

La cessation d'un commun accord de la relation de travail. (CPN du 9 février 2012)

Définition de la rupture conventionnelle (en droit privé) :

La rupture conventionnelle est un mode de rupture autonome, qui doit être distinguée du licenciement ou de la démission, et qui obéit à une procédure spécifique.

L'employeur et le salarié peuvent ainsi convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie. La rupture conventionnelle ne peut être imposée ni par l'employeur ni par le salarié. Elle résulte d'une convention signée par les parties et doit garantir la liberté de leur consentement.

La rupture conventionnelle n'existe, n'est possible que parce qu'il y a intervention de la DIRECCTE dans la procédure.

C'est l'intervention de la DIRECCTE qui fait que ce mode de rupture est possible.

Commentaire FO :

- ✓ *Ce n'est ni un licenciement ni une démission.*
- ✓ *Comme ce n'est pas un licenciement, l'employeur est dégagé de ses obligations (obligation de reclassement, priorité de réembauchage, plan de sauvegarde de l'emploi). C'est d'ailleurs ce qui fait le succès de cette mesure auprès du patronat.*
- ✓ *Comme ce n'est pas un licenciement, l'employeur peut « gérer » plus précisément puisqu'il est presque assuré de ne pas se retrouver aux prud'hommes (ou au TA pour les agents des CCI) ce qui lui coûte en général assez cher quand c'est le cas.*
- ✓ *Comme ce n'est pas un licenciement, l'employeur privé n'a pas le droit d'utiliser la rupture pour gérer (réduire) ses effectifs et ainsi déguiser en rupture conventionnelle un plan de licenciement.*
- ✓ *La rupture ne peut être imposée, la liberté de consentement doit être garantie. C'est un point fondamental. C'est parce que le risque est grand que les employeurs fassent pression pour se « débarrasser » de salariés que le législateur oblige l'employeur à soumettre la convention à la DIRECCTE pour qu'elle en contrôle la validité et accorder éventuellement l'homologation¹.*
- ✓ *La DIRECCTE contrôle pour chaque entreprise, le nombre de ruptures, le respect des délais, que les effectifs restent constants...*
- ✓ *Dans les CCI, la CPN a décidé que les conventions ne seraient pas soumises à la DIRECCTE mais à une CSH (Commission Spéciale d'Homologation) présidée de droit par le Président de la CPL. Commission qui d'ailleurs n'est même pas tenue de se réunir.*
- ✓ *L'accord de cessation d'un commun accord est présenté comme une adaptation de la rupture conventionnelle du privé. C'est frauduleux. Nous verrons en conclusion qu'il n'a rien à voir ni de près, ni de loin avec la rupture conventionnelle et ce sur de très nombreux aspects.*
- ✓ *Et nous verrons aussi que cet accord est, sur le plan juridique, une aberration qui remet en cause les droits les plus élémentaires des agents et des principes élémentaires du Droit.*

¹ « La rupture conventionnelle deviendrait ainsi un moyen offert aux employeurs pour éluder les règles des licenciements économiques. Au lieu d'engager une procédure de licenciement pour motif économique, l'employeur serait tenter de proposer à plusieurs salariés de conclure une rupture conventionnelle en proposant à chacun une indemnité de rupture d'un montant assez élevé. Fort de l'accord de chaque salarié, il pourrait supprimer des emplois sans engager une procédure de licenciement pour motif économique ». **Droit du travail, Précis Dalloz, édition 2012, page 433.**

Commentaire FO : C'est exactement ce que pourront faire les CCI.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 1: Objet

Il est créé une nouvelle possibilité de mettre fin d'un commun accord à la relation individuelle de travail entre l'employeur et :

- tout agent titulaire;
- tout agent permanent accomplissant un service inférieur à la moitié de la durée hebdomadaire du travail d'un agent à temps complet;
- tout agent permanent non ressortissant d'un État membre de l'Union Européenne.

Ce nouveau mode de rupture de la relation de travail s'ajoute, pour la durée de l'application du présent accord, aux cas de cessation de fonctions énumérés à l'article 33 du Statut du Personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Les agents éligibles pouvant prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein ne sont pas éligibles au bénéfice des dispositions du présent accord.

Ce nouveau mode de rupture ne peut être utilisé en cours de stage probatoire.

Ce mode de rupture ne peut en aucun cas être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il résulte d'une convention signée par les parties, selon un modèle figurant en Annexe 1 du présent chapitre, qui est soumise aux dispositions ci-après destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Commentaire FO :

- ✓ *Ce mode de rupture ne peut pas être proposé pour des agents en CDD.*
- ✓ *Il n'y a aucune limite d'ancienneté minimum.*
- ✓ *Ce mode de rupture ne peut pas être proposé pour des agents en stage probatoire.*
- ✓ *Normalement, ce mode de rupture est déconseillé durant le congé de maternité, l'arrêt de travail pour une maladie non professionnelle, et durant l'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle.*

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 2 : Modalités d'établissement de la convention

L'employeur et l'agent conviennent d'une cessation de la relation de travail décidée d'un commun accord lors d'un ou plusieurs entretiens organisés à l'initiative de l'employeur ou du collaborateur.

Lors de chaque entretien, l'agent peut se faire assister par toute personne de son choix.

Chaque entretien doit faire l'objet d'un compte-rendu établi par l'employeur, qui est signé sous huitaine par la compagnie consulaire et l'agent.

Commentaire FO :

- ✓ *Au moins un entretien doit être réalisé. Plusieurs autres entretiens peuvent être organisés à la demande de l'une ou l'autre des parties.*
- ✓ *Un compte rendu écrit doit être établi et signé sous huitaine par les deux parties. C'est obligatoire.*
- ✓ *L'agent peut être assisté (avocat, syndicaliste, représentant ou agent...). « toute personne de son choix ». Y compris quelqu'un d'extérieur à la Chambre. Sans limitation aucune.*
- ✓ *S'il décide d'être assisté, l'agent doit informer le président qui peut alors se faire assister lui aussi.*
- ✓ *Normalement, le Président ne doit pas se faire assister si l'agent vient seul. Il y aurait déséquilibre. Mais ce peut être possible, si l'agent donne son accord.*

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 3 : Contenu de la convention

La convention établie par l'agent et l'employeur définit les conditions de la rupture de la relation de travail.

La convention doit notamment fixer la date envisagée de cessation de la relation de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de son homologation ni avant la fin du délai de rétractation. Cette homologation est réputée acquise, à défaut de réponse notifiée, dans un délai de quinze jours calendaires suivant la date de première présentation.

La convention doit également indiquer le montant de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail d'un commun accord à l'exception des agents visés à l'article 7 pour lesquels s'appliquent les dispositions spécifiques définies audit article.

Pour les agents titulaires et pour les agents permanents hors Statut, le montant de cette Indemnité est égal à un douzième de la rémunération annuelle brute par année de service calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient avec application du principe de proportionnalité intégrale pour la prise en compte des années de service incomplètes.

Le montant total de l'indemnité spécifique de cessation de la relation de travail ne peut être supérieur à douze mois de rémunération mensuelle indiciaire brute moyenne pour les agents titulaires et à douze mois de rémunération mensuelle brute moyenne pour les agents permanents hors Statut.

Les agents concernés bénéficient du revenu de remplacement tel que défini à l'article 35-3 bis du Statut du personnel administratif des Chambres de Commerce et d'Industrie.

Commentaire FO :

- ✓ *La date prévue de cessation d'activité doit figurer sur la convention. La cessation d'activité ne peut pas intervenir avant.*
- ✓ *La base de calcul du montant l'indemnité est « un douzième de la rémunération brute annuelle par année de service ». Ce qui laisserait à penser qu'un agent qui a 15 ans d'ancienneté pourrait percevoir 15/12. Et que, plus un agent a d'ancienneté, plus son indemnité sera élevée. C'est totalement faux et nous verrons plus loin pourquoi.*
- ✓ ***Quelle rémunération brute annuelle ? Quelle période ?** «sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient ». Par exemple, si la cessation de travail est le 8 avril 2012, la période considérée débute le 1^{er} avril 2011 et s'achève le 31 mars 2012.*
- ✓ ***Quelle rémunération brute annuelle ? Son mode de calcul ?** Rentre en compte dans le calcul de l'assiette : le 13^{ème} mois, les heures supplémentaires, le supplément familial, l'indemnité différentielle (art. 50 du Statut National), les accessoires de rémunération fixes ou variables (primes régulières ou exceptionnelles...), avantages en nature...*
- ✓ ***L'indemnité est plafonnée.***
- ✓ ***Le plafond.** Le montant total de l'indemnité « ne peut être supérieure à douze mois de rémunération indiciaire brute moyenne ».*
- ✓ ***Le plafond.** Autrement dit, plus votre salaire est composé de primes, d'accessoires fixes ou variables, plus le montant de votre indemnité sera faible par rapport à la base de calcul (rémunération brute annuelle). Et comme par hasard, ce sont les bas salaires qui en général ont une part importante de leur salaire représentée par les accessoires de rémunération. Nous reviendrons plus tard en détail sur ce plafond.*

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

- ✓ **Le plafond.** Sachant que dans le privé l'indemnité n'est pas plafonnée, et que dans notre Statut, l'indemnité de licenciement pour suppression d'emploi est plafonnée à 24 mois rémunération indiciaire brute (Article 35-2 du Statut National). Pourquoi avoir alors plafonnée cette indemnité, si ce n'est pour permettre aux CCI d'économiser parfois jusqu'à la moitié de l'indemnité. Ou pour le dire autrement de léser l'agent de la moitié de ce qu'il aurait pu percevoir ?
- ✓ Non seulement les CCI sont gagnantes car avec cette rupture, elles échappent à certaines responsabilités vis-à-vis des agents, mais en plus elles opèrent de substantielles économies sur le dos des mêmes agents.
- ✓ **Régime fiscal et social de l'indemnité.** Le régime fiscal et social de cette indemnité est le même que pour celle du licenciement du privé. Elle est exonérée de charges et de CSG et CRDS, si elle est inférieure à environ 100 000 €². Elle est exonérée d'impôt sur le revenu.

² Trois fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS). Exactement 109 116 € en 2012.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 4 : Délai de rétractation

À compter du lendemain de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit à rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à l'autre partie par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Commentaire FO :

- ✓ *Il vaut mieux exercer son droit à rétractation par courrier recommandé avec accusé de réception.*
- ✓ *La date prise en compte c'est la date de première présentation de la lettre.*
- ✓ *La commission peut être informée dès le lendemain de la signature de la convention et donc les membres de la CSH informés du dossier avant la fin du délai de rétractation.*
- ✓ *La rétractation peut donc intervenir après un avis favorable de la CSH.*
- ✓ *Il s'agit de 15 jours calendaires. Si la signature intervient le 5 avril la période de rétractation prend fin le 20 avril à minuit.*
- ✓ *Ceci dit, après la période de rétractation, si la CSH ne s'est pas encore réunie, l'agent peut interpeler un des membres de la CSH pour contester la procédure.*
- ✓ *Notons que dans le privé, l'envoi du dossier à la DIRECCTE ne peut se faire qu'à la fin du délai de rétractation. La CPN a donc volontairement réduit au minimum les délais de cette procédure. Tout se fait très vite. Les droits de l'agent ne sont pas garantis³.*

³ Dans le privé la DIRECCTE a 15 jours **ouvrables** pour statuer, c'est-à-dire près de trois semaines. Et elle ne peut statuer qu'à l'issue des 15 jours de délai de rétractation. La CSH a 15 jours calendaires. Concernant le privé, les commentateurs précisent « *la brièveté du délai qui lui (la Direccte) est laissé pour prendre sa décision risque cependant de conduire à un contrôle sommaire* » **Droit du travail, Précis Dalloz, édition 2012, page 437.**

Si près de trois semaines c'est bref, que penser de deux semaines ? Il est manifeste que la CPN a exagérément raccourci les délais au détriment des droits des agents. Il y a-t-il urgence qu'un agent qui a 15 ou 20 ans d'ancienneté puisse partir en deux semaines là où le privé ne l'autorise qu'en 5 semaines au minimum ? Si ce n'est pour prendre de vitesse les agents et les représentants du personnel.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 5 : Homologation de la convention

À compter du lendemain de la date de signature de la convention par les deux parties, l'employeur adresse par tout moyen attestant de sa réception à tous les membres de l'instance chargée de l'homologation (par lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge ou par voie électronique avec accusé de réception), dans un délai de quinze jours calendaires, le formulaire de demande d'homologation de la convention de cessation de la relation de travail d'un commun accord, selon un modèle figurant en Annexe 2 du présent chapitre.

L'homologation est réalisée par une Commission spéciale d'homologation (CSH).

Cette commission est chargée de vérifier le bon déroulement de la procédure ainsi que la liberté de consentement des parties.

Présidée de droit par le Président de la CPL en 2012, puis de la CPR à compter de 2013, cette commission est composée comme suit:

- d'un représentant du personnel par organisation syndicale représentative au sein de la Chambre, siégeant en CPL, puis en CPR, désigné par les représentants du personnel en CPL ou CPR ; à défaut d'un représentant du personnel par collège, siégeant en CPL, puis en CPR, désigné par les représentants du personnel en CPL ou CPR;
- d'un nombre égal de membres élus de la compagnie consulaire. dont le Président de la CPL ou de la CPR, désignés par cette même compagnie;
- du Directeur Général de la compagnie consulaire qui participe à la CSH sans voix délibérative.

Chaque collège de la CSH sera au moins composé de deux membres. L'avis de la CSH est réputé positif si la majorité simple des membres rend un avis positif. En cas de partage des avis, la voix du Président est prépondérante.

À défaut de réponse dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de réception du dossier par le Président de la CSH, l'accusé de réception ou la décharge faisant foi, les avis des membres sont réputés positifs sans qu'il soit besoin de réunir la CSH.

À la demande de l'un des membres de la CSH, motivée par un doute sérieux sur le respect de la procédure ou la liberté de consentement des parties, le Président réunit, dans un délai de quinze jours calendaires, la CSH pour examiner la demande et rendre un avis. Durant cette période l'homologation est suspendue et ne peut intervenir que lorsque l'avis de la CHS est rendu.

Commentaire FO :

- ✓ *Nous verrons plus tard la composition et le mode de désignation des représentants du personnel en CSH.*
- ✓ *J : Jour de la date de la convention (très probablement lors de l'entretien).*
- ✓ *À partir de J+1 l'employeur a 15 jours calendaires pour envoyer le formulaire de demande d'homologation aux membres de la CSH.*
- ✓ *Si un des membres de la CSH n'a pas été informé dans le délai la convention est nulle.*
- ✓ *L'information par voie électronique est à proscrire. Elle doit être refusée par les représentants du personnel.*
- ✓ *Attention à ne pas confondre le délai de 15 jours calendaires pour informer les membres de la CSH (vu précédemment) et le délai de 15 jours calendaires après que le Président de la CSH ai été informé (voir point suivant).*
- ✓ *Dès que le Président de la CSH est informé, la CSH a 15 jours calendaires pour se réunir et rendre son avis.*

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

- ✓ *Si la CSH ne rend pas son avis dans le délai, la convention est réputée homologuée.*
- ✓ *La CSH peut ne pas se prononcer. Si la CSH ne se réunit pas, la demande d'homologation est considérée comme acquise à compter de 15 jours calendaires de la réception du dossier par le Président.*
- ✓ *Si elle rend un avis négatif dans les délais, la convention est invalide.*
- ✓ *Dans le délai des 15 jours où la CSH peut se réunir, un des membres de la CSH (« motivée par un doute sérieux sur le respect de la procédure ou la liberté de consentement des parties ») peut demander au Président de la CSH de réunir la CSH pour rendre un avis.*
- ✓ *À partir de la demande du membre de la CSH, le Président a 15 jours pour convoquer la CSH. Si la CSH n'est pas convoquée dans ce délai, la convention est invalidée.*

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 6 : Statut des bénéficiaires

En application des décisions de la Caisse mutuelle d'assurance chômage des CCI (CMAC), le statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC permet aux intéressés:

- de percevoir l'allocation de remplacement telle que prévue à l'article 3 ;
- de bénéficier de la validation de leurs trimestres au titre de l'assurance vieillesse;
- de bénéficier de la validation de leurs droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes, assuré par la CMAC, calculées sur l'assiette de leur rémunération antérieure telle que définie par l'article 3 et sur la base des taux des régimes complémentaires obligatoires de retraite AGIRC et ARRCO conformément au Statut du personnel administratif des CCI.

L'employeur dont relevait l'agent maintient, en faveur du bénéficiaire de l'allocation de remplacement et selon les dispositions des contrats conclus, la couverture des régimes de prévoyance ainsi que les avantages retraite liés aux régimes de retraite complémentaire, dont bénéficient éventuellement les agents actifs, en contrepartie du versement des cotisations correspondantes par la Compagnie Consulaire.

Sauf dispositions contraires figurant dans les contrats relatifs au remboursement de frais de santé conclus par les Compagnies Consulaires, les intéressés peuvent bénéficier du maintien des garanties selon les conditions prévues par lesdits contrats.

Commentaire FO :

- ✓ *Si la convention est homologuée (que la CSH se soit tenue ou non), c'est la date de fin de relation de travail qui figure dans le dossier d'homologation qui décide du jour où l'agent cesse d'être un agent de la CCIT. Il devient un travailleur privé d'emploi (un chômeur).*
- ✓ *Dans le privé le salarié s'inscrit à Pôle Emploi et perçoit des indemnités en fonction de ses acquis. Ces indemnités sont versées par Pôle Emploi car une partie de son salaire (cotisations sociales) est versée à Pôle Emploi.*
- ✓ *Les Chambres de Commerce ne cotisent pas à Pôle Emploi, c'est la CMAC⁴ qui verse les indemnités (allocation de remplacement).*
- ✓ *Le montant et la durée de l'allocation de remplacement sont calculés en fonction de la législation en vigueur dans le privé (Code du Travail).*
- ✓ **Trois délais de carence.** *Il y a trois délais de carence à prendre en compte. C'est-à-dire des délais pendant lesquels la CMAC ne verse aucune allocation. Le travailleur ne perçoit aucune allocation chômage. Il se paye lui-même.*
- ✓ **Premier délai.** *Un délai de 7 jours calendaires incompressibles. Il s'applique à tous les travailleurs. Du privé comme du public.*
- ✓ **Deuxième délai. Indemnité supra-légale.** *C'est la différence entre l'indemnité perçue et l'indemnité légale (Code du Travail)*
- ✓ **Deuxième délai. Indemnité supra-légale.** *Sans entrer dans les détails du mode de calcul, dès que l'indemnité perçue pour la rupture est supérieure à l'indemnité légale, un certain nombre de jours de carence sont ajoutés 7 jours du 1^{er} délai.⁵*

⁴ CMAC. Caisse Mutuelle d'Assurance Chômage. des Chambres de Commerce et d'Industrie
46 avenue de la Grande Armée - Paris 17^{ème}. ☎ 01 49 52 80 66. Site : www.cmac.cci.fr

⁵ Indemnité supra légale. On divise l'indemnité supra légale par le salaire journalier de référence de l'agent. Ce chiffre ainsi obtenu correspond au nombre de jours de carence qui sont ajoutés aux 7 jours du premier délai. Exemple : un agent dont le salaire brut est de 3 000 €, on considère qu'il a un salaire journalier de 100 €. S'il perçoit 3 000 € d'indemnités en plus des droits définis par le Code du Travail (l'indemnité supra légale), il aura 30 jours de carence (3 000 / 100 = 30). Et 30 + 7 = 37 jours. 37 jours auxquels peuvent s'ajouter les jours de congés payés non pris.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

- ✓ **Deuxième délai. Indemnité supra-légale. 82 jours sans revenu.** Ce 2^{ème} délai de carence peut être au maximum de 75 jours qui s'ajoutent aux 7 jours précédents ($75 + 7 = 82$ jours sans allocations chômage).
- ✓ **Deuxième délai. Indemnité supra-légale. 82 jours sans revenu.** Comme l'indemnité prévue dans le Statut est supérieure à celle du Code du Travail, les agents qui rompent leur relation avec la Chambre auront toujours 75 jours de différé. Ils se paieront eux-mêmes pendant **82 jours**, c'est-à-dire **2,7 mois**.
- ✓ **Deuxième délai. Indemnité supra-légale.** Au total, l'indemnité est plafonnée à 12 mois de salaire indiciaire ce qui correspond entre 8 à 10 mois de salaire mensuel moyen. Mais il faut retirer 2,7 mois que l'ex-agent va devoir payer de sa poche.
- ✓ Pour un agent qui a plus de 12 ans d'ancienneté, un rapide calcul démontre que 8 à 10 mois moins 2,7 donnent 5,3 à 7,3 salaires mensuels moyens. Cet agent percevra de 5,7 à 7,3 salaires moyens comme indemnité de départ.
- ✓ Plus il est positionné bas dans la classification, plus son indice (C1) est faible, plus son « rémunération indiciaire brute moyenne » est faible, plus le plafond de l'indemnité sera faible, moins de nombre de salaires moyens il percevra au départ de la Chambre.
- ✓ À ancienneté égale (plus de 12 ans), là où un cadre supérieur percevra 7 à 8 salaires moyens comme indemnité, l'agent en bas de l'échelle pourra percevoir 4,5 à 5,5 salaires moyens.
- ✓ Pour des agents qui ont une ancienneté de moins de 12 ans, par exemple 6 ans. Ils percevront 6/12 de la rémunération brute annuelle. C'est-à-dire 6 salaires moyens. Sauf que les délais de carence s'appliquent aussi pour eux. $6 - 2,7 = 3,3$. Ils partiront de fait avec 3,3 salaires moyens.
- ✓ **Troisième délai. Le nombre de jours de congés payés non pris.** Pôle Emploi ajoute aux délais de carence précédents le nombre de jours de congés payés non pris.
- ✓ **Troisième délai. Le nombre de jours de congés payés non pris.** Si pour un agent il restait 15 jours de congés payés à prendre. $7 + 75 + 15 = 97$ jours de carence.
- ✓ À la cessation d'activité, l'ex agent devient donc un travailleur privé d'emploi. Il se doit donc de faire la preuve qu'il cherche un travail (nous verrons en particulier toute l'importance pour les publics spécifiques à l'Article 7).
- ✓ **Trimestres sans emploi, cotisés ou validés pour la retraite ?** Les trimestres où le travailleur est privé d'emploi seront validés. C'est-à-dire qu'ils seront pris en compte dans le calcul de la durée de l'assurance. Par contre, ces trimestres ne seront pas pris en compte dans les 25 meilleures années. Ces périodes figureront sur le relevé de carrière, mais sans montant.
- ✓ **Mutuelle, on peut la conserver ou non ?** Rien ne le prévoit dans l'accord signé. Il n'y a aucune obligation et c'est bien dommage. Mais rien n'empêche la CPL d'adopter un avis pour proposer le maintien systématique de la mutuelle après la cessation d'activité comme une clause figurant obligatoirement dans la convention.
- ✓ **Retraite complémentaire et Prévoyance.** Même problématique et mêmes solutions possibles.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 7: Modalités de cessation d'un commun accord de la relation de travail à destination de publics spécifiques

Nonobstant les dispositions communes, les agents des Compagnies Consulaires, qui remplissent cumulativement les conditions suivantes:

- avoir un engagement en cours;
- justifier soit de 10 années d'ancienneté dans la dernière Compagnie Consulaire employeur, soit de 15 années d'ancienneté dans plusieurs Compagnies Consulaires;
- bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date de cessation de la relation de travail ;

sont éligibles au bénéfice de la cessation d'un commun accord de la relation de travail selon des modalités spécifiques au regard de leur situation particulière face à l'emploi.

Pour l'application du présent accord, par dérogation aux dispositions de l'annexe à l'article 54-1 du Statut relative au compte épargne-temps, le collaborateur qui ne pourrait prétendre au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein au plus tard 36 mois après la date souhaitée après la mise en œuvre effective de la cessation de la relation de travail, peut demander le versement anticipé des sommes alimentant son compte épargne-temps afin de pouvoir racheter le nombre de trimestres validés manquants, conformément aux articles L. 351-14 et L. 351-14-1 du Code de la sécurité sociale et aux textes subséquents.

Les sommes figurant sur le compte épargne-temps ne peuvent être débloquées par la Compagnie Consulaire que sur présentation de la réponse favorable de la caisse de retraite dont relève le collaborateur. À défaut, les agents doivent avoir utilisé, au jour de la rupture de l'engagement, la totalité des jours disponibles dans leur compte épargne-temps.

Les agents éligibles au bénéfice des dispositions de l'article 7 du présent chapitre bénéficient d'une indemnité spécifique relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord définie à l'article 7.2. Ces dispositions se substituent à celles de l'article 3.

Lorsque l'établissement d'une convention de cessation de la relation de travail n'a pu aboutir, celui-ci bénéficie de l'entretien de parcours professionnel tel que prévu à l'article 2-1 définissant les indicateurs de suivi de l'accord relatif à l'emploi des seniors dans les Compagnies Consulaires.

Commentaire FO :

- ✓ **Clauses d'ancienneté.** Sont concernés par les dispositions spécifiques, les agents ayant au moins **10 ans d'ancienneté** dans leur Chambre ou **15 années** dans plusieurs Chambres.
- ✓ **Au plus à 36 mois de bénéficier d'une retraite à taux plein.** Nous leur conseillons vivement aux agents de s'adresser à la CNAV afin d'obtenir un **relevé de carrière**.
- ✓ **Obligatoirement les dispositions spécifiques.** Un agent qui répond aux conditions de l'Art. 7 ne peut pas demander l'application de l'Art. 3. Même si c'est plus avantageux pour lui. Les dispositions de l'Art. 7 se substituent aux dispositions générales pour les publics spécifiques. En conclusion, ce ne sont ni l'agent ni les Présidents qui décident d'appliquer les dispositions générales ou l'Art. 7.
- ✓ **Rachat des trimestres manquants avec le Compte Épargne Temps (CET).** Si un agent est au-delà de la limite des 36 mois, il peut demander le versement des sommes allouer à son Compte Épargne Temps (CET) afin de pouvoir racheter le nombre de trimestres validés manquants.
- ✓ **Demande d'autorisation du rachat des trimestres manquants auprès de la caisse de retraite.**
- ✓ **Les jours du CET ne sont pas de l'argent.** Pour la CPN, ils ne peuvent pas être monétisés. L'agent doit avoir épuisé son CET le jour de la cessation d'activité. Le compte doit être « vidé ». Il ne peut en aucun cas être monétisé (« transformé » en numéraire) et ajouté à l'indemnité spécifique de fin de contrat. (Ce qui est d'ailleurs étonnant car dans le privé c'est justement quand il y a **rupture de contrat** que le salarié peut monétiser ses jours CET). La CPN refuse donc sa monétisation, là aussi, au détriment de l'agent.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 7.1 : Règles spécifiques applicables aux bénéficiaires

Les agents ayant cessé leur activité professionnelle dans les conditions prévues au titre de l'article 7 bénéficient, dès le jour suivant la date de la rupture de leur engagement, et s'ils ne retrouvent pas d'emploi jusqu'à la date à laquelle ils remplissent les conditions posées par les régimes de Sécurité Sociale pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, du statut de personne privée d'emploi relevant de la CMAC.

Si au cours de cette période, des dispositions législatives modifiaient les règles relatives au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein en vigueur à la signature du présent accord, la prise en charge des personnes concernées serait reportée jusqu'à une date leur permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein.

Commentaire FO :

- ✓ Voir Art. 6 pour les dispositions générales.
- ✓ **Il ne s'agit pas d'un départ en « préretraite »⁶. L'ex agent est au chômage. C'est un travailleur privé d'emploi. Il doit chercher du travail et donc en apporter la preuve, sinon...⁷**
- ✓ Il bénéficiera comme dans les dispositions générales de l'allocation de remplacement. Il relève de la CMAC.
- ✓ Si au cours de cette période, les règles relatives au bénéfice d'une pension de retraite à taux plein (âge légal de départ à la retraite repoussée, nombre de trimestres modifiés...) la fin de la prise en charge par la CMAC est reportée. (Ce qui évite le problème d'un nombre de salariés (Renault...) qui se sont retrouvés sans rien pour des périodes allant jusqu'à 30 mois).
- ✓ **Travailler à temps partiel ou sur de courtes périodes.** Un ex agent peut, pendant cette période, travailler à temps partiel ou sur de courtes périodes. En ce sens, ses droits se conforment aux dispositions générales dont relèvent l'ensemble des salariés. (Voir convention UNEDIC).

⁶ En préretraite le travailleur était « dispensé de recherche d'emploi ». Ici ce n'est pas le cas.

⁷ Sur le site de la CMAC, il est spécifié comme une condition pour percevoir l'allocation chômage : « **Rappel des principales conditions d'accès à l'allocation d'aide au retour à l'emploi : Être à la recherche effective et permanente d'un emploi...** ». Cf. www.cmac.cci.fr/portail/web/guest/vos-droits-et-obligations

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 7.2 : Indemnité relative à la cessation individuelle de la relation de travail d'un commun accord à destination de publics spécifiques.

Pour les agents visés à l'article 7, l'indemnité prévue à l'article 3 est calculée comme suit:

- une part fixe équivalente à l'indemnité de fin de carrière qu'aurait perçue l'agent au terme de son engagement plafonnée à quatre mois de rémunération mensuelle indiciaire brute;
- une part variable correspondant à 20,2% du salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation de la relation de travail multiplié par le nombre de mois restant avant la date du bénéfice d'une pension de retraite à taux plein.

Le salaire mensuel brut servant de référence au calcul de l'indemnité de cessation de la relation de travail est le salaire mensuel brut moyen des douze derniers mois précédant la cessation d'activité des intéressés.

Commentaire FO :

- ✓ **Indemnité différente.** C'est une des principales différences avec les agents relevant des dispositions générales. Pour ces agents l'Art. 3 ne s'applique pas.
- ✓ **Montant de l'indemnité.** En deux parts, une part fixe et une variable.
- ✓ **Indemnité. Part fixe.** Les agents perçoivent une allocation de fin de carrière (Art. 24 du Statut National). Cette part fixe correspond donc exactement à ce qu'aurait perçu l'agent s'il avait été au terme de son engagement. **Sauf que dans certaines Chambres les Règlements Intérieurs sont plus favorables⁸.** En instaurant un plafond, cette part est donc limitée et en deçà de ce qu'aurait pu percevoir l'agent.
- ✓ **Indemnité. Part variable (1).** Le **salaire brut moyen** est calculé avec la même méthode (les mêmes accessoires salariaux...) que rémunération brute annuelle de l'Art. 3⁹.
- ✓ **Indemnité. Part variable (2).** 20,2 % (environ ^{ème}) du salaire brut moyen multiplié par le nombre de mois restant avant la date de bénéfice de la retraite à taux plein.
- ✓ **Indemnité. Part variable (3).** Pas de plafond.
- ✓ **Indemnité. Part variable (4).** Un exemple : Pour un salaire brut moyen de 2 000 € et une période de 2 ans. $2\ 000 \times 20,2\% \times 24 = 9\ 696\ €$.
- ✓ **Indemnité. Part variable (5). Indépendante de l'ancienneté !!!!** Que vous ayez 10, 15, 20 ans d'ancienneté le calcul est le même.
- ✓ **Indemnité. Part variable (6). Indépendante de l'ancienneté !!!!**
Un agent de 25 ans d'ancienneté avec un salaire de 2 500 € qui est à 1 an ½ de bénéficier de la retraite à taux plein, percevra une part variable de 9 090 €. et un autre à 11 ans d'ancienneté avec un salaire de 2 000 € à 3 ans de percevoir une pension de retraite à taux plein : 14 544 €.

⁸ Exemple, le RI d'Ajaccio (Art. 24).

- 7 mois ½ de traitement pour 40 ans de service consulaire et plus,
- 6 mois ½ de traitement pour 35 ans "
- 5 mois ½ de traitement pour 30 ans "
- 4 mois ½ de traitement pour 25 ans "
- 3 mois ½ de traitement pour 20 ans "
- 2 mois ½ de traitement pour 15 ans "
- 1 mois ½ de traitement pour 10 ans "

Lors d'un départ à la retraite, l'agent bénéficiera de l'allocation de fin de carrière sur la tranche la plus proche du nombre de ses années consulaires.

⁹ Un douzième de la rémunération annuelle brute calculée sur les douze derniers mois précédant le mois au cours duquel la cessation de la relation de travail intervient. Pour le calcul de la rémunération annuelle brute voir Art. 3.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

- ✓ **Indemnité. Part variable (7).** Plus vous partez tôt, plus l'indemnité est importante. On vous incite à partir le plus tôt possible.
- ✓ **Allocation d'ancienneté (Statut Art. 22).** Les agents perdent cette allocation qui aurait pu leur être attribuée puisqu'ils ne sont plus agents consulaires.
- ✓ **Perte de certains acquis propres aux RI(s).** Allocations d'ancienneté, allocations départ à la retraite¹⁰ et les conséquences sur le montant de la pension de retraite.

¹⁰ RI Ajaccio : **Article 31 : Départ à la retraite**

Attribution d'un minimum de 80 points (CPL du 20.05.2003) à tous les agents à 3 ans de la retraite légale y compris ceux en longue maladie, à partir de 57 ans si la possibilité d'un départ à 60 ans est donnée (env. 370 € mensuels bruts.) et les répercussions sur le calcul du montant de la pension de la retraite.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

Article 7.3 : Financement de l'allocation mensuelle de remplacement à destination de publics spécifiques.

Par dérogation au dispositif de droit commun de la CMAC, l'allocation mensuelle de remplacement est financée par la Compagnie Consulaire concernée et pour partie par le Fonds Consulaire pour l'Emploi sous la forme d'un versement forfaitaire à destination de la Compagnie Consulaire concernée.

Cette allocation est versée par la CMAC.

Au bénéfice de la Compagnie Consulaire assurant le financement de l'allocation mensuelle de remplacement, il est fait appel aux réserves du Fonds Consulaire pour l'Emploi, dans la limite d'un montant forfaitaire de 5000 euros par dossier pour une durée correspondant à la durée maximale prévisible d'indemnisation et ne pouvant, en tout état de cause, excéder 36 mois.

En cas de durée inférieure le montant sera calculé au *prorata temporis*.

Article 7.4 - Dispositions diverses

Les dispositions de l'article 1^{er} et de l'article 7 de l'annexe à l'article 54-2 du Statut relative au Fonds Consulaire pour l'Emploi ne peuvent pas faire obstacle aux dispositions de l'article 7.3.

L'atteinte de l'indicateur d'activité défini au premier paragraphe de l'article 1 de l'annexe à l'annexe à l'article 54-3 du Statut relative aux indicateurs de suivi de l'emploi des seniors ne peut faire obstacle aux dispositions du présent chapitre.

Article 8 : Règlement des litiges

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Tribunal administratif.

✓ *Et pour les agents travaillant dans les SIC !!!!*

Article 9 : Bilan annuel et renouvellement

Un bilan annuel de l'utilisation de ce mode de rupture dans le réseau sera présenté en Commission Paritaire Nationale.

Article 10 : Date d'effet et durée d'application du présent dispositif

Les dispositions du chapitre II prennent effet au 1^{er} mars 2012 et jusqu'au 30 juin 2015. Elles pourront être prorogées par accord entre les parties signataires.

La cessation d'un commun accord de la relation de travail

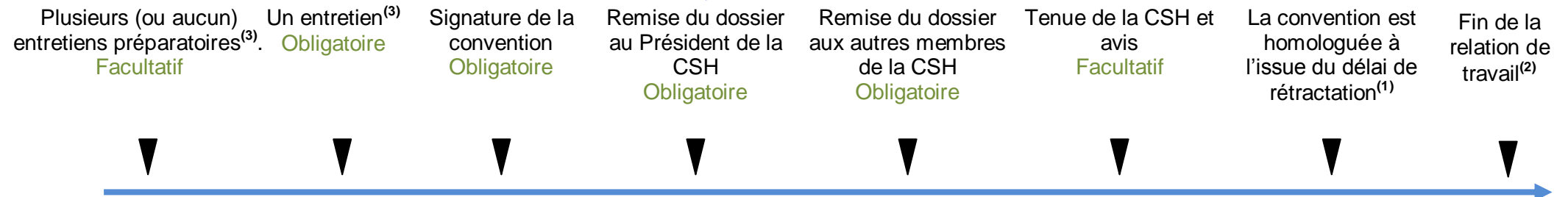
Conclusions :

Cet accord est une aberration juridique et est une arme de destruction massive d'emplois. La tutelle et l'ACFCI avait besoin d'un cadre juridique pour leur permettre pouvoir se débarrasser d'agents :

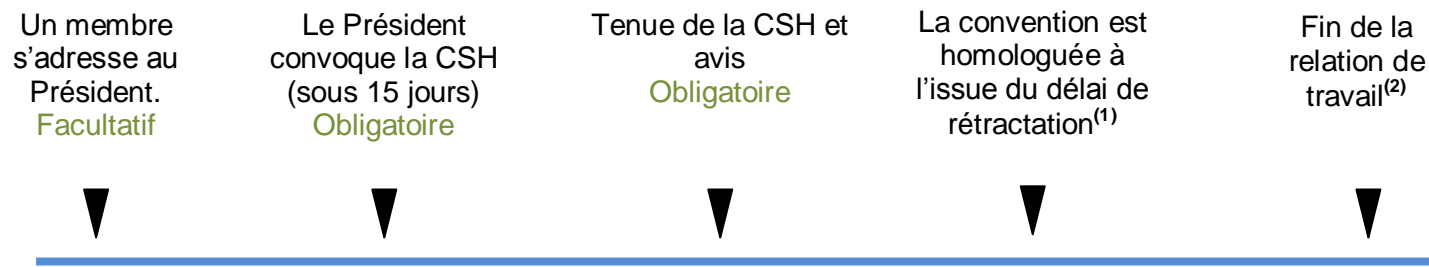
- *Sans aucun contrôle. Aucune administration n'effectue aucun contrôle sur le respect (salarié correctement informé...) et le libre consentement des agents. La Direccte n'intervient pas. Les Présidents sont juges et parties. Une grande première en matière de droit, le Président va vérifier s'il peut homologuer le document qu'il a lui-même signé.*
- *Sans aucun contrôle. Aucune administration n'effectue aucun contrôle sur le nombre de cessation d'activité qui sont signées. Les Présidents vont pouvoir supprimer autant de postes qu'ils veulent. Officiellement il n'y a pas de licenciement, mais dans la pratique on supprime des postes à tour de bras. Tant pis pour ceux qui restent.*
- *Sans avoir à faire face à leur responsabilité en matière de licenciement (avis de CPL, AG des élus, propositions de reclassement).*
- *À moindre coût :*
 - ✓ *L'indemnité est très souvent inférieure à celle du licenciement. Elle est plafonnée à 12 mois alors que celle du licenciement l'est à 24.*
 - ✓ *Comme il y a signature des deux parties, les Chambres auront moins de recours au TA. Recours qui peuvent s'avérer très coûteux en cas de licenciement économique.*
 - ✓ *Les jours de Compte Épargne Temps ne peuvent pas être monétisés.*
 - ✓ *Les mesures pour les publics spécifiques (proches de la retraite) s'imposent à eux et ils ne peuvent pas choisir le dispositif le plus avantageux.*
 - ✓ *Pour les publics spécifiques l'ancienneté n'intervient pas dans le mode de calcul du montant de l'indemnité. Et on comprend pourquoi, ce sont souvent ceux qui ont le plus d'ancienneté !!!*
- *Les délais sont raccourcis à l'extrême. Le délai théorique le plus court est de 16 ou 17 jours entre la signature et la cessation d'activité. Les délais se chevauchent et sont calculés en jours calendaires.*
- *Aucune précaution ou mesures spécifiques pour les délégués syndicaux et délégués du personnel. Pourtant le Statut en prévoit pour les licenciements (Art. 33 Bis) ainsi que la rupture conventionnelle dans le privé. Ces délégués n'ont donc aucune protection particulière. Du jamais vu !!!*

Les étapes importantes

15 jours calendaires au maximum pour réunir éventuellement la CSH



Si un membre « *motivé par un doute sérieux* » demande au Président de réunir la CSH. **Facultatif**



⁽¹⁾ Délai de rétractation : 15 jours calendaires à partir du jour de la signature de la convention.

⁽²⁾ La date de fin de relation de travail figure obligatoirement dans le dossier d'homologation signé par les deux parties. Elle est donc décidée au plus tard le jour de la signature de la convention.

⁽³⁾ Un compte rendu écrit doit obligatoirement être rédigé et signé par l'agent et le Président sous huitaine (une semaine plus 1 jour).