

# Présentation des principaux outils de restructuration et de leurs enjeux, tant pour le CSE que pour les salariés

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
<b>Objet</b>	<p>Projet de suppression d'emplois précis pour un motif économique (<i>C. trav., art. L.1233-3</i>)</p> <p>Licenciement d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés</p> <p>Définition des mesures de nature à (<i>C. trav., art. L.1233-61 à L.1233-63</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- éviter les licenciements ;</li> <li>- en réduire le nombre ;</li> </ul>	<p>Projet répondant à des « <i>objectifs de suppressions d'emplois</i> » (<i>C. trav., art.L.1237-19</i>).</p> <p>Pas de condition d'effectif de l'entreprise ou de nombre de salariés concernés,</p> <p>Définition des conditions et du contenu de ruptures conventionnelles.</p> <p>L'employeur exclut tout licenciement pour atteindre ses objectifs de suppression d'emplois.</p>	<p>Afin de répondre aux « <i>nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi</i> » (<i>C. trav., art. L. 2254-2, I</i>)</p> <p>Pas de condition d'effectif de l'entreprise ou de nombre de salariés concernés</p> <p>Modification de (<i>C. trav., art. L.2254-2, I</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée du travail (modalités d'organisation et de répartition) ;</li> <li>- et/ou de la rémunération ;</li> </ul>	<p>Rupture du contrat de travail d'un commun accord à un terme convenu et ; dans l'attente, actions pour « <i>favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formations et des périodes de travail</i> » (<i>C. trav., art. L.1237-18</i>).</p> <p>Pas de conditions d'effectif de l'entreprise ou de nombre de salariés concernés.</p> <p>Nécessairement prévu dans un accord portant rupture conventionnelle collective ou un accord GPEC (<i>C. trav., art. L.1237-18</i>).</p>

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité.</li> </ul> <p>Le PSE peut intégrer un plan de départs volontaires conduisant à la rupture amiable du contrat de travail des salariés candidats au départ :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plan de départs volontaires « autonome » (« PDVA ») exclusif de tout licenciement économique ;</li> <li>- plan de départs volontaires « classique » (« PDV »), préalable et alternatifs « aux départs contraints »</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- et/ou du lieu de travail ou de la qualification (mobilité professionnelle ou géographique).</li> </ul> <p>Les stipulations de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail (<i>C.trav., art. L2254-2, III</i>)</p>	
<b>Procédure de consultation CSE</b>	Obligatoire (même en cas d'accord sur le PSE) ( <i>C. trav., art. L.1233-28</i> ).	Facultative en amont, obligatoire en aval ( <i>C. trav., art. L.1237-19-1 et L.1237-19-7</i> ) :	Facultative : à prévoir dans l'accord ( <i>C. trav., art. L.2254-2, II</i> )	Si le congé de mobilité est prévu dans l'accord GPEC, modalités d'information du CSE à prévoir dans l'accord ( <i>C. trav., art. L.1237-18-2</i> )

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	Elle porte sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les raisons économiques,</li> <li>- les mesures de nature économique envisagées ;</li> <li>- le nombre de licenciements envisagé,</li> <li>- les règles de sélection des salariés concernés (catégories professionnelles et critères d'ordre des licenciements,</li> <li>- le calendrier prévisionnel des licenciements ;</li> <li>- les mesures de nature économique envisagées ;</li> <li>- le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail,</li> </ul>	) <ul style="list-style-type: none"> <li>- en amont, à prévoir dans l'accord ;</li> <li>- en aval : consultation régulière du CSE sur le suivi de la mise en œuvre de l'accord.</li> </ul>		Si le congé de mobilité est prévu dans l'accord de rupture conventionnelle collective : Voir RCC

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le PSE proprement dit : plan pour éviter les licenciements, en réduire le nombre et permettre le reclassement interne ou externe des salariés ;</li> <li>- la recherche de repreneur (pour entreprise ou groupe d'au moins 1 000 salariés concerné par une fermeture de site).</li> </ul> <p>Durée de la procédure définie par la loi, en fonction du nombre de salariés concernés : 2, 3 ou 4 mois (<i>C. trav., art. L.1233-30</i>)</p>			
<b>Expertise</b>	<p>Droit du CSE (<i>C. trav., art. L.1233-34 et L.1233-35</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- financée par l'entreprise</li> <li>- droit d'accès aux informations nécessaires</li> </ul>	<p>A négociier (<i>C. trav., art. L.1237-19 et L.1237-19-1</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- principe,</li> <li>- étendue,</li> <li>- rémunération de l'expert,</li> <li>- étendue des investigations</li> </ul>	<p>Possibilité pour les organisations syndicales d'être assistées par un expert-comptable mandaté par le CSE (rémunération par employeur) (<i>C.trav., art. L.2315-92</i>)</p>	<p>A négociier (<i>C. trav., art. L.1237-18-2</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- principe ;</li> <li>- étendue ;</li> <li>- rémunération de l'expert ;</li> <li>- étendue des investigations,</li> <li>- durée ...</li> </ul>

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<p>dans l'entreprise et le groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analyse économique et sur les conditions de santé et de sécurité</li> <li>- assistance des OS dans la négociation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- durée ...</li> </ul>		
<b>Négociation Collective</b>	<p>Facultative</p> <p>Accord majoritaire sans possibilité de référendum qui porte au minimum sur le contenu du PSE (<i>C. trav., art. L.1233-24-1</i>).</p> <p>L'accord peut aussi porter sur (<i>C. trav., art. L.1233-24-2</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la consultation du CSE ;</li> <li>- la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements (sauf si « PDVA ») ;</li> <li>- le calendrier des licenciements ;</li> </ul>	<p>Obligatoire</p> <p>Accord majoritaire sur (<i>C. trav., art. L.1237-19-1</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'information du CSE ;</li> <li>- le nombre maximal de départs envisagés ;</li> <li>- la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées ;</li> <li>- les conditions imposées aux salariés pour en bénéficier ;</li> <li>- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;</li> <li>- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié</li> </ul>	<p>Obligatoire</p> <p>Accord majoritaire (<i>C. trav., art. L.2254-2, I, II et III</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- absence d'établissement d'un « diagnostic partagé » sur les justifications d'un tel accord ;</li> <li>- préambule définissant les objectifs de l'accord ;</li> <li>- les stipulations de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail en matière de : <ul style="list-style-type: none"> <li>o rémunération</li> <li>o temps de travail</li> <li>o mobilité professionnelle ou géographique</li> </ul> </li> </ul>	<p>Obligatoire</p> <p>Accord majoritaire sur (<i>C. trav., art. L.1237-18-2</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la durée du congé de mobilité ;</li> <li>- les conditions à remplir par le salarié pour en bénéficier ;</li> <li>- les modalités d'adhésion du salarié au congé : <ul style="list-style-type: none"> <li>o conditions d'expression du consentement écrit du salarié</li> <li>o engagements du salarié et de l'employeur</li> </ul> </li> <li>- l'organisation des périodes de travail ;</li> <li>- les modalités d'accompagnement des actions de formations envisagées ;</li> </ul>

	Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »	Rupture conventionnelle collective	Accord de performance collective	Congé de mobilité
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre des suppressions d'emplois et les catégories professionnelles concernées ;</li> <li>- les mesures de formation, d'adaptation et de reclassement.</li> </ul> <p>Si négociation d'un « PDV »/ «PDVA », l'accord peut porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la définition du personnel éligible ;</li> <li>- les modalités d'information des salariés ;</li> <li>- les modalités des candidatures ;</li> <li>- les modalités de la rupture du contrat de travail des salariés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;</li> <li>- les modalités de conclusion de la convention individuelle et d'exercice du droit de rétractation des parties ;</li> <li>- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, de reconversion, actions de soutien à la création ou reprise d'entreprises) ; le congé de mobilité peut être proposé pour faciliter le reclassement externe ;</li> <li>- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- des clauses facultatives peuvent être prévues comme : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'information des salariés sur l'application et le suivi et sur l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;</li> <li>○ les conditions dans lesquelles les dirigeants, les mandataires sociaux et les actionnaires « fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés » ;</li> <li>○ les modalités de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale ;</li> <li>○ les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal de 3000 euros</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les conditions auxquelles il est mis fin au congé ;</li> <li>- le niveau de rémunération versé pendant le congé</li> <li>- les conditions d'information du CSE ;</li> <li>- les indemnités de rupture garanties au salarié.</li> </ul>

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
<b>Rôle de l'administration du travail</b>	<p>Facilitateur des négociations</p> <p>Observations ou propositions à l'employeur sur le déroulement de la procédure ou sur le contenu du PSE (<i>C. trav., art. L.1233-57 et L.1233-57-6</i>)</p> <p>Injonctions à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure (<i>C. trav., art. L.1233-57-5</i>).</p> <p><u>En cas d'accord majoritaire</u> : validation de l'accord après un contrôle réduit sur conditions de majorité et thèmes abordés, régularité de la consultation, présence d'un dispositif d'adhésion au CSP ou au congé de reclassement, (<i>C. trav., art. L.1233-24-1</i>)</p>	<p>Validation de l'accord</p> <p>La Direccte s'assure (<i>C. trav., art. L.1237-19-3</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- que l'accord collectif exclut tout licenciement ;</li> <li>- de la présence dans l'accord des clauses obligatoires ;</li> <li>- du caractère précis et concret des mesures prévues mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe ;</li> <li>- de la régularité de la procédure d'information du CSE si prévue par l'accord.</li> </ul> <p>La Direccte dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de l'accord pour le valider : le silence vaut acceptation. En cas de refus, l'employeur peut présenter une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE (<i>C. trav., art. L.1237-19-4</i>)</p>	<p>Pas de contrôle de la Direccte</p>	<p>- Si le congé mobilité est prévu par accord de rupture conventionnelle collective :</p> <p>Voir le régime juridique de la RCC (<i>C. trav., art. L.1237-19-3 , L.1237-19-4</i>)</p> <p>Un bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective est établi par l'employeur et soumis à la Direccte (<i>C. trav., art. L.1237-19-7</i>)</p> <p>- Si le congé mobilité est prévu par un accord de GPEC :</p> <p>Pas de validation de l'accord par la Direccte.</p> <p>Information obligatoire tous les 6 mois à compter du dépôt de l'accord sur (<i>C. trav. L.1237-18-5, D.1237-4 et D.1237-5</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ le nombre de ruptures de contrat de travail intervenues à la suite du congé de mobilité</li> </ul>

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<p><u>En cas de document unilatéral</u>: homologation après un contrôle élargi sur la régularité de la consultation, critères d'ordre, pondération et périmètre, calendrier, nombre des suppressions d'emploi et catégories professionnelles, CSP ou congé de reclassement et conformité du contenu du PSE, à travers une «appréciation globale de la qualité des mesures d'accompagnement » au regard des moyens dont dispose « l'entreprise, l'UES ou le groupe », de l'importance du projet de licenciement, de l'employabilité des salariés et de la situation du territoire, des efforts d'adaptation et de formation des salariés (C. trav., art. L.1233-24-4)</p> <p><u>En cas d'accord partiel</u> (Instruction DGEFP/DGT n°2013/13 du 19 juillet 2013) : validation de l'accord et</p>	<p>Un bilan de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective est établi par l'employeur et soumis à la Direccte (C. trav., art. L.1237-19-7)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ les mesures de reclassement prévues dans le cadre du congé,</li> <li>○ la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé de mobilité</li> </ul>

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<p>homologation du document unilatéral après un contrôle élargi sur la régularité de la consultation, critères d'ordre, pondération et périmètre, calendrier, nombre des suppressions d'emploi et catégories professionnelles, CSP ou congé de reclassement et conformité du contenu du PSE, à travers une «appréciation globale de la qualité des mesures d'accompagnement » au regard des moyens dont dispose « l'entreprise, l'UES ou le groupe », de l'importance du projet de licenciement, de l'employabilité des salariés et de la situation du territoire, des efforts d'adaptation et de formation des salariés.</p> <p>Délai d'examen par la Direccte : 15 jours pour un accord collectif majoritaire, 21 jours pour un document unilatéral. Silence vaut acceptation de la demande</p>			

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<p>de validation ou d'homologation (<i>C. trav., art. L.1233-57-4</i>)</p> <p>En cas de refus, l'employeur peut présenter une nouvelle demande après avoir apporté les modifications nécessaires et consulté le CSE (<i>C. trav., art. L.1233-57-7</i>).</p>			
<b>Garanties pour les salariés</b>	<p>Mesures négociées collectivement</p> <p>Sélection objective des salariés concernés</p> <p>Reclassement interne préalable / obligation d'adaptation (sauf « PDVA »).</p> <p>Motif économique débattu et notifié au salarié</p> <p>Contestation possible</p>	<p>Mesures négociées collectivement</p> <p>Indemnités qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement</p> <p>L'accord définit les conditions d'éligibilité et les règles de départage en cas de pluralité de candidatures</p> <p>L'accord instaure un délai de rétractation</p> <p>L'accord définit les mesures d'aide au reclassement externe (actions</p>	<p>Mesures négociées collectivement</p> <p>Le salarié a le droit de refuser les modifications proposées de sa rémunération et/ou de son temps de travail et /ou de sa mobilité géographique et professionnelle : licenciement individuel en cas de refus (pas de licenciement économique)</p> <p>Modification de la rémunération « dans le respect du SMIC et des minima conventionnels »</p> <p>Information collective</p>	<p>Mesures négociées collectivement</p> <p>Le salarié a le droit de refuser la proposition de congé mobilité</p> <p>Pendant la période de travail en CDD ou en CDI, exercée au sein ou en dehors de l'entreprise, rémunération correspondant au travail effectué</p> <p>Pendant période non travaillée, rémunération au moins égale à 65% de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé avec un plancher à 85% du Smic</p>

	Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »	Rupture conventionnelle collective	Accord de performance collective	Congé de mobilité
	<p>Mesures d'aide au reclassement externe : actions de formation, VAE, reconversion, création ou reprise d'entreprise, accompagnement par un cabinet de reclassement, soutien psychologique, aides spécifiques aux salariés en difficultés</p> <p>Prise en compte des moyens du groupe et du profil des salariés</p> <p>Congé de reclassement (entreprise de plus de 1000 salariés) ou contrat de sécurisation professionnelle, le CSP (entreprise de moins de 1000 salariés)</p> <p>Priorité de réembauche</p> <p>Accompagnement spécifique Pôle Emploi (plus avantageux) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pas de délai de carence incompressible de 7 jours en cas d'adhésion au CSP uniquement ;</li> </ul>	<p>de formation, VAE, reconversion, création ou reprise d'entreprises)</p> <p>Pas de congé de reclassement ou de contrat de sécurisation professionnelle (CSP)</p> <p>Pas d'accompagnement par un cabinet de reclassement (sauf si négocié)</p> <p>Pas de priorité de réembauche</p> <p>Le salarié perçoit seulement l'assurance chômage de droit commun (moins avantageux que le PSE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ délai de carence incompressible de 7 jours ;</li> <li>○ différé d'indemnisation spécifique plafonné (ou délai de carence spécifique) dans la limite d'un plafond de 150 jours si l'indemnité de rupture conventionnelle est</li> </ul>	<p>Information individuelle</p> <p>Délai de réflexion d'un mois pour s'opposer à l'accord : en l'absence de refus exprès, l'accord s'applique au salarié</p> <p>Pas de congé de reclassement ou de contrat de sécurisation professionnelle (CSP)</p> <p>Pas d'accompagnement par un cabinet de reclassement (sauf si négocié)</p> <p>Pas de priorité de réembauche</p> <p>Le salarié perçoit seulement l'assurance chômage de droit commun (moins avantageux que le PSE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ délai de carence incompressible de 7 jours ;</li> <li>○ différé d'indemnisation spécifique plafonné (ou délai de carence spécifique) dans la limite</li> </ul>	<p>Indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement pour motif économique</p> <p>L'accord définit les conditions d'éligibilité et les règles de départage en cas de pluralité de candidatures</p> <p>Pas de congé de reclassement ou de contrat de sécurisation professionnelle (CSP)</p> <p>Pas de délai de rétractation (sauf si négocié dans l'accord).</p> <p>Pas d'accompagnement par un cabinet de reclassement (sauf si négocié)</p> <p>Pas de priorité de réembauche</p> <p>Le salarié perçoit seulement l'assurance chômage de droit commun (moins avantageux que le PSE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ délai de carence incompressible de 7 jours ;</li> </ul>

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ différé d'indemnisation spécifique (ou délai de carence spécifique) Pôle Emploi plafonné à 75 jours si l'indemnité de licenciement est supérieure à l'indemnité légale (contre un plafond de 150 jour habituellement)</li> </ul>	<p>supérieure à l'indemnité légale de licenciement</p> <p>Pas de contestation de la rupture possible</p>	<p>d'un plafond de 150 jours si l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement</p> <p>Pas de contestation de la rupture possible</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ différé d'indemnisation spécifique plafonné (ou délai de carence spécifique) dans la limite d'un plafond de 150 jours si l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement</li> </ul>
<b>Accompagnement des salariés</b>	<p>PSE obligatoire et encadré par la loi et la jurisprudence et établi sous le contrôle de la Direccte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- engagements « sérieux, vérifiables, concrets et précis » ;</li> <li>- reclassement interne ; (sauf « PDVA »)</li> <li>- créations d'activités nouvelles</li> <li>- reclassement externe, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi</li> </ul>	<p>« Mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe (...) » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à négocier dans l'accord ;</li> <li>- sans cadre obligatoire ;</li> <li>- sans contrôle du contenu des mesures.</li> </ul>	<p>Plan d'accompagnement facultatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à négocier dans l'accord ;</li> <li>- sans mesures obligatoires ;</li> <li>- sans contrôle du contenu des mesures ;</li> </ul> <p>l'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié licencié à hauteur de 3000 euros.</p>	<p>« (...) Mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A négocier dans l'accord ;</li> <li>- Détermination obligatoire de : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ la durée du congé ;</li> <li>○ les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;</li> <li>○ les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur comprenant les conditions d'expression de son consentement écrit et les engagements des parties ;</li> </ul> </li> </ul>

	Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »	Rupture conventionnelle collective	Accord de performance collective	Congé de mobilité
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;</li> <li>- actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement ;</li> <li>- mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires</li> </ul> <p>En pratique, c'est un dispositif qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assure l'individualisation du processus de reclassement en fonction d'un projet professionnel réaliste (diagnostic préalable de la situation de chaque salarié concerné) ;</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;</li> <li>○ le niveau de rémunération versée pendant le congé ;</li> <li>○ les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;</li> <li>○ les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle du contenu des mesures variables selon intégration dans un accord de rupture conventionnelle collective ou accord GPEC</li> </ul> <p>Suivi et contrôle des mesures de reclassement/reconversion/maintien dans l'emploi par les représentants du</p>

	<b>Plan de sauvegarde de l'emploi/ plan de départs volontaires « autonome »/plan de départs volontaires « classique »</b>	<b>Rupture conventionnelle collective</b>	<b>Accord de performance collective</b>	<b>Congé de mobilité</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prévoit le concours de professionnels extérieurs, spécialisés dans la conception, la gestion et l'accompagnement des transitions professionnelles ;</li> <li>- prévoit des prestations suffisamment déterminées pour que le plan ait la portée d'un engagement réel ;</li> <li>- sécurise les transitions professionnelles (formations, périodes d'adaptation, etc.)</li> <li>-</li> </ul> <p>Permet d'assurer un suivi et un contrôle des opérations de reclassement par les représentants du personnel</p>			<p>personnel si négocié ou si accord de rupture conventionnelle collective.</p>