

« La Gestion des compétences dans les entreprises du secteur automobile en période de mutation : accompagnement et dispositifs mobilisables »

7 avril 2025

PFA | FILIÈRE
AUTOMOBILE
& MOBILITÉS

Fiev ÉQUIPER
LE FUTUR
DE L'AUTOMOTIVE

Intervenants et programme

Florence Buisson	Directrice juridique emploi formation - UIMM
Xavier Delpy	Directeur juridique adjoint - UIMM
Philippe Piccoli	Juriste - Direction juridique emploi-formation - UIMM
Camille Alex	Juriste – Direction juridique emploi-formation - UIMM
Juliette Péchade	Responsable du pôle coordination des partenariats de l'action territoriale et des cofinancements – OPCO2i
Charles Aronica	Directeur général - FIEV
Caroline Cohen	Directrice compétences, emploi, formation - PFA

Les accompagnements

1. *Le contexte du secteur auto*
2. *Les outils d'accompagnement pour faire face aux difficultés : dispositifs en fonction de votre situation*
3. *Les dispositifs de formation associés pour accompagner les transitions professionnelles (développement de compétences, reconversions) et les financements mobilisables*
4. *Les appuis mobilisables au niveau territorial*



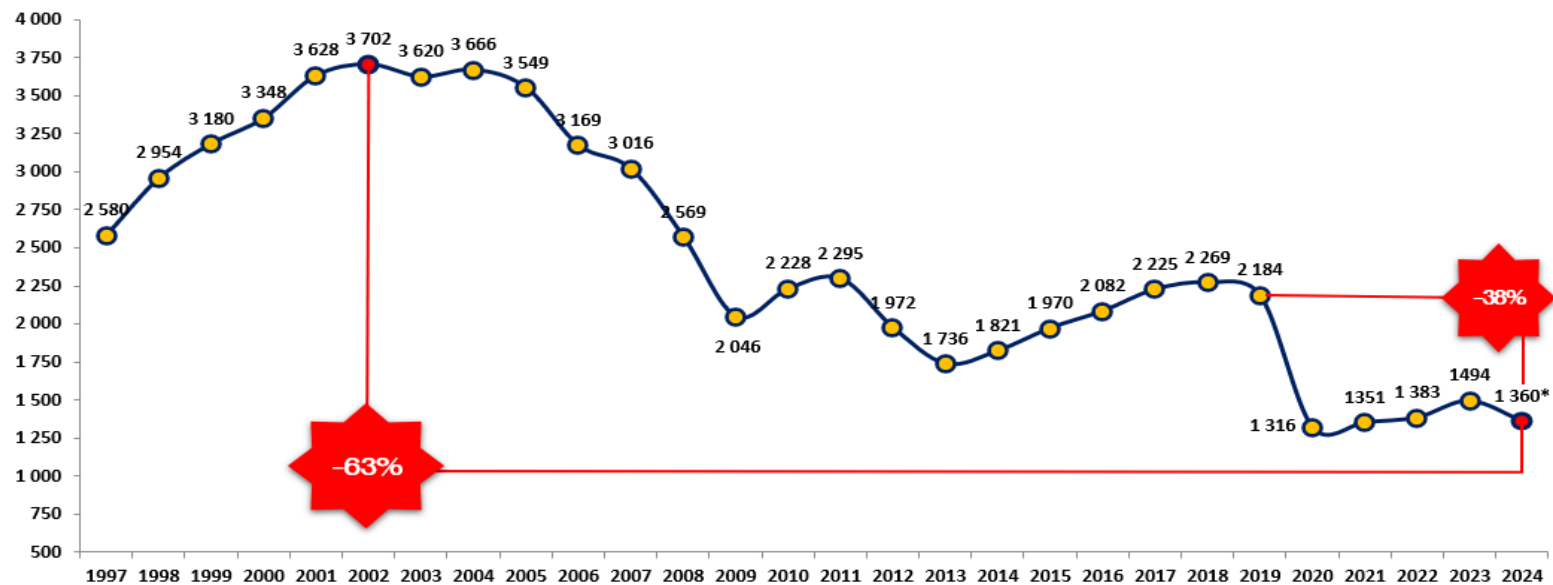
Introduction



1. Le contexte du secteur auto

Production de VL en France

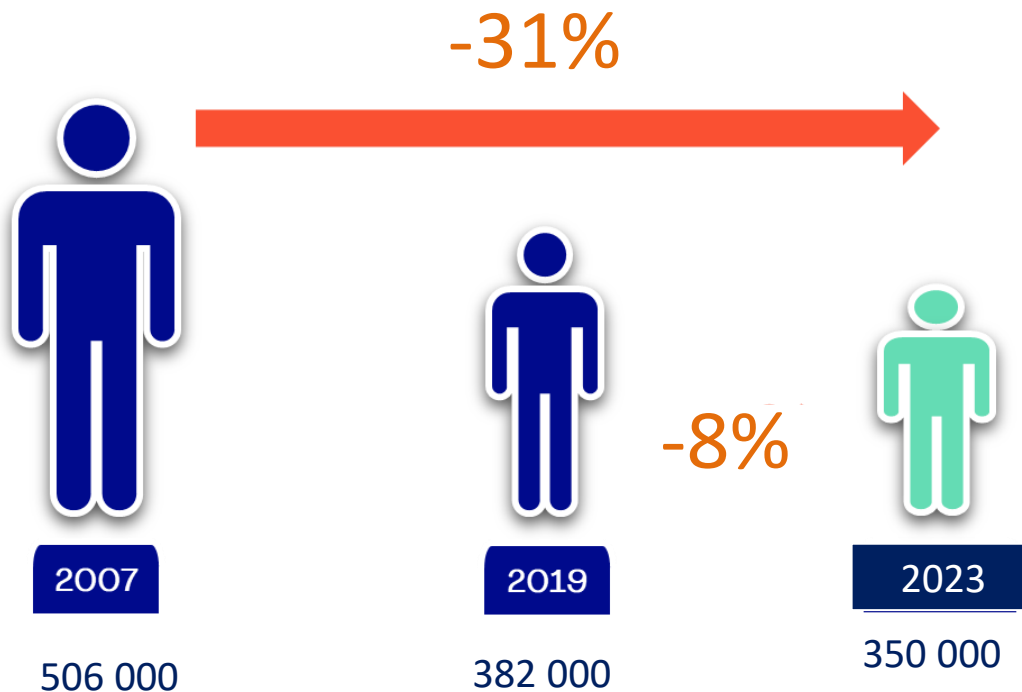
Milliers de VL



* estimation

Source : OICA

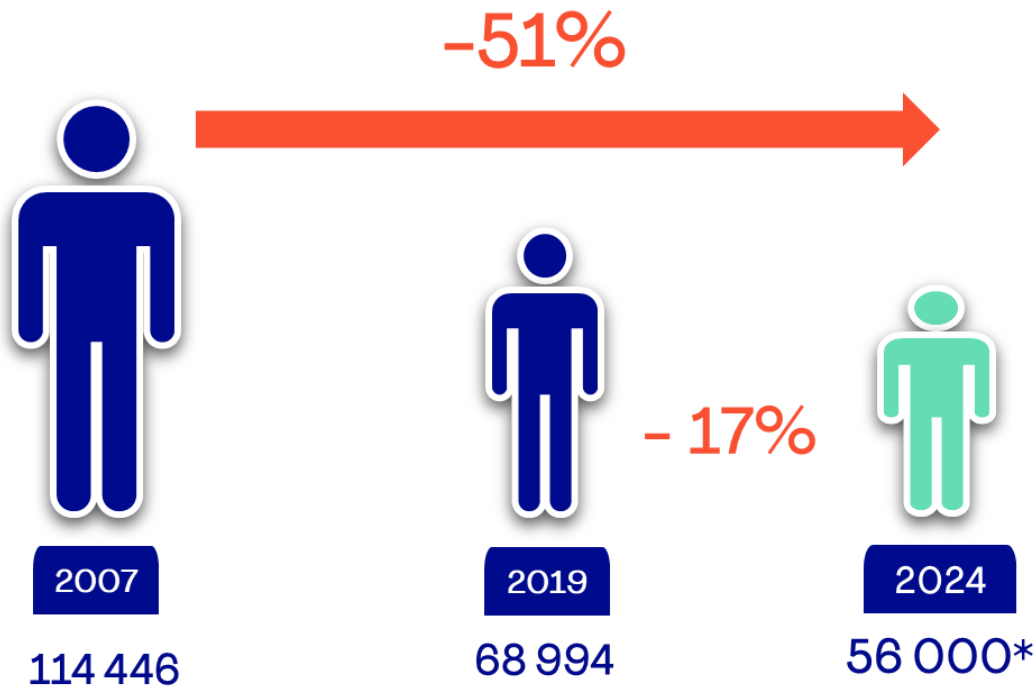
Evolution des effectifs **secteur automobile** en France



* Estimation

Source : PFA

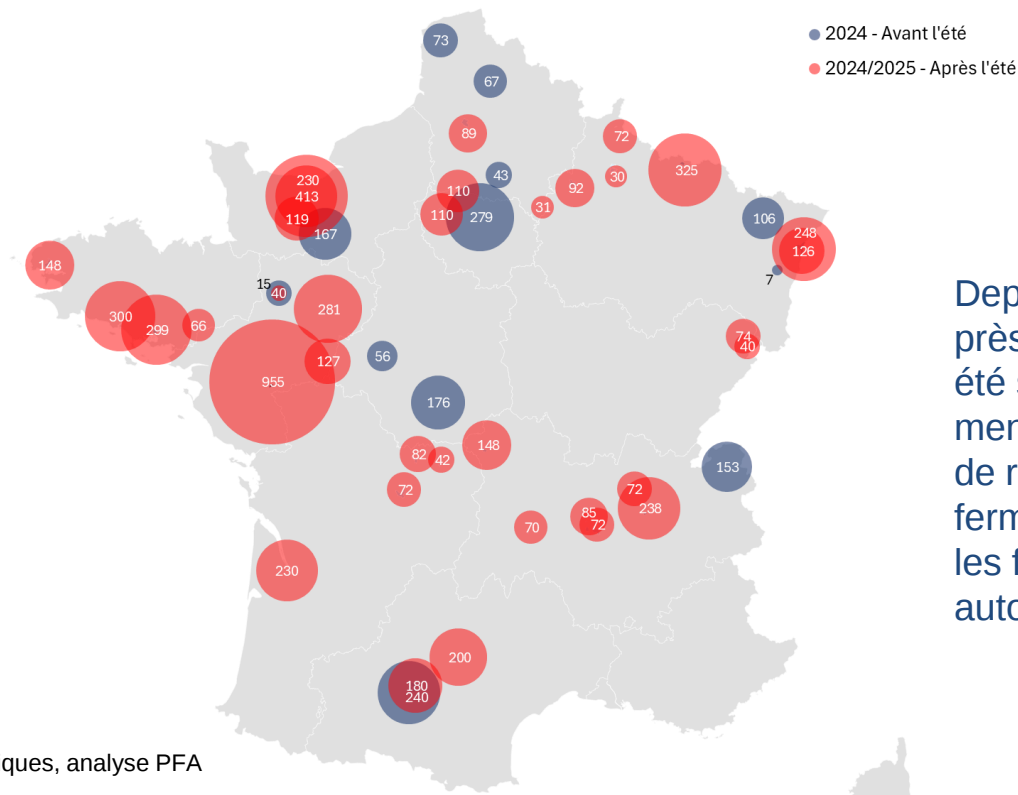
Evolution des effectifs chez les **équipementiers** en France



* Estimation

Source : FIEV

Principales annonces de suppressions ou menaces de suppressions de postes en France



Depuis janvier 2024, près de 7300 emplois ont été supprimés ou sont menacés dans le cadre de restructurations ou fermetures de sites chez les fournisseurs automobiles

Enquêtes CLIFA & FIEV mars 2025

- **Enquête CLIFA** (FIEV, FFC, FFF, FIM, GPA & elanova) :
 - Plus de 70 % des entreprises interrogées estiment qu'une partie de leur production en France et en Europe est menacée
 - Environ 30 à 50 % de la production française & 15 à 30 % de la production européenne sont en danger
- **Enquête FIEV** :
 - Pour 45% des répondants, des sites français sont menacés
 - 10 sites pourraient fermer en France dans les 12 prochains mois

*2. Les outils d'accompagnement pour
faire face aux difficultés : dispositifs en
fonction de votre situation*



LES OUTILS DISPONIBLES

1. Panorama des principaux outils « emploi » disponibles
2. L'accord de performance collective (APC)
3. Les dispositifs d'activité partielle
4. Le prêt de main-d'œuvre et la PMVS
5. La RCC et le congé de mobilité
6. Les autres dispositifs en matière d'emploi
7. Les outils de formations associés

1 – LES BONNES QUESTIONS À SE POSER

SITUATION, PROJET ET CONTEXTE DE L'ENTREPRISE



- Quelles sont les origines des difficultés de l'entreprise (si elles existent) ?



- Les difficultés de l'entreprise sont-elles passagères ou structurelles ?



- Est-ce qu'il y a d'autres projets d'envisagés ? (fermeture, déménagement etc.)



- Situation du bassin d'emploi

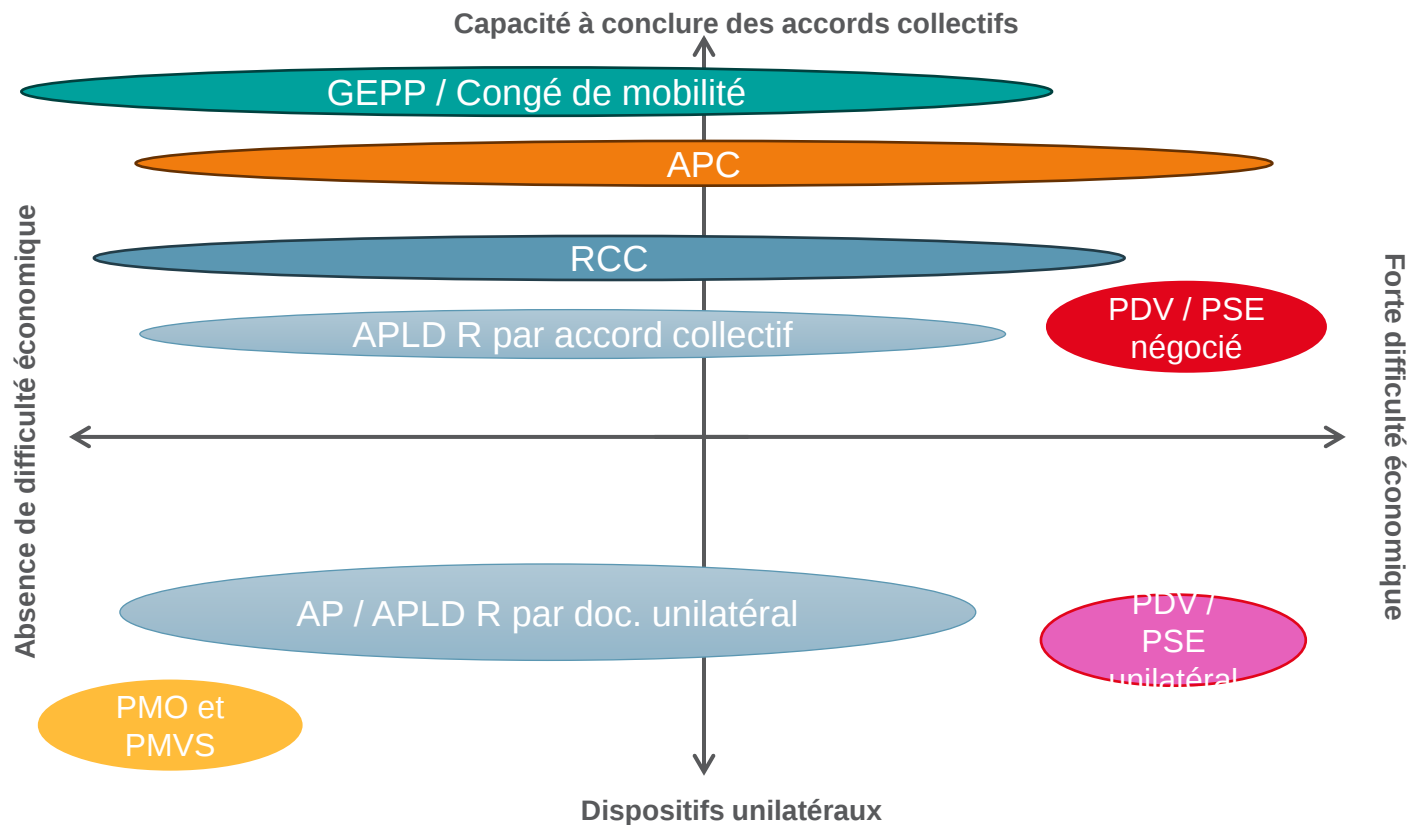


- Climat social dans l'entreprise



- Relations avec l'administration / pouvoirs publics (préfets, maires, députés etc.)

SYNTHÈSE





L'ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE (APC)



POURQUOI L'APC ?

L'APC est **un accord collectif** qui peut être négocié au niveau de l'entreprise, d'un établissement ou du groupe et qui permet :



➤ D'aménager la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition ;



➤ D'aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques ;



➤ De déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Attention : le recours à l'APC ne permet pas de s'affranchir des dispositions légales d'ordre public (ex supprimer la majoration des heures sup)



AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL ?

Quelques exemples d'aménagement de la durée du travail des salariés, ses modalités d'organisation et de répartition :



- Modification de la durée collective de travail (à la hausse ou à la baisse),



- Modification de conventions de forfaits (en heures ou en jours),



- Prévoir un temps de travail sur une durée supérieur à la semaine

Attention : Il n'est pas possible de supprimer la majoration des heures supplémentaires



AMÉNAGEMENT LA RÉMUNÉRATION ?

Quelques exemples d'aménagement la rémunération :

-  ➤ **Diminution de la rémunération des salariés.** Cette baisse peut être **uniforme ou modulée** (la baisse modulée doit reposer sur des critères objectifs et pertinents).
-  ➤ **La réduction ou la suppression des primes ou du 13e mois**
-  ➤ **Une modification de la structure de la rémunération comme les avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur**

Attention : Il n'est pas possible de diminuer les salaires en deçà des montant des salaires minima hiérarchiques



MOBILITÉ PROFESSIONNELLE OU GÉOGRAPHIQUE ?

Quelques exemples de mobilité professionnelle ou géographique



- Changement d'affectation des salariés en dehors du secteur géographique,



- Modification des tâches effectuées et / ou de la qualification

Attention : Ne pas faire d'APC à durée déterminée en cas de mobilité géographique ou professionnelle.



QUE FAIRE EN CAS DE REFUS DU SALARIÉ ?

En cas de refus par le salarié de la modification de son contrat de travail, l'employeur **PEUT** le licencier :



- Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse,



- Il est possible de licencier le salarié qui refuse la modification du forfait en jours



- Le salarié pourra bénéficier des prestations d'assurance chômage de droit commun

Attention : Il n'est pas possible de licencier un salarié en CDD qui refuse l'application de l'APC



ULTIMES PRÉCISIONS

L'APC peut être négocié afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise **et /ou** en vue de préserver, ou de développer l'emploi

- Préciser ce point dans le préambule de l'accord

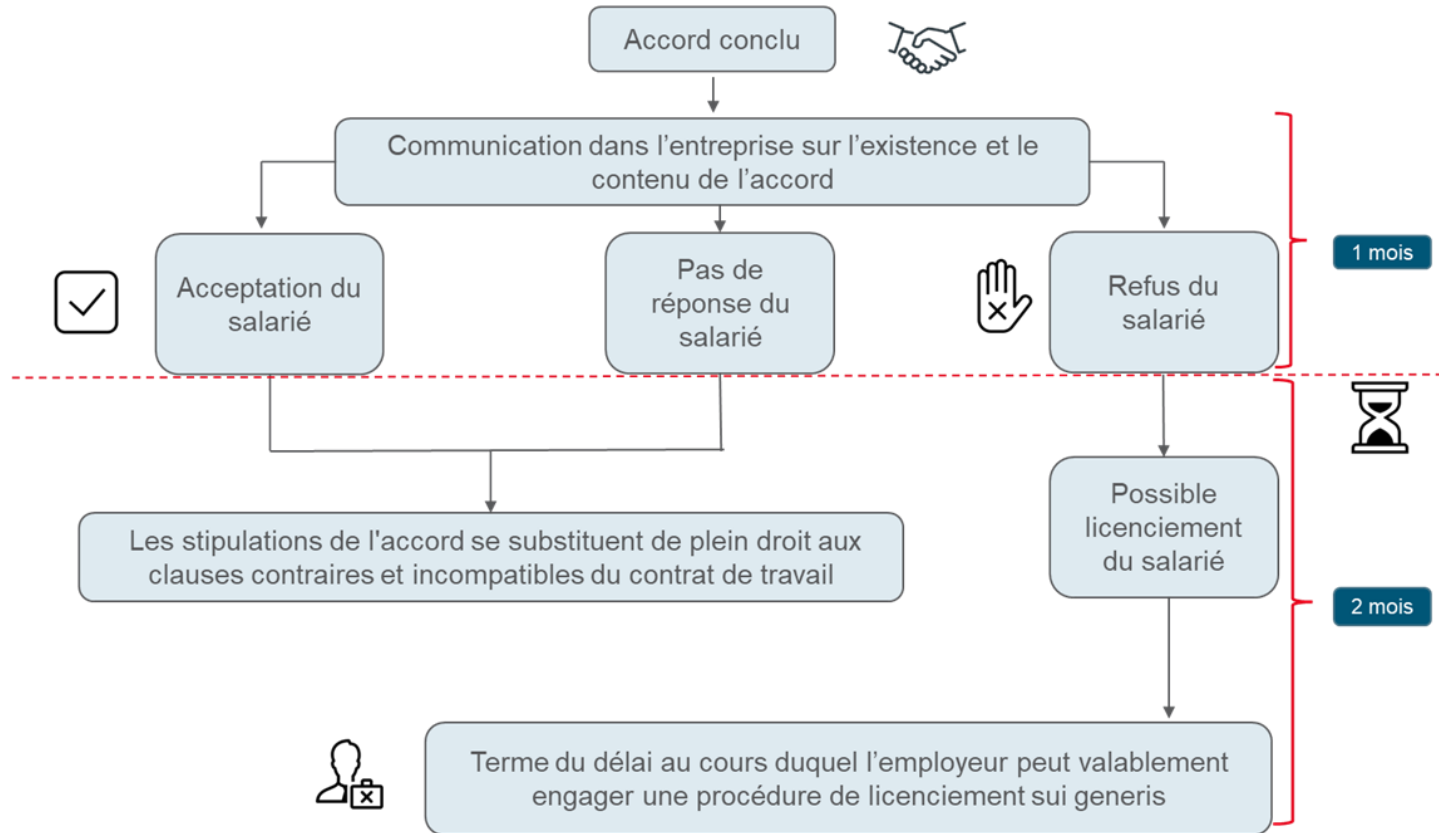


L'APC peut être négocié en présence de difficulté économique néanmoins, **il ne peut avoir pour objet ou conséquence la suppression d'emploi (suppression de postes)**

- L'employeur doit donc remplacer les salariés licenciés pour refus d'application de l'APC



TABLEAU DE SYNTHÈSE DE L'APC





LES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

1 – L'activité partielle de droit commun (AP)

2 – L'activité partielle de longue durée 2020 (APLD/ ARME)

3 – L'activité partielle de longue durée « rebond » (APLDR)

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

PRÉSENTATION



L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements qui permet à l'employeur :

- Qui fait face à des difficultés économiques conjoncturelles le contraignant à réduire temporairement son activité, de diminuer le temps de travail de ses salariés
- De déroger à son obligation de garantir à ses salariés, une durée de travail égale à la durée légale ou conventionnelle, tout en les maintenant dans l'emploi (via la suspension du contrat de travail pendant les heures chômées)



Pendant les heures chômées, l'employeur :

- Verse aux salariés concernés une **indemnité d'activité partielle** qui correspond à 60% (100% en cas de formation, ou pour les salariés en forfaits jours) de la rémunération horaire brute antérieurement versée (dans la limite de 4,5 smic)
- Peut demander à l'administration le versement d'une **allocation d'activité partielle** qui correspondra, pour chaque salarié indemnisé, à 36% de la rémunération horaire brute antérieurement versée (dans la limite de 4,5 smic)

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

LES CAS DE RECOURS



➤ La conjoncture économique



➤ Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie



➤ Un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel



➤ La transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise



➤ Toute autre circonstance de caractère exceptionnel

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

LA DEMANDE D'ACTIVITÉ PARTIELLE 1/2



Depuis le 1^{er} juillet 2021 :

- Une autorisation d'AP est accordée pour 3 mois maximum
- L'entreprise peut bénéficier au maximum de 6 mois d'autorisation d'activité partielle (consécutifs ou non) sur une période de 12 mois (consécutif)



Attention : il s'agit des périodes d'autorisation et non des périodes indemnisées

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

LA DEMANDE D'ACTIVITÉ PARTIELLE 2/2

☑☑☑ La demande d'activité partielle doit être adressée à l'administration (via le SI APART) **avant à la mise en place effective de l'activité partielle dans l'entreprise. Elle précise :**

- Les motifs justifiant le recours à l'activité partielle ;
- La période prévisible de sous-activité ;
- Le nombre de salariés concernés.
- L'avis du CSE (*s'il existe*) pour les entreprises de plus de 50 salariés
- Le cas échéant, les engagements que l'employeur propose de souscrire



En cas de suspension d'activité due à un sinistre ou à des intempéries ou en cas de circonstance de caractère exceptionnel, l'employeur peut adresser :

- La demande d'activité partielle dans un délai maximum de 30 jours à compter de la mise en place effective de l'activité partielle dans l'entreprise
- L'avis du CSE peut être recueilli dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la demande d'activité partielle

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

LES ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

 L'employeur qui dépose une nouvelle demande d'activité partielle alors qu'il a déjà placé ses salariés en activité partielle dans les 36 mois précédant, doit accompagner sa demande de propositions d'engagements qui portent **notamment** sur :

- Le maintien dans l'emploi des salariés pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation ;
- Des actions spécifiques de formation pour les salariés placés en activité partielle ;
- Des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise.
- Autre ?



Sur la base de ces propositions, et en tenant compte de la situation de l'entreprise, l'administration détermine les engagements qui sont notifiés dans la décision d'autorisation



Attention : Si l'administration constate le non-respect - sans motif légitime - des engagements, elle peut demander le remboursement des allocations versées. Le remboursement peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'entreprise

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

LA DEMANDE D'INDEMNISATION



L'employeur qui souhaite percevoir l'allocation d'activité partielle doit faire une demande d'indemnisation auprès de l'administration (via le SI APART).

Cette demande doit comporter :

- Des informations relatives à l'identité de l'employeur ;
- La liste nominative des salariés concernés ainsi que le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques ;
- Les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par salarié.



Cette demande de paiement doit être adressée dans un délai de 6 mois suivant la fin de la période couverte par l'autorisation d'activité partielle

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ



L'indemnité légale d'activité partielle n'est pas un revenu d'activité, mais un **revenu de remplacement** : elle bénéficie donc d'un régime social et fiscal dérogatoire

- L'indemnité d'AP est exclue de l'assiette des cotisations et soumise à la CSG au seul taux de 6,20 % et à la CRDS au taux de 0,50 %, après abattement de 1,75 % pour frais professionnels



A contrario, les indemnités complémentaires - mises en place dans la Convention collective nationale de la métallurgie, par accord d'entreprise ou par une décision unilatérale de l'employeur - sont considérées comme **un revenu d'activité**

- De ce fait elles sont assujetties aux mêmes cotisations et contributions que le salaire



Attention : Comme la majoration du montant de l'indemnité en cas de formation est prévue par le Code du travail, elle bénéficie du régime social et fiscal dérogatoire

1 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE DROIT COMMUN (AP)

ELEMENTS DE DOCTRINE



L'activité partielle n'est pas un outil mobilisable pour prendre en charge des variations d'activité liées à des phénomènes macroéconomiques structurels. L'employeur devra donc au moment de la demande d'activité partielle :

- **Démontrer le caractère temporaire** (environs 6 mois) des difficultés,
- **Apporter des éléments concrets sur les perspectives de reprise d'activité économique à court terme** (bilan d'activité prévisionnel, confirmation de contrats ou de commandes à venir,...).



Les demandes d'activité partielle sont analysées par l'administration au regard d'un faisceau d'indice articulé autour de 4 critères :

- **La baisse d'activité doit être temporaire**
- **La baisse d'activité doit être en lien direct avec la difficulté économique**
- **La baisse d'activité ne doit pas être structurelle**
- **La baisse d'activité doit être extérieure à l'entreprise et irrésistible**



LES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

- 1 – L'activité partielle de droit commun (AP)
- 2 – L'activité partielle de longue durée 2020 (APLD/ ARME)**
- 3 – L'activité partielle de longue durée « rebond » (APLDR)

2 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) DISPOSITIF 2020 ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI



L'APLD « 2020 » (« A.R.M.E ») est un dispositif de soutien à l'activité économique qui permet à une entreprise, confrontée à **une réduction durable de son activité, mais qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité**, de :

- Diminuer l'horaire de travail de ses salariés
- De recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière d'emploi



Attention : La réduction d'activité se fait dans la limite de 40 % sur la durée totale de l'accord ou du document unilatéral.

Elle peut néanmoins être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative (si l'accord ou le DU APLD prévoit cette possibilité et si l'entreprise justifie d'un « cas exceptionnel résultant de la situation particulière »)

2 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) DISPOSITIF 2020 ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI



Pendant les heures chômées, l'employeur :

- Verse aux salariés concernés une **indemnité** qui correspond à 70% de la rémunération horaire brute antérieurement versée (dans la limite de 4,5 smic)
- Peut demander à l'administration le versement d'une **allocation** qui correspondra, pour chaque salarié indemnisé, à 60% de la rémunération horaire brute antérieurement versée (dans la limite de 4,5 smic)



L'APLD peut être mise en place dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs. c'est-à-dire 36 demandes d'indemnisation sur une période de référence de 48 mois

2 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD) DISPOSITIF 2020 ACTIVITÉ RÉDUITE POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI



Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'autorité administrative **ne peut plus valider de nouveaux accords APLD** ou homologuer de nouvelles DU APLD.

- Si l'entreprise n'est pas ou plus couverte par un accord ou un DU APLD, alors elle ne peut plus demander le bénéfice du dispositif.



L'autorité administrative garde la possibilité de valider ou d'homologuer **les avenants de révisions** d'un accord APLD ou d'un DU APLD déjà homologué.

- Si l'entreprise est toujours couverte par un document unilatéral (DU) homologué ou par un accord en vigueur, elle peut continuer à solliciter le bénéfice du dispositif.



LES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

- 1 – L'activité partielle de droit commun (AP)
- 2 – L'activité partielle de longue durée 2020 (APLD/ ARME)
- 3 – L'activité partielle de longue durée « rebond » (APLDR)**

3 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND (APLDR)

PRÉSENTATION 1/3

art. 193 Loi de finances pour 2025
et projet de décret en Conseil
d'Etat

L'APLDR « 2025 » est un dispositif similaire à l'APLD de 2020 et qui poursuit des objectifs comparables, à savoir :



- Répondre à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise
- Prévenir les licenciements pour motif économique par le maintien dans l'emploi des salariés

Les entreprises pourront bénéficier du dispositif dans la limite de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de 24 mois consécutifs (projet de décret).



- Il sera possible d'entrer dans le dispositif jusqu'au 28/02/26 **au plus tard**
- L'autorisation de l'administration est accordée par période de 6 mois,
- Le renouvellement de l'autorisation peut être accordé après analyse par l'administration du diagnostic actualisé précisant les perspectives d'activité et de rebond

3 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND (APLDR)

PRÉSENTATION 2/3

art. 193 Loi de finances pour 2025
et projet de décret en Conseil
d'Etat



L'APLDR « 2025 » est un dispositif similaire à l'APLD de 2020 notamment sur les conditions d'indemnisation et d'allocation :

- **indemnisation des salariés** à hauteur de 70 % du salaire brut plafonné à 4,5 SMIC,
- **Allocation des entreprises** à hauteur de 60 % du salaire brut plafonné à 4,5 SMIC.

NB: projet de décret



Attention : Le texte prévoit une majoration de l'indemnité pendant les périodes de formation des salariés (100% du net) sans majoration du montant de l'allocation

3 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND (APLDR)

PRÉSENTATION 3/3

art. 193 Loi de finances pour 2025
et projet de décret en Conseil
d'Etat



Le préambule de l'accord ou du DU APLDR a été renforcé, il doit prévoir un diagnostic portant sur :

- **La situation économique** justifiant une baisse d'activité durable n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité ;
- **Les perspectives d'activité et les actions à engager** afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant sa pérennité ;
- **Les besoins de développement des compétences** associés aux perspectives d'activité



L'employeur doit prendre des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle. Ces engagements :

- Portent, a minima, sur l'intégralité des salariés inclus dans le périmètre du dispositif,
- S'appliquent pendant la durée d'application du dispositif (maximum 24 mois).

3 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND (APLDR)

MISE EN PLACE

art. 193 Loi de finances pour 2025
et projet de décret en Conseil
d'Etat

L'APLDR « 2025 » reprends les conditions de l'APLD de 2020, concernant sa mise en place :



- **Soit via accord collectif** (conclu au niveau du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement) devant ensuite être validé par l'administration
- **Soit via un document unilatéral** de l'employeur pris en déclinaison d'un accord de branche étendu, devant ensuite être homologué par l'administration (Négociation en cours dans la branche : prochaine séance le 18 avril 2025)

Au plus tôt, il donc possible de s'emparer du dispositif :



- **Dès la publication du décret** d'application pour les entreprises qui souhaitent négocier un accord APLDR (accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement)
- **Dès le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension** de l'accord de branche, pour les entreprises qui privilégie la mise en place par un document unilatéral

3 – L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE REBOND (APLDR)

EN SYNTHÈSE :

art. 193 Loi de finances pour 2025
et projet de décret en Conseil
d'Etat



L'APLDR « 2025 » est un dispositif similaire à l'APLD de 2020, néanmoins quelques différences sont à prévoir :

- Majoration de l'indemnité pendant les périodes de formation des salariés (100% du net),
- Le préambule de l'accord ou du DU doivent prévoir les mesures que l'entreprise souhaite mettre en œuvre pour redresser la situation,
- Renforcement des engagements de l'employeur,
- Obligation de rédiger un bilan d'utilisation du dispositif de fin de période,
- Renforcement du pouvoir de contrôle et de sanction de l'administration,



Attente de la publication du décret d'application (mi avril).

Négociation de branche Métallurgie en cours



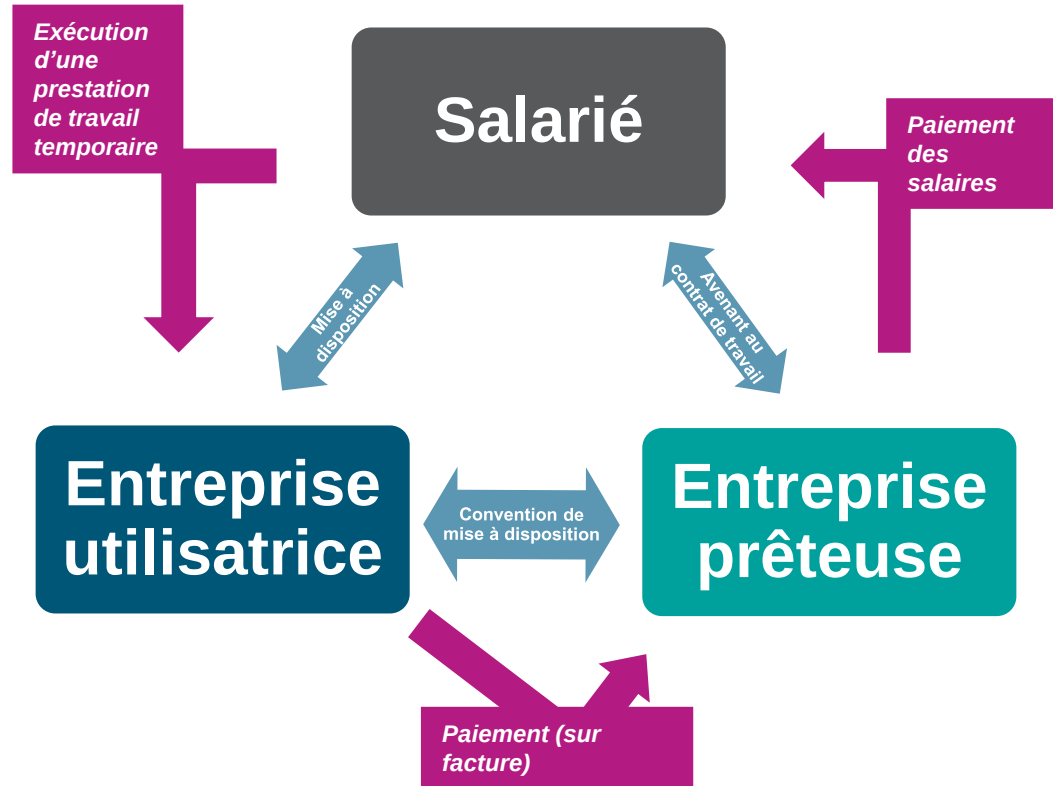
LE PRÊT DE MAIN D'OEUVRE (PMO) ET LA PMVS



1 – Le prêt de main d'œuvre

2 – La période de mobilité volontaire sécurisée

LE PMO : QU'EST-CE QUE C'EST ?



QUEL EST LE STATUT DU SALARIÉ ?

Entreprise utilisatrice

- L'entreprise utilisatrice **n'exerce qu'un pouvoir de direction** sur le salarié mis à disposition;
- L'entreprise utilisatrice est responsable des **conditions d'exécution du travail** du salarié dans les mêmes conditions que les travailleurs temporaires ;
- Le salarié bénéficie **de l'accès aux dispositifs de transport collectif et aux installations collectives** dont bénéficie les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Entreprise prêteuse

- Le **contrat du travail** du salarié mis à disposition n'est **ni rompu ni suspendu**;
- Le salarié mis à disposition continue d'acquérir de l'**ancienneté** auprès de son employeur ;
- Le salarié mis à disposition reste soumis au **pouvoir disciplinaire** de son employeur ;
- Au terme de la mise à disposition, ou à la rupture anticipée de celle-ci, **le salarié mis à disposition retrouve son poste d'origine ou un poste équivalent.**

RESSOURCES UTILES

Mise en place d'un service dédié au PMO sur : <https://www.lindustrie-recrute.fr/>

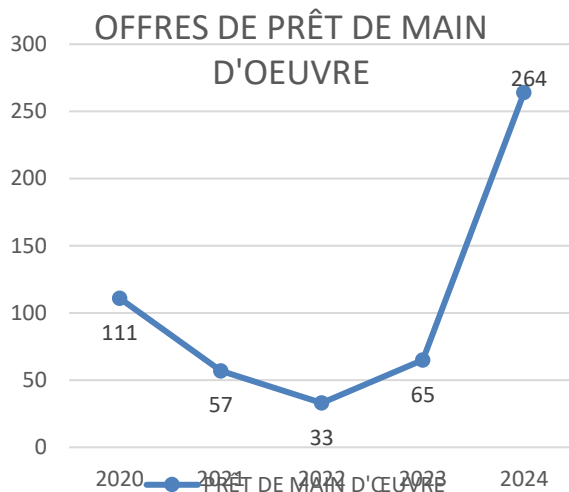
Eléments d'explication : [Emprunt et Prêt de main d'œuvre](#)



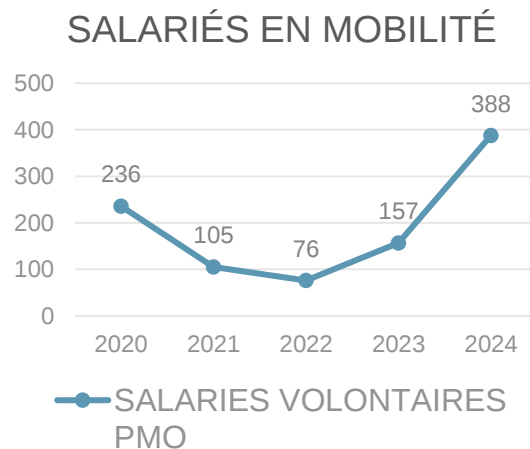
<https://www.lindustrie-recrute.fr>

RESSOURCES UTILES

Les offres de PMO ont **quadruplé** entre 2023 et 2024



2 fois plus de salariés concernés par le PMO en 2024



146 salariés de 5 entreprises de l'automobile ont été concernés par un PMO en 2024



LE PRÊT DE MAIN D'OEUVRE (PMO) ET LA PMVS



1 – Le prêt de main d'œuvre

2 – La période de mobilité volontaire sécurisée

LA MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE ? (PMVS)

La PMVS est un dispositif réservé aux salariés des entreprises d'au moins 300 salariés qui permet :

- Au salarié de demander la suspension de son contrat de travail pour aller exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise,
- A l'entreprise de diminuer temporairement sa masse salariale le temps de la suspension du contrat,

Condition de mise en œuvre :

- Pour les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non,
- La PMVS doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail,
- À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)



1 - Présentation rapide de la RCC

2 - Le congé de mobilité

PRÉSENTATION DE LA RCC

Art. L. 1237- 17 du
CT

Combinaison
d'un accord
collectif



Et d'un
accord
individuel

Régime déconnecté

Du droit du licenciement économique

De la rupture conventionnelle individuelle

PRÉSENTATION DE LA RCC

Art. L. 1237- 19 du
CT

Caractéristiques de l'accord RCC

Toutes les entreprises sans condition
d'effectif

L'accord collectif est obligatoire

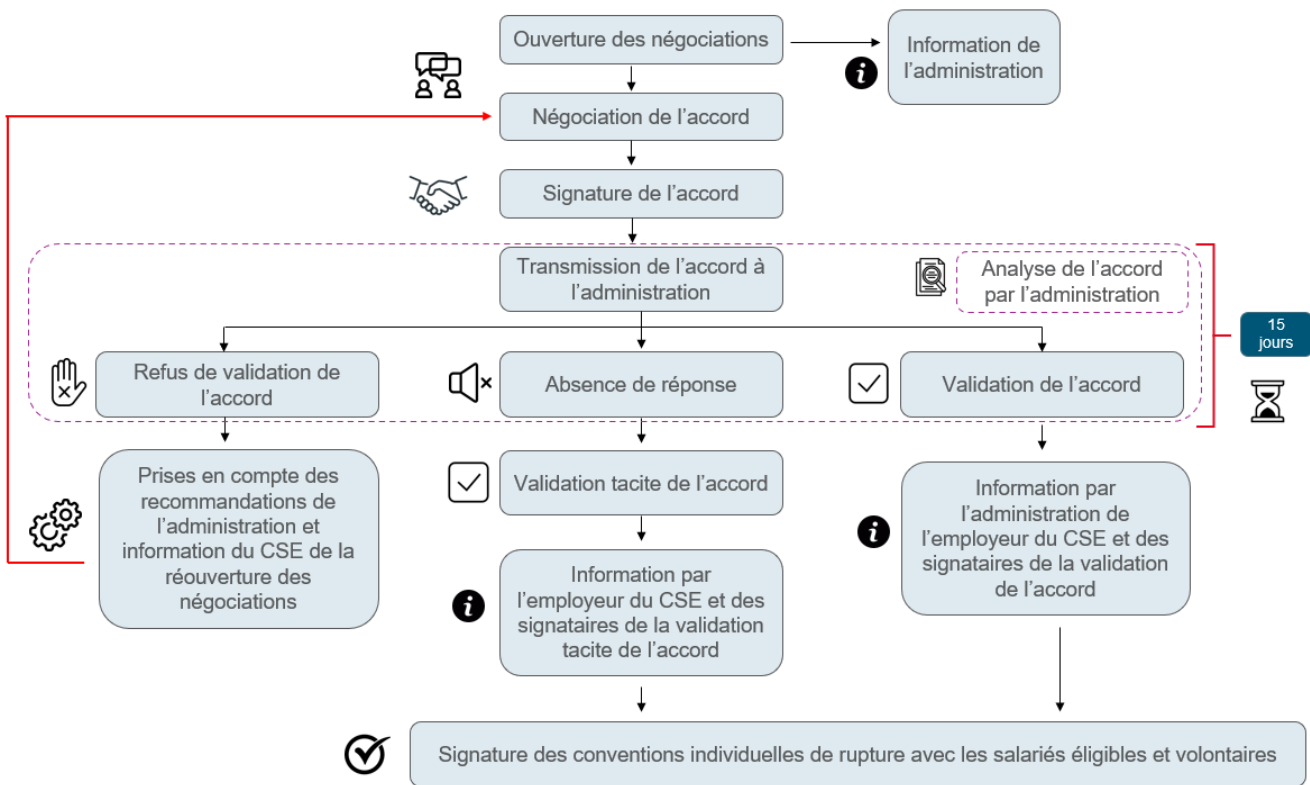
La négociation est encadrée par
l'administration
*procédure similaire à la validation d'un
accord PSE*

Ruptures d'un commun accord du contrat de travail

Exclusion de tout licenciement pour
atteindre un objectif de suppression
d'emplois et de la démission

Ne peuvent être imposées par l'une
ou l'autre des parties

SCHÉMA DE SYNTHÈSE DE LA RCC



Points de contrôle légaux de l'administration



Conformité de « l'esprit du dispositif »
*exclusion des licenciements pour atteindre les
objectifs de suppression d'emplois*

Présence de toutes les clauses obligatoires

Caractère précis et concret des mesures
d'accompagnement / reclassement externe

Régularité de la procédure d'information du CSE
(s'il existe)

EFFETS DE L'ACCORD RCC

La RCC ouvre-t-elle droit à l'assurance chômage ?



Oui, les articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du Code du travail ont été modifiés afin d'ouvrir le bénéfice de l'assurance-chômage aux salariés dont le contrat de travail a été rompu d'un commun accord suite à une RCC

Sous réserve de remplir toutes les conditions pour bénéficier du régime d'assurance chômage

Cependant, les salariés volontaires pour partir dans le cadre d'un accord RCC n'ont pas vocation à s'inscrire à l'assurance chômage

Il s'agit d'un « filet de sécurité »

Application de 150 jours maximum de différé (selon le montant de l'indemnité versé)
≠ 75 jours pour les LME / PDV
+ différé de 7 jours
+ différé indemnités de CP

EFFETS DE L'ACCORD RCC

Quel est le régime social et fiscal applicable aux indemnités de rupture ?

Exonération d'IR

Sur la totalité des indemnités versées

Art. 80 duodecies du CGI

Exonération de forfait social

Sur la totalité des indemnités versées

Art. L. 137-15 du CSS

Cotisations de sécurité sociale

Exclues dans la limite de 2 PASS

Fraction excédentaire est soumise à l'ensemble des cotisations de SS

Les indemnités d'un montant > à 10 PASS sont intégralement soumises à cotisations de SS

Art. L. 242-1, II, 7°, du CSS

BOSS – chapitre 5

CSG / CRDS

Exclues dans la double limite de l'indemnité légale de licenciement et de 2 PASS

Les indemnités d'un montant > à 10 PASS sont intégralement soumises à CSG / CRDS

Art. L. 136-1-1, III, 5°, du CSS

BOSS – chapitre 5

EFFETS DE L'ACCORD RCC

L'employeur peut-il réembaucher après une RCC ?

1

Pas d'interdiction de recruter après une RCC (≠ du LME)

2

Pas de priorité de réembauche en cas de départ dans le cadre de la RCC

BILAN DE L'ACCORD RCC

L'administration reçoit un bilan de la mise en œuvre de l'accord établi par l'employeur

Art. L. 1237-19-2 du CT

Le bilan est transmis par voie dématérialisée au plus tard 1 mois après la fin des mesures prévues par l'accord (au 7° de l'art. L. 1237-19-1 du CT)

Art. D. 1237-12 du CT

La fiche descriptive relative au bilan figure à l'annexe 2 de l'arrêté du 8 oct. 2018

Arrêté du 8 oct. 2018,
annexe 2

Les informations sont transmises *via* RUPCO

Arrêté du 21 octobre
2019

En cas de dysfonctionnement du SI la transmission des informations s'effectue par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine

Arrêté du 21 octobre
2019



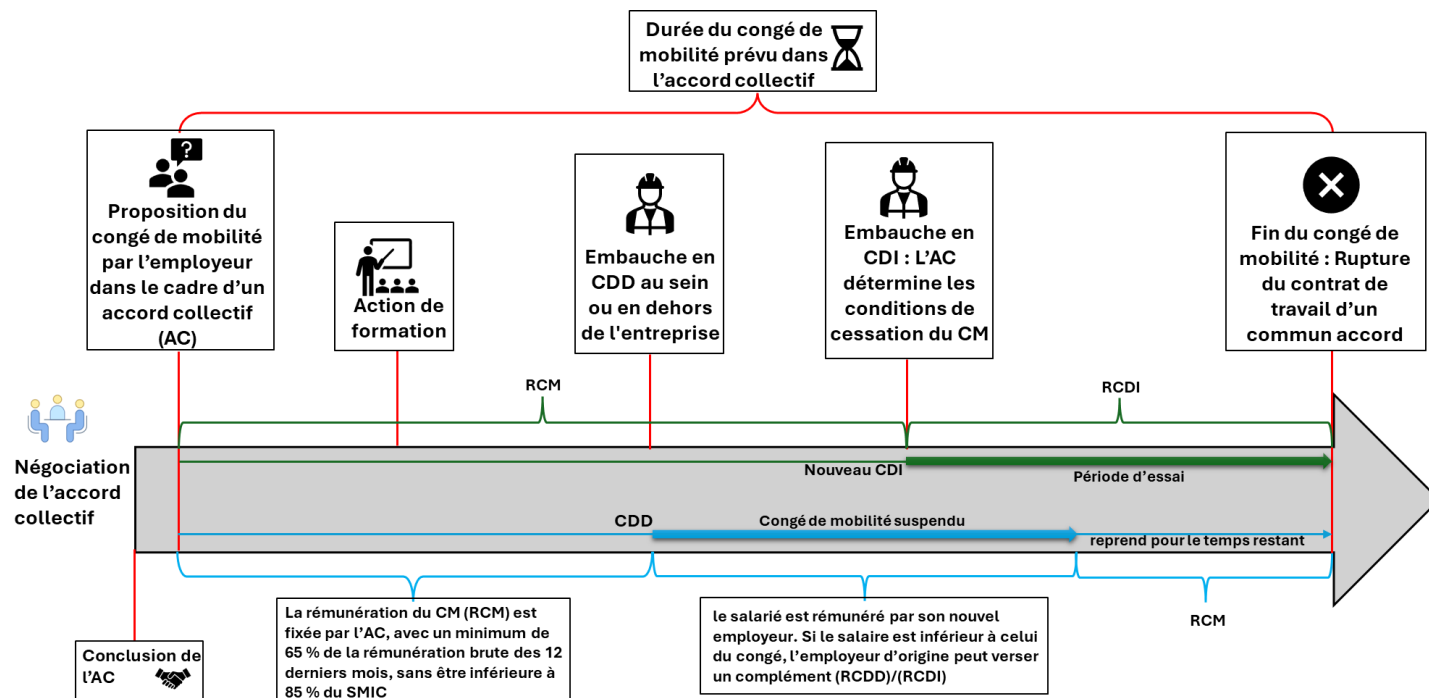
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE (RCC)



1 - Présentation rapide de la RCC

2 - **Le congé de mobilité**

SCHÉMA DE SYNTHÈSE DU CONGÉ DE MOBILITÉ



CONDITIONS D'ACCÈS AU CONGÉ DE MOBILITÉ

1 Entreprises Concernées

Prioritairement pour les entreprises d'au moins 300 salariés

3 Dispositif non autonome...

Prévu par un accord collectif (GPEC ou RCC)

2 Adhésion Volontaire

Proposé par l'employeur, mais l'adhésion du salarié est volontaire

4 ... mais décorrélé des licenciements pour motif économique

Depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

STATUT DU SALARIÉ EN CONGÉ DE MOBILITÉ



Contrat Suspendu

Le salarié reste lié à son entreprise par un contrat de travail suspendu



Allocation

Fixée par l'accord collectif (minimum 65% du salaire moyen des 12 derniers mois ou 85% du SMIC)



Accompagnement

Peut suivre des formations et effectuer des missions temporaires pour se reclasser



LES AUTRES DISPOSITIFS EN MATIÈRE D'EMPLOI



1 – Les DARP et les CRP

2 - La conciliation et Le mandat ad hoc

POURQUOI SOLLICITER LE DARP OU LE CRP ?

Le délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP) :



- Peut aider les entreprises dans certaines démarches (ex : demande d'AP)
- Facilitent la mise en relation avec et les acteurs de l'emploi (ex France Travail, DDETS, OPCO etc.)

Le commissaire aux restructurations et prévention des difficultés des entreprises (CRP) :



- Appui opérationnel à la restructuration des entreprises en procédure (amiable ou collective) ouverte auprès du tribunal de commerce,
- Facilitent la mise en relation avec les partenaires économique (Régions, Bpifrance, les CCI, Business France, la Médiation des entreprises et du crédit, des fonds d'investissement, etc.),



LES AUTRES DISPOSITIFS EN MATIÈRE D'EMPLOI



1 – Les DARP et les CRP

2 - La conciliation et Le mandat ad hoc

LA CONCILIATION ET LE MANDAT AD HOC

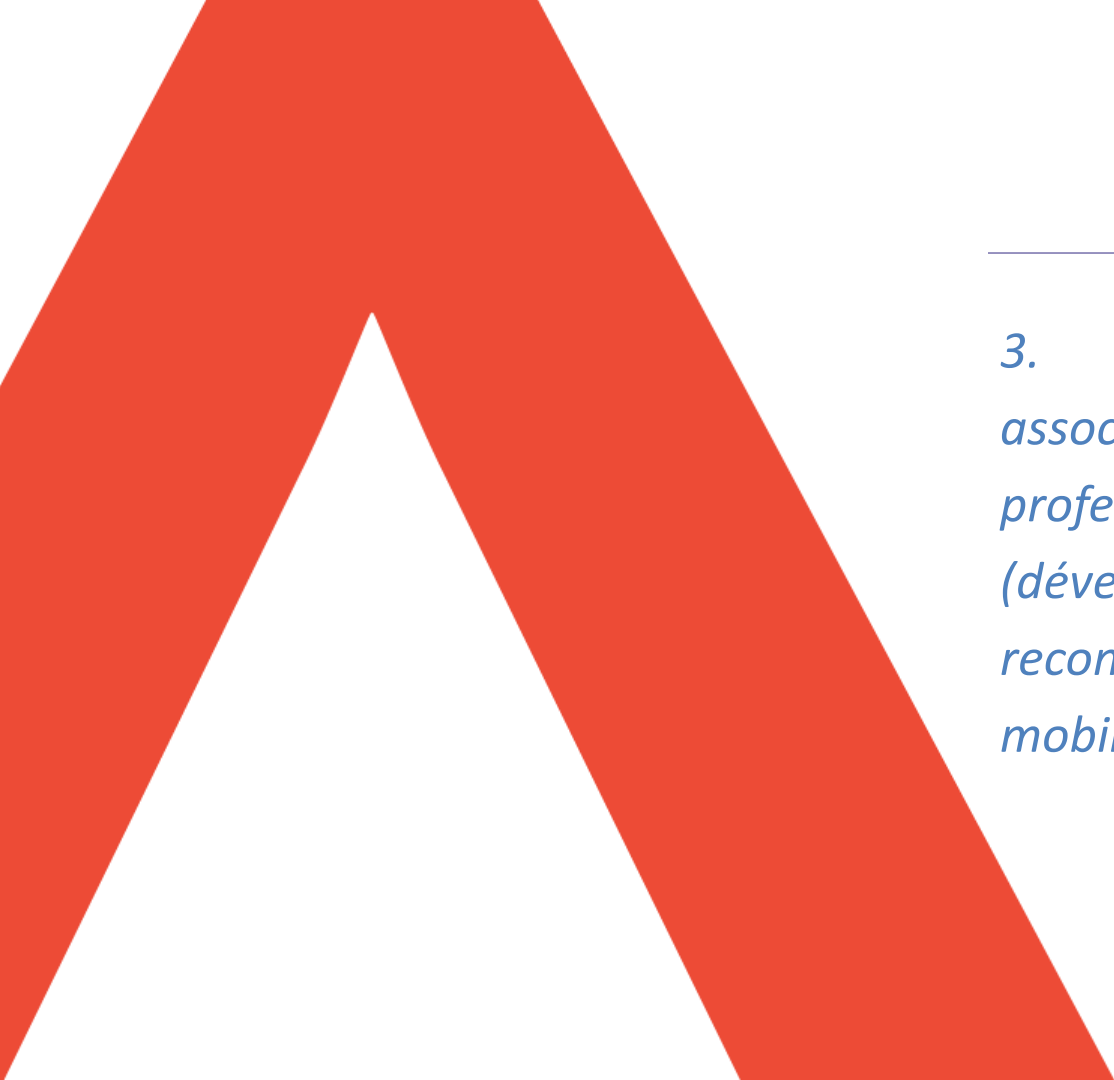
Procédures amiables ouvertes auprès du tribunal de commerce

- Réservées aux entreprises qui **ne sont pas en cessation des paiements** (ou être en cessation des paiements depuis moins de 45 jours)

- Permetts avec l'aide d'un conciliateur ou d'un mandataire ad-hoc (désigné par le tribunal de commerce) de **trouver rapidement et de manière confidentielle un accord amiable entre l'entreprise et ses principaux créanciers** (fiscaux, sociaux, bailleurs, grands fournisseurs, banques, etc.).

- La rémunération du conciliateur ou du mandataire ad-hoc est à la charge de l'entreprise





3. Les dispositifs de formation associés pour accompagner les transitions professionnelles de vos salariés (développement de compétences, reconversions) et les financements mobilisables



LES DISPOSITIFS DE FORMATION ASSOCIÉS



1 - Diagnostic et accompagnement

2- Dispositifs mobilisables et financements associés

Former les salariés

Accompagner des mobilités / reconversions

DIAGNOSTIC ET ACCOMPAGNEMENT

Accompagner les PME en particulier dans la mise en œuvre d'une démarche GPEC

Un service de diagnostic et un accompagnement personnalisé pour les entreprises (diagnostics compétences, environnemental, digital)



Exemples de thématiques :

- GPEC/GEPP; recrutement;
- Inclusion, management...
- Capitalisation/transmission de savoir faire
- Cyber sécurité, IA, RSE...

...

Financement possible pour les entreprises de moins de 250 salariés



Exemples de thématiques :

- Transition écologique;
- Décarbonation;

Financement possible pour toute taille d'entreprises



Exemples de thématiques :

- Digitalisation;
- Intelligence artificielle;
- Cybersécurité;

Financement possible pour les entreprises de moins de 250 salariés

Financement de la prestation :

- Financement jusqu'à 1 000 € HT/ jour d'intervention frais compris, dans la limite de 10 jours par an (diagnostic + accompagnement) et par entreprise
- Financement jusqu'à 1 000 € HT/ jour d'intervention frais compris, dans la limite de 15 jours par an (diagnostic + accompagnement) et par entreprise dans le cas de prestations nécessitant une analyse spécifique par rapport une thématique telle que : industrielle (stratégie, organisation...), transition écologique, transition numérique, cyber sécurité, intelligence artificielle, RSE...



AUTODIAGNOSTICS

- ✓ Des **auto diagnostics** pour permettre un 1^{er} positionnement;
- ✓ Des **diagnostics** avec une entrée **compétences « emploi/formation » obligatoire** pour les 3 diagnostics/enjeux, une coloration pour répondre aux besoins exprimés par les entreprises/au cadre juridique (« mutations économiques et techniques » « transition écologique »)



Livraison
avril 2025



Livraison
juillet 2025



AMI CMA



FORMER LES SALARIÉS ET ACCOMPAGNER LES MOBILITÉS ET RECONVERSIONS

Quels dispositifs ?

1. Plan de développement des compétences de l'entreprise

2. Co-construction: CPF

3. Mobilités internes: Pro-A

4. Mobilités externes: individuelles (PTP) et collectives (Transco)

FORMER LES SALARIES

Quels financements ?

1. Plan de développement des compétences de l'entreprise

Toute entreprise de moins de 50 salariés :

**financement PDC
Opco 2i**

Toute entreprise, qq soit sa taille :

**financement FSE
Opco 2i**

Entreprise couverte par un accord de branche comportant des mesures d'urgences en faveur de l'emploi et de la formation :

Financement spécifique



Entreprises de moins de 50 salariés :

Soutien possible de l'Opco 2i à la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation dans la limite des fonds disponibles et dans la limite de 4 800 € par an et par entreprise

Avec des plafonds horaires

- 15 €/h maximum pour les langues
- 20 €/h maximum pour la formation réglementaire
- 30 €/h maximum pour les formations métiers

FORMER LES SALARIÉS - FSE

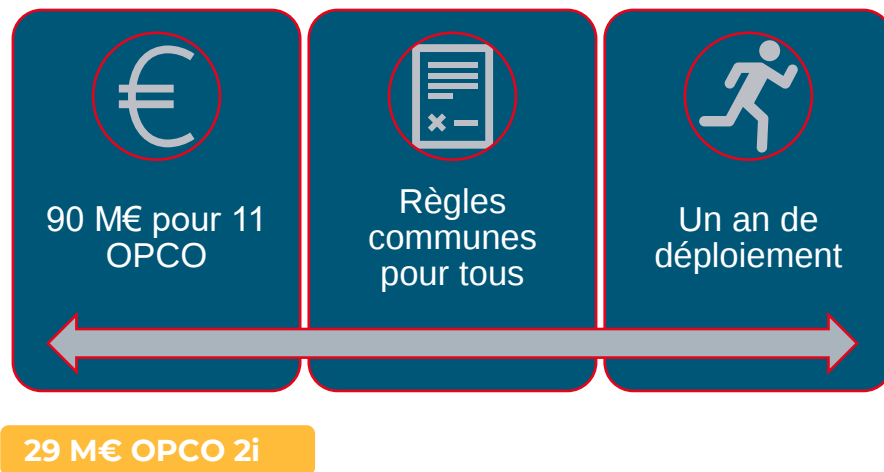


Le Fonds Social Européen + (FSE+) est un fonds structurel de l'Union Européenne. Sa vocation principale est de contribuer à améliorer les perspectives professionnelles de l'ensemble des citoyens européens, en particulier ceux en situation de précarité ou d'exclusion.

Historiquement créé pour permettre de mener une politique de « rattrapage économique » entre Etats membres, il est devenu au fil de son histoire un outil d'homogénéisation des politiques sociales des Etats membres.

FORMER LES SALARIÉS - FSE

Le Ministère du Travail prévoit des appels à projets destinés aux OPCO :





► Critères d'éligibilité de la subvention :

- Ouverte à toute taille d'entreprises ;
- Ouverte à tous les salariés ;
- Financement pour tout type de formations en lien avec des mutations (technologiques, écologiques, etc.) ;
 - A noter : le financement ne vise que la formation externe (dans le cadre des fonds européens).



► Conditions de prise en charge :

- **50%** de prise en charge sur les coûts pédagogiques ;
- Dates de réalisation des formations en 2025 ;
- OPCO 2i supporte 100% de la dépense ;
- **31 M€** de subvention (avec les frais de mise en œuvre)



► Gestion administrative :

- Pièces complémentaires demandées dans le cadre des fonds européens : bulletin de salaire du mois de démarrage de la formation, demande de subvention, annexe participant.
- Le dossier doit être engagé avant le début de la formation ;
- Dossier en paiement direct.

FORMER LES SALARIÉS - FSE

► Demande de subvention simplifiée (Word) :

Cofinancé par l'Union européenne		Cofinancé par l'Union européenne		Cofinancé par l'Union européenne	
DEMANDE DE SUBVENTION SIMPLIFIÉE FSE+ NATIONAL		DEMANDE DE SUBVENTION SIMPLIFIÉE FSE+ NATIONAL		DEMANDE DE SUBVENTION SIMPLIFIÉE FSE+ NATIONAL	
A noter - Ce document doit être transmis à l'OPDF 30 avant le début des premières actions.		A noter - Ce document doit être transmis à l'OPDF 30 avant le début des premières actions.		A noter - Ce document doit être transmis à l'OPDF 30 avant le début des premières actions.	
IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE		IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE		IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE	
Dénomination sociale : _____		Dénomination sociale : _____		Dénomination sociale : _____	
Nom et qualité du représentant Légal : _____		Nom et qualité du représentant Légal : _____		Nom et qualité du représentant Légal : _____	
Adresse de l'entreprise : _____		Adresse de l'entreprise : _____		Adresse de l'entreprise : _____	
Adresse (dél.) (Filiatisme) (dél.) (dél.) (dél.) : _____		Adresse (dél.) (Filiatisme) (dél.) (dél.) (dél.) : _____		Adresse (dél.) (Filiatisme) (dél.) (dél.) (dél.) : _____	
N° SIREN : _____		N° SIREN : _____		N° SIREN : _____	
N° SIRET (dél.) (Filiatisme) (dél.) (dél.) (dél.) : _____		N° SIRET (dél.) (Filiatisme) (dél.) (dél.) (dél.) : _____		N° SIRET (dél.) (Filiatisme) (dél.) (dél.) (dél.) : _____	
Code NAF de l'entreprise : _____		Code NAF de l'entreprise : _____		Code NAF de l'entreprise : _____	
Code NACE de l'entreprise (non obligatoire) : _____		Code NACE de l'entreprise (non obligatoire) : _____		Code NACE de l'entreprise (non obligatoire) : _____	
Nom du contact : _____		Nom du contact : _____		Nom du contact : _____	
Fonction : _____		Fonction : _____		Fonction : _____	
Tél. : _____ E-mail : _____		Tél. : _____ E-mail : _____		Tél. : _____ E-mail : _____	
TABLA DE L'ENTREPRISE :		TABLA DE L'ENTREPRISE :		TABLA DE L'ENTREPRISE :	
Il convient de reporter si les effectifs et l'année des salariés, au choix, entre le chiffre d'affaires et le bilan.		Il convient de reporter si les effectifs et l'année des salariés, au choix, entre le chiffre d'affaires et le bilan.		Il convient de reporter si les effectifs et l'année des salariés, au choix, entre le chiffre d'affaires et le bilan.	
Si l'entreprise est autonome, seuls les effectifs de cette entreprise comptent.		Si l'entreprise est autonome, seuls les effectifs de cette entreprise comptent.		Si l'entreprise est autonome, seuls les effectifs de cette entreprise comptent.	
Si l'entreprise bénéficie de la subvention en partenariat d'une autre entreprise ou liée à une autre entreprise, alors les données déclarées doivent prendre en compte de manière partielle ou totale les effectifs et chiffres d'affaires ou bilans de l'autre entreprise.		Si l'entreprise bénéficie de la subvention en partenariat d'une autre entreprise ou liée à une autre entreprise, alors les données déclarées doivent prendre en compte de manière partielle ou totale les effectifs et chiffres d'affaires ou bilans de l'autre entreprise.		Si l'entreprise bénéficie de la subvention en partenariat d'une autre entreprise ou liée à une autre entreprise, alors les données déclarées doivent prendre en compte de manière partielle ou totale les effectifs et chiffres d'affaires ou bilans de l'autre entreprise.	
L'effectif correspond au nombre de personnes ayant travaillé à temps plein pendant toute l'année considérée. Le travail des personnes s'apprécie par trimestre (premier, deuxième, troisième ou quatrième trimestre), quelle que soit la durée, ou le travail saisonnier, ou cumulatif au prorata annuel .		L'effectif correspond au nombre de personnes ayant travaillé à temps plein pendant toute l'année considérée. Le travail des personnes s'apprécie par trimestre (premier, deuxième, troisième ou quatrième trimestre), quelle que soit la durée, ou le travail saisonnier, ou cumulatif au prorata annuel .		L'effectif correspond au nombre de personnes ayant travaillé à temps plein pendant toute l'année considérée. Le travail des personnes s'apprécie par trimestre (premier, deuxième, troisième ou quatrième trimestre), quelle que soit la durée, ou le travail saisonnier, ou cumulatif au prorata annuel .	
Les données à renseigner sont relatives aux deux dernières exercices comptables clos ou moment de la demande et sont calculées sur une base annuelle :		Les données à renseigner sont relatives aux deux dernières exercices comptables clos ou moment de la demande et sont calculées sur une base annuelle :		Les données à renseigner sont relatives aux deux dernières exercices comptables clos ou moment de la demande et sont calculées sur une base annuelle :	
1		2		3	

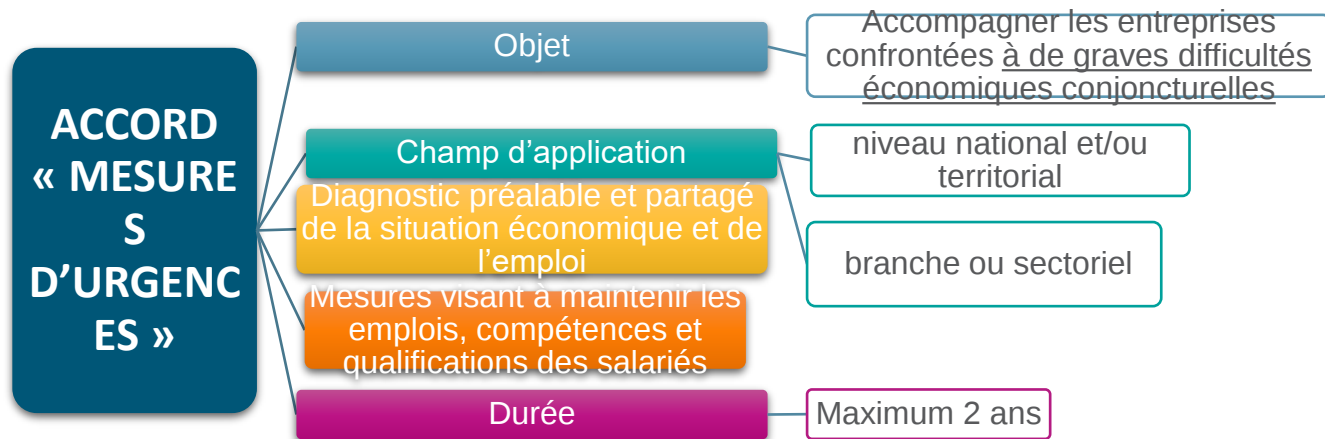
► **Annexe participants :**

76

DISPOSITIF SPECIFIQUE : MESURES D'URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

Art. 88 accord du 8
novembre 2019

Accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi



Financement des actions de formations mises en œuvre dans le cadre d'un accord :

Financement assuré par Opco 2i (selon budget disponible par accord de branche)

Entreprises de moins de 50 salariés : 100 % des coûts pédagogiques de formation (pas de prise en charge des rémunérations ni des frais annexes T,H,R)

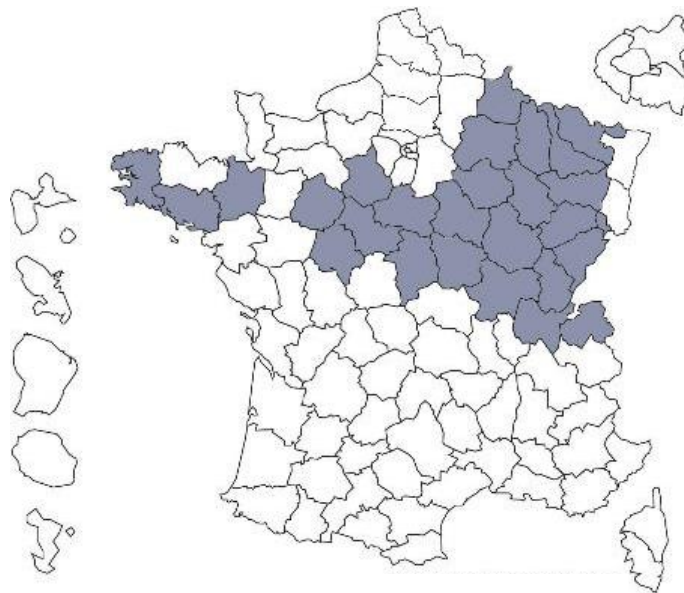
Entreprises de 50 salariés et plus : 70 % des coûts pédagogiques de formation (pas de prise en charge des rémunérations ni des frais annexes T,H,R)

Sur le plan administratif : en plus d'un dossier classique – une attestation type à compléter

SYNTHÈSE DES TERRITOIRES COUVERTS

23 accords « mesures d'urgences » sont en cours :

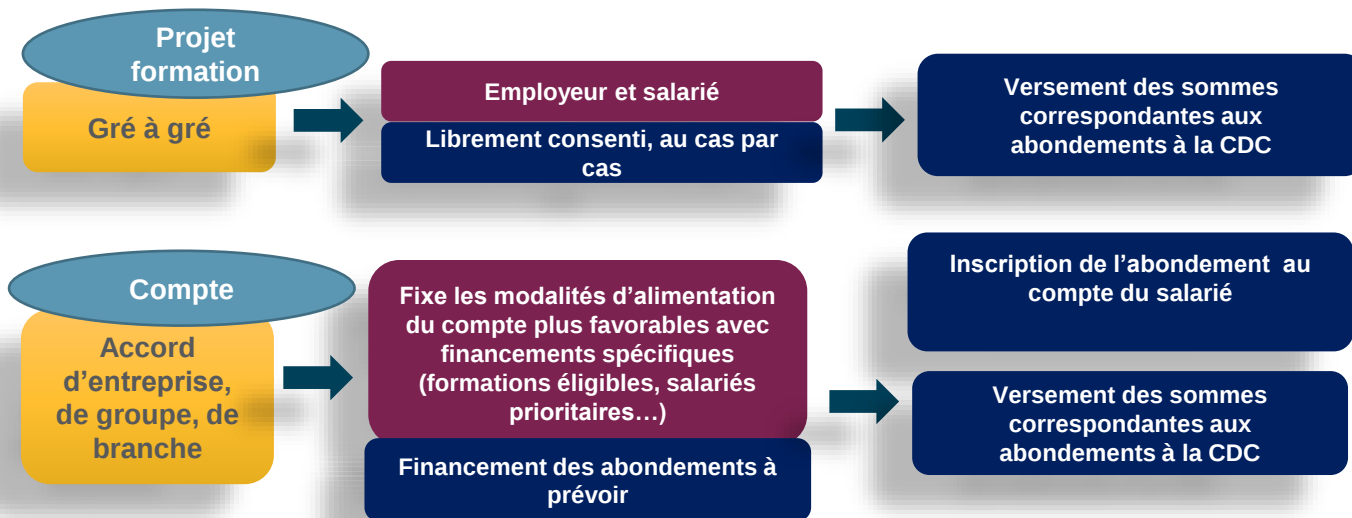
- Accord du 19 juillet 2024 dans le département des Ardennes
- Accord du 12 juillet 2024 dans l'Aube
- Accord du 10 juillet 2024 dans la Marne
- Accord du 26 août 2024 dans la Haute Marne
- Accord du 31 octobre 2024 en « Lorraine »
- Accord du 07 juillet 2023 dans la région Dunkerquoise
- Accord du 11 décembre 2024 dans le département de la Sarthe
- Accord du 25 février 2025 dans le Finistère
- Accord du 08 janvier 2025 – Indre et Loire
- Accord du 08 janvier 2025 – Loiret
- Accord du 20 février 2025 dans le Cher
- Accord du 21 février 2025 en Eure et Loir
- Accord du 21 février 2025 dans le Loir et Cher
- Accord du 24 février 2025 dans l'Ain
- Accord du 19 février 2025 dans la Haute Savoie
- Accord du 12 avril 2023 dans la Nièvre
- Accord du 14 avril 2023 dans la Côte d'Or et accord du 28 mars 2025
- Accord du 14 avril 2023 dans l'Yonne
- Accord du 30 mai 2023 dans la Saône et Loire et accord du 31 mars 2025
- Accord du 12 novembre 2024 – Jura
- Accord du 13 novembre 2024 – Doubs
- Accord du 14 novembre 2024 – Belfort/Mont.
- Accord du 21 novembre 2024 – Haute Saône



Rapprochez vous de votre chambre syndicale territoriale UIMM

EN CO-CONSTRUCTION EMPLOYEUR / SALARIÉ

2.Co-construction : CPF



PROMOTION/RECONVERSION PAR L'ALTERNANCE

3. Mobilités internes Pro-A

La mise en œuvre de la Pro-A relève d'un accord entre l'employeur et le salarié

Salarié disposant d'un niveau de qualification BAC + 2 MAX en CDI y compris si placés en activité partielle

Préparation titre diplôme ou CQP mentionné dans un accord de branche étendu

Signature d'un avenant au contrat de travail

Financement des coûts de formation par l'Opco 2i
**(3 000€ par action de formation;
1500€ par VAE)**

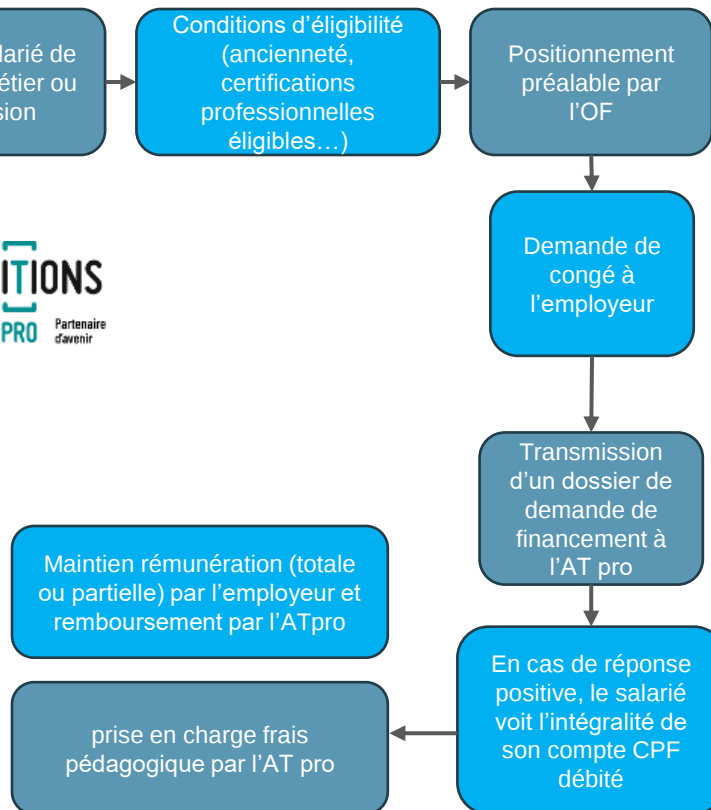
Paiement de la rémunération par l'employeur

Mise en œuvre possible dès l'extension de l'avenant du 13.12.2024

Liste des certifications professionnelles (titres, diplômes et CQP) éligibles [depuis le site de l'Observatoire paritaire](#)

MOBILITÉS EXTERNES INDIVIDUELLES : PTP

4. Mobilités externes individuelles (PTP) et collectives (Transco)



MOBILITÉS EXTERNES INDIVIDUELLES : DISPOSITIF DÉMISSION / RECONVERSION

4. Mobilités externes individuelles (PTP) et collectives (Transco)

Souhait du salarié de
changer de métier ou
de créer/reprendre une
entreprise

Respect
conditions
ancienneté

Accompagnement
préalable par un
Conseiller en évolution
professionnelle (CEP)

Transmission d'un
dossier de recevabilité à
l'AT pro

En cas de réponse
positive, le salarié a 6
mois pour
démissionner.

Inscription auprès de
France travail comme
demandeur d'emploi

Bénéfice de l'indemnisation
chômage (selon règles droit
commun) et financement des
coûts de formation par AT Pro

TRANSITIONS
PRO Partenaire
d'avenir

MOBILITÉS EXTERNES COLLECTIVES : TRANSITIONS COLLECTIVES

4. Mobilités externes individuelles (PTP) et collectives (Transco)

Le dispositif Transco permet aux entreprises de proposer aux salariés dont l'emploi est menacé une formation pour préparer une reconversion vers un métier porteur localement.



« *Transco-classique* » (s'appuie sur accord GEPP ou une consultation du CSE)



« *Transco-Congé de mobilité* » (concerne les salariés ayant optés pour un congé de mobilité)

TRANSITIONS COLLECTIVES

INSTRUCTION DGEFP DU 7 FÉVRIER 2022

Instruction
DGEFP
du
7 février
2022

Transco PTP (transco classique)

Transco congé de mobilité

E d'au moins
300 salariés

E de – de 300
salariés

E toute taille

conclusion
d'un accord
GEPP (sans
consultation
CSE)

Accord GEPP
ou décision
unilatérale de
l'employeur
prise après
avis du CSE

**Accord collectif
obligatoire GEPP ou RCC**

Financement via
du FNE donc
incertitude sur le
financement
pour 2025

Dispositif qui s'adosse à la
législation relative au projet de
transition professionnelle
(PTP)

Dispositif qui s'adosse à la
législation relative au
congé de mobilité



4. Les appuis mobilisables au niveau territorial (vos contacts)

POUR ALLER PLUS LOIN...



Un réseau de proximité et de confiance

Les UIMM territoriales sont à l'écoute des besoins des entreprises et relayent leurs préoccupations ou attentes afin de les porter au niveau national auprès des pouvoirs publics. Les UIMM territoriales travaillent en partenariat avec tous les acteurs du développement économique et de l'emploi. Elles sont également des lieux d'échange et de dialogue.

Les liens utiles :

- [Annuaire des UIMM Territoriales](#)
- [L'Industrie recrute : offres d'emploi, d'alternance et de stage dans l'industrie](#)
- [Annuaire des DARP \(MAJ mars 2025\)](#)
- [Annuaire des CRP \(MAJ mars 2025\)](#)

Merci pour votre attention

Contact PFA : Caroline Cohen
Directrice Emploi, Compétences,
Formation
Caroline.cohen@pfa-auto.fr