

**ACCORD RELATIF AUX MESURES DE VOLONTARIAT PRÉALABLES AUX
LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES INDIVIDUELS OU COLLECTIFS
CONCERNANT MOINS DE 10 SALARIÉS**
Applicable à compter du 1^{er} juillet 2013

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 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, l'APF 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 de l'APF.

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

FL
AP

107

- favoriser leur maintien dans les effectifs de l'association en leur proposant des solutions de mutation au sein des différentes structures de l'APF (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 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

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 du Développement des Ressources Humaines de l'APF 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 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'APF. 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.

ARTICLE 4 – CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de « mobilité interne », il sera fait application des dispositions de l'article 4-6 de l'accord d'entreprise du 28 mars 2013 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

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

ARTICLE 5 - COMMISSION DE SUIVI

L'APF 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.

FL
AP

103

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 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.

Le présent accord et ses fiches pouvant être notifiées (au sens du deuxième alinéa de l'article 3 ci-dessus) au salarié jusqu'au 30 juin 2015 inclus, les missions de cette commission prendront fin au terme des mesures dont bénéficieront les salariés concernés.

Article 5-2 - Composition

Cette Commission sera composée :

- de représentants de l'APF,
- d'une délégation des organisations syndicales signataires, les Délégués Syndicaux Centraux à l'APF 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 l'APF, 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 en vigueur. Les frais de transports sont, sauf accord particulier, remboursés par l'APF sur la base des tarifs SNCF 2^{ème} classe.

FL

AP

LS

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter du 1^{er} juillet 2013 et jusqu'au 31 décembre 2014. Il cessera donc automatiquement de produire tout effet pour les nouvelles situations intervenant au-delà de cette date.

Il a fait l'objet d'une information et consultation du Comité Central d'Entreprise de l'APF en date des 20 & 21 juin 2013.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard 3 mois avant cette échéance, 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) pendant la durée d'application du présent accord, les présentes dispositions ne sont pas applicables aux situations relevant dudit PSE.

ARTICLE 7 – RÉVISION

Chaque partie signataire du présent accord peut en demander la révision, en tout ou partie, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à chacune des autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modification ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans le délai de 3 mois suivant réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ; les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant modificatif ;
- la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant modificatif se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition prévu par le Code du Travail ;
- cet avenant devra faire l'objet des formalités de dépôts prévues par le Code du Travail.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les partenaires sociaux se réuniront à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les présentes dispositions.

ARTICLE 8 – FORMALITÉS DE DÉPOT

Le présent accord comporte 6 pages complétées de 18 pages d'annexes, soit 24 pages en tout.

Un exemplaire est remis à chaque délégation signataire.

FL
AP

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 10 juillet 2013

L'APF

La CFDT

La CGT

Nathalie PIOTKOWSKI

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



FL

AP