

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

*Version consolidée au 1<sup>er</sup> juillet 2012*

ENTRE :

**L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE**, Association Loi 1901, reconnue d'utilité publique, dont le Siège National est situé 17, boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représentée par Monsieur Emmanuel BON, Directeur Général

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives de salariés ci-dessous désignées :

- ✓ **C.F.D.T.** représentée par Monsieur Francis LES ENFANT
- ✓ **C.G.T.** représentée par Monsieur Didier POURNOT

d'autre part.

***PREAMBULE :***

L'APF et les organisations syndicales représentatives ont souhaité engager une négociation afin d'aboutir à un accord particulier et temporaire pour l'accompagnement de tous les projets de licenciements économiques de moins de dix salariés envisagés dans les établissements de l'APF.

A l'issue de leur phase de négociation, les parties ont convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable à tout projet de licenciement :

- individuel pour motif économique

ou

- collectif pour motif économique concernant moins de 10 salariés, envisagé dans un ou plusieurs des établissements de l'APF.

**ARTICLE 2 - OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord a pour objet d'accompagner par des mesures incitatives les salariés dont le licenciement pour motif économique est envisagé et qui décideraient de s'inscrire, par la présentation d'un projet concret, dans une des mesures de volontariat définies à l'article 3 ci-après.

**ARTICLE 3 - MESURES POUR LES SALARIÉS VOLONTAIRES**

Les salariés faisant l'objet d'un projet de licenciement économique individuel ou collectif concernant moins de 10 salariés pourront s'inscrire concrètement dans le cadre d'une mobilité interne ou d'un départ volontaire et bénéficiant, dans ce cas, des mesures énoncées dans les fiches annexées au présent accord, pendant une période de deux mois.

Cette période débute à la date où le directeur de la structure rencontre de façon spécifique le salarié et l'informe d'un projet de modification essentielle de son contrat de travail voire de suppression de son poste ; à cette occasion, le directeur remet au salarié contre décharge un exemplaire du présent accord ainsi que des fiches qui y sont annexées.

Les mesures de volontariat en matière de mobilité interne en vue du reclassement (propositions de postes, période d'adaptation et de formation, aides à la mobilité géographique, compensation salariale de la perte de rémunération) et les mesures de départ volontaire de l'APF (principes applicables aux départs de l'APF, congé de reclassement, aide à la mobilité géographique, aides à la création ou à la reprise d'entreprise, indemnité de licenciement majorée en cas de mesure de volontariat ), seront applicables aux salariés dont le projet de volontariat aura été validé par la commission de suivi conformément à l'article 4-1 ci-dessous.

Les salariés quittant l'APF dans le cadre de ce volontariat feront l'objet d'un licenciement pour motif économique.

#### **ARTICLE 4 – COMMISSION DE SUIVI**

L'APF et les organisations syndicales représentatives décident de mettre en place une commission de suivi de l'application de cet accord.

##### **Article 4-1 – Information - Missions**

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

Cette commission a pour missions de :

- suivre l'application des dispositions de cet accord
- suivre le déroulement de la mise en pratique des différentes mesures sociales,
- émettre un avis sur les projets de départs volontaires
- examiner le bilan des volontariats
- suivre le reclassement préalable aux notifications

Dans le cadre de ces différentes missions, la commission peut être amenée à prendre des décisions sous réserve que celles-ci soient prises à l'unanimité dans ce cas elles seront appliquées. A défaut d'unanimité, il revient à l'APF 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.

Les missions de cette commission prendront fin au terme du présent accord.

##### **Article 4-2 - Composition**

Cette Commission sera composée :

- d'une délégation de la Direction, composée de membres de la Direction Générale et ou locale ;
- d'une délégation des organisations syndicales signataires, composée des deux Délégués Syndicaux Centraux à l'APF ainsi que de deux autres salariés de l'association choisis par eux

#### **Article 4-3 – Modalités pratiques**

La commission se réunira sur convocation de l'APF.

Pour des raisons pratiques et dans un souci d'efficacité et de réactivité, les réunions de cette commission pourront être organisées par voie de réunion téléphonique. Les modalités seront définies en lien avec les membres de la commission.

#### **Article 4-4 – 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 sur la base des tarifs APF en vigueur. Les frais de transports sont, sauf accord particulier, remboursés par l'APF sur la base des tarifs SNCF 2<sup>ème</sup> classe.

#### **ARTICLE 5 – DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa signature et jusqu'au **31 décembre 2012**. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà de cette date.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard 1 mois avant cette date, afin de procéder au bilan du présent accord et d'envisager les suites à y donner.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'APF serait tenue de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), le présent accord prendra fin automatiquement.

#### **ARTICLE 6 – FORMALITÉS DE DÉPÔT**

Le présent accord comporte 4 pages complétées de 18 pages d'annexes, soit 22 pages en tout.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

Il sera déposé auprès de la DIRRECTE de Paris (75) dont dépend le Siège National. 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 19 octobre 2011

**L'APF**

**La CFDT**

**La CGT**

**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.

Les salariés faisant l'objet d'un projet de licenciement économique individuel ou collectif concernant de moins de 10 salariés, pourront s'inscrire en tant que volontaire pendant une période de 2 mois, et bénéficier ainsi des présentes mesures.

Cette période débute à la date où le directeur de la structure rencontre de façon spécifique le salarié et l'informe d'un projet de modification essentielle de son contrat de travail voire de suppression de son poste ; à cette occasion, le directeur remet au salarié contre décharge un exemplaire du présent accord ainsi que des fiches qui y sont annexées.

Ces mesures s'inscrivent dans le cadre des dispositions prévues par l'accord sur la GPEC.

*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*

\* \* \*

## Mobilité interne – Fiche n° 1

### Propositions de poste

L'APF 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.

Les salariés concernés seront informés, chaque semaine, individuellement, et pendant la durée de la procédure des postes disponibles au sein de l'ensemble des structures de l'APF. La remise de ces informations se fera en main propre contre décharge ou, en cas d'absence, par courrier recommandé avec accusé de réception. 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, auprès du Directeur de sa structure.

L'absence d'écrit de la part du salarié dans ce délai de 8 jours (le cachet de la poste faisant foi) vaut refus de sa part de donner suite aux annonces remises.

Le salarié ayant manifesté son intérêt par écrit pour un poste, 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 2<sup>ème</sup> 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 (à l'exception d'une candidature relevant d'une obligation absolue de reclassement) ou externe. Dans le cas où plusieurs candidatures simultanées 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 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.

\* \* \*

## 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 ; il effectuera, dans le cadre d'une mise à disposition entre les deux structures concernées, une première période de travail d'une durée maximum égale à un mois de travail effectif.

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

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 différent de celui occupé précédemment, le salarié, mais également le directeur, se réservent la possibilité de mettre un terme à la période d'adaptation au cours dudit mois.
- dans le cas où le poste est identique à celui occupé précédemment, il appartient exclusivement au salarié de décider de mettre un terme ou non à la période d'adaptation.

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

#### ☞ *Formation éventuelle*

Si cela s'avère utile, et notamment sur demande du salarié, le directeur pourra, le cas échéant, et pour faciliter la prise de fonction du salarié, mettre en place une formation d'adaptation ; en cas de besoin, le directeur pourra alors prolonger au maximum d'un mois la période d'adaptation.

#### ☞ *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 réalisera sa période d'adaptation, l'APF 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 2<sup>nd</sup>e 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, à moins que, si le poste est différent, cette période ne s'avère pas concluante pour l'une ou l'autre des parties.

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

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'une indemnité pour mutation volontaire vers un autre établissement de l'association d'un montant de 1.000 €uros.

\* \* \*



## 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 l'APF 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, l'APF 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, l'APF 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 2<sup>de</sup> 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, l'APF 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 de l'APF.

\* \* \*

## 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.

\* \* \*

## DÉPARTS VOLONTAIRES DE L'APF

Les mesures prévues dans ce document sont destinées à favoriser le volontariat de salariés concernés par un projet de licenciement de nature économique individuel ou collectif concernant moins de 10 salariés.

Les salariés faisant l'objet d'un tel projet de licenciement pourront s'inscrire en tant que volontaire pendant une période de 2 mois, et bénéficier ainsi des présentes mesures.

Cette période débute à la date où le directeur de la structure rencontre de façon spécifique le salarié et l'informe d'un projet de modification essentielle de son contrat de travail voire de suppression de son poste ; à cette occasion, le directeur remet au salarié contre décharge un exemplaire du présent accord ainsi que des fiches qui y sont annexées.

*Fiche 5 : principes applicables aux départs volontaires de l'APF*

*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*

\* \* \*

## Départs volontaires de l'APF – 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.

#### 2) Sécurisation

A l'appui de son projet, le salarié devra présenter à son employeur des justificatifs démontrant que celui-ci est déjà engagé (proposition d'embauche, contrat de travail, 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'APF**, le salarié devant justifier d'une proposition d'emploi en contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus ;
- **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) Procédure

Les salariés porteurs d'un projet professionnel et se portant volontaires au départ de l'APF devront manifester par écrit leur demande de volontariat auprès de la direction dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle le directeur de la structure rencontre de façon spécifique le salarié et l'informe d'un projet de modification essentielle de son contrat de travail voire de suppression de son poste.

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

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.**

#### *4) Recours au congé sans solde*

L'APF 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 l'APF) est ouvert pour une période maximum de 2 mois, sans pouvoir excéder le terme de la période de volontariat.

La demande sera motivée et effectuée par courrier simple remis en main propre à la direction contre décharge ; 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.

\* \* \*

## Départs volontaires de l'APF – Fiche n° 6

### Congé de reclassement des volontaires

Les salariés volontaires pour quitter l'APF 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. Le terme du préavis est reporté 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 et réalisé selon les modalités prévues par les articles R 1233-35 et R 6322-35.

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 l'APF.

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.

Le salarié dispose d'un délai de huit jours pour signer le document à compter de la date de sa présentation. Si, à l'issue de ce délai, le document n'a pas été signé, 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

La durée du 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 l'APF, 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 l'APF.

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

La rémunération du salarié est prise en charge durant le congé de reclassement 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

L'APF consacrera un budget de 150 €uros 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 l'APF 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 l'APF 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 conventionnelle de licenciement sera celle 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.

\* \* \*

## **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 l'APF afin de réaliser son reclassement dans de meilleures conditions bénéficiera d'une aide de l'APF 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.

\* \* \*

## Départs volontaires de l'APF – Fiche n° 8

### Aides à la création ou à la reprise d'entreprise

L'APF 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 Euros.

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 sera 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, après validation par la commission de suivi ou à défaut de l'APF.

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 de l'APF – Fiche n° 9**

**Indemnité de licenciement majorée en cas de volontariat**

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

Le salarié ayant mis en oeuvre son projet de volontariat bénéficiera d'une indemnité de licenciement majorée de 7.000 Euros.

\* \* \*