

# **PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SECURISATION DE L'EMPLOI**

## **Préambule**

### **TITRE I – CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES AFIN DE SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS**

#### **ARTICLE 1 - ELARGISSEMENT DES BENEFICIAIRES DE LA COUVERTURE COMPLEMENTAIRE DES FRAIS DE SANTE**

Dans la perspective d'élargir le nombre des bénéficiaires de la couverture complémentaire des frais de santé, les parties signataires sont convenues :

1) de demander aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations dans les douze mois de l'entrée en vigueur du présent accord, en vue de permettre aux salariés qui, à cette date, 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.

Les branches professionnelles devront, dans tous les cas, laisser aux entreprises la liberté de choix du ou des organismes d'assurance.

Les parties signataires se réuniront, à l'issue d'une période de deux ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, pour dresser un bilan des négociations de branche ci-dessus et examiner les conséquences à en tirer.

2) de mettre en place un groupe de travail paritaire technique, chargé de définir les garanties d'un contrat de référence destiné à faciliter tant la négociation de branche prévue au 1) ci-dessus que la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur la prévoyance maladie prévue par l'article L.2242-11 du code du travail.

Ce contrat de référence devra obligatoirement respecter la définition des « contrats responsables » en vigueur à la date de validation par les signataires des conclusions du groupe de travail précité.

Il proposera, au choix, une couverture obligatoire en frais de santé, pour le seul salarié ou pour le salarié et ses ayants-droit.

Les signataires invitent les organismes assureurs à proposer ce contrat de référence dans leur gamme de produits.

3) de subordonner l'ensemble de ces dispositions au maintien des aides sociales et fiscales attachées aux contrats collectifs.

4) de demander aux pouvoirs publics :

- d'être associés à toute concertation sur l'évolution éventuelle des « contrats responsables » et, dans cette perspective, ils conviennent de rechercher une position partagée dans le cadre du groupe de travail technique paritaire prévu au 2) ci-dessus ;
- d'assortir toute éventuelle évolution des « contrats responsables » d'un délai de mise en œuvre pour permettre aux entreprises de se mettre en conformité.

#### **ARTICLE 2 - AMELIORER L'EFFECTIVITE DE LA PORTABILITE DE LA COUVERTURE SANTE ET PREVOYANCE 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 d'ouvrir un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, aux branches professionnelles et aux entreprises, pour mettre en œuvre un système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé, porté à deux ans pour mettre en œuvre la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.

#### **ARTICLE 3 - CREATION DE DROITS RECHARGEABLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE**

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.

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.

Ce dispositif sera mis en place à l'occasion de la renégociation de l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage, et s'accompagnera

d'une mesure visant à garantir l'équilibre financier de ce dispositif, par exemple en allongeant la durée d'activité requise pour atteindre le niveau actuel de droits à l'assurance chômage.

#### **ARTICLE 4 - CREATION D'UN COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

En vue de franchir une étape supplémentaire en matière de portabilité des droits à la formation, les parties signataires conviennent d'instaurer 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, quel que soit son statut professionnel (que ce soit comme salarié, quelle que soit la nature du contrat de travail, ou comme 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 express 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 heures acquises par le salarié au titre du compte, le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein. 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 ;
- La personne en situation de salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Cet accord 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 ;

- la personne en situation de 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.

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.

#### **ARTICLE 5 - ASSOUPPLISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCES DES SALARIES 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.

#### **ARTICLE 6 - CREATION D'UNE PERIODE DE MOBILITE VOLONTAIRE SECURISEE**

Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais y renoncent faute de la sécurisation adaptée.

Les parties signataires conviennent donc, par accord de branche étendu, de créer une période de mobilité sécurisée, applicable dans les entreprises de 300 salariés et plus.

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, 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.

##### **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.

###### **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 choisit de revenir dans son entreprise d'origine, 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.
- 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.

#### **ARTICLE 7 - ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES DEMANDEURS D'EMPLOI BENEFICIAIRE D'UN ACCES AU CONTRAT DE SECURISATION PROFESSIONNEL EXPERIMENTAL**

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<sup>ème</sup> 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.

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.

#### **ARTICLE 8 - DEVELOPPEMENT DE LA PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI**

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.

À ce titre, les Opcva 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.

Cette possibilité est subordonnée:

- 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.

### **ARTICLE 9 - FACILITER L'ACCES AU LOGEMENT EN MOBILISANT ACTION LOGEMENT**

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 :

- 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) ;
- 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes).

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.

### **ARTICLE 10 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

1/ Les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel 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 :

- la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel ;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ;
- le seuil de déclenchement et le taux de majoration des heures complémentaires.

2/ A l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, et en l'absence de dispositions conventionnelles résultant d'un accord de branche portant sur les points ci-dessous :

- la durée minimale d'activité est fixée à 20h 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). A défaut, si le salarié le souhaite, la répartition de la durée

du travail dans la semaine doit lui permettre d'accomplir le nombre d'heures manquantes chez un autre employeur ;

- les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 5% jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10<sup>ème</sup> de cette durée hebdomadaire ou mensuelle (ou le 1/3 si l'accord de branche le prévoit). Au-delà, la majoration est portée à 25%.

**3/** Les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'une augmentation de la durée du travail peuvent, en accord avec l'employeur, augmenter temporairement cette durée au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures choisies ».

Un accord de branche étendu pourra définir les conditions et les limites dans lesquelles les « compléments d'heures choisies » pourront prévoir que seules les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle fixée par avenant temporaire ont le caractère d'heures complémentaires, majorées à 25%.

Les conditions et les limites mentionnées à l'alinéa précédent incluent notamment les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel de l'établissement se voient en priorité proposer les heures correspondantes ainsi que la garantie que le refus par le salarié d'une proposition d'avenant ne peut en aucun cas constituer une faute.

## **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 11 - INFORMATION ANTICIPEE 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 unique<sup>1</sup> sera mise en place

---

<sup>1</sup> Voir document en annexe

dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant les données existantes sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.

Cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. 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 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) font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant la signature du présent accord dans le cadre de la négociation sur la modernisation du dialogue social.

Il est rappelé que le comité d'entreprise sera également informé annuellement sur l'utilisation faite par l'entreprise du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, et qu'il pourra émettre un avis sur cette utilisation.

**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.

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 dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est fixé aux IRP pour faire connaître leur avis, en prévoyant que l'absence d'avis vaut avis négatif.

**5/** Dans tous les cas où les IRP peuvent faire appel à une expertise, dans le cadre de leurs attributions, celle-ci est organisée dans des délais préfixes, débutant à la date de désignation de l'expert et dans la limite de coûts prédéterminés, auxquels il ne peut, sous aucune condition, être dérogé.

**6/** Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés, une instance de coordination ad hoc qui fait appel à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfixe d'intervention de l'expert-comptable et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT. Le résultat de cette expertise et la position de l'instance ad hoc sont communiqués à l'ensemble des CHSCT concernés.

## **ARTICLE 12 - ARTICULATION DE LA NEGOCIATION SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET DU PLAN DE FORMATION**

**1/** La négociation visée à l'article L2242-15 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. Le comité d'entreprise est informé de la mise en place de ce dispositif, qui peut comprendre des mesures de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- 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.

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 principalement 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.

### **ARTICLE 13 – MOBILITE 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.

Elle est organisée dans le cadre de la négociation prévue à l'article L.2242-15 du code du travail, dans les entreprises qui y sont assujetties.

Dans les autres entreprises, ou en l'absence d'accord, elle fait chaque année l'objet d'une consultation préalable des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, à l'occasion d'une des consultations annuelles de ces instances.

La négociation ou la consultation 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. L'accord ou la consultation ne peut prévoir des mobilités géographiques ayant pour effet de proposer au salarié un poste, s'il est situé en dehors de la zone géographique de son emploi telle que précisée dans l'accord ou la consultation ci-dessus, éloigné de plus de cinquante kilomètres de son lieu de travail ou nécessitant une augmentation du temps de transport supérieure à 45 minutes.

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 un bilan de compétence.

#### **ARTICLE 14 - CREATION D'UN CONSEIL EN EVOLUTION 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 un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif.

### **ARTICLE 15 - 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 liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application des dispositions du code du travail.

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

### **ARTICLE 16 – ACCORDS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Pour faire face à des situations conjoncturelles difficiles, et dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés, des accords de maintien dans l'emploi peuvent être conclus.

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 ans<sup>2</sup>.

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.

Ces accords constituent un outil supplémentaire à la disposition des partenaires sociaux dans l'entreprise, pour passer un cap difficile et 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

---

<sup>2</sup> 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.

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 17 – SIMPLIFICATION DU RECOURS A L'ACTIVITE PARTIELLE**

Dans les deux mois de l'entrée en vigueur du présent accord, les partenaires sociaux ouvriront une négociation spécifique destinée à fixer les paramètres d'un nouveau régime unique de chômage partiel :

- destiné à faire face à des difficultés conjoncturelles ;
- faisant appel au financement de l'entreprise, de l'Etat et de l'Unedic ;
- comportant des dispositions incitatives à la formation des salariés en chômage partiel ;
- comportant une interdiction de licencier pendant la période de chômage partiel ;
- et préservant l'exonération de charges salariales et patronales sur les allocations de chômage partiel.

Ces négociations devront être conduites en concertation avec l'Etat.

### **ARTICLE 18 – REGLES RELATIVES AU LICENCIEMENT DE 10 SALARIES ET PLUS SUR UNE MEME PERIODE DE 30 JOURS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES**

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi peuvent être fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l'employeur et homologué par l'administration.

1/ Sans préjudice des accords de méthode visés à l'article L1233-21 du code du travail, un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> 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 préfixes, 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 choisit de recourir à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission à l'administration.

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 15 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 débuter 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.

**3/** Bloc de compétence pour le 1/ et le 2/

Afin d'éviter toute contradiction de jurisprudence, les parties signataires demandent que soit institué un bloc de compétence visant à confier à la juridiction administrative les contentieux relatifs à la validité de l'accord et à la procédure d'homologation visés respectivement au 1/ et 2/ ci-dessus.

#### **ARTICLE 19 - CONGE 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 20 - FACILITER LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT**

Les parties signataires conviennent de l'ouverture aux entreprises de moins de 50 salariés, dans des secteurs à préciser par le présent accord, d'un recours direct au contrat de travail 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 ajoutée 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.

#### **ARTICLE 21 – CREATION D'UN CONTRAT DE PROJET A DUREE INDETERMINEE**

Afin d'encourager le recours au contrat à durée indéterminée, les parties signataires conviennent d'ouvrir la possibilité de conclure des CDI pour la réalisation d'un projet précisément identifié, dont la durée, non définie, ne peut être inférieure à six mois.

Le recours à ce type de contrat ne peut avoir pour objet de faire échec à l'application des dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail ou les dispositions conventionnelles

prévoyant le transfert de salariés attachés au marché ayant fait l'objet d'un changement de prestataire.

Si le contrat ne peut être poursuivi au-delà de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, le motif de licenciement tient à la réalisation dudit projet.

Dans ce cas, la rupture du contrat de travail est soumise à la procédure prévue par les dispositions du chapitre II du Livre I du code du travail relatives au licenciement pour motif personnel et n'implique pas la mise en œuvre de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement pour motif économique.

Le recours à ce type de contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu précisant les projets qui y sont éligibles.

## **TITRE V – FAVORISER L'EMBAUCHE DES SALARIES EN RATIONALISANT LES PROCEDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE**

### **ARTICLE 22 - PREVALENCE DU FOND SUR LA FORME**

Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail ne peut être garantie si des irrégularités de forme risquent d'être assimilées à des irrégularités de fond.

Dès lors, ils demandent que soit inscrit dans le code du travail la règle selon laquelle : « sans préjudice des sanctions prévues par la loi applicable, une irrégularité de forme ou de procédure ne peut faire obstacle à la validité ou à la justification de l'acte ou de la mesure en cause ».

### **ARTICLE 23 - MOTIVATION DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT**

En application de l'article 22, et sans remettre en cause le droit pour le salarié de connaître les motifs de son licenciement et de faire valoir ses explications, ni l'interdiction pour l'employeur d'évoquer d'autres motifs que ceux contenus dans la lettre de licenciement, le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, sans se limiter à la seule formulation des motifs figurant dans la lettre de licenciement, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles, visant notamment à s'assurer du respect des droits de la défense.

L'imprécision de la rédaction de la lettre de licenciement n'équivaut en aucun cas à une absence de motif.



**ARTICLE 24 – BAREMISATION DES INDEMNITES LIEES AU LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE**

Les signataires du présent accord souhaitent que, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, dans une entreprise de plus de 10 salariés, l'indemnité octroyée par le juge en indemnisation des préjudices résultant dudit licenciement, sans être inférieure aux salaires des six derniers mois, ne puisse excéder :

- le salaire des 9 derniers mois lorsque l'ancienneté du salarié est comprise entre 2 et 10 ans ;
- le salaire des 12 derniers mois lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à 10 ans.

Le barème mis en place tient compte des règles particulières prévues par le code du travail pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté et les entreprises de moins de onze salariés.

**ARTICLE 25 - DELAIS DE PRESCRIPTION**

1/ 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 12 mois suivant la rupture dudit contrat.

2/ Aucune demande ne peut porter sur des faits antérieurs de plus de deux ans à la date de cette demande (sauf délai de prescription plus court).

**TITRE VI – REPRISE DE SITES**

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, dans le cadre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi, 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.

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-comptable qu'il a désigné le cas échéant.

L'entreprise cédante doit apporter une réponse aux observations figurant dans l'avis émis par le comité d'entreprise.

18/12/2012

Le refus par le comité d'entreprise d'émettre un avis s'analyse en un avis négatif et ne peut avoir pour effet de bloquer le processus de reprise envisagé.