MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DRIEETS Île-de-France
Pôle Economie Emploi
Solidarités
Département Entreprises
Service Restructurations

Unité départementale de Paris

Affaire suivie par : Alexandre Marx
alexandre.marx@drieets.gouv.fr

Réf : PSE APF FRANCE HANDICAP/Rupco n° 75237

Le 25 mars 2025

APF FRANCE HANDICAP
17 boulevard AUGUSTE BLANQUI
75013 PARIS

A l'attention de Mme Vanessa DUBLOC D'AMICO,
Directrice des Ressources Humaines

Objet : Voie dématérialisée – Décision de validation de l'accord collectif majoritaire partiel et du document unilatéral le complétant portant plan de sauvegarde de l'emploi de l'association APF FRANCE HANDICAP

Copies : CSE
Organisations syndicales signataires de l'accord
Inspection du travail compétente
UD 75

Vu le code du travail, notamment les articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3, L. 1233-28, L. 1233-30 à L. 1233-33, L. 1233-34, L. 1233-45, L. 1233-46, L. 1233-48, L. 1233-57, L.1233-57-1, L. 1233-57-2, L. 1233-57-4, L. 1233-57-6, L. 1233-57-8, L. 1233-61 à L. 1233-63, L. 1233-71, L.2121-1, L.4121-1, R.1233-3-5, R.1233-17 et R. 1233-18, R.1233-31, D. 1233-4, D. 1233-14, D. 1233-14-1, D. 1233-14-2 ;

Vu le décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations ;

Vu l'arrêté interministériel du 25 mars 2021 nommant monsieur Gaëtan RUDANT, directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France à compter du 1er avril 2021 ;

Vu l'arrêté du 29 août nommant 2023 nommant M. Erwan SAMYN, administrateur de l'Etat, directeur régional adjoint de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, chargé des fonctions d'adjoint au responsable du pôle « Economie, Emploi et Solidarités » ;

Vu la décision n°2025-001 en date du 24 janvier 2025 portant délégation de signature du directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la région Île de France M. Gaëtan RUDANT, à M. Erwan SAMYN ;

Vu la notification à l'administration par voie dématérialisée le 10 octobre 2024 de l'ouverture d'une procédure d'information et de consultation du comité social et économique central (CSEC) et des comités sociaux et économiques d'établissements (CSEE) de l'association APF FRANCE HANDICAP, dans le cadre du projet de licenciement collectif pour motif économique de 431 salariés de l'entreprise ;

Vu les échanges intervenus entre l'administration et l'entreprise et entre l'administration et les membres du CSEC entre le 10 octobre et le 4 mars 2025 ;

Vu les observations de l'autorité administrative en date des 12 et 25 novembre 2024 et du 17 décembre 2024 et les courriers de réponse de l'employeur en date notamment des 19 novembre 2024 et 13 janvier 2025 ;

Vu l'accord de méthode signé le 4 novembre 2024 ;

Vu la première réunion d'information-consultation du CSEC qui s'est tenue le 8 octobre 2024 et prolongée les 12 décembre 2024 et 16 janvier 2025 sur l'opération projetée, sur ses modalités d'application, sur le projet de licenciement économique collectif et ses conséquences en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail (SSCT), marquant ainsi le début de la procédure au sens de l'article L. 1233-30 ;

Vu la première réunion d'information-consultation des CSEE ;

Vu les demandes d'injonction en date des 25 novembre et 17 décembre 2024 ;

Vu l'accord collectif majoritaire partiel du 20 décembre 2024 et de ses deux avenants des 9 janvier 2025 et 18 février 2025 ;

Vu le document unilatéral complétant l'accord collectif majoritaire partiel ;

Vu le rapport de l'expert SECAFI remis aux membres du CSEC le 10 janvier 2025 ;

Vu le plan d'identification et de prévention des risques associés au projet de plan de réduction des effectifs visant les fonctions support dit Livre IV complété ;

Vu les réunions de la commission en santé et sécurité au travail centrale (CSSCT) des 5 décembre 2024 et 14 janvier 2025 et des CSSCT des établissements impactés ;

Vu la réunion en date du 30 janvier 2025 de remise d'avis du CSEC ;

Vu les réunions en date des 5, 6 et 7 février 2025 de remise d'avis des CSEE ;

Vu la consultation complémentaire du CSEC lors de la réunion du 21 février 2025 et des CSEE lors des réunions qui se sont déroulées entre le 24 février et le 3 mars 2025 ;

Vu les procès-verbaux des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles des titulaires aux CSEE qui se sont déroulées entre les 21 et 27 novembre 2023 ;

Vu la désignation de M Alexandre MEDINA, délégué syndical central de l'organisation syndicale CFDT Santé Sociaux du 4 décembre 2023 ;

Vu la désignation de M Fabrice VERDELET, délégué syndical central de l'organisation syndicale CGT santé et Action sociale du 29 novembre 2023 ;

Vu l'ensemble des pièces et documents relatifs à la représentativité des syndicats CFDT et CGT ;

Vu la demande de validation de l'accord collectif majoritaire partiel et du document unilatéral le complétant relative au projet de licenciement collectif pour motif économique portant sur 285 suppressions de postes et 115 modifications de contrats de travail pouvant aboutir à 400 ruptures de contrats de travail, déposée complète sur le portail RUPCO le 11 mars 2025 ;

Vu l'information du caractère complet du dossier de demande de validation et d'homologation à la date du 11 mars 2025, transmise le 13 mars 2024 à l'association, aux OS, et au CSEC ;

Considérant que le dossier de demande de validation et d'homologation comprend l'ensemble des dispositions prévues à l'article D. 1233-14-1 du code du travail ;

Considérant qu'il appartient à l'administration de déterminer si la procédure d'information et consultation du CSE a été régulière et si ce dernier a été en mesure de rendre des avis éclairés ;

Que le CSEC et les CSEE ont été informés et consultés lors de plusieurs réunions et que ceux-ci ont pu émettre des avis sur le projet de réorganisation et ses modalités d'application et sur les conséquences du projet en termes de SSCT lors des réunions du 30 janvier 2025 pour le CSEC et lors des réunions des 5,6 et 7 février 2025 pour les CSEE et lors des réunions complémentaires qui se sont tenues le 21 février pour le CSEC et entre le 24 février et le 3 mars 2025 pour les CSEE ;

Qu'ainsi la procédure d'information et de consultation des Instances représentatives du personnel est régulière ;

Considérant que l'accord collectif majoritaire partiel transmis a été signé le 20 décembre 2024 d'une part par Mme Vanessa DUBLOC D'AMICO, Directrice des ressources humaines, représentant de l'association APF France HANDICAP dûment mandatée, et d'autre part par M Fabrice VERDELET pour la CGT et M Alexandre MEDINA pour la CFDT, organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur organisations syndicales reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des membres titulaires des CSEE ; que les mandats de désignation des signataires de l'accord transmis par les organisations syndicales représentatives ont été renouvelés après les dernières élections professionnelles ;

Considérant que l'avenant portant sur le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements et sur le périmètre des départs volontaires signé le 9 janvier 2025 d'une part par Mme Vanessa DUBLOC D'AMICO et d'autre part, par M Alexandre MEDINA pour la CFDT, organisation syndicale ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur organisations syndicales reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des membres titulaires des CSEE ;

Considérant que l'avenant portant sur le critère de départage dans le cadre du dispositif de départ volontaire signé le 18 février 2025 d'une part par Mme Vanessa DUBLOC D'AMICO et d'autre part, par M Alexandre

MEDINA pour la CFDT, organisation syndicale ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur organisations syndicales reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des membres titulaires des CSEE ;

Qu'en conséquence, l'accord collectif partiel ainsi que ses deux avenants revêtent un caractère majoritaire conforme aux dispositions de l'article L. 1233-24-1 du code du travail ;

Considérant que les éléments transmis démontrent que les organisations syndicales CGT et CFDT signataires de l'accord portant PSE et de ses avenants remplissent l'ensemble des critères de représentativités des articles L2121-1 et suivants du code du travail ;

Considérant que l'accord collectif majoritaire partiel et ses avenants ainsi que le document unilatéral le complétant transmis comprennent, conformément aux articles L. 1233-24-2 et L.1233-24-4 du code du travail, les modalités d'information et de consultation du CSE, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4 ;

Que le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements et leur pondération sont prévus respectivement à l'avenant du 9 janvier 2025 pour le périmètre et dans le document unilatéral pour la pondération. Que le choix et la pondération des critères d'ordre sont conformes aux dispositions prévues à l'article L. 1233-5 du code du travail ;

Que les catégories professionnelles déterminées par l'employeur regroupent les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; qu'ainsi, la méthodologie utilisée qui renvoie à une logique de compétences professionnelles est conforme à la définition jurisprudentielle ;

Qu'en conséquence, l'accord collectif majoritaire partiel, ses avenants et le document unilatéral le complétant intègrent l'ensemble des dispositions prévues aux articles L. 1233-24-2 et L. 1233-24-3 du code du travail ;

Considérant au plan du reclassement interne ce qui suit :

Que l'association APF France HANDICAP n'appartient pas à un groupe au sens des articles L.1233-3 et L.1233-4 du code du travail ;

Que l'employeur a recensé l'ensemble des postes disponibles au sein des établissements de l'association APF France HANDICAP conformément aux dispositions de l'article L. 1233-4 du Code du travail ; que la liste des postes disponibles offerts au reclassement sera actualisée tout au long de la mise en œuvre du PSE et diffusée à l'ensemble des salariés concernés ;

Que par ailleurs, les salariés recevront des offres de reclassement personnalisées conformément à l'article L.1233-4 du code du travail ;

Que l'accord collectif majoritaire partiel portant PSE prévoit des mesures d'accompagnement destinées à favoriser le reclassement et la mobilité interne des salariés telles notamment :

- L'accompagnement de l'Espace Emploi dans la recherche d'un reclassement interne ;
- Des mesures en faveur de la mobilité géographique tel qu'un voyage de reconnaissance de 3 jours ;

- Une prime de transfert en cas de mutation volontaire de 5000 euros ;
- Un congé de 4 jours pour la recherche d'un logement et de 3 jours lors d'un déménagement ;
- La prise en charge des frais de déménagement et de double résidence ;
- Un accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint ;
- La prise en charge d'une formation d'adaptation ;
- Une période d'adaptation d'un mois pouvant être rompue par le salarié et de 2 mois en cas de changement de poste ;
- Un dispositif de compensation temporaire de la baisse de la rémunération lorsque le poste de reclassement est de statut inférieur ;

Qu'ainsi l'accord collectif majoritaire partiel prévoit un plan de reclassement interne sur des emplois disponibles situés sur le territoire national au sein de l'association conformément aux dispositions énoncées à l'article L.1233-4 du code du travail ;

Considérant au plan du reclassement externe ce qui suit :

Que le PSE propose aux salariés concernés un congé de reclassement, conformément à l'article L.1233-71 du code du travail, pour une durée de 9 mois portée à 12 mois pour les salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle plus difficile et pour les salariés s'engageant dans une formation de reconversion professionnelle assortie d'une allocation mensuelle brute d'un montant égal à 75 % de son salaire moyen mensuel brut sans pouvoir être inférieure à 85% du SMIC ;

Que l'accord collectif majoritaire partiel prévoit, au-delà des dispositifs légaux, des mesures destinées à faciliter le reclassement externe et notamment :
- Un dispositif de départs volontaires (anticipé et de substitution) dans le périmètre et selon les conditions définis à la partie II de l'accord collectif ;
- Le recours au cabinet de reclassement externe LHH en vue d'accompagner les salariés dans leurs démarches de reclassement avec la mise en place de l'Espace Emploi qui s'engage à proposer une solution identifiée telle que 2 offres valables d'emploi (OVE) et 3 OVE pour les salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle plus difficile ;
- La possibilité pour les salariés de se voir proposer un bilan de compétences ainsi que la validation des acquis de l'expérience ;
- La prise en charge d'actions de formation d'adaptation à hauteur de 3000 euros majorée de 1000 euros pour les salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle plus difficile ;
- La prise en charge des frais pédagogiques d'une formation qualifiante ou de reconversion à hauteur de 7000 euros majorée de 2000 euros pour les salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle plus difficile ;
- La pris en charge des frais d'inscription et des frais pédagogiques afférents à une formation diplômante reconnue au RNCP à hauteur de 8000 euros majorée de 2000 euros pour les salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle plus difficile ;
- Une aide financière à la création ou à la reprise d'entreprise de 5000 euros majorée de 1000 euros pour les pour les salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle plus difficile ainsi que de l'assistance des espaces Info Conseil et Mobilité Emploi (ICME) ;
- Une indemnité de retour rapide à l'emploi variant de 1000 à 3000 euros selon les délais ;

Considérant que le PSE prévoit des mesures spécifiques au bénéfice des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle particulièrement difficile conformément aux dispositions de l'article L 1233-61 du code du travail dont :

- La majoration de la durée du congé de reclassement de 3 mois ;
- La majoration du budget de formation ;
- La majoration de l'aide à la création ou reprise d'entreprise.

Qu'ainsi l'accord collectif partiel et le document unilatéral le complétant transmis portent sur le contenu du PSE et comportent les mesures mentionnées aux articles L. 1233-61 à L.1233-63 du code du travail ainsi que l'ensemble des dispositions prévues à l'article L. 1233-24-2 du code du travail ; qu'ainsi, l'accord partiel et le document unilatéral le complétant sont conformes aux dispositions de l'article L. 1233-24-2 du code du travail ;

Considérant qu'il appartient à l'autorité administrative de contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel sur l'impact du projet de réorganisation en matière de SSCT que le respect des mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée ;

Que la société a procédé à la consultation et l'information des IRP compétentes lors des réunions du CSEC, des CSEE et des CSSCT citées plus haut sur, d'une part les éventuelles conséquences du projet de réorganisation en matière de SSCT et d'autre part sur les mesures d'évaluation et de prévention propres à assurer la santé physique et mentale des salariés concernés par le projet de réorganisation ;

Que les IRP compétentes se sont vu remettre, dès la première réunion d'information, notamment le « Plan de Réduction des effectifs visant les fonctions « support » comportant une annexe relative au « dispositif d'identification et de prévention des risques en lien avec l'organisation projetée » ;

Que, conformément aux articles L. 4121-1 et 4121-2 du code du travail, la société, après avoir identifié et évalué les risques professionnels induits par le projet de réorganisation, a prévu des mesures précises et concrètes propres à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des salariés et notamment :

- Des actions d'information et de communication soutenues tout au long de la procédure notamment en informant les salariés sur les raisons des projets, les étapes du processus et les solutions envisagées ;
- La mise en place d'un soutien psychologique pour les salariés concernés, via une cellule d'écoute assurée par PROS CONSULTE ou un partenariat avec des professionnels de la santé mentale ;
- La mise en place d'un Espace Information conseil Mobilité ;
- Des mesures organisationnelles afin de garantir que les risques de départs précoces ou les absences n'entraînent pas une surcharge de travail pour les salariés présents/restants et de redistribuer les tâches de manière équitable. Pour cela est prévue notamment une remise à plat des process et des tâches confiées de façon homogène et uniforme sur l'ensemble des établissements lors de la mise en œuvre de la réorganisation ;
- Des actions de sensibilisation et de formation de l'encadrement à la prévention des RPS ;
- La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour tenir compte des changements organisationnels induits par le projet ;
- A l'issue de la mise en place du projet, il est prévu :
    - Des temps d'échange pour recréer du lien et de la cohésion avec les équipes et l'organisation des groupes de discussion pour recueillir des avis et des suggestions ;
    - La formation des salariés aux nouvelles tâches ou responsabilités qui leur sont confiées et l'Accompagnement les équipes sur des besoins de formation ;

- La mise en place d'un système de mentorat le cas échéant en interne (sur volontariat) pour accompagner les salariés dans leur nouvel environnement de travail ;
- La réalisation des « entretiens professionnels » (ou autre) afin de permettre un temps d'échange privilégié entre le salarié et le responsable hiérarchique afin notamment de pouvoir évoquer le parcours professionnel et les formations nécessaires,

Qu'ainsi la procédure d'information et de consultation des IRP sur l'impact du projet de réorganisation en matière SSCT est régulière ;

Que les mesures précises et concrètes prises par l'employeur en vertu des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, au vu des éléments d'identification et d'évaluation des risques professionnels induits par le projet de réorganisation, sont, prises dans leur ensemble, propres à prévenir ces risques et à en protéger les salariés ;

Considérant qu'une commission de suivi est mise en place dès la mise en œuvre du PSE et que l'autorité administrative est associée au suivi du PSE ; que ce suivi fait l'objet également d'une information et d'une consultation régulière du CSE ; qu'ainsi que le PSE respecte les dispositions de l'article L. 1233-63 du code du travail ;

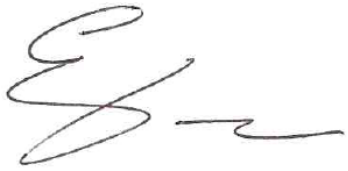
DECIDE

Article unique : l'accord collectif majoritaire partiel ainsi que ses avenants et le document unilatéral les complétant, tous deux portant sur le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi de l'association APF FRANCE HANDICAP sont pour le premier validé et le second homologué.

Pour le directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile de France ;

Le directeur régional adjoint,

Adjoint au responsable du Pôle Economie, Emploi et Solidarités



M. Erwan SAMYN

Je vous informe que vous pouvez engager la mise en œuvre de votre projet à compter de la notification de la présente décision.

En application de l'article L. 1233-57-4 du code du travail, la présente décision doit être portée 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. Vous devez être en capacité d'apporter la preuve de la date à laquelle cette information a été faite.

En application de l'article D. 1233-14-4 du code du travail, le bilan de la mise en œuvre effective du PSE mentionné à l'article L. 1233-63, dont le contenu est fixé par arrêté du ministre chargé de l'emploi, est réalisé à la fin de la mise en œuvre des mesures de reclassement prévues aux articles L. 1233-65 ou L. 1233-71 du même code. Dans un délai d'un mois après cette date, il est adressé au directeur régional et interdépartemental de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités compétent par voie dématérialisée à l'adresse suivante : https://ruptures-collectives.emploi.gouv.fr.

Voie et délais de recours :

Cette décision peut, en cas de contestation, être portée devant le tribunal administratif de tribunal administratif de Paris sis au 7 rue de Jouy 75181 Paris dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de sa notification, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance, conformément à l'article L. 1235-7-1 du code du travail.

La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site https://www.telerecours.fr .