

# Projet d'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi

## Préambule

Les salariés comme les chefs d'entreprises de France sont, comme leurs homologues européens, confrontés à des bouleversements économiques historiques.

Ils doivent être soutenus pour y faire face, ce qui nécessite de sécuriser l'emploi des salariés en développant la compétitivité économique des entreprises.

Les partenaires sociaux ont à ce titre une responsabilité essentielle. Par les normes qu'ils instituent et les dispositifs qu'ils créent, ils sont en mesure de jouer un rôle fondamental dans l'accompagnement des salariés et des entreprises de ce début du XXIème siècle.

Les parties signataires considèrent que l'effort doit principalement porter sur les deux points suivants :

- sécuriser les parcours professionnels des salariés, en créant de nouveaux droits attachés non pas au statut, mais à la personne ;
- donner aux entreprises la flexibilité nécessaire pour réagir efficacement aux fluctuations conjoncturelles et développer l'emploi.

Dans cette perspective, les parties signataires sont convenues de :

## **I – Créer de nouveaux droits pour les salariés afin de sécuriser les parcours professionnels**

### **Article 1 - Mise en œuvre d'une couverture complémentaire santé universelle**

La couverture complémentaire santé est aujourd'hui un élément essentiel de l'accès aux soins.

Si une très grande majorité de la population est couverte (environ 94 %), notamment au travers de contrats individuels, la couverture collective des salariés n'est pas encore généralisée.

Par ailleurs, le dispositif de portabilité prévu par l'ANI du 11 janvier 2008 reste perfectible.

Face à ce constat, il convient de contribuer à la généralisation d'une couverture santé pour tous les salariés en activité, d'améliorer celle des demandeurs d'emploi pour favoriser l'accès aux soins y compris dans les périodes de transitions professionnelles. Il convient également de renforcer l'efficacité de la portabilité des droits en santé et prévoyance en mutualisant son financement.

C'est pourquoi, les parties signataires ont décidé ce qui suit :

### **Article 1-1 Généraliser la couverture complémentaire santé pour tous les salariés par incitation à la négociation**

Les branches professionnelles devront ouvrir des négociations en vue de permettre à tous les salariés qui, à la date de signature du présent accord, ne relèvent pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé tant au niveau de leur branche que de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.

Cette négociation vise à instaurer une cotisation minimale à la charge de l'employeur et du salarié destinée à financer un ou plusieurs contrat(s) collectif(s) de remboursement de frais de santé pour les salariés non encore couverts, les branches laissant aux entreprises la liberté de choix du ou des organismes d'assurance et de la définition des garanties.

Afin de faciliter la mise en œuvre par les entreprises concernées des obligations résultant de l'alinéa précédent, un groupe de travail paritaire « technique » sera créé afin de définir un ensemble de garanties « repère », sur la base d'un cahier des charges figurant en annexe, cet ensemble de garanties « repère » d'entrée de gamme devant couvrir un panier de soins considérés comme essentiels.

Le dispositif mis en place par les partenaires sociaux devra s'inscrire dans le cadre des régimes social et fiscal actuels qui s'appliquent au financement de la protection sociale complémentaire.

### **Article 1-2 Sécuriser les parcours professionnels en améliorant la couverture complémentaire santé pour les demandeurs d'emploi**

Il est proposé d'améliorer la portabilité par le biais d'un système de mutualisation (suppression du co-financement), au niveau des branches ou des entreprises, pour les frais de santé et pour la prévoyance lourde, afin de rendre ce dispositif plus opérationnel (modification de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 tel que modifié par son avenant n°3 du 18 mai 2009).

Après la période de portabilité, la possibilité pour les demandeurs d'emploi d'adhérer à un contrat (qui pourrait être établi par référence à l'ensemble des garanties « repère » visé ci-dessus) souscrit par Pole-Emploi ou par une association habilitée, et financé par le demandeur d'emploi lui-même, est ouverte.

### **Article 2 - Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage**

Si seulement 10% des salariés en France sont en contrat à durée déterminée, ceux-ci alternent périodes de travail et de chômage dans des conditions insatisfaisantes.

Dans ce cadre, le système d'assurance-chômage peut être davantage mobilisé pour inciter à la reprise d'emploi et mieux sécuriser les parcours professionnels.

En particulier, la reprise d'emploi, pour les salariés alternant périodes de travail et de chômage, peut être rendue plus incitative par la mise en place de droits rechargeables à l'assurance-chômage. Lors d'une période de chômage, les droits du demandeur d'emploi seraient calculés en tenant compte de l'ensemble des périodes travaillées, et non plus seulement de sa période d'emploi la plus favorable financièrement, comme c'est le cas actuellement.

La mise en place de ce dispositif représente un coût substantiel pour l'assurance-chômage.

Le déficit cumulé, qui devrait atteindre près de 18 milliards d'euros fin 2013, doit être réduit pour assurer la survie du système.

La création des droits rechargeables s'accompagnera donc d'une mesure d'équilibre financier, qui pourra par exemple concerner le taux d'indemnisation, en permettant de maintenir le même niveau de droits, mais en travaillant davantage.

Par le présent article, les parties signataires conviennent de mettre en place, à l'occasion de la prochaine négociation sur l'assurance-chômage, un dispositif de droits rechargeables accompagné d'une mesure d'équilibre financier concernant le taux d'indemnisation.

### **Article 3 - Création d'un compte individuel de formation**

L'accès à la formation professionnelle constitue un élément clé de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

L'ANI du 7 janvier 2009 a institué un premier mécanisme de portabilité du droit individuel à la formation, qui a constitué une avancée pour les salariés. Néanmoins, cette portabilité se heurte à trois freins majeurs : son absence de visibilité pour les salariés, sa complexité de gestion pour les organismes paritaires collecteurs agréés et son manque d'effet lié à sa monétisation.

Les parties signataires souhaitent donc franchir une étape décisive en matière de portabilité des droits à la formation professionnelle en instaurant un compte individuel de formation.

Ce compte doit être universel et transférable quel que soit le parcours du salarié.

Il est alimenté selon les mêmes principes que le droit individuel à la formation auquel il viendrait se substituer. Les droits en cours accumulés au titre du Dif par les salariés sont intégralement reportés sur le compte individuel.

Le compte individuel repose sur les deux principes fondateurs suivants :

- un droit individuel et universel que le salarié active dès lors qu'il accède à une formation qu'il a choisie dans le cadre de son parcours professionnel ;
- une possibilité pour les entreprises ou les prescripteurs (Pôle emploi ou les Conseils régionaux) d'abonder le compte individuel afin de permettre au salarié ou au demandeur d'emploi d'atteindre le nombre d'heures nécessaire à l'accès à la formation de son choix, correspondant à son projet professionnel et compatible avec les besoins prioritaires de formation.

Les principales modalités de ce compte sont décrites en annexe.

Afin de pouvoir le mettre en place au 1<sup>er</sup> janvier 2014, les parties signataires conviennent d'ouvrir dans les deux mois une négociation permettant de préciser les règles de fonctionnement et de financement du compte individuel de formation.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux inviteront les pouvoirs publics, et notamment les Conseils régionaux, à construire avec eux les modalités de financement et de mise en œuvre concrète du compte individuel de formation.

#### **Article 4 – Assouplissement des conditions d'accès des salariés au CIF-CDD**

Les salariés en CDD qui souhaitent bénéficier d'un CIF sont soumis aux deux conditions cumulatives suivantes (articles L. 6322-27 et R. 6322-20 du code du travail) :

- 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié quelle qu'ait été la nature de ses contrats successifs au cours des cinq dernières années ;
- dont quatre mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Néanmoins, l'article L.6322-28 dispose qu' « *une convention ou un accord collectif étendu peut fixer des conditions d'ancienneté ouvrant droit au congé individuel de formation inférieures* ».

Le CIF constitue l'un des dispositifs de formation qui sécurise le mieux les parcours des salariés, en leur permettant d'accéder à une formation certifiante ou qualifiante qui débouche dans la grande majorité des cas sur un emploi.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent favoriser l'accès de ce dispositif aux jeunes de moins de 30 ans, qui représentent près de 48% des salariés en CDD.

Elles instaurent donc, par le présent article, une expérimentation d'une durée de deux ans accordant à tout salarié de moins de 30 ans, ayant travaillé au moins 4 mois, consécutifs ou non, durant les 28 derniers mois, un droit d'accès au CIF.

#### **Article 5 - 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 mobilité sécurisée.

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.

#### Art. 5-1. 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.

#### Art. 5-2. Cessation de la période de mobilité

##### Art. 5-2-1. 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.

##### Art. 5-2-2. 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.

1° 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 rémunération qui ne peut être inférieure à celle qu'il percevait dans cet emploi antérieur.

2° 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 6 - Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental**

Dans l'ANI du 31 mai 2011, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir, à titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle aux salariés en fin de CDD, de CTT et fin de chantiers.

En 2012, les partenaires sociaux et l'Etat ont désigné, lors des différents comités de pilotage nationaux, 37 bassins d'emploi expérimentaux. Plus de 3000 demandeurs ont pu ainsi bénéficier du dispositif.

Une première évaluation a néanmoins permis de révéler une marge d'amélioration possible : certains bénéficiaires potentiels renoncent à rentrer dans le dispositif, ou renoncent à s'engager dans une formation qualifiante, car ils ne disposent des droits à l'assurance-chômage suffisants pour les accompagner jusqu'au terme de la formation choisie.

Pour contrer cet effet dissuasif, une prime de 1000 euros sera versée au 7<sup>ème</sup> mois d'accompagnement pour les bénéficiaires du dispositif engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.

### **Article 7 – Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi**

Instaurée par l'ANI du 7 janvier 2009, la préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation sur-mesure correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi.

Le dispositif est particulièrement efficace puisque le taux de sortie en emploi à l'issue d'une POE individuelle est évalué à 84,4%.

La POE pourrait ainsi être davantage développée en permettant aux OPCA ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle emploi sur la POE de proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle emploi.

### **Article 8 - Négociation de branche en vue de la création de nouveaux droits pour les salariés à temps partiel**

En France, 18% des salariés travaillent à temps partiel, contre 21% en moyenne dans la zone euro. Même si ces salariés bénéficient déjà de nombreux droits, notamment en termes de rémunération ou de formation, ceux-ci peuvent être encore consolidés. Etant donné la diversité des enjeux d'organisation du travail dans les différentes branches professionnelles, les parties signataires souhaitent que la question des droits des salariés à temps partiels soit examinée à l'occasion de négociations de branche.

Ces négociations devront porter obligatoirement et notamment sur les thèmes suivants :

- d'une part, la durée minimum des contrats à temps partiel, le nombre et la durée des interruptions possibles au cours d'une même journée, le délai de prévenance

préalable à la modification des horaires, le taux de majoration des heures complémentaires ;

- d'autre part, la sécurisation juridique des avenants temporaires au contrat de travail d'un salarié à temps partiel pouvant être conclu en accord avec le salarié, afin de porter temporairement la durée contractuelle de travail à un niveau supérieur. L'accord de branche étendu fixe les conditions de mise en œuvre de cet avenant, ainsi que les garanties apportées au salarié. Dans ce cadre, les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée contractuelle fixée par l'avenant temporaire.

Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant le 31 décembre 2013 afin de réaliser un bilan des accords de branche conclus en application du présent titre et pourront décider sur cette base, d'engager une négociation nationale interprofessionnelle sur les conditions de recours au temps partiel reprenant les thèmes obligatoires définis au présent article.

## **II – Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

### **Article 9 - Information anticipée des IRP**

Dans le prolongement des discussions en cours dans le cadre de la négociation sur la modernisation du dialogue social, les signataires du présent accord conviennent de l'intérêt de renforcer l'information des salariés et de leurs représentants sur les orientations stratégiques de l'entreprise le plus en amont possible des décisions et notamment avant la tenue de l'Assemblée générale ou du Conseil d'administration.

A cet effet, l'entreprise met à la disposition des IRP et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une information plus complète et plus rationnelle prenant la forme d'une base de données unique ou d'un document unique, mis 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 que par l'employeur.

Elle comprend 5 rubriques

- investissements, fonds propres et endettement (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,
- sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière).

Son contenu est adaptable en fonction notamment de la taille de l'entreprise, de son organisation et de son domaine d'activité.

Un socle minimal d'informations est institué par l'accord pour les entreprises de 300 salariés et plus.

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.

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.

#### **Article 10 - Expression des salariés**

Dans le cadre d'un 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.

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

Les demandes d'information ou d'éclaircissement ne doivent en aucun cas conduire à d'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 à l'article 9 du présent accord, un délai préfix peut être fixé aux IRP pour faire connaître leur avis, en prévoyant que l'absence d'avis vaut avis négatif.

Dans tous les cas où une expertise est jugée nécessaire par les IRP dans le cadre de leurs attributions, cette expertise est organisée dans des délais préfixes et dans la limite de coûts prédéterminés, le juge ne pouvant y déroger.

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 préfix d'intervention de l'expert-comptable et porte sur l'ensemble des éléments relevant de la compétence des CHSCT.

### **Article 11 - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation**

En application de l'article L.2242-15 du code du travail, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le comité d'entreprise est informé par l'employeur du dispositif, ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Afin de donner davantage de portée et de contenu à la GPEC, les parties signataires souhaitent renforcer son articulation avec le plan de formation.

Ils conviennent donc que la GPEC doit servir de référence pour l'établissement annuel des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise, présentées au comité d'entreprise en application de l'article L. 2323-33 du code du travail.

La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera, de manière complémentaire, 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.

### **Article 12 – Gestion active de l'emploi et des compétences**

Les parties signataires souhaitent permettre une gestion active de l'emploi et des compétences.

Celle-ci repose sur la faculté donnée à l'employeur et au salarié, moyennant l'accompagnement du salarié par une formation adaptée, de changer de poste ou de lieu de travail au sein de la même entreprise.

Le changement de poste ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération du salarié et doit garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Le poste proposé ne peut également, en aucun cas, être éloigné de plus de cinquante kilomètres du domicile du salarié ou nécessiter un temps de transport pour le salarié supérieur à une heure et trente minutes.

Le refus par le salarié de changer de poste ou de lieu de travail, proposé 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 accompagnement renforcé.

Lorsque l'employeur propose en moins de soixante jours à plus dix salariés un changement de poste dans les conditions définies au présent article, la consultation préalable du comité d'entreprise est requise.

### **Article 13 - 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.

## **III – Donner aux entreprises les moyens de s'adapter aux problèmes conjoncturels et de préserver l'emploi**

### **Article 14 – Accords de maintien dans l'emploi**

Pour faire face à des situations conjoncturelles difficiles, et dans l'intérêt commun des entreprises et des salariés, les accords de maintien dans l'emploi se développent hors de France – notamment en Allemagne -, mais également sur le territoire national.

Ceci étant, malgré leur utilité reconnue par les IRP dans les entreprises – ce dont témoigne un certain nombre d'accords récents -, ces accords ne bénéficient pas, en l'état actuel du droit, de sécurité juridique suffisante pour les salariés et les entreprises.

L'insécurité juridique qui entoure ce type d'accords est préjudiciable aussi bien aux salariés qu'aux entreprises : pour les premiers, elle dissuade un certain nombre d'entreprises d'y

avoir recours, ce qui a généralement à court ou moyen des conséquences en matière d'emplois ; pour les secondes, elle les prive d'un outil d'adaptation conjoncturelle et de réactivité qui pèse sur leur compétitivité, qui plus est lorsque les entreprises concurrentes étrangères en bénéficient grâce à un cadre légal approprié.

Dans ces conditions, il est nécessaire d'examiner toutes les garanties qui devront entourer un tel dispositif qui peuvent être brièvement rappelées.

Ces accords ne peuvent être conclus que pour faire face à une difficulté conjoncturelle, selon une analyse partagée avec les organisations syndicales, si besoin au terme d'une expertise strictement encadrée, notamment en termes de délais.

Etant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation globale durée du travail / éléments de rémunérations / organisation de la durée du travail, il ne peut s'agir que d'accords majoritaires et d'une durée maximale de deux ans.

En contrepartie des efforts demandés, il faut examiner les garanties telles que le partage du bénéfice économique de l'accord arrivé à échéance ou les sanctions en cas de non-respect des accords.

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 pour motif économique.

Toutefois, le licenciement des salariés refusant l'application des mesures de l'accord ouvre droit à des dispositifs d'accompagnement adaptés.

Enfin, il est prévu une phase préalable de médiation en cas de non-respect de l'accord par l'une ou l'autre des parties, avant toute saisine des juges.

Les modalités techniques du dispositif sont présentées en annexe du présent accord.

### **Article 15 – Simplification du recours à l'activité partielle**

L'activité partielle permet à une entreprise et ses salariés de faire face à une difficulté conjoncturelle ou aux variations du cycle économique : la diminution temporaire de l'activité permet aux salariés de garder leur emploi et aux entreprises de conserver une main d'œuvre déjà formée.

Pourtant, les entreprises et les salariés français ont moins recouru au dispositif que la plupart de leurs homologues européens. A titre d'exemple, entre 2007 et 2009, la part des salariés ayant bénéficié de l'activité partielle a représenté en France moins de 0,85% de la

population active, contre plus de 3% en Italie et en Allemagne. Cette différence est significative puisque d'après la Cour des comptes, le dispositif du chômage partiel a permis de préserver 221 500 emplois en Allemagne, contre seulement 18 000 en France.

Le système français souffre en effet de deux problèmes principaux :

- des contreparties demandées au chef d'entreprise mal ajustées et adaptées à la situation ;
- un système d'indemnisation insuffisamment attractif pour inciter au départ en formation.

Les parties signataires s'engagent donc à ouvrir dans les deux mois une négociation spécifique sur le régime d'activité partielle en vue de le réformer selon les modalités précises décrites en annexe.

#### **Article 16 – Accords majoritaires relatifs au plan de sauvegarde de l'emploi**

Le plan de sauvegarde de l'emploi peut faire l'objet d'un accord collectif majoritaire qui peut aménager, par dérogation au Chapitre III du Titre III du Livre II du code du Travail, le contenu des mesures à mettre en place, ainsi que les obligations résultant d'un licenciement pour motif économique.

Lorsqu'il est conclu, le plan de sauvegarde de l'emploi est réputé valable et les licenciements sont réputés avoir une cause réelle et sérieuse dès lors que l'application de l'accord est respectée.

Toute action en contestation visant tout ou partie de l'accord doit être formée dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt. Ce délai est porté à 12 mois suivant la notification du licenciement, pour toute contestation par le salarié visant le non respect par l'employeur des dispositions de l'accord.

#### **Article 17 – Possibilité d'homologation administrative du plan de sauvegarde de l'emploi**

L'insécurité juridique qui entoure les procédures liées au licenciement économique est néfaste aux entreprises mais aussi aux salariés, car elle concentre l'énergie des acteurs sur le contentieux, au lieu de la diriger vers le reclassement et l'emploi.

Afin de sécuriser les entreprises comme les salariés, les parties signataires demandent qu'à l'issue de la procédure de consultation des IRP, une homologation administrative puisse être sollicitée. L'homologation est expresse ou implicite, en cas de silence de l'administration durant un délai de 15 jours. Elle porte uniquement sur le respect de la procédure par l'employeur, ainsi que sur le contenu du plan de reclassement.

Cette responsabilisation de l'administration donnera une compétence exclusive aux juridictions administratives en cas de contentieux sur la procédure et la qualité du plan de reclassement.

En cas de refus d'homologation, l'entreprise a deux possibilités :

- reprendre la procédure pour obtenir l'homologation,
- poursuivre la procédure, sous un éventuel contrôle du juge, y compris en cas de contentieux individuel.

La procédure d'homologation ne s'applique pas en cas d'accord majoritaire prévu à l'article 16.

#### **IV – Développer l'emploi en adaptant la forme du contrat de travail à l'activité économique de l'entreprise**

##### **Article 18 – 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, dans les conditions prévues aux articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail.

##### **Article 19 – 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 six mois.

Durant la durée du contrat, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans l'entreprise y compris en matière de protection sociale.

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.

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.

## **V – Favoriser l'embauche des salariés en rationalisant les procédures de contentieux judiciaire**

Même s'il existe dans l'ensemble des pays développés des procédures judiciaires permettant de trancher entre le salarié et l'employeur lorsqu'un désaccord survient et ne peut être réglé à l'amiable, la législation et la pratique françaises se caractérisent par la longueur, l'instabilité et l'insécurité de ces procédures.

Cette situation a un effet direct sur l'embauche en CDI, en exerçant un effet dissuasif sur beaucoup d'employeurs, notamment dans les PME.

Afin de sécuriser juridiquement les salariés comme les entreprises dans leurs droits respectifs, il est nécessaire de clarifier et de stabiliser ces procédures.

### **Article 20 - 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 la loi le principe selon lequel, 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 21 - Motivation de la lettre de licenciement**

En application de l'article 20, et sans revenir sur le droit pour le salarié de connaître les motifs de son licenciement, ni sur l'interdiction pour l'employeur d'évoquer d'autres motifs que ceux contenus dans la lettre de licenciement, il convient de rappeler dans la législation que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, sans se limiter à la seule énonciation des motifs figurant dans la lettre de licenciement, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

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

## **Article 22 – Barémisation des indemnités liées au licenciement sans cause réelle et sérieuse**

En application de l'article 1235-3 du code du travail, si un licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des avantages acquis.

Les signataires du présent accord souhaitent que l'indemnité octroyée par le juge en indemnisation de tous les préjudices résultant du licenciement obéissent à un barème tenant compte de l'ancienneté du salarié.

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.

Le barème est précisé en annexe du présent accord.

## **Article 23 - Délais de prescription**

Un délai de prescription de 5 ans n'apparaît pas adapté pour un certain nombre de contentieux précis.

Ce délai semble excessif notamment en ce qui concerne la réclamation par l'employeur au salarié du remboursement de salaires indûment versés que la réclamation par le salarié à l'employeur du paiement de salaires non versés (congrés payés, heures supplémentaires ...).

Les parties signataires conviennent donc de ramener à 12 mois le délai de prescription pour les réclamations listées en annexe du présent accord.

## **Article 24 - Délais de procédure pour les licenciements économiques collectifs de dix salariés et plus sur une même période de trente jours**

Tous les délais de procédure pour les licenciements économiques collectifs de dix salariés et plus sur une même période de trente jours conduisant à dépasser le délai de trente jours compris entre la notification du projet de licenciement à l'administration et la notification du dudit licenciement sont réduits de moitié pour la période du délai excédant trente jours.

## **VI – Reprise de sites**

A traiter.