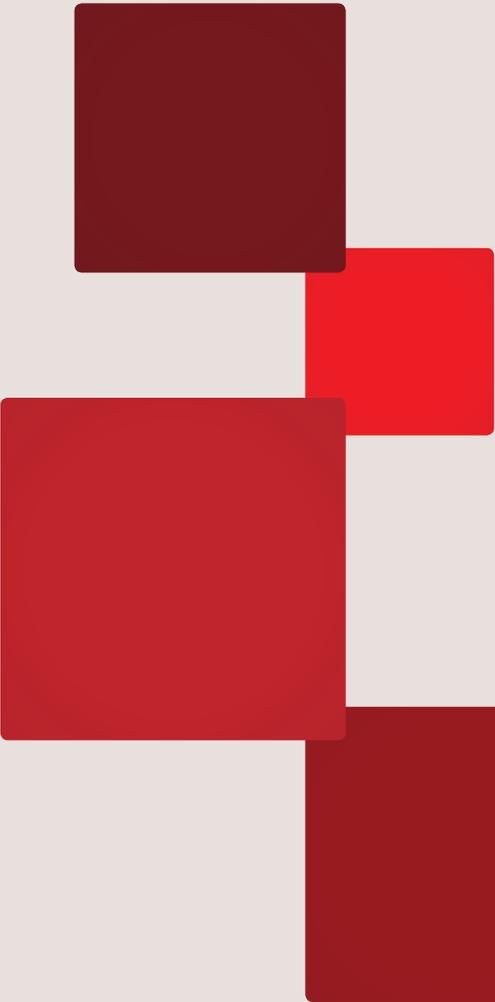


N°62



Le droit social à l'épreuve des restructurations d'entreprises

Plan de Sauvegarde de l'Emploi (P.S.E.)
Plan de Départs Volontaires (P.D.V.)
Rupture Conventionnelle Collective (R.C.C.)
Accord de performance collective (A.P.C.)
Activité partielle
Congé de Transition Professionnelle (C.T.P.)
G.P.E.C. Mobilités
Congé de Mobilité
Mesures séniors

PENDANT LA CRISE SANITAIRE : L'EMPLOI ET LES SALAIRES RESTENT À L'ORDRE DU JOUR

Plan sociaux, chômage partiel, plan de départ volontaire, rupture conventionnelle collective, APLD, APC... sont actuellement des termes qui résonnent dans les entreprises quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité.

On ne peut bien sûr pas nier que dans certains entreprises, la situation économique est inquiétante et sera difficile à rétablir rapidement. Et certes, parfois des restructurations d'entreprises peuvent être justifiées quand la sauvegarde économique de l'entreprise est réellement en jeu. Mais, sous couvert de difficultés économiques qui seraient accentuées par la crise sanitaire, ces sombres projets annoncent et précèdent trop souvent des restructurations d'entreprises qui sont de mauvais augure pour les salariés et leurs familles.

Dans ce contexte, les secteurs professionnels de la FGTA-FO comptant parmi les secteurs d'activités les plus lourdement affectés par ces pratiques, nos syndicats d'entreprises nous remontent régulièrement que beaucoup de salariés font face à une situation sociale pour le moins difficile.

Mais la FGTA-FO n'est pas dupe de l'absence de transparence de la situation économique réelle des entreprises. Nous déplorons à partir des constats de nos élus et délégués que le Covid-19 représente souvent une aubaine pour des entreprises peu scrupuleuses de responsabilité sociale de mettre en place une restructuration où les emplois et les salaires sont avant tout une variable d'ajustement de leurs profits.

Dans cet environnement, la vigilance syndicale de la FGTA-FO sera d'autant plus grande que nombre d'entreprises notamment de la restauration collective, de l'hôtellerie, du commerce, de l'agroalimentaire emploient des salariés qui comptaient déjà avant la crise parmi les moins bien lotis sur le plan social.

De plus, nos secteurs de syndicalisation comptent dans leurs rangs beaucoup de ceux dont on ne parle pas. D'une part, les petites entreprises et les sous-traitants qui sont directement touchés par la crise et dont plusieurs sont déjà menacés de licencier voire de fermer. Et, d'autre part, les salariés précaires, le plus souvent saisonniers ou avec des contrats de courte durée. Ces derniers sont en dehors des radars sociaux, alors qu'ils sont au

premier rang des exclus quand l'activité baisse et pour lesquels, si des mesures d'accompagnements fortes ne sont pas prises, la situation actuelle amènera nombre d'entre eux au RSA. D'autant que la crise et l'absence d'activité dans ces secteurs génèrent déjà un grand nombre de fins de droit à l'assurance chômage.

Nos syndicats resteront donc mobilisés pour défendre à la fois l'emploi et les salaires et s'opposer à la validation d'accord portant notamment sur le chômage partiel ou des dispositifs d'activité partielle de longue durée (APLD), si les aides publiques ne sont assorties d'aucune contrepartie qui protège l'emploi des salariés.

Car on recense, et c'est inadmissible, de plus en plus de dispositifs, qui tout en octroyant l'aide de l'État aux entreprises, s'accompagnent aussi de suppressions d'emploi.

Nous n'oublions pas que si la mise en chômage partiel de plusieurs millions de salariés a permis d'éviter la bascule immédiate dans le chômage, ceux-là ont cependant très souvent perdu de l'ordre de 20 % de rémunération.

C'est pour ces raisons que la FGTA-FO avec la Confédération Force Ouvrière, demandent au gouvernement d'interdire le versement des dividendes pendant cette période, et d'interdire les licenciements dans les entreprises qui ont bénéficié d'aides publiques.

Aujourd'hui, le mot d'ordre pour notre syndicat est de mettre la priorité sur l'activité, sur l'emploi, sur les compétences et sur les salaires. Et nos syndicats, nos délégués, comme ils l'ont été tout au long de cette période de crise sanitaire, demeureront mobilisés pour assurer le devenir de l'emploi et des salaires dans les entreprises !

Dejan Terglav, secrétaire général

Sommaire

Les outils de restructuration... p.4

Fiche 1 : Plan de Sauvegarde de l'Emploi (P.S.E.)... p.5

Fiche 2 : Plan de Départs Volontaires (P.D.V.)... p.7

Fiche 3 : Rupture Conventionnelle Collective (R.C.C.)... p.9

Fiche 4 : Accord de performance collective (A.P.C.)... p.11

Fiche 5 : Activité partielle... p.14

5A. Activité partielle de longue durée (A.P.L.D.)... p.14

5B. Activité partielle de droit commun... p.18

Fiche 6 : Congé de Transition Professionnelle (C.T.P.)... p.21

Fiche 7 : G.P.E.C. Mobilités ... p.23

7A. Mobilité externe

7B. Mobilité externe

Fiche 8 : Congé de Mobilité... p.26

Fiche 9 : Mesures séniors... p.28

9A. Congé de fin de carrière

9B. Rachat de trimestre

9C. Compte professionnel de prévention

9D. Compte épargne temps

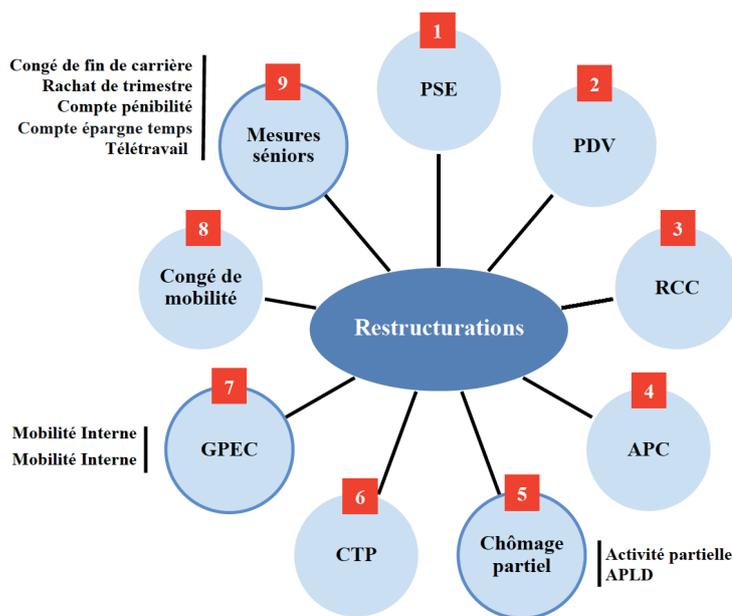
Outils de restructuration

Restructuration : définition : opération de gestion décidée par l'employeur et consistant à réorganiser une entreprise en fonction de la conjoncture ou d'une stratégie.

La restructuration peut prendre la forme :

- d'une réorganisation du travail et de la production,
- d'une rupture du contrat de travail,
- d'un changement d'affectation géographique,
- de modifications du temps de travail et des rémunérations,
- d'évolutions quantitatives et qualitative des emplois.

La restructuration sur le plan de l'emploi d'une entreprise peut prendre l'une des 9 formes principales suivantes alternativement, cumulativement ou successivement :



Modes de conclusion	Outil	Description	Catégorie
Accord collectif ou Décision unilatérale	PDV	Plan de Départs Volontaires <i>Départs Volontaires</i>	Dispositifs pour encadrer les ruptures de contrat de travail
Accord collectif ou Décision unilatérale	PSE	Plan de Sauvegarde de l'Emploi <i>Conduit à des licenciements économiques</i>	
Accord collectif	RCC	Rupture Conventiennelle Collective <i>Organise les départs sur la base du volontariat sous la forme de ruptures d'un commun accord</i>	
Accord collectif	APC	Accords de Performance Collective <i>Modifie le temps de travail, la rémunération, le lieu de travail</i>	Dispositifs pour maintenir l'emploi
Décision unilatérale	Activité partielle	Chômage partiel	
Accord collectif	APLD	Activité Partielle de Longue Durée <i>Réduire le temps de travail avec compensation par l'État pour les salariés</i>	Salariés acteurs des transitions professionnelles
Accord collectif	GPEC Mobilité interne	<i>Mobilisation d'outils conventionnelles pour permettre une mobilité fonctionnelle ou géographique dans l'entreprise</i>	
Accord collectif	GPEC Mobilité externe	<i>Mobilité externe à l'entreprise : recours au congé de mobilité - soit dans le cadre d'un accord portant RCC - soit dans le cadre de la GPEC</i>	
Décision du salarié	CTP	Congé de Transition Professionnelle <i>Modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation</i>	Les outils de la restructuration
Accord collectif	Congé de Mobilité	<i>Favoriser le retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé</i>	
Accord collectif ou Décision unilatérale ou Décision du salarié	Mesures seniors	<i>Congé de fin de carrière, Rachat de trimestre, Compte pénibilité, CET, Télétravail</i>	

Fiche 1 : Plan de Sauvegarde de l'Emploi (P.S.E.)

Principes : en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui vise :

- à éviter les licenciements, ou
- à limiter le nombre de licenciements.

Il est établi en fonction du nombre de salariés dont le licenciement est envisagé.

Il doit faire l'objet d'une validation ou d'une homologation de son contenu par la DIRECCTE.

Le contrôle de l'Administration sur le projet de licenciement est différencié selon la modalité choisie pour la mise en œuvre du projet :

- Validation de l'accord majoritaire ;
- Homologation du document unilatéral ;
- Contrôle mixte en cas d'accord majoritaire partiel complété par un document unilatéral.

Le PSE est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés minimum, lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés minimum sur une période de 30 jours consécutifs.

La loi ne prévoit pas la signature d'un accord portant sur un PSE par des représentants élus du personnel en l'absence de délégué syndical ou par des salariés mandatés en l'absence de représentants élus du personnel.

Les indemnités dues aux salariés licenciés dans le cadre d'un PSE :

- sont exonérées de l'impôt sur le revenu ;
- sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans une certaine limite ;
- sont exonérées de CSG et de CRDS.

Tout projet de licenciement économique collectif doit comprendre :

- le PSE ;
- les modalités d'information-consultation du CSE ;
- la pondération et le périmètre d'appréciation des critères d'ordre ;
- le calendrier des licenciements ;
- le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles ;
- la mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement ;

Le projet de licenciement économique collectif peut être élaboré selon 2 modalités, sous le regard de l'Administration :

- voie négociée,
- voie unilatérale.

Contenu du PSE

Mesures obligatoires	Un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable
	La procédure de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement
	Actions visant au reclassement interne en France des salariés, sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent (ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure)
	Actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements
	Créations d'activités nouvelles par l'entreprise
	Actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise (notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi)
	Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés
	Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents
	Mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière
	Conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
	Plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile
Mesures facultatives	Primes d'incitations au départ volontaire
	Congés de conversion
	Mise en place d'une cellule de reclassement

Textes de référence

Domaines	Code du travail
Conditions et contenu du PSE	Articles L 1233-61 à L 1233-64
Intervention de l'autorité administrative concernant les entreprises soumises à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi	Articles L 1233-57 à L 1233-57-8
Sanction des irrégularités	Articles L 1235-10 à L 1235-17
Conditions de l'information de l'administration et de l'homologation d'un PSE	Article D 1233-3

Fiche 2 : Plan de Départs Volontaires (P.D.V.)

Principe : le PDV permet de réduire les effectifs d'une entreprise en faisant appel aux salariés volontaires pour quitter celle-ci dans le cadre d'une rupture d'un commun accord.

L'entreprise, en situation de difficultés économiques ou dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, va proposer à ses salariés un PDV au lieu de procéder à des licenciements. Le but est de diminuer les effectifs de l'entreprise sans forcer les départs. Il s'agit d'une rupture amiable du contrat de travail basée sur le volontariat.

L'employeur va proposer à ses salarié une période de volontariat. Pendant cette période les salariés pourront décider de quitter l'entreprise. Une fois le délai passé l'employeur pourra s'engager à 2 choses :

- à ne pas licencier ;
- à intégrer le PDV dans le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui va prévoir des licenciements à la fin de la période volontaire.

Dans la plupart des cas, les salariés se portent volontaires à un PDV en raison des indemnités attrayantes qu'il offre. **L'indemnité de rupture du contrat de travail en cas de PDV est supérieure à celle prévue en cas de licenciement économique. Elle sera calculée sur la base du salaire brut du salarié et prendra en compte l'ancienneté de l'employé.**

De plus, le salarié aura droit aux indemnités chômage en raison du fait que les salariés sont assimilés à ceux licenciés pour motif économique et non à des démissionnaires. Pour les percevoir, il devra s'inscrire à Pôle Emploi. Les indemnités perçues par le salarié seront exonérées de l'impôt sur le revenu.

L'intérêt d'adhérer à un PDV est également de pouvoir bénéficier de différentes aides :

- une indemnité de départ incitative ;
- une aide au départ volontaire des salariés proches de la retraite ;
- des aides financières ou techniques à la

- création ou à la reprise d'une entreprise ;
- des aides à la reconversion professionnelle (*bilan de compétence, validation des acquis de l'expérience (VAE)...*) ;
- des aides à la mobilité géographique.

Indemnité de départ incitative : l'indemnité incitative doit nécessairement être plus favorable que toute indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le salarié qui accepte de quitter son emploi, sur la base du volontariat, doit percevoir une indemnité supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié pour motif économique.

La négociation du PDV peut prévoir que le salarié partira avec 0,5 ou 1 mois de salaire par année d'ancienneté, et fixer un plafond minimal et maximal. A titre d'exemple, le PDV peut prévoir que chaque salarié qui quitte volontairement l'entreprise a droit à une indemnité de départ de 5.000 euros au minimum et 50.000 euros au maximum.

Cette procédure n'est pas prévue par le code du travail, il existe ainsi des pratiques très différentes d'une entreprise à l'autre : le PDV est donc une notion jurisprudentielle et elle est peu encadrée par la loi.

Le PDV intervient dans 3 types de situation :

- dans le cadre de la GPEC ;
- dans le cadre d'une des mesures préalable à un PSE ;
- lors d'un PDV « exclusif » de toutes mesures de licenciements contraints.

La procédure à respecter est la procédure des licenciements pour motif économique car le motif de la rupture n'est pas imputable à la personne du salarié.

Si plus de 10 salariés sont concernés par des départs volontaires, la même procédure collective applicable au PSE doit être mise en œuvre.

L'employeur doit décider quels sont les salariés visés par le PDV. Il peut décider des

salariés qui seront concernés en prenant la décision que le plan vise :

- tous les salariés de l'entreprise,
- une ou plusieurs catégories de salariés (*un métier, un service, un site de production...*).

L'employeur dispose également d'une grande liberté dans les contreparties qu'il propose aux salariés qui acceptent de partir (aides à la création d'entreprise, indemnités d'un montant attrayant, maintien de la couverture des frais de santé...).

Concernant le traitement des réponses des salariés, le plan doit prévoir les conditions dans lesquelles les candidatures peuvent être refusées (*Circ. DE/DRT n° 92-26 du 29 décembre 1992 : Bulletin officiel du ministère chargé du travail n° 93/10*).

En effet, à défaut, la candidature du salarié qui remplit les critères prévus par le plan ne

peut être rejetée que pour un motif objectif prévu par le plan (*Cass. Soc., 31 mai 2006 : n° 04-44085*). L'employeur doit impérativement respecter le principe de l'égalité de traitement entre les salariés volontaires (*Cass. Soc., 5 juin 2012 : n°11-15215*).

Néanmoins, une jurisprudence récente (*Cass. Soc., 11 mars 2016 : n° 14-29096*) a pu admettre le refus d'un employeur d'inclure un salarié dans un plan de départ volontaire puisqu'aucune permutabilité n'était possible avec d'autres travailleurs également concernés par d'éventuelles suppressions de postes : en effet, ce collaborateur présentait des compétences trop particulières.

Enfin, le départ volontaire suppose une négociation entre l'employeur et le salarié qui sera retranscrite dans un accord de rupture amiable.

Périmètre professionnel	L'employeur est en droit de fixer le périmètre professionnel dans lequel s'applique ce volontariat
Refus de l'employeur	L'employeur peut refuser un départ volontaire, mais il doit motiver par des éléments objectifs sa décision sous peine d'une possible condamnation à verser des indemnités
Indemnités chômage	Le PDV ouvre droit en cas de rupture du contrat de travail aux indemnités chômage au titre du licenciement économique
Rétractation	La rétractation du salarié est toujours possible s'il démontre qu'il a été victime d'un vice du consentement (<i>exemple : pressions exercées sur lui pour qu'il se porte volontaire, ...</i>)
Rupture amiable	Le PDV n'est pas un licenciement mais <i>une rupture amiable</i> du contrat de travail. À ce titre il ne peut y avoir de contentieux sur le seul contrôle de l'existence du motif économique
Contrôle du juge	En tout état de cause, le contrôle du juge continuera à s'exercer sur la sincérité et la transparence de la mise en œuvre effective des mesures de volontariat au départ volontaire

Textes de référence

Le PDV est une construction jurisprudentielle et conventionnelle. C'est-à-dire que les règles

qui l'encadrent sont issues des décisions des tribunaux et des accords collectifs. Le code du travail ne régit pas cette procédure.

Fiche 3 : Rupture Conventionnelle Collective (R.C.C.)

Principe : la RCC est un dispositif « mixte » entre le PDV et la rupture conventionnelle homologuée (RCH) qui a pour finalité d'encadrer les départs volontaires sur la base d'un double accord :

- accord collectif avec les organisations syndicales représentatives (*accord majoritaire de droit commun*) ;
- accord individuel avec le salarié (*accord de rupture d'un commun accord*).

Comme le PDV, la **RCC repose exclusivement sur le volontariat et l'accord collectif doit être validé par la DIRECCTE.**

Ce mode de **rupture ouvre droit à l'assurance chômage**, dès lors que le salarié remplit les

conditions requises pour en bénéficier.

Le salarié ne bénéficie pas :

- du congé de reclassement qui est proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique dans les entreprises de plus de 1.000 salariés (PSE) mais du congé de mobilité (*quasi équivalent en droit*) ;
- de la priorité de réembauchage qui existe dans le cadre d'un licenciement économique. L'employeur reste libre, si sa situation financière s'améliore, d'embaucher de nouveaux salariés et n'a aucune obligation de proposer les postes disponibles aux anciens salariés ayant bénéficié d'une RCC.

Procédure : L'employeur envisage la suppression d'emploi dans le cadre d'un accord collectif portant RCC

L'employeur informe l'administration sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de cet accord		1	DIRECCTE ou son unité territoriale (Article L 1237-19)
Négociation		2	Employeur Syndicats
Conclusion (Signature)		3	Article L 2232-12
Information		4	Simple information du CSE
Décision de l'administration	Validation	5	L'administration du travail a 15 jours pour valider (L 1237-19-4) La décision de la DIRECCTE est envoyée à l'employeur par tout moyen, permettant de conférer une date certaine à l'employeur, au CSE ainsi qu'aux signataires de l'accord.
	Refus		L'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE (Article L 1237-19-6)
Information		6	Les syndicats et les représentants du personnel devront être informés de la décision de l'administration
Adhésion des salariés		7	Volontariat
Suivi de la mise en œuvre (Article L 1237-19-7)		8 Bilan, établi par l'employeur, transmis à l'administration	Consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à l'autorité administrative

La mise en place de la rupture conventionnelle collective nécessite la négociation d'un accord collectif qui fixe :

Les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE)
Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emploi associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle
Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier
Les critères de départage entre les candidats au départs
Les modalités de calcul des indemnités de rupture
Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés
Les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents
Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle

Les suppressions d'emplois peuvent concerner l'ensemble du personnel de l'établissement ou de l'entreprise ou être limitées à tels métiers ou telles catégories professionnelles de salariés en excluant les autres catégories ou métiers.

Une fois signé, l'accord est transmis à la DIRECCTE pour validation par voie dématérialisée. L'autorité administrative valide l'accord collectif dès lors qu'elle s'est assurée de :

- sa conformité à l'article L. 1237-19 du c. du trav.
- la présence dans l'accord portant rupture conventionnelle collective des mesures prévues à l'article L. 1237-19-1 du c. du trav.
- la régularité de la procédure d'information du CSE.

Tous les salariés ne peuvent pas se porter candidat à la RCC :

- les conditions qui doivent être remplies par les salariés pour être candidat sont fixées par l'accord portant RCC,
- l'ordonnance ne fixe pas les modalités de candidature au départ des salariés puisque

ces modalités devront également être fixées par l'accord portant RCC.

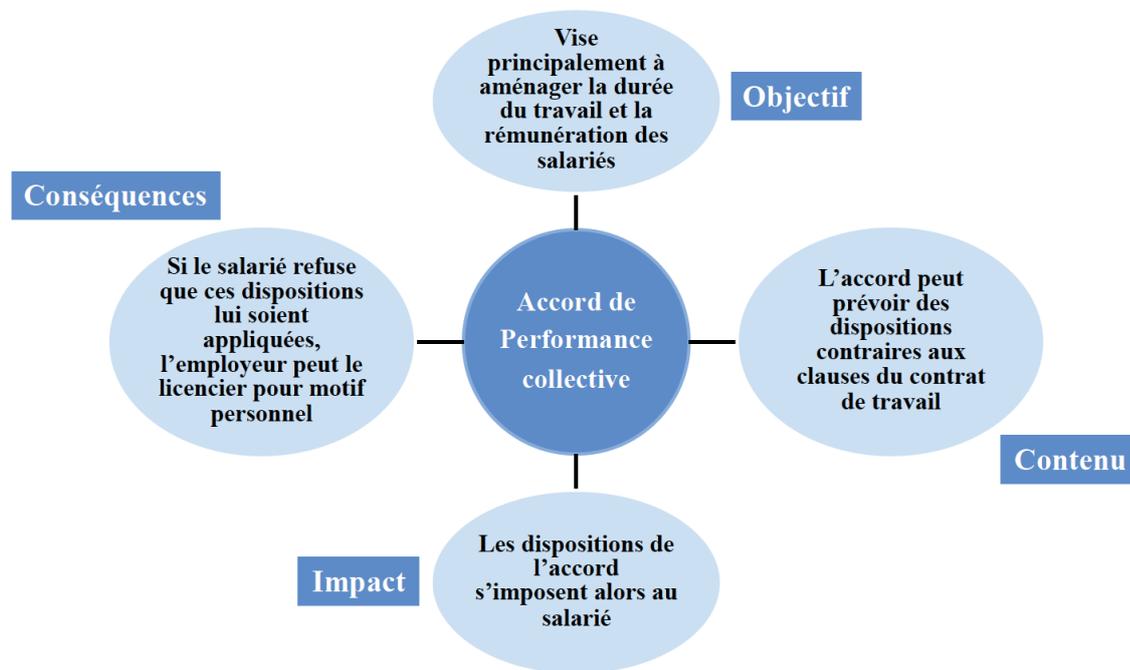
Le salarié n'a aucune obligation d'être candidat à la RCC : si toutefois le nombre de salariés candidats à la rupture conventionnelle est supérieur au nombre maximal de départs envisagés, les potentiels candidats au départ sont départagés en fonction des critères qui sont fixés là encore dans l'accord portant RCC

Textes de référence

Domaines	Code du travail
Définition	Article L 1237-19
Conditions de mise en place	Article L 1237-19-1
Négociation de l'accord	Article L 1237-19-1 7°
Rôle du CSE	Article L 1237-19-1
Validation de l'accord	Articles L 1237-19-3 à L 1237-19-5
Rupture du contrat de travail	Article L 1237-19-2

Fiche 4 : Accord de performance collective (A.P.C.)

L'accord de performance collective (APC) est conclu pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.



L'APC est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires dans l'entreprise.

Le dispositif des APC, prévu par l'article L. 2254-2 du code du travail, prend la suite :

- des accords de maintien de l'emploi ;
- des accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- des accords de mobilité.

Ces accords ne peuvent plus être conclus depuis le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017. Ceux conclus avant cette date continuent d'être mis en œuvre jusqu'à leur terme, selon les modalités fixées lors de leur conclusion.

L'APC a l'avantage de permettre d'éviter des licenciements alors qu'une reprise d'activité est possible dans les prochains mois. Par son intermédiaire, l'activité de l'entreprise peut ainsi être simplement adaptée sur une période déterminée, en soutien de la relance économique.

Exemples :

- Pour faire face à la nécessité de redéployer du personnel sur les sites de production de l'entreprise, un APC peut prévoir une mobilité géographique des salariés. Celle-ci s'imposera aux salariés, sauf en cas de refus, alors même que leur contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité ;
- Pour rationaliser sa gestion du personnel, une entreprise peut conclure un APC en vue d'harmoniser les règles de rémunération et prévoir une modification de la structure des rémunérations (*salaires de base, treizième mois, primes et gratifications*).

Il peut être négocié même si l'entreprise n'est pas confrontée à des difficultés économiques conjoncturelles, son objectif étant de permettre à celle-ci d'adapter ses ressources humaines aux réalités de son activité.

L'APC peut être cumulé avec l'activité partielle de longue durée.

Le contenu de l'APC est totalement libre et laissé à la main des partenaires sociaux et de l'employeur (*Article L. 2254-2 du c. du trav.*). La seule obligation résultant d'un tel accord, est de prévoir un préambule définissant les objectifs poursuivis.

Des APC peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Ces accords peuvent comporter des stipulations visant à :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

La particularité de l'APC réside dans son

articulation avec le contrat de travail. **Les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié.**

Ainsi, l'APC remet en cause un principe du droit du travail pourtant l'employeur ne peut modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail.

Cependant, l'APC donne la possibilité à l'employeur de modifier unilatéralement les contrats de travail dans leurs éléments essentiels prévus dans l'APC lui-même.

L'accord de performance collective (APC) permet, dans le cas où le salarié refuse son application, de recourir à un licenciement *sui generis*, c'est-à-dire ni pour motif personnel ni pour motif économique mais pour sa propre cause, réputée réelle et sérieuse.

Procédure

1	Par application du droit commun, l'accord de performance collective est conclu pour une durée de 5 ans sauf stipulation expresse autre	Il est parfaitement possible de conclure un APC pour une durée indéterminée, ce que cet accord devra alors expressément préciser
2	Le salarié peut toujours refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'APC	Il dispose d'un délai d'1 mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier l'a informé de l'existence et du contenu de l'accord
3	L'employeur dispose d'un délai de 2 mois, à compter de la notification par le salarié de son refus, pour engager la procédure de licenciement	Ce licenciement repose sur un motif spécifique « <i>sui generis</i> » constituant une cause réelle et sérieuse La procédure applicable est celle du licenciement pour motif personnel
4	L'employeur doit abonder le compte de compte personnel de formation (CPF) du salarié ainsi licencié d'un minimum de 100 heures	
5	Le salarié s'inscrit au Pôle Emploi	

Conclusion d'un APC

La validité de l'APC est subordonnée à sa signature par (*Article L. 2232-12 du c. du trav.*) :

- d'une part, l'employeur ou son représentant ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition dernière n'est pas remplie, il est possible d'appliquer la procédure dite *de rattrapage* et d'utiliser le référendum, à condition que l'APC ait été signé par des syndicats minoritaires ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs au 1^{er} tour des dernières élections CSE.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Conséquences de l'accord pour le salarié

Le salarié accepte	Le salarié refuse
Les stipulations de l'accord s'appliquent au salarié	Le salarié dispose d'un délai d'1 mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés du contenu de l'accord
	Le refus de l'application de l'accord constitue un motif justifiant le licenciement. L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement pour motif personnel et non économique
	À l'issue du licenciement, le salarié peut être indemnisé sous certaines conditions
	Il peut s'inscrire comme demandeur d'emploi et être accompagné

Textes de référence

Domaines	Code du travail
Procédure	<i>Article L 2254-2</i>
Publicité de l'accord	<i>Article L 2231-5-1</i>
Compte personnel de formation	<i>Article R 6323-3-2</i>
<i>Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective</i>	

Fiche 5A : Activité partielle : Activité partielle de longue durée (APLD)

Principe : dans le cadre d'un accord collectif, les entreprises qui s'engageront à ne pas supprimer d'emplois et à améliorer les compétences pourront réduire l'activité d'une partie de leurs salariés, la perte des revenus subie par les intéressés étant compensée en partie par l'État.

Plusieurs termes désignent ce dispositif :

- chômage partiel de longue durée,
- activité partielle de longue durée (APLD),
- activité réduite de maintien en emploi (ARME),
- dispositif spécifique d'activité partielle.

Il s'agit d'un dispositif soumis obligatoirement à la signature d'un accord collectif.

Avec cet accord, **l'employeur peut réduire les horaires de ses salariés**, dont l'activité n'arrive pas à reprendre complètement pour le moment. La réduction d'horaire donne lieu à indemnisation au titre de ce chômage partiel spécifique.

En effet, ce dispositif a pour but premier d'éviter certains plans sociaux, donc certains licenciements puisque l'activité, même si elle ne reprend pas immédiatement, devrait reprendre dans quelques mois.

Exemple

- Salarié travaillant 60 % de son temps habituel ;
- Le reste (40 %), il est en chômage partiel.
- Sur son temps travaillé, il touche logiquement l'intégralité de son salaire ;
- Sur le mois le salarié en activité partiel selon ce nouveau dispositif toucherait :

60 % du salaire habituel
+ Indemnité perçue au titre des heures
chômées (0,4x84), soit 33,6 %
= Au total, sur le mois, le salarié percevrait
donc l'équivalent de
93,6% de son salaire net

Réduction maximum de l'horaire de travail
La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40% de la durée légale.
Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral.

Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite de 40 % de la durée légale, ne peut être dépassée que :

- dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise,
- sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif,
- sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Allocations employeurs (Régime à compter du 1^{er} octobre 2020)

Les allocations employeurs sont fixées :

- **à 60 % de la rémunération horaire brute** telle que calculée à l'article R. 5122-12 du c. du trav. dans la limite de 4,5 SMIC pour les accords transmis à l'administration entre le 31 juillet 2020 et le 30 juin 2022. (D. n°2020-1188 du 29 septembre 2020. JO 30/09/20)

Indemnités horaires (Régime à compter du 1^{er} juillet 2020)

L'indemnité horaire versée aux salariés :

- **70 % de sa rémunération brute** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail ;
- la rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Activité partielle de longue durée (APLD) ou Activité réduite de maintien en emploi (ARME)

Durée maximale	Une durée de 6 mois renouvelables Avec une durée maximale de 2 ans
Durée d'application	Du 1 ^{er} juillet 2020 Au 30 juin 2022
Bénéficiaires	Toutes les entreprises sans condition confrontées à des difficultés économiques durables, mais dont la pérennité n'est pas pour autant compromise
Condition	Son accès est subordonné à la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou à la conclusion d'un accord collectif de branche étendu organisant cette activité partielle et prévoyant des engagements de l'employeur en contrepartie
Lorsqu'il existe un accord de branche, l'employeur peut également avoir droit au dispositif en élaborant, après consultation du CSE s'il existe, un document unilatéral à cet effet	
Contenu de l'accord	L'accord collectif d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche, dont le contenu doit être précisé par décret (<i>à paraître</i>), définit : <ul style="list-style-type: none"> - la durée d'application de l'accord ; - les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique ; - les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre ; - les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi
	Engagements de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> - renforcement des compétences en prévoyant des actions de formation pour les salariés en activité réduite, - développement de l'apprentissage, - accompagnement des salariés en fin de carrière, - mise en place ou le renforcement de l'intéressement - ...
Ne sont pas applicables	les dispositions de l'article L 5122-2 du code du travail, relatives à la majoration de l'indemnisation pour les salariés en activité partielle suivant une formation
	les dispositions provisoires de l'article 10ter de l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020 modifiée autorisant l'individualisation de l'activité partielle
	les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur du dispositif

Procédure de mise en œuvre

Contrôle	L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document unilatéral de l'employeur est transmis à l'autorité administrative (le DIRECCTE) pour validation de l'accord ou homologation du document, selon une procédure comparable à celle en vigueur en cas de PSE
	L'accord de branche est quant à lui étendu dans les conditions de droit commun définies à l'article L 2261-15 du code du travail
	Le DIRECCTE valide l'accord collectif après s'être assuré : - des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ; - de la présence dans l'accord des dispositions obligatoires
	La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision
	Le DIRECCTE homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié : - la régularité de la procédure d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe ; - la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions obligatoires ; - la conformité du document unilatéral aux stipulations de l'accord de branche ; - la présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi. La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document
Décision du DIRECCTE	La décision de validation de l'accord collectif est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours suivant sa réception. La décision d'homologation du document l'est dans un délai de 21 jours. Ces décisions sont motivées et notifiées également, dans les mêmes délais, au CSE et, s'agissant d'un accord, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent
	Le silence gardé par le DIRECCTE pendant les délais de 15 ou 21 jours vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur est tenu de transmettre une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE et, s'agissant d'un accord, aux syndicats signataires
Information des salariés	La décision de validation ou d'homologation ou, en cas d'accord tacite, des documents ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information
Indemnisation	L'indemnisation des salariés en activité réduite à la suite d'un accord collectif ou d'un document unilatéral reprenant les dispositions prévues par l'accord de branche doit être définie par le décret d'application élaboré en concertation avec les partenaires sociaux. Celui-ci fixera notamment le pourcentage de l'indemnité à verser aux salariés et le montant de l'allocation perçue par l'employeur ainsi que les conditions et les cas dans lesquels ils seront majorés en fonction des caractéristiques de l'activité de l'entreprise
Durée d'application	L'ARME est prévue pour une durée limitée. Ainsi, pour pouvoir bénéficier du dispositif, l'accord collectif ou le document unilatéral doit être transmis au DIRECCTE pour validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022

Récapitulatif

	Chômage partiel longue durée prévu par accord de branche étendu	Chômage partiel longue durée par accord collectif d'entreprise
Support	Document conforme à l'accord de branche	Accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe
Procédure	Respect des règles de consultations du CSE et élaboration du document conformément à l'accord de branche	Respect des règles de négociation collective
Contenu	Conforme à ce que prévoit l'accord de branche : <ul style="list-style-type: none"> - durée d'application ; - activités et les salariés concernés par le chômage partiel ; - réductions d'horaire qui peuvent donner lieu à indemnisation ; - engagements souscrits en contrepartie notamment pour le maintien de l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - durée d'application ; - activités et les salariés concernés par le chômage partiel ; - réductions d'horaire qui peuvent donner lieu à indemnisation ; - engagements souscrits en contrepartie notamment pour le maintien de l'emploi.
Transmission à l'Administration	Demande d'homologation du document	Demande de validation de l'accord
Délai de réponse de l'Administration	21 jours à compter de la réception de la demande d'homologation	15 jours à compter de la réception de la demande de validation
	A défaut de réponse dans ce délai, silence = acceptation	

Textes de référence

Domaines	Code du travail
Aide aux salariés placés en activité partielle	<i>Articles R 5122-1 à R 5122-26</i>
Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	
Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle	
Décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle	
Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne	
Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	

Fiche 5B : L'activité partielle ou chômage partiel

PRINCIPE : lorsqu'une entreprise rencontre des difficultés, il lui est possible, sous certaines conditions, de mettre en place une activité partielle pour ses salariés afin de les maintenir dans l'emploi. L'employeur doit alors faire une demande officielle afin d'obtenir une allocation de l'État qui lui permettra de verser les indemnités dues aux salariés concernés.

L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants :

- la conjoncture économique,
- des difficultés d'approvisionnement,
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel,
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- toute autre circonstance de caractère

exceptionnel.

Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement,
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

Remarque : lorsque les salariés sont placés en position d'activité partielle, **le contrat de travail est suspendu mais non rompu**. Ainsi, sur les heures ou périodes non travaillées, les salariés ne doivent ni être sur leur lieu de travail, ni à disposition de leur employeur, ni se conformer à ses directives.

Activité Partielle	Activité Partielle de Longue Durée
L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité pour l'un des motifs suivants : 1° La conjoncture économique ; 2° Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ; 3° Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ; 4° La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ; 5° Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.	L'employeur peut placer ses salariés en position d'activité partielle lorsque l'entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité dans le cadre d'une circonstance de caractère exceptionnel. La crise due au Covid 19 est une circonstance de caractère exceptionnel.
	Son accès est subordonné à la conclusion d'un accord collectif.
Demande faite par l'employeur + avis rendu préalablement par le CSE.	Demande faite par l'employeur + avis peut être recueilli postérieurement à la demande et transmis dans un délai d'au plus de 2 mois à compter de cette demande.
	L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter du placement des salariés en activité partielle pour adresser sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

<p>La décision d'autorisation ou de refus est notifiée à l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation.</p> <p>L'absence de décision dans un délai de 15 jours vaut acceptation implicite de la demande.</p> <p>La décision de refus est motivée.</p>	
<p>Autorisation d'activité partielle peut être accordée pour une durée maximum de 12 mois.</p>	<p>La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. Elle est renouvelable par période de 6 mois. Le bénéficiaire de ce dispositif spécifique est accordé dans la limite de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 3 ans consécutifs.</p>
<p>Contingent annuel d'heures indemnifiables au titre de l'allocation d'activité partielle : 1 607 heures par salarié jusqu'au 31 décembre 2020.</p>	<p>Réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale (<i>exceptionnellement 50%</i>)</p>
<p>Salarié placé en activité partielle reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.</p>	<p>indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.</p>
<p>Employeur : le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.</p> <p>Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros.</p>	<p>Le taux horaire de l'allocation perçue par l'employeur pour chaque salarié est égal à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60 % de la rémunération horaire brute (<i>uniquement pour la fraction de la rémunération ne dépassant pas 4,5 fois le SMIC</i>), pour les accords transmis à l'autorité administrative entre le 31 juillet 2020 et le 30 juin 2022.

Les étapes pour une mise en activité partielle

1. Consultation des représentants du personnel

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant la mise en place de l'activité partielle. La discussion porte sur les motifs de recours, les catégories professionnelles et les activités concernées, le niveau et les modalités de mise en œuvre des réductions d'horaire, les actions de formation envisagées ou tout autre engagement pris par l'entreprise.

Dans les autres entreprises, l'employeur doit informer directement ses salariés de la mise en activité partielle.

2. Envoi d'une demande

Une demande d'autorisation de mise en activité partielle doit être envoyée à la DIRECCTE du département où est implantée l'entreprise.

Cette demande doit notamment comprendre :

- les motifs justifiant le recours à l'activité partielle,
- la période prévisible de sous-activité,
- le nombre de salariés concernés et leur durée de travail habituelle,
- le nombre d'heures prévisionnelles d'activité partielle demandées.

En réponse à la demande, une décision est envoyée dans un délai de 15 jours. Sans réponse dans ce délai, la demande est tacitement accordée. L'autorisation d'activité partielle est accordée pour un maximum de 6 mois renouvelable.

Par exception, en cas de force majeure (*épidémie, sinistre, intempérie de caractère exceptionnel*), la demande d'autorisation n'intervient qu'a posteriori dans un délai de **30 jours**.

3. Faire une demande mensuelle de remboursement des indemnités versées aux salariés

Si la demande est acceptée, l'entreprise peut alors se mettre en activité partielle. **L'employeur doit verser à ses salariés l'indemnité d'activité partielle à la date habituelle du salaire.**

Si l'employeur a obtenu l'autorisation administrative, il peut déposer une demande d'indemnisation qui lui permet d'obtenir le remboursement mensuel des rémunérations versées aux salariés concernés.

L'employeur peut percevoir l'allocation d'activité partielle dans la limite de 1 607 heures par salarié en 2020. L'allocation est fixée à 60 % de la rémunération horaire brute.

Elle est égale à :

- 8,03 € minimum,
- 27,41 € maximum.

Le paiement est effectué par l'Agence de services et de paiement (ASP) qui agit pour le compte de l'État.

Dans certains secteurs, l'allocation est fixée à 70 % de la rémunération horaire brute. Il s'agit des secteurs du Tourisme, de l'Hôtellerie Restauration, du Sport, de la Culture, Transformation, restructuration ou modernisation des installations, du Transport aérien, de l'Événementiel.

Les secteurs connexes avec baisse du chiffre d'affaires peuvent aussi bénéficier de cette allocation de 70 %. Les secteurs connexes sont ceux dont l'activité est liée aux secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport, de la culture, du transport aérien et de l'événementiel.

Dans ces secteurs connexes, l'employeur doit avoir subi une baisse de son chiffre d'affaires supérieure à 80 % entre le 15 mars et le 15 mai 2020, soit :

- par rapport au chiffre d'affaires constaté durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2019,
- soit, s'il le souhaite, par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

Pour les structures créées après le 15

mars 2019, la perte de chiffre d'affaires est appréciée par rapport au chiffre d'affaires mensuel moyen sur la période comprise entre la date de création de la structure et le 15 mars 2020 ramené sur 2 mois.

Textes de référence

Domaines	Code du travail
Activité partielle	Articles L 5122-1 à L 5122-5
Aide aux salariés placés en activité partielle	Articles R 5122-1 à R 5122-26
Informations devant être communiquées au salarié	Articles R 3232-1 et R 3232-2
Mentions du bulletin de paie	Articles R 3243-1 à R 3243-9
Sanctions et amendes	Article L 5124-1
Arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020	

Fiche 6 : Le Congé de Transition Professionnelle (C.T.P.)

Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du CIF, supprimé depuis le 1^{er} janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de **financement des formations de reconversion avec congé associé**.

Le Projet de Transition Professionnelle s'adresse aux salariés du secteur privé en cours de contrat CDI, CDD, ainsi qu'aux intérimaires et aux intermittents, sous certaines conditions.

Principe : le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation **du compte personnel de formation**, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

Le projet de transition professionnelle permet :

- la prise en charge du prix de la formation,
- le maintien d'une rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Formations financées	Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.
Conditions	Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.
Durée	La durée du congé de transition professionnelle est identique à celle de la formation suivie pour changer de métier.
Démarches	Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
	Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.
	L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délais imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.
Refus par l'employeur	
L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.	
	L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants : - s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (<i>avec consultation CSE</i>), - pour effectifs simultanément absents.

Rémunération	Le salarié doit déposer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la <i>Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR)</i> agréée sur son lieu de résidence principale ou son lieu de travail, pendant l'exécution de son contrat de travail.
	Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la CPIR. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Salaire de référence	Durée de la formation	
	à 1 an ou à 1200h	à 1 an ou à 1200h
2 x SMIC	100 % du SR	100 % du SR au-delà d'1 an
2 x SMIC	90 % du SR Plancher : 2 x SMIC	60 % du SR au-delà d'1 an Plancher : 2 x SMIC

Rémunération	La CPIR peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle.
Fiscalité	Les rémunérations reçues lors d'une formation professionnelle sont imposables sur le revenu.
Contrat de travail	Pendant le projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.
	Le contrat de travail est suspendu mais non rompu. Le salarié doit donc justifier de sa présence en formation.
	À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Période de Covid 19

Pour les stagiaires en projet de transition professionnelle, des adaptations dans l'organisation des sessions de formation doivent être favorisées. La formation à distance sera facilitée. Les modalités de contrôle de service fait reposeront sur une simple déclaration de réalisation.

Lorsque les stagiaires ne peuvent réaliser leur action de formation en raison d'une fermeture exceptionnelle de l'organisme de formation :

- le stagiaire peut être redirigé vers un autre organisme de formation proposant la tenue de l'action de formation selon des modalités d'organisation adaptées à la situation,
- en cas d'impossibilité d'organiser l'accueil au sein d'un organisme, lorsque le salarié effectue son projet de transition professionnelle pendant la durée de son

contrat de travail (*CDI ou CDD*), il doit faire une demande de retour anticipé auprès de son employeur, de manière temporaire pendant la période de fermeture étant donné que le contrat est suspendu, l'employeur doit réintégrer le salarié au sein de l'entreprise.

Textes de référence

Domaines	Code du travail
Projet de transition professionnelle	Articles L 6323-16 à L 6323-17-6
Conditions d'ancienneté	Article D 6323-9
Demande de congé PTP	Articles R 6323-10 à R 6323-10-4
Critères et modalités de prise en charge du PTP	Articles R 6323-14 à R 6323-14-4
Modalités de rémunération	Articles D 6323-18-1 à D 6323-18-4

Fiche 7

G.P.E.C. : Mobilité interne et Mobilité externe

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

Ainsi, la GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d’accompagner le changement.

L’initiative d’une GPEC :

Les entreprises employant moins de 300 salariés peuvent prendre l’initiative et bénéficier d’une aide pour élaborer un plan de GPEC.

Celles de 300 salariés et plus (ou les entreprises ou groupes de dimension communautaire employant au moins 150 salariés en France) ont l’obligation de négocier tous les 4 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers et en particulier, sur la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Un processus de GPEC peut être exprimé en 4 grandes étapes ayant pour finalité un accord collectif dont le contenu dépendra de la négociation entre les partenaires. Les 4 étapes sont donc présentées à titre d’exemples :

<p>Étape 1</p>	<p>En regard de sa stratégie, l’entreprise identifie ses métiers de demain</p>	<p>L’adaptation de sa stratégie face aux évolutions du marché fait émerger des besoins en compétences, répertoriés en familles de métiers. Elle identifie ainsi des métiers nouveaux (<i>émergents</i>), d’autres qui évoluent (<i>adaptation</i>), d’autres encore qui ne changent pas (<i>stables</i>), et aussi certains qui disparaissent (<i>déclin</i>). Face à cet inventaire, elle doit ajuster ses besoins et ressources en compétences, et exercer un rôle préventif pour maintenir l’employabilité de ses collaborateurs, dont elle est responsable.</p>
<p>Étape 2</p>	<p>L’entreprise négocie un accord avec les partenaires sociaux</p>	<p>C’est l’un des grands rendez-vous entre la direction de l’entreprise et les représentants du personnel qui portent ensemble le projet stratégique de l’entreprise. S’ouvre alors une négociation qui va aboutir à un accord de GPEC, qui reprendra la logique suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information et consultation du CE sur la stratégie de l’entreprise et ses effets prévisibles sur l’emploi ; - Réflexion sur les Métiers (<i>observatoire des métiers ou référentiel métiers</i>) ; - Analyse fine des métiers et notamment des métiers sensibles (<i>définition des métiers menacés, quantification en volume, identification de mesures spécifiques</i>) ; - Description des mesures destinées à favoriser le pourvoi en compétences attendues et plus généralement l’employabilité ; - Organisation d’une communication interne autour de la GPEC ; - Mise en place d’une commission de suivi GPEC (<i>définition de la périodicité, des informations et des moyens mis à disposition, analyse de l’impact de l’accord</i>).

<p>Étape 3</p>	<p>L'entreprise communique autour du dispositif de GPEC</p>	<p>C'est l'une des étapes essentielles d'un processus de GPEC : fiches de présentation des dispositifs, kiosque d'information sur site, affiches incitant à se renseigner, hotline, newsletter, intranet collaboratif... figurent parmi les outils destinés à faire connaître et vivre la GPEC. Nécessaire mais pas suffisante, la communication ne doit pas occulter le rôle stratégique des différents acteurs impliqués dans le processus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les équipes RH : Elles sont <i>en première ligne</i> pour assurer la mise en œuvre du dispositif : informer, renseigner, sensibiliser, susciter, proposer ... font partie des qualificatifs qui leur reviennent spontanément. - Les managers de proximité : ils exercent un rôle déterminant auprès de leurs collaborateurs, tant dans les actes de GPEC qu'il leur revient de mettre en œuvre (<i>entretiens</i>), que dans la diffusion du bien-fondé du dispositif, ce qui implique qu'ils se l'approprient effectivement. - Les salariés eux-mêmes : ils doivent être les auteurs, artisans, entrepreneurs et acteurs de leur propre employabilité
<p>Étape 4</p>	<p>L'entreprise applique les mesures présentées dans l'accord de GPEC</p>	<p>Figurent parmi la liste des outils de GPEC fréquemment utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de recrutement, - Entretiens professionnels, - Aide à la réflexion (<i>bilan de compétences</i>), - Aide à la communication autour de son offre professionnelle (<i>business marque personnelle</i>), - Coaching, - Formation (<i>adaptation, reconversion</i>), - Mobilité professionnelle (<i>passerelles métiers, familles professionnelles</i>), - Accompagnement à la prise de poste (<i>tutorat, coaching de prise de fonctions</i>), - Rupture Conventionnelle Collective – RCC - Mobilité géographique et accompagnement des conjoints, - Gestion des 2° et 3° parties de carrière (<i>congé de mobilité, mentorat, mécénat de compétences, retraite, temps partiel de fin de carrière, prêt de compétences</i>), - Mobilité externe (<i>salariat, création/reprise d'entreprise</i>).

A. GPEC Mobilité Interne

Principe : la GPEC offre une véritable opportunité de développer la mobilité interne au sein de l'entreprise, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, tout en accompagnant la sécurisation des parcours professionnels

La mobilité interne constitue à la fois :

- un moyen d'enrichissement professionnel individuel : elle permet au salarié d'avoir une action dynamique sur sa carrière en fonction des opportunités. Elle constitue un moyen de maintenir et d'accroître les aptitudes à exercer un métier, voire un nouveau métier,
- un moyen d'adéquation des compétences,

des savoir-faire et des emplois aux besoins et perspectives d'évolution des Organisations : ainsi, chaque salarié peut tout au long de sa carrière bénéficier de différentes affectations.

La notion de mobilité interne englobe :

- les changements de catégories socio-professionnelles accompagnés par un parcours de formation,
- les Mobilités inter-filières-métiers (*management, gestion de projet et spécialiste/expert*). Celles-ci s'accompagnent en général de programme de formations dédiées,
- les mobilités au sein d'une même

filière de métier et au sein d'une même organisation qui s'accompagnent d'un changement de poste avec formation dédiée,

- les mobilités géographiques qui s'accompagnent d'un changement de site.

La mobilité interne est un processus basé sur le volontariat des salariés, soutenus dans leur démarche par les différents acteurs de la GPEC.

Dans le cadre d'un accord GPEC (ou de branche), l'entreprise s'engage à favoriser l'ouverture de poste en interne pour donner la priorité aux salariés : tous les postes ouverts sont publiés en interne.

La mobilité interne nécessite que les acteurs soient correctement informés des dispositifs et des opportunités. Les outils de communication peuvent être :

- Forum métiers ;
- Livret mobilité interne ;
- Livret métier ;
- Lettre « Mobilité » trimestrielle ;
- Intranet ;
- Correspondants métier.

B. GPEC Mobilité Externe

Mobilité externe : dans le cadre de l'accord GPEC il est instauré un dispositif qui a pour vocation d'équilibrer les nécessités parfois

divergentes de l'intérêt de l'entreprise (*ne pas désorganiser un service*) avec l'intérêt du collaborateur (*la viabilité de son projet professionnel*).

La notion de projet professionnel s'entend de tout projet de développement professionnel qui excède ou s'écarte des possibilités offertes en interne par l'entreprise au moment où ce projet est conçu par le salarié.

Il peut donc s'agir :

- d'un projet de création ou de reprise d'entreprise,
- d'un projet de reconversion professionnelle dans un domaine sortant du cadre de l'activité de l'entreprise ou passant par une formation de longue durée,
- d'un projet de mobilité vers une TPE/PME.

Remarque : il s'agit de projets professionnels, donc impactant la carrière de la personne concernée. Sont généralement exclus les projets destinés uniquement à un développement personnel ou familial.

Le projet doit être validé par l'entreprise :

- le projet professionnel étant personnel au salarié, il en est l'acteur principal ;
- le projet professionnel doit être défini avec suffisamment de précision.

Emploi

La réalisation du projet de mobilité externe sollicité passe nécessairement par la rupture du contrat de travail du salarié volontaire.	La rupture d'un commun accord du contrat de travail prend effet après la période d'essai validée.
Création ou reprise d'entreprise	
La rupture du contrat de travail ne sera définitive qu'au terme du congé de mobilité.	
Aides possibles prévues par l'accord GPEC	Aide forfaitaire à la création ou à la reprise.
	Aide à l'investissement.
	Aide à la formation professionnalisante.
	Frais de déménagement.
Frais d'accompagnement et de formation du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié.	
Projet de Formation Reconversion	
Les projets de formation-reconversion professionnelle s'entendent de toute formation qualifiante ou diplômante dans le but d'occuper un métier différent de celui auparavant occupé	
Aides possibles prévues par l'accord GPEC	Frais de formation.
	Aide au déplacement.
	Frais de déménagement.
	Frais d'accompagnement et de formation du conjoint en cas de mobilité géographique du salarié.

Fiche 8 : Le Congé de Mobilité

Principes :

- L'employeur peut proposer un congé de mobilité au salarié dans le cadre d'un accord collectif ou d'un accord portant rupture conventionnelle collective.
- Le congé de mobilité vise à favoriser le

retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé.

- Pendant le congé de mobilité, le salarié dispose d'un accompagnement visant à le reclasser sur un nouveau poste.

Pour l'employeur	Le congé de mobilité vise à prévoir en amont les évolutions économiques que l'entreprise pourrait rencontrer dans le futur.
	Il permet d'anticiper les conséquences de ces mutations sur la gestion du personnel.
Pour le salarié	Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable du salarié à l'issue du congé.
	Des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail au sein ou hors de l'entreprise sont proposées au salarié pendant le congé.

Le congé de mobilité peut être proposé par toute entreprise ou groupe d'entreprises ayant conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

- d'au moins 300 salariés,
- de dimension communautaire comportant au moins un établissement d'au moins 150 salariés en France.

On entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise qui emploie au moins 1 000 salariés dans les États de l'Union européenne ou de l'EEE et qui comporte au moins 1 établissement employant au moins 150 salariés dans au moins 2 de ces États.

L'accord collectif détermine les éléments suivants	Durée du congé de mobilité
	Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier.
	Mode d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur, comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit, et les engagements des parties.
	Organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modes d'accompagnement des actions de formation envisagées.
	Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité.
	Conditions d'information des institutions représentatives du personnel.
	Indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.

Proposition de l'employeur	Réponse du salarié	
<p>Le congé de mobilité est facultatif.</p> <p>L'entreprise n'est pas obligée de le proposer.</p> <p>Si elle le propose, les démarches relatives à l'adhésion du salarié sont précisées dans l'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)</p>	Accord	Si le salarié accepte la proposition de congé de mobilité, son contrat de travail est rompu d'un commun accord avec son employeur à l'issue du congé.
		Le salarié candidat au congé de mobilité donne son accord par écrit à l'employeur selon les conditions de transmission fixées par l'accord collectif.
		L'employeur n'a plus l'obligation de lui proposer un congé de reclassement.
	Refus	Le salarié est libre de refuser le congé de mobilité.
		L'employeur ne peut pas le sanctionner.
		Si le salarié ne souhaite pas adhérer au congé de mobilité, il a droit au congé de reclassement.

Durée	La durée du congé est précisée par l'accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
Organisation	L'organisation des périodes de travail et des actions de formation sont précisées dans l'accord collectif relatif à la GPEC.
	Les périodes de travail proposées aux salariés peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise, dans le cadre d'un nouveau CDI ou d'un CDD.
	Lorsque le salarié a signé un CDD, le congé de mobilité est <i>suspendu</i> . Il reprend à l'issue du CDD pour la durée restant à courir.
Rémunération	Pendant le congé de mobilité, le salarié perçoit son salaire habituel.
	Cependant, le congé de mobilité peut durer plus longtemps que la période de préavis. Si c'est le cas, la rémunération versée est fixée par l'accord collectif relatif à la GPEC. Elle doit correspondre, au minimum, à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois, sans être inférieure à 1 308,51 €.
	La rémunération versée est exonérée de cotisations sociales au maximum pendant les 12 premiers mois du congé. Elle reste soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).
Chômage	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 (ARE), sous conditions.

Textes de référence

Domaines	Code du travail
Entreprise de dimension communautaire	Articles L 2341-1 et L 2341-12
Rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif	Article L 1237-17
Congés de mobilité	Articles L 1237-18 à L 1237-18-5
Gestion des emplois et des parcours professionnels	Articles L 2242-20 à L 2242-21

Fiche 9 : Les mesures pour les séniors

Les 5 mesures présentées le sont à titre d'exemples. Elles se retrouveront (*l'une ou l'autre ou plusieurs d'entre elles*) à l'intérieur d'un PSE ou d'un PDV par exemples, en fonction de la négociation entre partenaires.

A. Congé de fin de carrière

Principe : le Congé de fin de carrière permet aux salariés remplissant les conditions prévues par un accord collectif (PSE, PDV, RCC) d'être totalement dispensés d'activité jusqu'à la liquidation de leur pension de retraite de la Sécurité Sociale à taux plein (*dans la limite d'une période de 36 mois fixée dans l'accord*), tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement.

Allocation de remplacement	Les salariés en CFC RCC bénéficient d'une allocation de remplacement mensuelle brute dont le montant, calculé en pourcentage du montant brut du Salaire plein tarif. Cette allocation peut être dégressive. Exemple : 80 % pendant les 12 premiers mois de CFC ; 78 % pendant les 12 mois suivants ; 76 % pour les mois restants.
	L'allocation de remplacement est versée mensuellement.
	L'allocation de remplacement est considérée comme un salaire du point de vue social et fiscal.
Indemnité de départ volontaire	Le salarié perçoit une indemnité de départ volontaire avec son solde de tout compte.
	En cas de départ volontaire dans le cadre du dispositif de CFC les salariés bénéficient d'une indemnité de départ en retraite prévue par la convention collective (<i>calculée selon le barème en vigueur à la date de signature de l'accord</i>) + selon l'accord X mois de salaire brut (<i>Salaire plein tarif</i>).
	Pour les salariés ayant adhéré au CFC, l'accord peut prévoir que cette indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise durant ce congé.
Contrat de travail	Le contrat de travail est suspendu à compter de l'entrée en CFC et jusqu'à ce que ce congé prenne fin.
	À défaut de travail effectif, la période de CFC n'ouvre pas droit à acquisition de congés payés ni de JRTT.

B. Rachat de trimestres

Principe : pour prendre sa retraite à taux plein, le salarié doit avoir cotisé un certain nombre de trimestres. S'il lui en manque, il a la possibilité de racheter jusqu'à 12 trimestres afin d'atteindre la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein.

Le rachat de trimestre est accessible à tous les salariés qui remplissent les conditions requises.

Remarque : le rachat de trimestre est souvent une mesure des PSE ou des PDV comprenant une participation de l'entreprise dont le montant est négocié dans le projet d'accord

Conditions :

- la personne doit être âgé de moins de 67 ans,
- ne pas avoir encore fait sa demande de retraite,
- ne pas avoir liquidé sa pension,
- ne pas avoir racheté de trimestres de cotisations,
- racheter un trimestre entier et non une partie (*minimum 90 jours*),
- pas plus de 4 trimestres par an.

Il est possible de racheter les trimestres au titre d'années d'études supérieures lorsque celles-

ci ont donné lieu à l'obtention de diplôme ou d'années incomplètes pour lesquelles moins de 4 trimestres ont été validés.

Le salarié peut racheter jusqu'à 12 trimestres.

C. Compte professionnel de prévention

Principe : le Compte professionnel de prévention (*compte pénibilité*) est un dispositif permettant aux salariés d'acquérir des points en fonction de la pénibilité de leur travail.

Ces points ouvrent droit au temps partiel, à un départ à la retraite anticipé, à une formation professionnelle en vue d'accéder à un emploi pas ou moins exposé.

Si le salarié a accumulé des points sur un compte professionnel de prévention (C2P), il peut les utiliser, sous conditions, pour :

- bénéficier d'un départ à la retraite anticipé,
- et majorer la durée d'assurance pour la retraite.

Définition de la pénibilité	La pénibilité se caractérise par une exposition, au-delà de certains seuils, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.
Pour être prise en compte, la pénibilité doit avoir une intensité et une durée minimales.	
Ces valeurs minimales sont évaluées en prenant en compte des moyens de protection collective ou individuelle mis en œuvre par l'employeur.	
La pénibilité peut être liée	aux rythmes de travail et à un environnement physique agressif
Majoration de la durée d'assurance	Le salarié titulaire d'un C2P peut affecter tout ou partie des points inscrits sur son compte au financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal. Cette demande peut être formulée à partir de 55 ans. Dans ce cas, les points sont utilisables par tranche de 10 et jusqu'à 80 points au maximum. 10 points permettent d'obtenir 1 trimestre. Il est donc possible d'acquérir jusqu'à 8 trimestres supplémentaires d'assurance vieillesse au titre du C2P.
Âge de départ à la retraite	L'âge légal de départ en retraite est abaissé du nombre de trimestres attribués au titre de la majoration de la durée d'assurance. Par exemple, si le salarié est né en 1958 et qu'il a acquis 20 points sur son C2P, il peut acquérir 2 trimestres supplémentaires d'assurance. Il peut ainsi partir en retraite 2 trimestres avant l'âge légal, soit à partir de 61 ans et 6 mois. Il n'est pas possible d'anticiper le départ en retraite de plus de 8 trimestres avant l'âge légal (<i>soit 80 points utilisables au maximum</i>). Ainsi, le départ à la retraite anticipée est possible au plus tôt à 60 ans.
Montant de la pension de retraite	Le montant de la pension est déterminé en tenant compte de la formule de calcul habituelle. Pour déterminer le taux de la pension, chaque tranche de 10 points ouvre également droit à une majoration d'1 trimestre d'assurance. Par exemple, si un salarié est né en 1956 et qu'il a acquis 20 points sur votre C2P, il peut majorer sa durée d'assurance retraite de 2 trimestres. Pour avoir droit au versement d'une retraite à taux plein, les personnes nées en 1956 doivent justifier de 166 trimestres de cotisation. Ainsi, si un salarié justifie de 164 trimestres, la majoration de 2 trimestres au titre du C2P permet d'atteindre les 166 trimestres nécessaires pour le taux plein.

D. Compte épargne temps

Le dispositif de compte épargne temps, aussi appelé CET, est défini et instauré par convention ou accord d'entreprise.

Le compte épargne-temps (CET) permet aux salariés, tout au long de leur carrière, d'épargner des jours de congé qui leur permettent ensuite soit :

- d'épargner pour compléter sa future

pension,

- de quitter la vie active quelques mois plus tôt que prévu en posant un congé correspondant aux nombre de jours épargnés avant la date de départ effective à la retraite,
- de ralentir son rythme de travail avant la retraite (*période travail à temps partiel en fin de carrière*).

<p>Pour bénéficier d'un compte épargne-temps, il faut être salarié d'une entreprise qui a mis en place un tel dispositif</p>
<p>La mise en place d'un CET dans l'entreprise n'est pas obligatoire. Lorsqu'il est mis en place, les modalités de fonctionnement du CET sont fixées par accord d'entreprise (<i>ou, à défaut, par la convention collective</i>)</p>
<p>L'accord précise les conditions dans lesquelles employeur et salarié peuvent alimenter et utiliser ce CET</p>
<p>Lorsque le salarié quitte l'entreprise, il a la possibilité de transférer son CET vers celui de son nouvel employeur, si l'accord le permet</p>
<p>Si l'accord ne prévoit pas le transfert, il peut demander la consignation de ses droits auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les droits consignés auprès de la CDC peuvent ensuite être débloqués à tout moment, par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié ou à celle de ses ayants droit</p>

Les conditions d'alimentation varient suivant les entreprises : c'est l'accord collectif créant le CET qui les définit. En fonction de celui-ci, le CET peut être alimenté aussi bien par le salarié que par l'employeur, en temps ou en numéraire.

Les versements du salarié

Le salarié peut effectuer 2 types de versements, en fonction de ce que prévoit l'accord :

- Du temps : des jours de congés au-delà de la 5ème semaine de congés annuels (*en effet, le salarié ne peut pas affecter sur le CET, les jours des 4 premières semaines de congés annuels*), de RTT ou de repos compensateur qu'il n'a pas pris (*hormis les repos compensateurs du travail de nuit*). L'accord peut prévoir une limite annuelle du nombre de jours que le salarié peut verser sur le CET ;
- Des sommes d'argent : elles peuvent être des primes (*comme le 13ème mois*), les majorations des heures supplémentaires, ou des sommes issues de l'intéressement, de la participation ou d'un plan d'épargne salariale. Les sommes sont converties en jours de travail sur la base du salaire brut horaire ou journalier.

Les versements de l'employeur

L'employeur peut effectuer des versements, si l'accord le prévoit :

- En temps : il peut verser le montant des heures supplémentaires majorées ;
- En argent : il peut abonder les versements du salarié.

Le compte épargne temps est libellé en jours ou en heures/minutes (*suivant l'accord*). En conséquence, les droits ne sont pas placés ni investis sur un compte rémunéré.

En revanche, les droits prennent de la valeur en même temps que le salaire augmente.

Exemple : un salarié est rémunéré 2 200 € bruts par mois, soit environ 100 € bruts par jour.

Il dépose, en 2020, 10 jours de congés non pris sur son CET (*ou verse 1 000 € de primes, converties en 10 jours de CET*).

En 2030, son salaire est monté à 3 200 € bruts, soit environ 150 € par jour. S'il récupère, par exemple, ses 10 jours en numéraire, il percevra 1 500 € bruts (*moins les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu*).

FGTA-FO REPÈRES :

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves
Tel : 01 86 90 43 60

Directeur de la publication : Dejan Terglav

Rédaction : Service juridique fédéral

Mise en page, édition et impression :

Service communication FGTA-FO

Maquette : Comtigo

Impression : FGTA-FO - n°CPPAP : 1115 S 07590 - ISSN 1773-2921



YouTube

Instagram

Google+

LinkedIn