

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

PREAMBULE

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

Article 1 – Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Dans la perspective de renforcer l'implication des entreprises dans la couverture santé des salariés, les parties signataires sont convenues que :

1) les branches professionnelles ouvriront 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.

Dans ce cadre, les branches professionnelles pourront, après appel d'offre, conclure une convention d'assurance visant à prendre en charge un remboursement complémentaire des frais de santé ,tout en laissant à leurs adhérents 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 mentionnées ci-dessus.

2) Si ce bilan montre que moins de 90 % des salariés bénéficient d'un contrat collectif ou d'une aide à l'acquisition d'un contrat individuel, les entreprises, qui n'offrent à leurs salariés ni contrat collectif, ni aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, devront dans un délai de deux ans à compter de la réalisation du bilan visé au 1) ci-dessus, souscrire un contrat collectif complémentaire en frais de santé pour leurs

salariés auprès de l'organisme assureur de leur choix ou proposer à leurs salariés une aide à l'acquisition d'un contrat individuel.

Dans cette perspective, les parties signataires décident de constituer un groupe de travail technique paritaire chargé de définir les conditions de mise en œuvre de l'aide à la souscription d'un contrat complémentaire individuel visé au premier paragraphe du 1).

La clé de répartition du financement du contrat collectif entre salariés et employeurs – qui ne pourra être supérieure à 50% pour la part employeur - ou le montant de l'aide à l'acquisition d'un contrat individuel sont intégrés à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires L. 2242-8 prévue par la Code du travail.

3) ils demanderont aux pouvoirs publics d'être associés à toute concertation sur l'évolution éventuelle des « contrats responsables » et d'assortir toute éventuelle évolution des « contrats responsables » d'un délai de mise en œuvre pour permettre aux entreprises de se mettre en conformité.

L'ensemble de ces dispositions est conditionné par le maintien des aides sociales et fiscales attachées aux contrats collectifs.

Par ailleurs, les parties signataires demandent aux pouvoirs publics à ce que l'aide à l'acquisition d'un contrat complémentaire en frais de santé individuel soit exonérée de charges sociales.

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 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 - 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.

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 sous réserve de ne pas aggraver le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage.

Article 4 - 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 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.

- Le 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.
- 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.

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.

Article 5 – 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.

Article 6 - Création d'une période de mobilité volontaire sécurisée

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. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, en particulier pendant la période d'essai dans l'autre entreprise.

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, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.
- 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 bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental

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.

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 – Développement de la préparation opérationnelle à 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 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.

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'accès 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) 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).

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 à 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/ indépendamment des négociations prévues au point 1/, à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur lesdites dispositions :

- 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). 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 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} 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%, sans préjudice de l'article L.3123-18 du code du travail

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 ces « compléments d'heures choisies » pourront prévoir que seules les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle fixée par ces compléments ont le caractère d'heures complémentaires, majorées à 25%, sans aucune minoration possible.

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 le nombre maximum de compléments d'heures choisies par an par salarié (hors remplacement de salariés absents).

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 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 unique¹ sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant les données existantes sans exclusivité et 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).

¹ Voir document en annexe

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 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, en prévoyant que l'absence d'avis 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 dans des délais préfixes, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition², 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-comptables, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elle 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, sur le budget de fonctionnement des IRP.

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 est communiqué à l'ensemble des CHSCT concernés.

7/ Pour compléter le dispositif d'information/consultation ainsi développé et favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation aux organes de gouvernance doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants).

Article 12 - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de 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,

² Sauf accord entre l'IRP concernée et l'employeur

- 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 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.

Article 13 – 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 2245-15 du code du travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article. 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 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 - 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 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 ans³.

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

³ 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 à l'activité partielle

Dans les deux mois de la signature du présent accord, les partenaires sociaux ouvriront une négociation spécifique destinée à fixer les paramètres d'un nouveau régime unique et simplifié de chômage partiel.⁴

- 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,
- 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 – 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

⁴ Dont les principes sont précisés en annexe

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 recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission à la Direccte.

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 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- 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 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 – Création d'un contrat de projet à durée indéterminée

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 neuf 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 salariés en rationalisant les procédures de contentieux judiciaire

Article 22 - Prévalence 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 24 – 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 : 6 mois de salaire
- entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire
- au-delà de 25 ans d'ancienneté : 12 mois de salaire

La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Toute demande portée devant les prud'hommes est inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les deux mois de son dépôt au greffe.

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.

Article 25 - Délais de prescription

1/ Sans préjudice des délais de prescription spécifiques en matière de licenciement pour motif économique, 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 18 mois suivant la rupture dudit contrat.

2/ Aucune demande ne peut porter sur des faits antérieurs de plus de 30 mois à la date de cette demande (sauf délai de prescription plus court).