



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

DU 11 JANVIER 2013

POUR UN NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL

AU SERVICE DE LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES

ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI

ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES

Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière - 28, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS

Téléphone : 01.48.01.91.91 - Fax : 01.48.01.91.92 - Courriel : fecfo@force-ouvriere.fr - Web : www.fecfo.fr

SOMMAIRE

NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI : BEAUCOUP DE FLEXIBILITÉ ET PEU DE SÉCURITÉ (Article paru dans FO Hebdo n° 3058) P. 1

TEXTE DE L'ACCORD AVEC LES PREMIERS COMMENTAIRES FORCE OUVRIERE ARTICLE PAR ARTICLE P. 3

Dossier publié le 17 janvier 2013

NÉGOCIATION SUR L'EMPLOI : BEAUCOUP DE FLEXIBILITÉ ET PEU DE SÉCURITÉ

Article paru dans FO Hebdo n° 3058

Réuni le lundi 14 janvier, le Bureau confédéral de FO a décidé, à l'unanimité, de ne pas signer l'accord national interprofessionnel conclu le 11 janvier.

Accord dit «pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés».

Une décision logique au vu du contenu de l'accord, que Jean-Claude Mailly avait laissé pressentir durant la dernière semaine de négociation. À plusieurs reprises, le Secrétaire général de FO avait en effet indiqué que l'éventuelle signature de FO passait notamment par un retrait des dispositifs patronaux en termes de flexibilité. Or, ceux-ci figurent bel et bien dans le projet de texte final approuvé par la CFDT, la CGC et la CFTC: nouvelles procédures de plan social, mobilité interne forcée, création de deux CDI au rabais..., la liste est d'ailleurs longue pour qui voudrait dresser le catalogue des revendications patronales satisfaites par cet accord. L'une des plus lourdes de conséquences pour les salariés est la possibilité offerte aux patrons d'instaurer, dans le cadre d'un accord signé avec des organisations syndicales représentant une majorité de salariés, «en cas de graves difficultés conjoncturelles», et pendant deux ans, une baisse de salaire et/ou une augmentation du temps de travail. Et malheur au salarié qui serait tenté de refuser son sort, car il sera automatiquement licencié pour motif économique.

TOUR DE PASSE-PASSE PATRONAL

En revanche, pour ce qui est des avancées en faveur des salariés, l'accord instaure divers dispositifs d'une fragilité telle que leur -éventuelle- naissance ne risque pas de bouleverser le monde du travail: ainsi, la mise en place de droits rechargeables à l'assurance-chômage sera discutée dans une négociation ultérieure.

Les contours du dispositif seront fixés par un groupe de travail, mais il est déjà acquis qu'il «ne pourra pas aggraver le déséquilibre financier du régime». En clair, il ne devra pas coûter un euro de plus. Quant à la généralisation de la couverture complémentaire santé, elle ne se fera obligatoirement que début 2016.

Mais c'est peut-être sur l'épineux sujet de la surtaxation des contrats précaires que le patronat a montré l'étendue de son savoir-faire. Cette mesure a été présentée comme une concession patronale arrachée par les syndicats dans les dernières heures de la négociation. Sauf que la plupart des CDD (saisonniers, intérim) sont miraculeusement exclus du dispositif. Du reste, selon un premier chiffrage, la surtaxation des contrats précaires ne coûtera que 100 millions d'euros au patronat, tandis qu'il récupère, en échange, 150 millions d'euros de nouveaux allègements de cotisations d'assurance-chômage. Soit 50 millions de gagnés dans l'opération, qui s'apparente à un véritable tour de passe-passe patronal. C'est donc à la suite d'une analyse détaillée de l'accord que FO a estimé que «la flexibilisation, c'est maintenant; la sécurisation de l'emploi pour demain, peut-être».

En ce sens, il s'inscrit dans la droite ligne des politiques pour l'emploi mises en œuvre depuis une trentaine d'années et qui ont pour point commun d'alléger le prix du travail tout en accroissant la flexibilité: désindexation des salaires (1983), suppression de l'autorisation administrative de licenciement (1986), allègements sociaux sur le temps partiel (1992) ou sur les bas salaires (1995) et mise en place des 35 heures (2000) se sont succédé sans que les centaines de milliers d'emplois promis à chaque fois ne se concrétisent. S'il demeure en l'état, cet accord viendra s'ajouter à la (longue) liste noire des dispositifs néfastes pour l'emploi.

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 11 JANVIER 2013 POUR UN NOUVEAU MODELE ECONOMIQUE ET SOCIAL AU SERVICE DE LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES ET DE LA SECURISATION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES

PROJET D'ACCORD	COMMENTAIRES FO
TITRE I – CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES AFIN DE SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS	
<p>Article 1 – Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé</p> <p>Les parties signataires sont convenues que :</p> <p>1°/ Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1^{er} avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.</p> <p>Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence¹. Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs. - les accords préciseront, le cas échéant, les cas de dispenses d'affiliation tels que définis à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale². <p>Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; mais en tout état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1^{er} janvier 2016.³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La réalité des chiffres du niveau de couverture par une complémentaire santé : <ul style="list-style-type: none"> ○ 94 % des français sont couverts par une complémentaire santé en 2008 (source IRDES) ○ Sur 18 millions de salariés du privé, 12 millions bénéficient déjà d'un contrat collectif (source CTIP) i. S'agissant des futures négociations au niveau des branches : • Le texte interdit les clauses de désignation des organismes assureurs. Au mieux il s'agira de recommandations. Cette interdiction aura pour effet de porter atteinte aux principes d'égalité et de solidarité en matière de protection sociale. <ul style="list-style-type: none"> ○ N'assure pas la solidarité entre les entreprises de la branche au regard de leurs caractéristiques socio démographiques : la cotisation sera plus ou moins élevée d'une entreprise à l'autre selon ses caractéristiques, ○ Aura un effet négatif sur le coût de la cotisation et le suivi et pilotage du régime de la branche, ○ Comporte un risque d'antisélection, ○ Restreint la liberté des négociateurs de la branche et le droit à la négociation collective, • Les accords pourront, mais sans en avoir l'obligation, mutualiser au niveau de la branche une contribution « action sociale » ; • Dans tous les cas l'accord devra laisser 1 an et demi aux entreprises pour se mettre en conformité et au plus tard le 1^{er} janvier 2016 donc dans 3 ans

¹ Les parties signataires du présent accord décident de constituer un groupe de travail paritaire, dont l'objet sera de définir, dans le délai de trois mois, les conditions et les modalités d'une procédure transparente de mise en concurrence, tant lors de la mise en place de la couverture « remboursements complémentaires frais de santé » que lors du réexamen périodique du ou des organismes assureurs désignés ou recommandés. Ce groupe de travail paritaire sera notamment chargé de fixer les conditions d'élaboration du cahier des charges, les conditions de publicité et de transparence de cette mise en concurrence, les critères de sélection des offres conformes à ce cahier des charges et de définir les critères d'évaluation de la gestion du régime collectif lors du réexamen des conditions de la mutualisation.

² Ainsi notamment, les salariés couverts par ailleurs par un contrat collectif obligatoire en qualité d'ayant droit, pourraient être dispensés d'affiliation.

³ Les parties signataires souhaitent que les branches professionnelles ouvrent, au plus tard à l'issue du processus de généralisation de la couverture en frais de santé, des négociations en vue de mettre en place un dispositif de prévoyance à l'attention des salariés qui n'en bénéficient pas.

2°/

a) A défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1^{er} paragraphe du 1^o/ du présent article, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance prévue à l'article L.2242-11 du code du Travail.

b) A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2^o seront alors tenues, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an)⁴. Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.

3°/ Les dispositions visées aux 1^o et 2^o du présent article devront obligatoirement respecter la définition des contrats dits solidaires et responsables conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Elles devront s'inscrire dans le cadre des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale précisant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.

Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics à être consultés préalablement à tout projet d'évolution des conditions d'exonérations sociales attachées au financement des prestations de prévoyance prévues à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale. En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les parties signataires du présent accord conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent article.

II. **A défaut d'accord de branche avant 1 an et demi**, les entreprises ouvriront des négociations « complémentaire santé » dans le cadre des négociations annuelles prévoyance.

Or toutes les entreprises ne sont pas concernées par la négociation annuelle prévoyance. C'est le sens du renvoi à l'article L. 2242-11 du code du travail dans le texte. **Ne seront concernées que les entreprises ou sont constituées des sections syndicales.**

- Or, selon une enquête Dares 2007, des délégués syndicaux sont présents seulement dans 38% des établissements de 20 salariés et plus.
- Selon ce chiffre 60% des établissements ne seront donc pas dans l'obligation d'ouvrir des négociations.

Les salariés des petites entreprises risquent de ne pas être couverts par un accord collectif « complémentaire santé » si la branche n'a pas conclu un accord.

III. **A défaut d'accord d'entreprise** dans les entreprises qui y étaient tenues (celles où sont constituées des sections syndicales), l'employeur doit financer 50% d'une couverture couvrant « un panier de soin » :

- a. La composition du panier de soin est inférieure à celui de la CMU – C ;

Exemple :

- En matière d'optique l'accord prévoit un forfait de 100 euros par an tandis que la CMU-C : 137.20 euros pour des verres à correction complexes et 22.87euros pour la monture
- En matière d'audioprothèse, l'accord ne prévoit rien alors que le panier de soins CMU-C prévoit la prise en charge d'un appareil auditif au prix maximum de 443.63€
(Source Ameli.fr et CMU)

- b. **En l'absence d'accord de branche, les entreprises ou ne sont pas constituées de section syndicales n'ont aucune obligation de couvrir les salariés.**

⁴ - sur la base des conditions de remboursement par l'assurance maladie obligatoire (base de remboursement, ticket modérateur...) prévues à la date de signature du présent accord.

Article 2 – Améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d’emploi

Pour améliorer l’effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance prévues par l’article 14 de l’accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l’avenant susvisé.

Pour atteindre cet objectif, ils décident d’ouvrir un délai d’un an, à compter de l’entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises, de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à deux ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.

Est-ce que l’ouverture d’un délai est suffisant pour considérer qu’une réelle obligation de faire en découle ?

Si rien ne se passe en termes de mutualisation, il ne se passera rien puisqu’aucun système de mutualisation au niveau interprofessionnel n’est envisagé à terme.

Article 3 – Création de droits rechargeables à l’assurance-chômage

Les parties signataires considèrent que le régime d’assurance chômage contribue à la sécurisation des parcours des salariés, tant en leur assurant un revenu de remplacement qu’en leur permettant de bénéficier des dispositifs d’accompagnement destinés à accéder à des emplois durables.

A cet effet, elles conviennent de la mise en place d’un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d’assurance chômage. Les paramètres de ce dispositif feront l’objet, sans tarder, d’un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage.

La mise en œuvre de ces paramètres interviendra dans le cadre de la nouvelle convention issue de la renégociation de l’accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l’indemnisation du chômage.

Ce dispositif consiste pour les salariés, en cas de reprise d’emploi consécutive à une période de chômage, à conserver le reliquat de tout ou partie de leurs droits aux allocations du régime d’assurance chômage non utilisés, pour les ajouter, en cas de nouvelle perte d’emploi, aux nouveaux droits acquis au titre de la période d’activité ouverte par cette reprise d’emploi.

Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d’assurance chômage.

L’UNEDIC devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l’eau et ex post, sur l’ensemble des plans qualitatifs, quantitatifs et financiers. Ces évaluations devront nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires

Force Ouvrière a revendiqué la possibilité de mieux cumuler les périodes d’indemnisation afin d’améliorer les conditions d’indemnisation de ces demandeurs d’emploi et de prendre en compte leur effort contributif.

Force Ouvrière a demandé à l’Unedic de chiffrer le coût d’une meilleure mutualisation qui en fonction de certains paramètres, pour une année pleine, concernerait 700 000 allocataires de l’assurance chômage pour un coût estimé à 750 millions d’€.

Nos observations :

- Les droits rechargeables existent : En effet quand vous travaillez vous rechargez déjà vos droits à l’assurance chômage. Le débat porte sur la possibilité de mieux cumuler un reliquat de droit d’assurance chômage à de nouveaux droits acquis. Ce cumul doit apporter des droits supplémentaires à ce que perçoit aujourd’hui l’allocataire. C’était le sens de la revendication portée par FO.
- Le texte renvoi au groupe paritaire politique initié lors de la convention de 2011. Or ce groupe s’est déjà saisi de ce sujet et l’a traité le 15 mars 2012. Il n’y avait donc aucun intérêt à renvoyer à un nouveau groupe de travail. Les droits rechargeables auraient pu être mis en place immédiatement alors que sur la base de l’accord, ils sont renvoyés à la renégociation de la convention d’assurance chômage.
- La mise en œuvre des droits rechargeables est conditionnée à « la non aggravation du déséquilibre financier du régime d’assurance chômage »
Or, comme vient de l’annoncer l’Unedic, le nombre de demandeurs d’emploi devrait continuer de progresser en 2013 de près de 130 000 personnes ce qui va avoir pour conséquence d’aggraver le déficit de l’assurance chômage (dernière prévision d’équilibre technique du 14 janvier 2013 : 18.6 milliards d’euros d’endettement net cumulé/ 5 milliards par an).

Donc les partenaires sociaux qui gèrent l’UNEDIC, risquent de ne pas être en mesure de dégager des fonds supplémentaires pour ce dispositif ce qui pourrait avoir pour conséquence de faire financer le dispositif par les allocataires eux-mêmes.

Article 4 – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

- a) Un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée, visés au titre IV du livre deuxième de la première partie du code du travail, selon les principes ci-après :
- 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ;
 - 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ;
 - 4,5 % pour les contrats d'une durée inférieure à 3 mois, conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail.

Les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas visés au 1°, 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail et les contrats correspondants aux emplois saisonniers visés au 3° du même article ne sont pas concernés par les dispositions du présent a).

Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.

Cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2013.

- b) Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.
Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.
- c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés intérimaires des dispositifs qui organisent l'accès de ces salariés à un accompagnement et une protection sociale de branche.

Les parties signataires prennent acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord

- les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir sans accord des parties signataires du présent accord le champ de recours aux missions d'intérim.
- les conditions permettant de se rapprocher pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés par l'article 11 du présent accord

Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.

L'ampleur des contrats courts

- CDD 2011 = 17 millions de contrats en flux (Acos)
- CTT 2011 = 17 millions de mission d'intérim (rapport de branche)

En excluant les contrats de travail temporaire, les signataires ont, dès le départ, exclus plus de 50 % des contrats courts sans compter l'exclusion des CDD de remplacement, CDD saisonniers et la non taxation des CDD de plus de 3 mois.

Les CDD et l'Intérim en masse salariale :

- 26 Milliards d'€ pour les CDD
- 13,6 Milliards pour l'Intérim (base de contribution de l'Unédic)
Or, les CDD < à 3 mois seulement 6,3 Milliards d'€
 - **soit 24 % de la masse salariale des CDD**
 - **16 % de l'ensemble des contrats courts**

Un gain pour l'Unédic dérisoire face à son déficit de 18 Milliards d'€ d'endettement net cumulé à fin 2013

Au final la hausse maximale de contributions ne pourra pas être supérieure à environ 100 millions d'€. Mais cette somme est clairement surévaluée car elle ne prend pas en compte les CDD de remplacement, les saisonniers et une partie des CDD d'usage. En outre, elle ne prend pas en compte également les CDD qui seraient maintenu en CDI.

- Fourchette haute : 100 millions d'€ d'excédent de cotisation
- Fourchette moyenne 2/3 : 67 millions d'€ d'excédent de cotisation
- Fourchette basse 1/3 : 34 millions d'€ d'excédent de cotisation

En définitive l'accord ne vise que 16 % de la masse salariale de l'ensemble des contrats courts. Au-delà, vu la faiblesse des majorations et le nombre de contrats courts exonérés, ce dispositif n'aura aucun effet sur le comportement des employeurs dans leur recours aux contrats courts.

Illustrations :

- *surcotisation sur CDD d'usage au SMIC temps plein : + 7.15 €/ mois pour l'employeur (0.5pt),*
- *surcotisation sur CDD de moins d'un mois au SMIC temps plein : + 42.90 €/mois pour l'employeur (3pts)*

Les employeurs pourront à loisir recourir aux missions d'intérim non concernées par la mesure ou aux CDD saisonniers.

Tant que tous les contrats courts ne sont pas concernés, ce dispositif n'a pas de sens car les employeurs pourront ajuster sur les contrats ou types de recours exonérés.

Seule une réforme d'ampleur et systémique pourra modifier sur le long terme le comportement abusif de certains employeurs.

La « contrepartie du CDI intérimaire »

Cet article est utilisé par les employeurs pour obtenir, au bénéfice de l'intérim, la création d'un CDI Intérimaire. Loin d'être une concession patronale, c'est une réponse à une revendication exprimée par la fédération d'employeurs PRISME dans son livre blanc 2011 et reprise à l'époque par le ministre du Travail, Xavier Bertrand.

Ce CDI Intérimaire, **véritable CDI au rabais** :

- installe de fait un peu plus les salariés dans la précarité,
- supprime les droits d'accès à l'assurance chômage pour les salariés entre deux missions,
- ouvre la possibilité de remise en cause de l'égalité de traitement et de rémunération entre salariés de l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire, la directive européenne sur le travail intérimaire ouvrant des dérogations en matière de rémunération,
- peut ouvrir une brèche quant à l'interdiction du prêt de main d'œuvre à but lucratif et à celle du marchandage, l'exception à la caractérisation de ces deux délits se fondant justement sur le fait que la relation de travail est temporaire.

Article 5 – Création d'un compte personnel de formation

En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, il est instauré dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, un compte personnel sur la base des principes directeurs ci-après :

Le compte personnel de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :

- Il est universel : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;
- Il est individuel : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- Il est intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord exprès du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quel que soit la fréquence des changements.

Il est régi selon les principes suivants :

- Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein⁵. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ;
- Le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;
- La transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation ;
- Le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte en dehors du congé individuel de formation, l'employeur peut abonder le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante ;
- Le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une des priorités de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.

Une personne sortie du système de formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article

Il ne s'agit pas de la création d'un nouveau droit : Au mieux il s'agira d'un nouvel outil à savoir un compte mais sans droit nouveau associé puisque les 20h acquises par an dans la limite de 120 heures sont les droits à DIF dont bénéficient les salariés depuis l'accord national interprofessionnel de 2003.

- ✓ La rédaction de cet article amène en outre à considérer que ce nouvel outil **va potentiellement avoir pour effet de supprimer le Congé individuel de formation (CIF) et le Droit individuel à la formation (DIF)**
- ✓ « *Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article* » ce qui signifie que la création de ce dispositif est renvoyée à une négociation ultérieure.

Il ne s'agira pas non plus d'un compte personnel puisque son utilisation requiert l'accord de l'employeur pour les salariés ou uniquement sur la base de certaines « priorités de formation » pour les demandeurs d'emploi.

Ainsi le salarié ou le demandeur d'emploi ne pourra pas utiliser les droits à formation qui figurent sur son compte sans l'aval d'une tierce personne.

De plus, cet article percute et préempte des travaux de réflexion en cours. Ainsi, un groupe de travail est actuellement en place suite à la Grande Conférence Sociale au sein du Conseil national de la formation professionnelle toute au long de la vie (CNFPTLV qui regroupe l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle : organisation syndicales et patronales, Etat et Région) et travaille à l'élaboration de différents scénarii.

- ✓ Ce compte n'est pas opérationnel :

1. Ainsi, le financement et la mise en œuvre sont soumis à :
 - une concertation avec l'Etat, les Régions,
 - ainsi qu'à un accord entre les partenaires sociaux
2. Il implique par ailleurs une adaptation des dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur impactées et donc une négociation interprofessionnelle ultérieure.

⁵ Lorsque des dispositions conventionnelles plus favorables à l'accumulation des heures de DIF existent, elles s'appliquent automatiquement au compte personnel de formation.

Article 6 – Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD

Afin de faciliter l'accès des salariés de moins de 30 ans en CDD au bénéfice d'un CIF, les deux conditions cumulatives fixées par l'article R.6322-20 du code du travail sont ramenées pour les intéressés à une seule condition de 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD au cours des 28 derniers mois.

- La réalité des chiffres :

A fin 2011 on dénombre 1.7 millions de CDD. Tout au long de l'année 2011, plus de 16 millions de CDD ont été conclus.

Or, en 2011, seulement 12 000 demandes de CIF CDD ont été effectuées et seulement 9000 ont été acceptées et financées par an. Très peu de salariés seront donc concernés,

- Par ailleurs, cet article n'a pas prévu une augmentation des moyens financiers pour le financement des nouvelles demandes de CIF CDD. La même enveloppe financière qu'actuellement sera donc utilisée alors que les demandes sont susceptibles d'augmenter un peu.

Conclusion : Les demandes de CIF CDD vont potentiellement augmenter mais pas le nombre de dossiers acceptés donc de bénéficiaires.

Article 7 - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée. Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.

1) Modalités de mise en œuvre

La période de mobilité est mise en œuvre par accord entre l'employeur et le salarié. Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail, préalable à sa prise d'effet. L'avenant prévoit l'objet, la durée et la date de prise d'effet de la période de mobilité. Il précise que, pendant cette période, le contrat de travail est suspendu. Si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au CIF.

2) Cessation de la période de mobilité

a) Cessation avant le terme de la période de mobilité

Avant le terme prévu à l'avenant visé à l'article 5-1, le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.

b) Cessation au terme de la période de mobilité

Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine. L'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 5-1 prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine. Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties. En cas de démission du salarié au terme de la période de mobilité, dans les conditions visées au présent article, l'entreprise est exonérée, à l'égard du salarié concerné, de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

c) Retour dans l'entreprise d'origine

Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine dans les conditions prévues aux a) et b) ci-dessus, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

Ce n'est pas un nouveau droit

- Il ne s'agit ni plus ni moins que du congé sabbatique qui existe déjà mais en moins intéressant pour les salariés qui remplissent la condition d'ancienneté puisque l'employeur doit donner son accord.

Le seul élément véritablement « innovant » :

- La « préqualification » de la rupture du contrat de travail en démission lorsque le salarié ne revient pas dans l'entreprise à l'issue de la période de mobilité.

Le texte revient donc sur une règle jurisprudentielle constante qui veut que « la démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de volonté de la part du salarié » (cass soc 21 mai 1980).

A titre de comparaison, dans le cas du congé sabbatique, en l'absence de retour dans l'entreprise du salarié, l'employeur est obligé de prendre l'initiative de la rupture à travers une procédure de licenciement pour faute en arguant d'un abandon de poste puisque « l'absence du salarié à l'issue du congé sabbatique ne caractérise pas, à elle seule, la volonté claire et non équivoque de démissionner (cass. soc, 20 oct. 1993).

- **L'issue de la période est donc sécurisée mais surtout pour l'employeur**

Deux conséquences défavorables pour le salarié de cette « préqualification » en démission:

- L'impossibilité de bénéficier d'une indemnisation assurance chômage,
- et la non réalisation d'un préavis ou la perception de l'indemnité de préavis.
- Par ailleurs se pose la question du devenir du droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

<p>Article 8 – Accompagnement financier des demandeurs d’emploi bénéficiant d’un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental</p> <p>Afin d’inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l’ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d’assurance chômage, est versée au 7^{ème} mois d’accompagnement pour ceux d’entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l’assurance-chômage s’éteignent avant la fin de la formation engagée.</p> <p>Dans le cas où l’employeur aurait omis d’informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d’un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuellement environ 3 500 personnes dans le dispositif CSP fin de CDD / intérim notamment parce que le dispositif n’est en vigueur que dans une quarantaine de bassins d’emploi • Force Ouvrière revendiquait d’augmenter le nombre de bassins d’emploi dans lesquels se déroule l’expérimentation notamment pour assurer une égalité de traitement
<p>Article 9 – Développement de la préparation opérationnelle à l’emploi</p> <p>Dans le prolongement de l’accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l’emploi en facilitant sa mise en œuvre.</p> <p>À ce titre, les Opcas ayant connaissance d’offres d’emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la P.O.E pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d’emploi sélectionnés par Pôle Emploi.</p> <p>Cette possibilité est subordonnée:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les Opcas de branche à l’autorisation des branches professionnelles, donnée après avis de la C.N.P.E de chaque branche concernée ; - pour les Opcas interprofessionnels et interbranches (Agefos et Opcalia) à l’avis de la commission paritaire nationale d’application de l’accord (C.P.N.A.A) constituée auprès de l’Opcas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Environ 27 000 POE individuelles par an ce qui relativise la portée de cet article
<p>Article 10 – Faciliter l’accès au logement en mobilisant Action Logement</p> <p>Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l’Etat et l’UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l’UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec services proches de moyens d’accès aux centres villes ; • 200 M€ à la participation au financement d’une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ; • 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s’y substituant au bénéfice des salariés ; • 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes). <p>Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cet article <u>ne fait que prévoir une ventilation spécifique</u> de 500 millions d’euros vers le financement de résidences collectives, les meubles en colocation. Il ne met pas en place un nouveau financement. • Les priorités mises en avant ont déjà été arrêtées par les interlocuteurs sociaux notamment dans le cadre de <u>l’ANI du 18 avril 2012 visant à faciliter l’accès au logement pour favoriser l’accès à l’emploi et signé par FO.</u>

Article 11 – Travail à temps partiel

1/ / Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L.3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, lissées sur tout ou partie de l'année, les branches professionnelles qui le souhaitent et les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent accord ou dès lors qu'elles franchissent le seuil, ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations devront notamment porter sur :

- les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel visée au point 2/ du présent article. Ces dérogations ne sont possibles que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs afin d'atteindre au minimum la durée visée au 2/ du présent article ou un temps plein, à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, la répartition de la durée du travail dans la semaine visant à permettre au salarié de compléter son temps de travail chez un autre employeur ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10% dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L.3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.

2/ Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du travail concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, et en tout état de cause et indépendamment des négociations prévues au point 1/, au plus tard le 31 décembre 2013, , les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur les dispositions du 1/ ci-dessus :

- la durée minimale d'activité est fixée à 24h par semaine, (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue au présent 2/ ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes⁶ ;
- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25%, sans préjudice des articles L.3123-17 et L.3123-18 du code du travail.

1. Sur les quatre points ouverts à la négociation, **trois consistent à ouvrir des dérogations pour les employeurs (durée d'activité, nombre de période d'interruption par jour, et délai de prévenance).**

2. L'accord met en place une **durée minimale d'activité de 24 heures mais organise de nombreuses possibilités d'y échapper pour les entreprises:**

- 1,5 millions de salariés du particulier employeur en sont exclus et les jeunes étudiants
- Une durée inférieure peut être prévue à la demande écrite du salarié ou organisée par les branches si ces horaires sont réguliers ou qu'ils laissent la possibilité au salarié d'occuper un autre emploi
- Semble ne concerner potentiellement que les nouveaux embauchés (voir note de bas de page N°6). Pour les salariés déjà embauchés avec une durée inférieure à 24h, la demande expresse de passer à une durée inférieure à 24h n'est pas requise, pas exigée. L'employeur peut donc présumer que le salarié veut continuer à faire moins de 24 heures et donc le laisser à 20h.

Pour avoir le poste, les nouveaux embauchés se verront certainement parfois obliger de signer un document complémentaire au contrat sur la base duquel c'est eux qui demandent à faire moins de 24h...

3. L'accord met également en place une **majoration de 10% dès la première heure complémentaire** mais le point suivant de l'accord (3/« avenant complément d'heures ») vient immédiatement **organiser un dispositif pour contrecarrer la majoration de 10% qui vient d'être accordée. Ce point 3/ matérialise une demande de la fédération patronale de la propreté (livre blanc de la FEP 2012).**

- Il s'agit pour les employeurs de revenir sur une jurisprudence qui interdit de décaler à travers des avenants au contrat de travail le seuil de déclenchement de la majoration des heures. Il faut prendre la base issue de l'horaire contractuelle initiale et non pas de l'avenant.
- Or, avec le point 3 « complément heures », **l'objectif est justement de décaler le seuil de déclenchement de la majoration et donc ne pas appliquer la règle des 10% de majoration dès la première heure.**

⁶ La demande du salarié n'est pas requise pour les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur du présent accord, quand l'activité ne le permet pas.

3/ Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures ».

Un accord de branche étendu détermine :

- le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures » ;
- les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures » ont le caractère d'heures complémentaires ;
- le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure ;
- le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier prioritairement des « compléments d'heures ».

De plus, ces accords pourront également prévoir :

- la mise en place d'une procédure de demande de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel,
- la possibilité pour l'employeur de proposer des emplois à temps complet de nature différente.

TITRE II - RENFORCER L' INFORMATION DES SALARIES SUR LES PERSPECTIVES ET LES CHOIX STRATEGIQUES DE L' ENTREPRISE POUR RENFORCER LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées.

Article 12 - Information et consultation anticipée des IRP

1/ Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une base de données unique⁷ sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

⇒ Il y a fusion dans un document unique de l'ensemble des informations dues aux IRP (CE mais également DP, voire CHSCT).

Ce document n'étant pas détaillé, il n'y a aucune garantie que l'ensemble des informations légalement dues à ce jour y soit intégré. Au contraire, « rationaliser » les informations dans l'esprit du patronat, c'est en général supprimer.

⁷ Voir document en annexe

Conformément à l'annexe visée au renvoi ², cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.

Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels

Elle comprend au moins 5 rubriques, 6 pour les groupes :

- investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel),
- rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles,
- rémunération des financeurs,
- flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts),
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière),
- transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe).

Un accord collectif de branche ou d'entreprise peut adapter le contenu des informations relevant de ces rubriques, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise.

Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.

2/ Ce dispositif doit permettre :

- une présentation pédagogique par l'employeur des options stratégiques possibles et des conséquences anticipées de chaque option en termes d'évolution de l'activité, des métiers impactés, des compétences requises, de l'emploi, du recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires ou à de nouveaux partenariats,
- un débat entre l'employeur et les représentants du personnel sur les perspectives présentées,
- un avis rédigé par les représentants du personnel, commentant les options proposées et formulant le cas échéant une option alternative,
- une réponse argumentée de l'employeur à l'avis des élus.

⇒ Aucune garantie non plus que les périodicités légales de consultation soient respectées. Se dirige-t-on vers une fusion des consultations avec une seule et unique consultation annuelle, celle sur les options stratégiques ?

⇒ Les 6 rubriques partent du contexte économique et social et des résultats de l'entreprise pour terminer sur la répartition de la valeur ajoutée. Dans cette démarche, c'est l'économique qui guide le social et non l'inverse. La politique économique et sociale de l'entreprise est uniquement déterminée par les résultats comptables de l'entreprise.

⇒ Par ailleurs, de nombreuses adaptations sont permises :

- du contenu des informations, par accord de branche ou d'entreprise, en fonction de l'organisation et/ou du domaine d'activité de l'entreprise,
- du contenu et des modalités d'utilisation, pour les entreprises de moins de 300 salariés (il n'est même pas fait référence, à un accord collectif pour procéder à cette adaptation).

⇒ La consultation des IRP sur les options stratégiques s'accompagne d'une « pseudo-procédure » formulée en des termes vagues, sans que l'on sache quelle périodicité, quels délais, quelle sanction

⇒ Les décisions stratégiques étant déjà arrêtées par le CA, l'avis des IRP intervenant a posteriori est sans intérêt.

⇒ En échange d'un partage d'informations revêtant un caractère prospectif (portant sur les 3 années suivantes), il y a un renforcement de l'obligation de confidentialité (dès lors que l'employeur « estime » que les informations sont sensibles).

Dans le cadre de ce dialogue renforcé, l'avis des IRP sur les orientations stratégiques arrêtées par le conseil d'administration est transmis à ce dernier, qui devra en délibérer. Cette délibération sera portée à la connaissance des IRP.

3/ L'effort d'anticipation et d'information sur l'évolution de l'entreprise suppose un partage d'informations et engage la responsabilité de chaque partie à l'égard de leur diffusion, afin que le dialogue puisse être constructif et se tenir dans un climat de confiance.

Ce partage d'information doit donc être entouré d'un certain nombre de garanties, notamment au regard de la confidentialité des informations fournies et identifiées comme telles.

Ainsi, quand l'employeur estime que les informations qu'il doit donner sont sensibles et doivent rester confidentielles, il indique aux élus les raisons et la durée souhaitable de ce caractère confidentiel, que les élus sont tenus de respecter.

4/ Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à empêcher la bonne marche de l'entreprise, y compris le fonctionnement des organes de gouvernance, tel que prévu par le code de commerce (conseil d'administration, assemblée générale, ...).

A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée – pour faire connaître leur avis. Ce délai préfixe doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.

5/ Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfixe, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition⁸, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.

Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.

6/ Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture. Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable de son choix pour analyser le processus de reprise, sa méthodologie et son ciblage, pour apprécier les informations mises à la disposition des repreneurs potentiels et pour analyser les projets de reprise.

⇒ Délai préfixe encadrant les avis des IRP + en l'absence d'avis, l'employeur peut estimer que l'avis est négatif.

Selon la jurisprudence actuelle, le CE peut refuser de rendre un avis, tant qu'il ne dispose pas des informations prévues par la loi suffisamment claires et précises. En clair, les IRP ne peuvent plus forcer l'employeur en retardant la remise d'un avis et n'ont plus d'autre option que de saisir le juge des référés.

⇒ Délai préfixe également posé en matière d'expertise, avec un financement par le CE sur son budget de fonctionnement, à hauteur de 20%. Il y a là un début de détricotage du principe de prise en charge par l'employeur des expertises.

⁸ Ces délais préfixe doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

<p>Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.</p> <p>7/ Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-comptable⁹ et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.</p>	
<p>Article 13 – Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)</p> <p>Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit cette stratégie doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.</p> <p>Les entreprises qui n'auraient pas déjà des salariés administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation dont les modalités devront être au préalable approuvées par l'Assemblée Générale.</p> <p>Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.</p> <p>Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.</p>	<p><u>FO formellement opposée à tout mécanisme de cogestion, directe ou indirecte</u> (nécessaire indépendance des représentants des salariés, les risques de la gestion de l'entreprise devant peser sur le chef d'entreprise, seul détenteur du pouvoir de gestion).</p> <p><u>Dispositif extrêmement flou</u> : Ces représentants, ne devant détenir aucun mandat électif, comment seront-ils choisis ? Quelle protection ? Quels comptes rendront-ils aux salariés ?</p>

⁹ Ces délais préfix doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants.

Article 14 - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation

Encore méconnue dans certains cas ou souvent controversée, la GPEC est avant tout un outil d'anticipation qui peut, si l'on en fait bon usage, concilier besoins de performance des entreprises, aspirations des salariés et sécurisation de l'emploi. En outre, la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP.

Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation.

1/ Prenant appui sur les informations disponibles dans la base de données unique visée à l'article 11 ci-dessus, la négociation visée à l'article L.2242-15 du code du travail est étendue à la mise en perspective des parcours professionnels.

Outre les éléments déjà prévus par ledit article, cette négociation inclut :

- les grandes orientations du plan de formation ;
- les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ;
- les contrats de génération, pour les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif aux contrats de génération,
- la mobilité interne visée à l'article 14 ci-après.

2/ La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place en application de l'article L. 2242-15.

3/ Les branches professionnelles ou les entreprises mettront en place les dispositifs adaptés pour permettre aux sous-traitants, dont l'activité dépend majoritairement du donneur d'ordre, d'anticiper les évolutions résultant des options prises par ce dernier. A cet effet, elles s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants par les donneurs d'ordres qui pourront associer en partie ceux-ci à leur GPEC.

4/ les parties signataires attirent l'attention des entreprises dotées de délégués syndicaux, non assujetties aux dispositions de l'article L.2242-15 du code du travail, sur l'intérêt qui s'attache, tant pour elles que pour leurs salariés, à l'ouverture de négociations telles que celles prévues audit article.

5/ Au niveau territorial, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs s'attacheront à entretenir un dialogue social actif destiné mettre à la disposition des TPE et des PME les informations susceptibles de leur être utiles en matière d'évolution de l'emploi et des besoins de compétences.

- L'extension du champ des thèmes à aborder lors de la négociation GPEC (les orientations du plan de formation, les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat, contrat de génération, mobilité issue de l'article 14) va **complexifier la négociation des accords GPEC.**
- **Le résultat sera potentiellement inverse** à celui recherché dans le premier paragraphe c'est-à-dire **moins d'accord GPEC étant donné la difficulté supplémentaire à trouver un compromis** au regard des sujets qui devront être abordés.
- « *Consultation CE sur le plan de formation sera l'occasion de s'assurer de la pertinence du plan* » : l'article L.2323-33 prévoit déjà que chaque année le CE est consulté sur les orientations de la formation au regard des perspectives économiques de l'entreprise.
- « *Les branches ou les entreprises mettront en place des dispositifs pour permettre au sous-traitant d'anticiper les évolutions liées aux options du donneurs d'ordre* »

FO regrette :

- **le manque d'ambition sur l'encadrement des relations entre donneurs d'ordre et sous-traitant,**
- **l'absence de négociation annuelle du plan de formation.**
- **l'absence de caractère opérationnel de ce paragraphe,**

Article 15 – Mobilité interne

La mobilité interne s'entend de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise, ne comportant pas de réduction d'effectifs et se traduisant notamment par des changements de poste ou de lieux de travail au sein de la même entreprise.

L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale..

Dans les entreprises assujetties à l'article L 2242-15 du code du travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article.

La négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Elle comporte notamment :

- les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique ;
- les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de son emploi, telle qu'également précisée par l'accord,
- des dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié, et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.

Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formati

Les employeurs n'ont pas attendu cet accord pour faire de la mobilité.

Par ailleurs, l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique est déjà un des thèmes de négociation dans le cadre de la GPEC (article L.2242-15 du C. trav.).

Ce qui change c'est que la mobilité devient forcée et fonde la création d'un nouveau type de licenciement fondé qui permet aux employeurs de s'exonérer des règles relatives au licenciement économique

- ✓ Le salarié qui refuse les conséquences « *de la mise en œuvre des mesures collectives d'organisation courantes dans l'entreprise* » sera licencié.
- ✓ **Le refus d'une modification du contrat de travail entraîne le licenciement pour motif personnel du salarié« ouvrant droit à des mesures de reclassement telles qu'un bilan de compétence ou un abondement de compte personnel ». Le licenciement est personnel alors que le motif de la rupture n'est pas inhérent à sa personne**

Résultat :

- Le salarié **n'a plus le droit de refuser une modification de son contrat** puisque s'il refuse il est sanctionné par un licenciement.
- Alors que la cause réelle de la rupture trouve sa source dans « la mise en œuvre de mesures collectives d'organisation de l'entreprise », **le licenciement, qui est économique, est transformé en un licenciement pour motif personnel.**
- Même si plus de 10 salariés refusent une modification de contrat, l'entreprise **n'aura pas à établir un plan de sauvegarde de l'emploi et s'exonère de toutes obligations de reclassement**

Article 16 - Création d'un conseil en évolution professionnelle

Pour permettre l'accès de tous les salariés, notamment des salariés des TPE PME, à un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise, une offre de service d'accompagnement claire, lisible et de proximité est proposée aux salariés, visant l'évolution et la sécurisation professionnelle.

Cette information/conseil doit permettre au salarié :

- d'être mieux informé sur son environnement professionnel (évolution des métiers sur les territoires...),
- de mieux connaître ses compétences, pouvoir les valoriser et identifier les compétences nécessaires à acquérir,
- de repérer des offres d'emploi adaptées à ses compétences.

Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :

- de la possibilité d'utiliser son compte personnel de formation pour accéder à ce conseil en évolution professionnelle,
- d'un droit à l'information sur l'existence de ce service et sur les possibilités d'y accéder.

Pour que tous les salariés puissent effectivement accéder à ce service, il devra être proposé sur chaque territoire, grâce à la coordination des opérateurs publics et paritaires existants sur l'orientation, la formation et l'emploi.

L'articulation avec les pouvoirs publics et les dispositifs tels que le service public de l'orientation, devra être discutée avec l'ensemble des interlocuteurs concernés, notamment dans le cadre du débat sur la décentralisation.

Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC

Sur la base du texte, rien n'est créé de façon formelle et opérationnelle.

➤ **De nombreuses questions se posent :**

- Qui propose cette offre de service ?
- Ou trouver cette offre de service ?
- A partir de quand ?

➤ **Résultat :**

- une coquille vide
- des renvois sans date butoir :
 - à une concertation avec les pouvoirs publics,
 - à un « travail » avec les opérateurs

Article 17 - Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise

Afin de bien préparer la mise en place des IRP dans l'entreprise, les parties signataires proposent que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application, des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.

⇒ Le fait de reporter d'1 an les obligations liées au passage du seuil de 11 ou de 50 salariés dans une entreprise, sauf concernant l'élection va aboutir à une situation ubuesque : **des délégués du personnel et des membres de CE et CHSCT sans attribution, sans mandat qui donc ne serviront à rien pour les salariés.**

⇒ **La question de pose également de savoir si la protection des élus est reportée d'un an. Dans ce cas les salariés nouvellement élus pourraient plus facilement être licenciés avant même le début d'exercice de leurs mandats.**

TITRE III - DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLEMES CONJONCTURELS ET DE PRESERVER L'EMPLOI

Article 18 – Accords de maintien dans l'emploi

Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire^{10/11} / emploi, au bénéfice de l'emploi.

L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.

A cet effet et afin d'aboutir à un diagnostic partagé, les représentants des salariés pourront, mobiliser les éléments d'information visés à l'article 11 ci-dessus ainsi que ceux énumérés dans l'annexe jointe en matière financière, économique et sociale.

Ils pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix financé par l'entreprise.

Ces accords ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, la législation relative au 1^{er} mai.

Ils devront par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L.2253-3 du code du travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.

En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.

Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles-ci sont détaillées en annexe.

Étant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation permettant de trouver un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps du travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi, ceux-ci ne peuvent être que des accords majoritaires conclus pour une durée maximale de deux ans¹².

En contrepartie des efforts demandés, l'accord devra comporter des garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance et les sanctions en cas de non-respect de celui-ci.

- Des accords majoritaires de deux ans « permettant de trouver un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps de travail/salaire/ emploi »
⇒ chantage à l'emploi et baisse de salaire
- « *bien que s'imposant au contrat, l'accord requiert néanmoins l'acceptation du salarié* » : surprenant comme rédaction
- En cas de refus, « *la rupture s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord* » !
⇒ en cas de contestation d'un salarié l'employeur n'aura qu'à produire l'accord
- « *l'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique* »
⇒ pas de PSE et donc pas d'obligation légale de reclassement
- L'engagement de maintien dans l'emploi ne dure que le temps souhaité par l'employeur puisqu'il s'ouvre la possibilité de le remettre en cause alors que c'est un accord à durée déterminée qui doit aller à son terme. Il s'agit donc d'une nouvelle dérogation au code du travail puisque seuls les accords à durée indéterminée peuvent être dénoncés (Art.L.22619 C. trav.)
- « *En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité* »
⇒ Nous considérons qu'en l'état, la seule existence de l'accord fonde le licenciement du salarié et la cause réelle et sérieuse ;
⇒ Empêchera le juge de contrôler la cause et la réalité du motif du licenciement

¹⁰ Les partenaires sociaux engageront, dans les 3 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, une réflexion sur les mesures envisageables pour atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base, intervenant dans le cadre d'un tel accord.

¹¹ L'arbitrage résultant d'un accord de maintien dans l'emploi ne peut avoir d'impact sur les salaires inférieurs à 1,2 SMIC.

¹² Ces accords ne sauraient être confondus avec les accords de réduction de la durée du travail visés à l'article L.1222-8 du code du travail

Ces accords constituent un outil supplémentaire pouvant compléter les dispositifs existants. Ces accords doivent permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de passer un cap difficile et de consolider le dialogue social sans en faire un cas général.

Les accords de maintien dans l'emploi devront participer d'une démarche de transparence identique à celle recherchée dans les négociations en cours au niveau national interprofessionnel sur la modernisation du dialogue social.

Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.

Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié.

En cas de refus du salarié des mesures prévues par l'accord, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse est attestée par l'accord précité.

L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.

Toutefois l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.

Article 19 – Recours à l’activité partielle

Devant l’urgence de la situation et le besoin des entreprises, les parties signataires engageront dans les deux semaines suivant la signature du présent accord une négociation sur l’activité partielle, en incluant l’Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à mettre en œuvre un nouveau régime d’activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :

- la procédure d’autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue, sans nécessité de conventionnement ;
- l’allocation spécifique et l’allocation d’APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l’APLD par l’Etat et l’Unédic ;
- le régime actuel est simplifié et unifié :
 - o maintien d’un contingent annuel d’heures d’activité partielle par salarié (aujourd’hui fixé à 1000 heures),
 - o simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d’heures de travail applicable quel que soit le mode d’aménagement du temps de travail prévu dans l’entreprise ;
 - o en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d’activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ;
- le niveau d’indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ;
- pendant les heures d’activité partielle, les salariés peuvent réaliser toute action de formation, notamment au titre du plan de formation ;
- les contreparties adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l’organisation du travail...) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif ;

Si l’unification est un élément positif l’un des principes arrêtées veut que « le niveau d’indemnisation garanti au salarié est plus incitatif au départ en formation »

Or, les salariés subissent le chômage partiel et une baisse de rémunération: leur niveau d’indemnisation ne doit pas être en jeu.

IL y a d’autres moyens d’inciter à la réalisation d’actions de formation que de jouer sur le niveau d’indemnisation

Article 20 – Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d’au moins 50 salariés

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi sont fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l’employeur et homologué par le Dirrecte.

1/ un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation aux dispositions concernées du chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail, des procédures applicables à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans une entreprise d’au moins 50 salariés, en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l’expert, l’ordre des licenciements, et le contenu du plan de sauvegarde de l’emploi.

L’accord précise la date à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.

L’ensemble des délais fixés par l’accord sont des délais préfixe, non susceptibles de suspension ou de dépassement. Toute action en contestation de la validité de l’accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt. Toute contestation portée par le salarié, visant le motif du licenciement ou le non-respect par l’employeur des dispositions de l’accord, doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

2/ Lorsque l’employeur recourt à la procédure d’homologation, il établit un document qu’il soumet à l’avis du comité d’entreprise, préalablement à sa transmission au Dirrecte

Ce document précise le nombre et le calendrier des réunions des instances représentatives du personnel, les délais de convocation, la liste des documents à produire ainsi que le projet de PSE. L’administration se prononce dans un délai de 21 jours sur le document et le projet de plan de sauvegarde de l’emploi. A défaut de réponse expresse dans ce délai, ils sont réputés homologués.

A compter de la date de présentation du document au CE, la procédure s’inscrit dans un délai maximum préfixe, non susceptible de suspension ou de dépassement :

- de 2 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 10 à 99 salariés,
- de 3 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant de 100 à 249 salariés,
- de 4 mois pour les projets de licenciements collectifs pour motif économique concernant 250 salariés et plus.

La mise en œuvre des reclassements internes peut débiter à compter de l’obtention de l’homologation.

En cas de refus d’homologation de la procédure par l’administration, celui-ci est motivé. L’entreprise doit alors établir un nouveau document et le soumettre à la procédure d’homologation visée au premier alinéa. Le délai maximum mentionné au troisième alinéa est alors suspendu jusqu’à l’homologation, par l’administration, du document établi par l’employeur.

Toute action en contestation de l’homologation doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son obtention. Toute contestation par le salarié visant le motif du licenciement ou le non-respect par l’employeur des dispositions du document ayant fait l’objet d’une homologation doit être formée dans un délai de 12 mois suivant la notification du licenciement.

Disparition de deux sections du Code du travail et des employeurs qui vont pouvoir fixer leurs propres règles

Les règles sont fixées :

- soit par accord majoritaire,
- soit par un document établi par l’employeur.

Aucune obligation de privilégier un accord donc l’employeur peut établir directement son propre document de façon unilatérale avec ses propres délais de consultation, ses propres critères, ses propres propositions de reclassement et aides à l’accompagnement

Délais de contestation raccourcis de façon drastique :

- 3 mois pour une action sur la validité de l’accord (12 mois actuellement) ou de l’homologation;
- 12 mois pour une action du salarié portant sur le motif du licenciement ou le non-respect par l’employeur de l’accord ou du document de l’employeur (actuellement 12 mois sauf si la lettre de licenciement ne le précise pas. Dans cette hypothèse le délai est de 5 ans).

Résultat

- Chaque employeur fixera ses propres règles,
- Les licenciements interviendront dans tous les cas dans les 2 à 4 mois selon leur nombre ou encore plus rapidement si un accord collectif le prévoit,
- **Le contrôle envisagé par l’administration du travail est factice puisque l’homologation porte sur un « projet de plan » et qu’elle peut avoir lieu avant la fin du processus de consultation.**

Article 21 – Congé de reclassement

Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue à l'article L.1233-71 du code du travail, soit portée de 9 à 12 mois, afin d'harmoniser sa durée avec celle des contrats de sécurisation professionnelle.

TITRE IV - DEVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

Article 22 – Expérimenter le contrat de travail intermittent

Sans préjudice des accords collectifs existants, les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés, des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (défini aux articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les dispositions de l'article L. 3123-31 du code du travail devraient être modifiées en conséquence.

Par ailleurs, pour les embauches effectuées dans ce cadre dans les entreprises de moins de 50 salariés, afin d'éviter des distorsions importantes en ce qui concerne le montant de la rémunération versée mensuellement, il devrait être ajouté une mention obligatoire dans le contrat de travail intermittent. Celle-ci préciserait, par référence à l'actuel article L.3123-37 du code du travail, que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent peut être indépendante de l'horaire réel, et notamment être « lissée » tout au long de l'année.

Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014 en concertation avec les pouvoirs publics.

En définitive il s'agit ici de s'exonérer d'accords de branche ou d'entreprise qui devaient lister les emplois qui comportent par nature cette alternance de périodes travaillées ou non travaillées.

Les entreprises de moins de 50 salariés dans les secteurs visés par l'annexe auront un accès direct à ce type de contrat sans encadrement et sans que quiconque n'ait déterminé les emplois dont il est question et qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

L'avenant auquel se réfère l'article fait mention des branches de « la chocolaterie, du commerce des articles de sport et dans les organismes de formation » mais ne précise pas les emplois visés dans ces branches.

TITRE V –RATIONALISER LES PROCEDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE

Article 23 – Ordre des licenciements

A défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi.

Dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence d'accord, l'employeur définit les critères pour fixer l'ordre des licenciements (L.1233-5). La jurisprudence permettait déjà de privilégier le critère de la valeur professionnelle des salariés (cass. soc. 13 juin 1990).

L'objectif de cet article est donc de transposer dans la loi la jurisprudence afin de la stabiliser en privilégiant le critère le plus subjectif par rapport aux autres critères de L.1233-5 (charge de famille, ancienneté, caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, qualité professionnelle appréciée par catégorie).

Article 24 - Sécurité juridique des relations de travail

Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond.

Dès lors, ils conviennent d'examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond. Au vue de cette expertise les signataires se retrouveront pour se saisir des éventuels aménagements nécessaires dans le respect des principes généraux du droit et de la Constitution.

Dernière cette rédaction se cache en fait le long débat relatif à la motivation de la lettre de licenciement et les conséquences de son insuffisance de motivation

Une des propositions patronales était que «l'imprécision de la rédaction de la lettre de licenciement n'équivaut en aucun cas à une absence de motif »

Article 25 – Faciliter la conciliation prud'homale

En cas de contentieux judiciaire portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par le défendeur au demandeur, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté de ce dernier, et ayant le caractère social et fiscal de dommages et intérêts.

Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :

- entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire
- entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire
- entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire
- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire

Certes il s'agit d'un barème « proposé » et uniquement devant le bureau de conciliation mais rien ne permet d'affirmer qu'à terme il ne devienne pas une base également devant le bureau de jugement.

Certains vont également arguer du fait que si le salarié n'est pas satisfait du niveau d'indemnisation il ne concilie pas. Mais alors il va devoir aller devant le bureau de jugement : rallonge les délais pour le salarié, engendre un coût supplémentaire.

Par ailleurs l'existence d'un tel barème forfaitaire va « figer » le montant de l'indemnisation. L'employeur n'aura aucune envie d'accepter une réparation au-delà. Les salariés auront également tendance à accepter ce barème d'indemnisation considérant qu'il s'agit d'une règle d'indemnisation. Avec le risque de perdre devant le bureau de jugement.

<p>La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort.</p> <p>Toute demande portée devant les prud'hommes¹³ est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.</p> <p>A défaut de conciliation, l'affaire est portée devant le Bureau de Jugement, qui doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et justifier du montant des condamnations qu'il prononce en réparation du préjudice subi par le demandeur.</p>	<p>Là aussi se cache en réalité le débat relatif à la motivation de la lettre de licenciement et les conséquences de son insuffisance de motivation.</p> <p>C'est par ailleurs une remise en cause du principe selon lequel « les éléments de la lettre de licenciement fixe les limites du litige ». L'employeur pourra désormais invoquer devant le juge des faits et des éléments qu'il n'a jamais porté à la connaissance du salarié, et donc sur lesquels le salarié n'a pas pu se défendre...</p> <p>En outre, le fait que le bureau de jugement doit justifier du montant des condamnations l'obligera de facto à respecter le barème qui pourtant ne s'applique pas à lui.</p>
<p><u>Article 26 - Délais de prescription</u></p> <p>Sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne peut être engagée devant la juridiction compétente au-delà d'un délai de 24 mois¹⁴.</p> <p>Les demandes de salaires visées à l'article L.3245-1 du code du travail, se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d'exécution de contrat.</p> <p>Si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture du contrat, la période de 36 mois susvisée s'entend à compter de la rupture du contrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2008, le délai de prescription de droit commun déjà passe de 30 ans à 5 ans. <ul style="list-style-type: none"> ○ Ici le délai passe à 2 ans, • Concernant les salaires la prescription passe de 5 ans à 3 ans. • Bientôt les salariés n'auront plus la possibilité de faire valoir leurs droits en justice.
<p>TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES</p> <p><u>Article 27 – Entrée en application</u></p> <p>Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.</p> <p><u>Article 28 – Bilan</u></p> <p>Les parties signataires se réuniront pour dresser un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur.</p>	

¹³ Exception faite des recours dont la loi prévoit qu'ils sont directement portés devant le bureau de jugement

¹⁴ Ce délai ne s'applique pas aux actions fondées sur une discrimination