunion zéro » afin que les intentions de chacun soient clairement exposées et demander le recours à l'expert, un calendrier et des moyens pour bien négocier (un accord de méthode est possible) :

- Un recours à un expert pris en charge à 100%
Pour rappel, la loi ne le prévoit pas, en cas de RCC.
- Des moyens en temps
- La transmission des informations nécessaires : il est nécessaire de bien connaître la situation des salariés : analysez la pyramide des âges, l'ancienneté dans l'entreprise, l'employabilité à l'externe, etc.

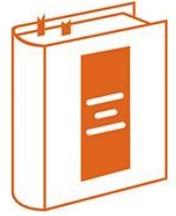


Dans tous les cas, ne pas oublier de se mettre en lien dès le début de la procédure avec la DIRECCTE.

L'info en plus :

Dans certains cas, il y a obligation de contribuer à la revitalisation du bassin d'emploi pour certaines entreprises : lorsque l'ampleur des suppressions d'emplois affecte l'équilibre du ou des bassins d'emploi. Sont notamment concernées les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Contenu de l'accord



Les clauses obligatoires :

❑ Les modalités et conditions d'information du CSE

Précision : la loi ayant supprimé l'obligation de consultation des CSE en cas d'accord collectif, la loi précise pour cet accord que l'information des IRP est à minima à prévoir : délai, modalités (mais l'accord peut aussi prévoir la consultation)

❑ Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord

Précision : s'il existe, le suivi de l'accord fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE et dont les avis sont transmis à la DIRECCTE. L'autorité administrative est associée au suivi et reçoit un bilan établi par l'employeur (L.1237-19).

❑ Le nombre maximal de départs envisagés :

L'entreprise doit s'engager à ne pas licencier si le nombre de salariés volontaires n'atteint pas les suppressions de postes souhaitées.

Conseil CFDT : L'encadrement dans un délai de cette obligation n'est pas prévue, mais pourrait être pertinent pour sécuriser cette problématique.

❑ Le nombre de suppressions d'emplois associées :

Précision : il semble qu'il n'y aurait pas l'obligation d'avoir recours à la notion de catégorie professionnelle, mais celle-ci peut être fortement pertinente dans la mesure où des emplois sont supprimés. Dans ce cas, il faut être vigilant sur la définition des catégories pro.

Dans tous les cas, **le périmètre de ces suppressions d'emplois est un élément essentiel sur lequel il faut être vigilant.**

❑ La durée pendant laquelle des ruptures de contrat peuvent être engagées sur le fondement de l'accord

Conseil CFDT : Il peut être pertinent de prévoir plus largement un calendrier détaillé selon plusieurs périodes : période d'information des salariés, de dépôt des demandes de départ, d'examen des candidatures, des départs effectifs etc.



❑ Les conditions que doit remplir le salarié

Précision : le plus souvent, des critères relatifs à l'existence d'un projet viable sont prévu.

Contenu de l'accord



Les clauses obligatoires (suite) :

❑ Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ :

Précision : l'accord n'est pas tenu d'appliquer les critères légaux d'ordre des licenciements, mais rien n'empêche de les appliquer en partie ou totalement.

Par contre, bien évidemment, des critères discriminatoires (notamment liés à l'âge) sont interdits.

Conseil CFDT : les critères de départage doivent être détaillés et le plus précis possible. Il faut aussi veiller à prévoir par qui ils sont appréciés : par exemple, cela peut être d'une commission de suivi avec la présence des OS.

❑ Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, avec les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif

Conseil CFDT : possibilité de négocier un **délai de rétractation** pour les salariés qui changeraient d'avis, un délai de réflexion également. Il faut veiller à ce que le volontariat soit garanti et permet d'éviter les éventuelles pressions.

❑ Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié :



Ces indemnités ne peuvent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement.

❑ Des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, par ex : des actions de formation, de VAE ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activité existantes par les salariés

Conseil CFDT : les mesures obligatoires en cas de PSE ne sont pas applicables obligatoirement, mais il faut s'en inspirer et prévoir des mesures équivalentes d'accompagnement pour les salariés car l'accord ne peut se contenter de prévoir des « chèque-valise » qui n'aideront pas les salariés à retrouver un emploi.

Voir le tableau récapitulatif à la fin du livret pour la comparaison avec les PSE.

Contenu de l'accord



Toutes les garanties ou accompagnement que l'on connaît dans le cadre des PSE peuvent être mis également dans les accords de RCC.

Pour rappel, en l'absence d'accord collectif RCC, l'entreprise devra passer par un PSE (qui peut être mis en place sans accord).

Quelques mesures à titre d'exemple :

- La mise en place d'un cabinet de reclassement
 - Aides à la mobilité
 - Aides à la formation, à la reconversion, à la création d'activités (conseils à la création d'entreprise)
 - Le maintien de la complémentaire santé et de la prévoyance
- Etc.

Il faut donc s'inspirer de ces dispositifs (voir livret PSE, et voir slide 19 le tableau comparatif).

Pour rappel, la rupture du contrat de travail n'a pas de motif économique. Certaines mesures ne peuvent donc pas être applicables : congé de reclassement, différé d'indemnisation différent, etc. En revanche, cela peut être « compensé » par d'autres mesures.

Voir tableau de comparaison à la fin du document.

Point

Pensez à aborder la question **des salariés qui restent** dans l'entreprise et des conséquences pour eux notamment en terme d'organisation du travail, etc.

Point

Négocier la **communication des organisations syndicales** aux salariés : réunion d'informations, tract supplémentaire, etc.

Le rôle de l'autorité administrative

Il est prévu que la DIRECCTE joue un rôle dans le cadre de ces accords sur la RCC :

La procédure en lien avec la DIRECCTE :

Elle doit être informée par l'employeur dès son intention d'ouvrir des négociations sur ce sujet.

Une fois l'accord conclu :

La DIRECCTE doit recevoir l'accord accompagné des informations permettant de vérifier la régularité des conditions de conclusions et la mise en œuvre effective de l'information du CSE.

Elle informe alors les parties à l'accord de la réception du dossier.

- Elle a **15 jours** pour rendre sa décision **de validation ou de refus de validation de l'accord**. La décision est motivée et les salariés sont informés.
- En cas d'absence de réponse : **le silence vaut validation**
- En cas de refus : **possibilité d'une nouvelle demande après une nouvelle négociation**

Le contrôle de la DIRECCTE :

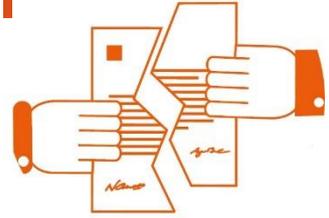
Pour rendre sa décision sur la validation de l'accord, la DIRECCTE doit apprécier :

- **Le respect de la condition tenant à l'exclusion de tout licenciement**

Précision : en effet, le ministère a affirmé que l'administration refusera de valider un accord si l'objectif est de négocier une RCC puis un PSE si les objectifs de suppression d'emplois ne sont pas atteints.

- **La présence des clauses obligatoires** (slides précédentes)
- **La régularité de la procédure d'information de l'IRP**
- **Si les mesures de reclassement externe et d'accompagnement sont précises et concrètes et si elles sont propres à satisfaire leur objectif d'accompagnement et de reclassement**

La rupture du contrat de travail



Une fois l'accord validé, vient le temps de la mise en œuvre.

➔ **C'est à l'accord de prévoir la procédure applicable :**

Font partie des clauses obligatoires :

- Les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif
- Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés
- Les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du dispositif
- Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ

➔ **L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord.**

Les dispositions sur le licenciement économique et celles sur la rupture conventionnelle homologuée (individuelle) ne sont pas applicables.

La rupture du contrat de travail donne droit au salarié :

Aux indemnités de rupture prévu par l'accord :

Elles ne peuvent pas être inférieures aux indemnités légales de licenciement

Aux allocations d'assurance chômage (si le salarié remplit bien les autres conditions)

Et pour les salariés protégés : ils sont éligibles à la RCC, mais la rupture est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail.

Des différences importantes avec les ruptures pour motif économique :

POINT D'ATTENTION

Les salariés ne peuvent pas bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement qui prévoient des indemnités plus favorables et un accompagnement renforcé.

Egalement, le différé d'indemnisation applicable pour percevoir des allocations est supérieur (180 jours maximum) par rapport au cas où il s'agirait d'une rupture pour motif économique (75 jours maximum).

Cela peut être « compensé » par d'autres mesures d'accompagnement négociées dans l'accord.

3. Le congé de mobilité

3. Le congé de mobilité

Qu'est ce que le congé de mobilité ?

D'où vient ce dispositif ?

Le dispositif a été créé en 2006 initialement pour les salariés d'entreprises de plus de 1000 salariés menacés de licenciement économique et visait à permettre de favoriser leur retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement et des périodes de formation et de travail.

Le dispositif a été revu par les ordonnances de 2017 qui a très fortement modifié le champ du dispositif : il est ouvert à l'ensemble des salariés et des entreprises, sans condition d'effectif, ni de difficultés économiques.

De quoi s'agit il exactement ?

Le congé de mobilité est un mode de rupture du contrat de travail, d'un commun accord, et dans le cadre d'un accord collectif.

Il s'agit donc d'un dispositif de départs volontaires qui peut être mis en place **y compris en l'absence de difficultés économiques.**

Quel objectif pour ce dispositif ?

Le congé a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail en CDI ou en CDD.

A ne pas confondre : Le congé de mobilité n'a rien à voir avec le dispositif de mobilité volontaire sécurisée !

La mobilité volontaire sécurisée est un dispositif individuel pour permettre aux salariés de bénéficier d'une période de suspension du contrat de travail pour exercer une activité dans une autre entreprise, période au terme de laquelle le salarié peut revenir dans l'entreprise.



3. Le congé de mobilité

Modalités de mise en place

Qui peut avoir recours au congé mobilité ?

Toute entreprise qui compte au moins 300 salariés peut définir les conditions et modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre d'un congé de mobilité.

Il n'y a pas condition d'avoir des difficultés économiques pour que l'entreprise ait recours à ce dispositif.

Un accord collectif obligatoire :

Le congés de mobilité doit être en place **obligatoirement par accord collectif**.

Néanmoins, à la différence des autres dispositifs (RCC et APC), **la négociation d'un congé de mobilité doit s'inscrire dans le cadre d'une autre négociation**, même si *in fine* il semble que l'accord pourrait ne prévoir que le congé de mobilité.

Il faut obligatoirement qu'il soit mis en place :

- Soit dans le cadre d'un **accord de rupture conventionnelle collective** (voir partie 1 du livret)
- Soit dans le cadre **d'un accord collectif portant sur la gestion des emplois et des compétences** (GPEC)

Quelles conditions de signature ?

L'accord est conclu comme un accord collectif classique : 50% des OSR ou 30% + validation par 50% des salariés dès l'entrée en vigueur du dispositif
Attention : le score d'audience doit être recalculé en prenant en compte uniquement les OS représentatives

Dans les entreprises sans organisations syndicales, il peut aussi être mis en place selon les modes dérogatoires de conclusion des accords collectifs : voir le livret sur la négociation collective.

Et en l'absence d'accord ?

L'entreprise ne peut pas recourir à ce dispositif.

3. Le congé de mobilité

Effet du congés mobilités : comprendre le dispositif

Comment ca se présente ?

Le congé mobilité est un **départ volontaire de l'entreprise**.

Il repose donc sur le volontariat du salarié : on ne peut pas lui imposer.

Le congé de mobilité a pour effet de **rompre le contrat de travail au terme du congé**.

C'est un dispositif qui est mis en œuvre pour que le salarié recherche un emploi tout en continuant à être rémunéré. Cela se présente sous la forme d'un contrat entre l'employeur et le salarié.

Si le salarié ne souhaite pas du congé de mobilité ?

Le salarié est libre de refuser le congé de mobilité. L'employeur ne peut pas le sanctionner.

Une fois que le salarié accepte, quels effets ?

Cela entraîne **la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties**.

Cette rupture prendra effet uniquement à la fin du congé de mobilité et **n'est pas fondé sur un motif économique** (puisque ce n'est plus un critère pour recourir à ce dispositif).

Pendant la durée du congé mobilité, le contrat de travail du salarié est suspendu.

3. Le congé de mobilité

Contenu de l'accord



Les clauses obligatoires :

La loi impose que l'accord collectif fixe un certain nombre de clauses obligatoires :

La durée du congé de mobilité



Précisions : la durée du congé n'est pas à confondre avec la durée de l'accord.

La durée du congé de mobilité peut être modulée en fonction des mesures d'accompagnement choisies, et peut être assouplies en introduisant des possibilités de prolongation ou de raccourcissement.

Bon à savoir : la durée du congé de mobilité n'est pas limitée, ni prévue. C'est à l'accord de le prévoir.

Par contre, la loi précise que la rémunération versée aux salariés n'est exonérée de cotisation de sécurité sociale que dans la limite de 12 mois.

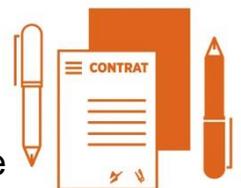
Les conditions à remplir pour le salarié pour en bénéficier

Conseil négo : Pensez à définir des conditions précises et fondées sur des critères objectifs, indiquez qui les apprécie (cela pourrait être par exemple, dans le cadre d'une commission de suivi). Pensez à prévoir des critères de départage précis et objectifs s'il y a trop de volontaires.

Les modalités d'acceptation du salarié (les conditions de son consentement doivent être écrites), et les engagements des parties

Conseil négo : Pensez à laisser un temps de réflexion aux salariés.

Les salariés doivent être bien informés du dispositif et de ce qu'il entraîne (le départ de l'entreprise). Le mieux est que l'accord définisse en annexe par exemple la communication qui serait faite aux salariés.

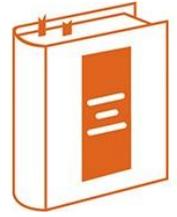


L'organisation des périodes de travail,

Précisions : les périodes de travail peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé. Cela peut être sous forme de CDI ou de CDD.

En cas de conclusion d'un CDD, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir.

Le salarié pourrait effectuer plusieurs périodes de travail chez plusieurs employeurs différents, dans la limite du terme du congé.



Contenu de l'accord

Les clauses obligatoires (suite) :

❑ Les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées

Précision : c'est donc à l'accord de prévoir les actions d'accompagnement mises en œuvre, de prévoir une éventuelle antenne emploi.

En terme d'action de formation, c'est aussi à l'accord prévoir ce qui peut être proposé, les conditions pour en bénéficier, etc..

❑ Le niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité :

Précision : La rémunération est fixée par l'accord, mais ne peut pas être inférieure à 65 % de leur rémunération moyenne des 12 derniers mois précédant le congé, et elle ne peut jamais être en dessous de 85% du SMIC.



❑ Les conditions dans lesquelles il est mis fin au congé

Précision : par exemple, en cas de conclusion d'un CDI, il est possible de prévoir la rupture après la période d'essai.

❑ Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel

Précision : la loi ayant supprimé l'obligation de consultation des CSE en cas d'accord collectif, la loi précise pour cet accord que l'information (mais l'accord peut aussi prévoir la consultation) des IRP est à minima à prévoir : délai, modalités

❑ Les indemnités de rupture garanties au salarié :

Précision : ces indemnités ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.



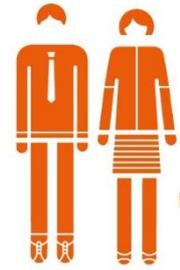
Si le congé dure plus de 9 mois, c'est à l'accord collectif de déterminer la couverture sociale et complémentaire de la période excédant les 9 premiers mois du congé de mobilité.



Négocier la communication des organisations syndicales aux salariés : réunion d'information, tract supplémentaire, etc.

3. Le congé de mobilité

Situation du salarié pendant le congé de mobilité



Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant le congé de mobilité, mais il continue à faire partie des effectifs, la rupture n'étant effective qu'au terme du congé de mobilité.

Si le salarié trouve un emploi ?

Si c'est un CDD, le contrat sera suspendu pendant ce CDD et reprendra son cours jusqu'au terme du congés mobilité initialement fixé.

Si c'est un CDI, c'est à l'accord de définir les conséquences que cela emporte (par exemple la rupture après la période d'essai).

Et pour les salariés protégés ?

Comme pour toute rupture il faut l'accord de l'inspection du travail.

Et quand le congé se termine ?

Lorsque le congé se termine le contrat du salarié est rompu.

Un salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi à l'issue du congé de mobilité peut prétendre à l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi

A savoir: les indemnités de rupture à verser au salarié sont fixées par l'accord collectif, sans pouvoir être inférieures à l'indemnité légale de licenciement.

4. Récapitulatif / comparaison

Les trois dispositifs exposés dans ce livret nécessite un accord collectif.

Lorsque l'employeur ne parvient pas à conclure l'accord, si son objectif est des suppressions de postes, **il n'a que la possibilité de mettre en place un PSE** (éventuellement dans le cadre de proposition de modification de contrat pour motif économique) - qui peut être mis en place en l'absence d'accord.

Dans le cadre de la négociation, il est donc important d'avoir conscience de ce qui s'applique si l'entreprise devait avoir recours à ce dispositif afin de comparer avec ce qui est proposé.

Vous pouvez vous référez au livret PSE, et au tableau suivant qui en trois slides récapitulatifs permet d'avoir une vue d'ensemble et de bien identifier les différences entre les différents dispositifs.

En résumé, les différences sont les conséquences du fait que **la rupture du contrat de travail qui en découle n'a pas de motif économique, contrairement à un PSE** (cela concerne les trois dispositifs : APC, RCC et congé de mobilité).

4. Récapitulatif / Comparaison

	Accord de performance collective – APC	Rupture conventionnelle collective - RCC	Congé Mobilité	Plan de sauvegarde de l'emploi - PSE
Objet de l'accord	Modifier les contrats de travail des salariés sans que ceux-ci puissent s'y opposer en modifiant la rémunération, le temps de travail ou encore la mobilité géographique. Abouti aux départs des salariés qui refusent les modifications	Départs volontaires, sans motif économique	Dispositif qui vise à des départs de salariés volontaires dans le cadre de mesures d'accompagnement : action de formation et période de travail	Dispositif d'accompagnement des licenciements économiques et de limitation de leur nombre
Seuil en terme d'effectif	Non	Non	Non	Oui, au moins 10 licenciements
Difficultés économiques	Non pas obligatoirement	Non pas obligatoirement	Non pas obligatoirement	Oui
Justification du recours au dispositif	doit répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi mais rien de contraignant	Oui	Non	Oui
Recours à un accord obligatoire ?	Oui Peut être contenu dans un accord GEPP	Oui	Oui soit dans une GPEC soit dans une RCC	Pas obligatoire, peut être une décision unilatérale
Recours à un expert	Oui, prise en charge à 80%	Non prévu, à négocier	Non prévu, à négocier	Oui, prise en charge à 100%
Contrôle de la DIRECCTE	Non	OUI, mais contrôle moins important que pour un PSE	Non, même si la DIRECCTE assure une forme de suivi	OUI – contrôle plus important surtout en cas de document unilatéral

4. Récapitulatif / Comparaison

	Accord de performance collective – APC	Rupture conventionnelle collective - RCC	Congé Mobilité	Plan de sauvegarde de l'emploi - PSE
Volontariat du salarié	NON	OUI	OUI	Non pour les licenciements, désignation par les critères d'ordre, mais possibilités de prévoir des départs volontaires dans le cadre du PSE
Motif de la rupture du contrat de travail	Non économique Suite au refus du salarié de se voir appliquer l'accord	Non économique	Non économique Prend fin au terme du congé mobilité	Economique
Indemnités de rupture	Oui	Oui	Oui fixées par accord, mais doivent juste ne pas être inférieures à l'indemnité légale	Oui
Mise en place d'un cabinet de reclassement	A négocier	A négocier	A négocier	Le plus souvent
Aides à la mobilité	Pas l'objet de l'accord, mais à négocier	A négocier	OUI	OUI
Aides à la formation, à la reconversion et à la création	Pas l'objet de l'accord, mais à négocier	A négocier	OUI	OUI
Maintien de la complémentaire santé et de la prévoyance	OUI	OUI	OUI pendant les 9 premiers mois, même couverture que pendant le congé de reclassement. Au-delà de 9 mois c'est l'accord collectif qui régit le régime	OUI

4. Récapitulatif / Comparaison

	APC	RCC	Congé Mobilité	PSE
Obligations de reclassement interne des salariés	NON	NON	NON	OUI
Allocation assurance chômage 	OUI Allocations classiques	OUI Allocations classiques (57% du salaire journalier brut)	OUI allocations classiques mais période du congé pas prise en compte pour le calcul des droits	OUI et possibilités d'allocations supérieures si le salarié accepte le congé de reclassement ou congés de sécurisation professionnelle
Différé d'indemnisation pour l'allocation chômage 	150 jours maximum	150 jours maximum	150 jours maximum	75 jours maximum
Priorité de réembauche 	Pas prévu	Pas prévu	Pas prévu	Oui 1 an
Congé de reclassement ou congé de sécurisation professionnelle 	Ne peut pas être prévu	Ne peut pas être prévu	Ne peut pas être prévu	OUI
Possibilité d'embaucher après pour l'entreprise 	OUI	OUI	OUI	Oui en CDI mais interdit en CDD pour accroissement d'activité pendant 6 mois + application de la priorité réembauchage
Dispositions légales de référence	L2254-2	L1237-19 à L.1237-19-14	L1237-18 à L1237-18-5 Circulaire 2007 – 15 du 7 mai 2007 bien que cela visait l'ancien dispositif, une partie des précisions nous semble toujours pertinente	L1233-21 et suivants

Notes

Notes

Notes



SERVICES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS