

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

TEXTE SOUMIS A LA SIGNATURE	PREMIERS COMMENTAIRES CFDT
<u>TITRE I – CREER DE NOUVEAUX DROITS POUR LES SALARIES AFIN DE SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS</u>	
<u>Article 1 – Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé</u>	
Les parties signataires sont convenues que :	
<p>1°/ Les branches professionnelles ouvriront des négociations avant le 1^{er} avril 2013, en vue de permettre aux salariés qui ne bénéficient pas encore d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé au niveau de leur branche ou de leur entreprise, d'accéder à une telle couverture.</p> <p>Dans le cadre des futurs accords de branche qui seront signés pour parvenir à cet objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en œuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence¹ Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif de solidarité, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs. - les accords préciseront, le cas échéant, les cas de dispenses d'affiliation tels que définis à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale². <p>Les futurs accords devront impérativement laisser aux entreprises un délai de 18 mois afin de leur permettre de se conformer aux nouvelles obligations conventionnelles ; mais en tout</p>	<p>Le mandat de la CFDT « une complémentaire pour tous » est atteint : une couverture complémentaire collective et obligatoire des frais de santé pour tous les salariés doit entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2016.</p> <p>Les branches dont les salariés ne bénéficient pas de cette couverture collective doivent ouvrir des négociations avant le 1^{er} avril 2013.</p>

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

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

<p>état de cause, ces accords devront entrer en vigueur au sein des entreprises concernées au plus tard le 1^{er} janvier 2016. ³</p>	
<p>2°/</p> <p>a) A défaut d'accord de branche signé avant le 1^{er} juillet 2014, et afin de parvenir à l'objectif de généralisation fixé au 1^{er} paragraphe du 1°/ du présent article, les entreprises non couvertes relevant de telles branches ouvriront des négociations dans le cadre de l'obligation annuelle de négocier sur la prévoyance prévue à l'article L.2242-11 du code du Travail</p> <p>b) A défaut d'accord d'entreprise, les entreprises visées au premier paragraphe du 2° seront alors tenues, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2016, de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture collective de frais de santé couvrant au minimum, pour le seul salarié, un panier de soins défini comme suit : 100% de la base de remboursement des consultations, actes techniques et pharmacie en ville et à l'hôpital, le forfait journalier hospitalier, 125% de la base de remboursement des prothèses dentaires et un forfait optique de 100 € par an)⁴..</p> <p>Le financement de cette couverture en frais de santé sera partagé par moitié entre salariés et employeurs.</p>	<p>A défaut de conclusion d'accord de branche, les entreprises devront négocier sur la prévoyance dans le cadre des négociations annuelles obligatoires dans les mêmes contraintes de temps (1^{er} janvier 2016).</p> <p>Passé cette date, sans conclusion de couverture collective, l'accord interprofessionnel s'appliquera avec le socle de garanties minimum ici défini et, qui plus est, avec un financement pour moitié entre les employeurs et salariés.</p>
<p>3°/ Les dispositions visées aux 1° et 2° du présent article devront obligatoirement respecter la définition des contrats dits solidaires et responsables conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Elles devront s'inscrire dans le cadre des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale précisant le caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire.</p> <p>Les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics à être consultés préalablement à tout projet d'évolution des conditions d'exonérations sociales attachées au financement des prestations de prévoyance prévues à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale. En cas de modification de ces conditions d'exonérations sociales, les parties signataires du présent accord conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent article.</p>	
<p>Article 2 – Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi</p>	
<p>Pour améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance prévues par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par avenant n°3 du 18 mai 2009, les signataires conviennent de généraliser, au niveau des branches professionnelles et des entreprises, le système de mutualisation du financement du maintien</p>	<p>Autre point du mandat de négociation atteint : la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi est allongée (de 9 à 12 mois) et l'effectivité de ce droit est désormais assuré, grâce à la</p>

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

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

<p>des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance ouvert par l'avenant susvisé. Pour atteindre cet objectif, ils décident d'ouvrir un délai d'un an, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux branches professionnelles et aux entreprises, de mettre en place un tel système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture complémentaire de frais de santé. Ce délai est porté à deux ans pour la mutualisation du financement du maintien des garanties de prévoyance.</p> <p>La durée maximale de la portabilité de la couverture de frais de santé et de prévoyance est portée de 9 à 12 mois.</p>	<p>mutualisation du système de financement de ce dispositif.</p> <p>Il s'agit du renforcement de la portabilité instaurée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.</p>
<p>Article 3 – Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage</p>	
<p>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.</p> <p>A cet effet, elles conviennent de la mise en place d'un dispositif de droits rechargeables dans le cadre du régime d'assurance chômage. Les paramètres de ce dispositif feront l'objet, sans tarder, d'un examen dans le cadre du groupe paritaire politique prévu par l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.</p> <p>La mise en œuvre de ces paramètres interviendra dans le cadre de la nouvelle convention issue de la renégociation de l'accord national interprofessionnel du 25 mars 2011 relatif à l'indemnisation du chômage.</p> <p>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.</p> <p>Les partenaires sociaux veilleront à ne pas aggraver ainsi le déséquilibre financier du régime d'assurance chômage.</p> <p>L'UNEDIC devra réaliser pour les partenaires sociaux une double évaluation des résultats du déploiement de ces mesures au fil de l'eau et ex post, sur l'ensemble des plans qualitatifs, quantitatifs et financiers. Ces évaluations devront nécessairement distinguer les effets de la conjoncture économique des effets de chacune des mesures. Au vu de ces évaluations, les partenaires sociaux procéderont aux adaptations nécessaires.</p>	<p>Encore une demande de la CFDT satisfaite.</p> <p>Ce nouveau droit permet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas pénaliser les chômeurs qui retrouvent un emploi : ils conservent les droits à indemnisation acquis et non consommés lors d'une première période de chômage, et peuvent les récupérer lors d'une période de chômage ultérieure et les cumuler avec les nouveaux droits acquis. - réduire les inégalités d'indemnisation qui existent aujourd'hui entre les salariés privés d'emploi selon la nature de leur contrat de travail. En effet, les règles actuelles de calcul des allocations chômage ouvrent des droits rechargeables aux intérimaires et aux intermittents du spectacle, mais pas aux salariés en fin de CDD, qui sont les plus nombreux. <p>Dans l'accord, les partenaires sociaux s'accordent sur la création de ce droit : il leur faut maintenant définir exactement ses modalités dans la future convention assurance chômage à négocier courant 2013, pour une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2014.</p> <p>La crise économique qui dure explique l'endettement très fort du régime d'assurance chômage aujourd'hui, cette situation n'est donc ni surprenante, ni anormale. Elle ne doit pas nous empêcher de créer une nouvelle mesure plus juste, qui réduit les inégalités, et qui n'est pas si coûteuse en soi dans la mesure où elle favorise la reprise d'emploi.</p>
<p>Article 4 – Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée</p>	

<p>a) Un avenant à la convention d'assurance chômage fixera le montant de la cotisation employeur au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée, visés au titre IV du livre deuxième de la première partie du code du travail, selon les principes ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7% pour les contrats d'une durée inférieure à un mois ; - 5,5 % pour les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois ; - 4,5 % pour les contrats conclus dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, visés au 3° de l'article L.1242-2 du code du travail. <p>Les contrats conclus pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas visés au 1°, 4° et 5° de l'article L.1242-2 du code du travail et les contrats correspondants aux contrats saisonniers visés au 3° du même article ne sont pas concernés par les dispositions du présent a).</p> <p>Les taux mentionnés ci-dessus ne sont pas applicables lorsque le salarié est embauché par l'employeur en contrat à durée indéterminée à l'issue du contrat à durée déterminée.</p> <p>Cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2013.</p>	<p>Demande de la CFDT satisfaite.</p> <p>Dans un contexte de multiplication des contrats courts depuis 10 ans, synonyme de grande précarité pour près de 2,5 millions de salariés en CDD (dont 90% de moins d'un mois), l'objectif premier de la sur-cotisation est de responsabiliser les employeurs dans leur politique de recrutement.</p> <p>Ce n'est pas une mesurette ! Même si la proposition est un peu différente du schéma que nous défendions (cotisation dégressive en fonction de la durée dans l'emploi, quelle que soit la nature du contrat), la CFDT obtient la dégressivité de la cotisation patronale (3 taux) et des augmentations de taux loin d'être négligeables : pour les CDD de moins d'un mois (7,6 millions en 2011), c'est +75% pour la cotisation employeur assurance chômage (et près de 40% de hausse pour les 1,2 millions CDD de 1 à 3 mois).</p> <p>La sur-cotisation concerne les CDD liés à des surcroûts d'activité. Les CDD de remplacement et les contrats saisonniers sont exclus. Les CDD d'usage quelle que soit leur durée sont eux sur-cotisés de 0.5%.</p> <p>Un avenant à la convention d'assurance-chômage permettra la mise en œuvre de cette mesure au 1er juillet 2013.</p>
<p>b) Le contrat à durée indéterminée conclu pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans est exonéré de cotisations patronales d'assurance chômage, pendant une durée de 3 mois, dès lors qu'il se poursuit au-delà de la période d'essai.</p> <p>Pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'exonération est portée à 4 mois.</p>	<p>La contrepartie de cette sur-cotisation nous va bien dans la mesure où elle incite les embauches de jeunes de moins de 26 ans en CDI, en exonérant ces contrats des cotisations chômage patronales (aujourd'hui à 4%) pendant trois mois pour une embauche dans une entreprise de 50 salariés et plus, pendant quatre mois pour les embauches dans les entreprises de moins de 50 salariés.</p>
<p>c) La branche du travail temporaire a développé au bénéfice des salariés intérimaires des dispositifs qui organisent l'accès de ces salariés à un accompagnement et une protection sociale de branche.</p> <p>Les parties signataires prennent acte de la décision de la profession d'approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée</p> <p>A cet effet, les parties signataires invitent la branche du travail temporaire à organiser par</p>	<p>Le travail temporaire échappe à la taxation des contrats courts, mais en contrepartie, les signataires confient à la branche du travail temporaire une négociation dans les six mois visant à sécuriser le parcours professionnels des intérimaires par deux moyens : le développement du CDI intérim et le développement de volume de missions suffisants pour « vivre » en s'appuyant sur les mêmes objectifs définis par cet accord sur le travail à temps partiel</p>

<p>accord collectif, dans les six mois suivant la signature du présent accord</p> <ul style="list-style-type: none"> les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir sans accord des parties signataires du présent accord le champ de recours aux missions d'intérim. les conditions permettant de se rapprocher pour les autres salariés intérimaires, des objectifs visés par l'article 11 du présent accord <p>Si aucun accord n'est intervenu au moment de l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage, les parties signataires conviennent de réexaminer les conditions dans lesquelles la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires pourrait être améliorée.</p>	<p>(voir article 11).</p> <p>Encore une exigence de la CFDT satisfaite.</p> <p>En cas d'échec de cette négociation de branche, les signataires reprendront la main dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention d'assurance chômage.</p>
<p>Article 5 – Création d'un compte personnel de formation</p>	
<p>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 :</p>	
<p>Le compte personnel de formation possède les trois grandes propriétés suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>La transformation du DIF en un Compte Personnel de formation (droit attaché à chaque salarié) est une première étape importante vers le compte individuel formation discuté par ailleurs avec l'Etat et les Régions et qui devrait prendre forme courant 2013.</p>
<p>Il est régi selon les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les droits acquis par le salarié au titre du compte le sont à raison de 20h/an pour les salariés à temps plein⁵. Des proratas sont effectués pour les salariés à temps partiel ou pour les salariés en contrat à durée déterminée. Les heures acquises et non utilisées à ce jour au titre du DIF par le salarié sont réputées acquises au titre du compte personnel de formation. Le compte est plafonné à 120 heures ; Le compte est mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre 	

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

<p>individuel, qu'elle soit salarié ou demandeur d'emploi ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - La transférabilité n'emporte pas monétisation des heures. Les droits acquis demeurent comptabilisés en heures, quel que soit le coût horaire de la formation ; - Le salarié peut mobiliser son compte personnel avec l'accord de l'employeur. Celui-ci lui notifie sa réponse dans un délai d'un mois. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque le salarié entend bénéficier d'un congé individuel de formation. Lorsque le salarié souhaite mobiliser son compte en dehors du congé individuel de formation, l'employeur peut abonder le compte du salarié au-delà du nombre d'heures créditées sur le compte de manière à permettre au salarié d'accéder à une formation qualifiante ou certifiante ; - Le demandeur d'emploi peut mobiliser son compte dès lors que la formation visée correspond à une des priorités de formation définie conjointement par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, ou accéder au socle de compétences tel que défini par les articles 39 et 40 de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009. 	
<p>Le financement du compte personnel de formation fait l'objet d'une concertation avec l'Etat et les Régions. Sa mise en place est conditionnée à un accord sur ses modalités de financement entre les partenaires sociaux, les Régions et l'Etat, qui engageront une concertation sur ce sujet dans les plus brefs délais.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Les partenaires sociaux adapteront les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, impactées par le présent article.</p>	
<p>Article 6 – Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD</p>	
<p>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.</p>	<p>Alors que les jeunes sont très souvent en CDD, cet élargissement de leur accès au CIF n'est pas anodin.</p>
<p>Article 7 - Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée</p>	
<p>Afin de développer leurs compétences, les salariés souhaitent de plus en plus pouvoir changer d'emploi, mais peuvent y renoncer faute de la sécurisation adaptée.</p> <p>Sans préjudice des dispositions relatives au congé de reclassement et au congé de mobilité, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de 300 salariés et plus, peut, à son initiative et avec l'accord de son employeur, mettre en œuvre une « période de mobilité » lui permettant de découvrir un emploi dans une autre entreprise.</p>	<p>Rappel du mandat CFDT : « faire évoluer le congé de mobilité vers un dispositif de sécurisation des mobilités souhaitées par les salariés. L'objectif est de permettre à un salarié de tester un projet professionnel dans une autre entreprise et de bénéficier de garanties en cas d'échec de ce test (retour dans l'entreprise initiale, accès à un</p>

	<p><i>accompagnement, ... »</i></p> <p>Objectif atteint pour les salariés des entreprises de plus de 300 avec 2 ans d'ancienneté (même si pas de transformation du congé de mobilité).</p>
1) Modalités de mise en œuvre	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Si la demande de mobilité du salarié a fait l'objet de deux refus successifs de l'employeur, l'intéressé bénéficie d'un accès privilégié au CIF.</p>	
2) Cessation de la période de mobilité	
<p>a) Cessation avant le terme de la période de mobilité</p> <p>Avant le terme prévu à l'avenant visé à l'article 5-1, le retour du salarié dans l'entreprise ne peut intervenir que du commun accord des parties. Toutefois, l'avenant peut prévoir un droit au retour du salarié dans l'entreprise d'origine à tout moment pendant la période de mobilité, notamment pendant la période d'essai dans l'autre entreprise ou en cas de fermeture de l'entreprise d'accueil.</p>	
<p>b) Cessation au terme de la période de mobilité</p> <p>Au terme de la période de mobilité, le salarié choisit de revenir, ou non, dans l'entreprise d'origine.</p> <p>L'avenant au contrat de travail mentionné à l'article 5-1 prévoit le délai de prévenance, avant le terme de la période de mobilité, que le salarié observe pour informer l'employeur de son choix. A défaut d'information du salarié avant le terme de la période de mobilité, il est présumé avoir choisi de revenir dans l'entreprise d'origine. Lorsque le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu au terme de la période de mobilité. Cette rupture constitue une démission et n'est soumise à aucun préavis de la part de l'une ou l'autre des parties.</p> <p>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.</p>	
<p>c) Retour dans l'entreprise d'origine</p> <p>Lorsque le salarié revient dans son entreprise d'origine dans les conditions prévues aux a) et b) ci-dessus, il retrouve, de plein droit, son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération qui ne peut être inférieure à celles de son emploi</p>	

<p>antérieur, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.</p>	
<p>Article 8 – Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental</p>	
<p>Afin d'inciter certains bénéficiaires potentiels du CSP expérimental mis en place par l'ANI du 31 mai 2011, à accepter le bénéfice du dispositif, une prime de 1000 euros, financée par le régime d'assurance chômage, est versée au 7^{ème} mois d'accompagnement pour ceux d'entre eux engagés dans une formation certifiante ou qualifiante et dont les droits à l'assurance-chômage s'éteignent avant la fin de la formation engagée.</p> <p>Dans le cas où l'employeur aurait omis d'informer le salarié concerné de la possibilité de bénéficier d'un CSP, cette information est assurée par Pôle Emploi, auprès de qui il a alors la possibilité de souscrire à ce contrat.</p>	<p>La mise en place d'une prime de 1000 euros, versée au 7^{ème} mois de l'accompagnement, pour les demandeurs d'emplois éligibles au CSP expérimental, qui ont engagé une formation certifiante ou qualifiante, est une avancée forte pour les salariés les plus précaires. Il a en effet été constaté que les salariés ayant de faibles droits à l'Assurance-chômage hésitaient à entrer et à rester dans le dispositif, préférant reprendre une activité, même de courte durée, plutôt que de s'engager dans un processus de formation.</p> <p>Cet article reprend une mesure proposée en janvier 2011 par l'ensemble des OS signataires de l'ANI CSP et refusée alors par le patronat.</p>
<p>Article 9 – Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi</p>	
<p>Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, les parties signataires souhaitent développer la préparation opérationnelle à l'emploi en facilitant sa mise en œuvre.</p> <p>À ce titre, les Opca ayant connaissance d'offres d'emploi de leurs entreprises cotisantes et ayant signé une convention avec Pôle Emploi sur la P.O.E pourront proposer cette formule, en coordination avec les entreprises intéressées, à des demandeurs d'emploi sélectionnés par Pôle Emploi.</p> <p>Cette possibilité est subordonnée:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les Opca de branche à l'autorisation des branches professionnelles, donnée après avis de la C.N.P.E de chaque branche concernée ; - pour les Opca 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'Opca. 	<p>Cet article vise à autoriser les OPCA à faire connaître les besoins qu'elles identifient auprès de leurs entreprises adhérentes, ce qui ne peut qu'améliorer la mise en œuvre de la POE.</p> <p>Mais cet article a aussi l'avantage de rappeler, ce qui n'est pas inutile dans la période actuelle, que les OPCA sont des organismes qui mettent en oeuvre des décisions prises par les partenaires sociaux (CPNE ou CPNAA).</p>
<p>Article 10 – Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement</p>	
<p>Suivant le cadrage financier et les engagements réciproques convenus entre l'Etat et l'UESL le 12 novembre 2012, les parties signataires conviennent que l'UESL affectera annuellement sur la période triennale 2013/2015 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 100 M€ à la participation au financement de résidences collectives temporaires avec 	<p>Pour la CFDT, les quatre points prévus dans le projet d'accord correspondent aux exigences contenues dans l'ANI sur le logement d'avril 2012.</p>

<p>services proches de moyens d'accès aux centres villes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • 200 M€ à la participation au financement d'une offre de logements meublés en colocation situés en cœur de ville ; • 100 à 150 M€ à la compensation mise en œuvre dans le cadre de la garantie des risques locatifs (GRL) ou de tout autre dispositif s'y substituant au bénéfice des salariés ; • 120 M€ aux aides financières à la mobilité (Mobili-Pass et Mobili-Jeunes). <p>Ces services et aides bénéficieront prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les résidences temporaires sont destinées à une population mobile n'ayant pas une situation stable. Elles sont implantées dans les cœurs de ville facilement accessibles en transports en commun. Elles apportent une solution aux personnes en lien avec l'emploi et ayant besoin d'un logement temporaire. 2. La colocation est peu répandue. 18% des jeunes actifs qui cherchent un logement sont prêts à prendre un logement en colocation 3. Sur la sécurisation par la GRL ou par un autre dispositif, le projet d'accord est plus précis que l'ANI sur le logement. En effet, il est clairement précisé que le service est en direction des salariés. La sécurisation dans le logement s'adressera en priorité aux jeunes puisqu'il s'agit des primo-entrants sur le marché du travail. 4. Les aides financières constituent un puissant levier pour favoriser la mobilité professionnelle notamment dans les zones tendues.
<p>Article 11 – Travail à temps partiel</p>	
<p>1/ / Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L.3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, lissées sur tout ou partie de l'année, les branches professionnelles qui le souhaitent et les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel à la date du présent accord ou dès lors qu'elles franchissent le seuil, ouvriront des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.</p> <p>Les négociations devront notamment porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les dérogations à la durée minimum hebdomadaire ou mensuelle du travail à temps partiel visée au point 2/ du présent article. Ces dérogations ne sont possibles que si les horaires de travail sont réguliers ou laissent la possibilité au salarié, à sa demande, d'être embauché par un ou plusieurs autres employeurs afin d'atteindre au minimum la durée visée au 2/ du présent article ou un temps plein, à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées complètes; - le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, la répartition de la durée du travail dans la semaine visant à permettre au salarié de compléter son temps de travail chez un autre employeur ; 	<p>Autre objectif CFDT trouvant une traduction positive dans cet accord.</p> <p>Les dispositions prévues pour les salariés à temps partiel représentent des avancées importantes pour lutter contre le temps partiel imposé.</p> <p>En instaurant une durée minimale de 24 h par semaine et la majoration des heures complémentaires dès la première heure, l'accord prévoit d'encadrer strictement les possibilités de conclure des contrats plus courts et impose une meilleure prise en compte de l'organisation du travail.</p> <p>Les branches professionnelles dont au moins un tiers des effectifs est occupé à temps partiel et celles qui le souhaitent, devront ouvrir des négociations visant à organiser les modalités d'exercice du temps partiel dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.</p> <p>En tout état de cause l'accord impose un socle commun, applicable au plus tard le 31 décembre 2013, aux salariés à</p>

<ul style="list-style-type: none"> - le délai de prévenance préalable à la modification des horaires ; - la rémunération des heures complémentaires. Celles-ci sont majorées d'au minimum 10% dès la première heure et dans la limite du quota d'heures complémentaires fixé par les articles L.3123-17 et L. 3123-18 du code du travail. <p>2/ Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L. 3122-2 du code du travail concernant le temps partiel, qui ne pourront toutefois pas déroger au nombre minimum d'heures prévu au présent 2, et en tout état de cause et indépendamment des négociations prévues au point 1/, au plus tard le 31 décembre 2013, , les dispositions ci-après s'appliqueront aux salariés qui sont employés à temps partiel dans les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité, non couvertes par des clauses conventionnelles portant sur les dispositions du 1/ ci-dessus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la durée minimale d'activité est fixée à 24h par semaine, (à l'exception du cas des salariés des particuliers employeurs ou des salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études). Une durée d'activité inférieure peut être prévue, à la demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs employeurs afin d'atteindre au minimum la durée prévue au présent 2/ ou un temps plein, ou pour faire face à des contraintes personnelles et à condition d'organiser le travail de façon à regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes⁶ ; - les heures de travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat, sont majorées de 10 % jusqu'à ce que leur nombre atteigne le 1/10^{ème} de cette durée hebdomadaire ou mensuelle. Au-delà, la majoration est portée à 25%, sans préjudice des articles L.3123-17 et L.3123-18 du code du travail. 	<p>temps partiel dans toutes les entreprises, quel que soit leur secteur d'activité : l'instauration d'une durée minimale de 24 heures par semaine, la majoration des heures complémentaires, dès la première heure, une organisation plus régulière du travail à temps partiel.</p> <p>Il instaure aussi l'obligation pour les employeurs de prendre en compte l'organisation du travail des salariés qui souhaitent par le biais de multi employeurs augmenter leur temps de travail ou obtenir un temps plein.</p> <p>Il encadre strictement les possibilités de supplément d'heures (avenants temporaires), qui ne seront possibles que par accord de branche étendu.</p>
<p>3/ Un accord de branche étendu peut permettre, lorsque le salarié et l'employeur en conviennent d'augmenter temporairement la durée du travail au moyen d'un avenant au contrat de travail intitulé « complément d'heures».</p> <p>Un accord de branche étendu détermine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le taux de majoration éventuelle des heures incluses dans le « complément d'heures »; - les conditions dans lesquelles seules les heures effectuées au-delà de la durée de travail définie par le « complément d'heures» ont le caractère d'heures complémentaires ; - le taux de majoration des heures complémentaires, qui ne peut être inférieur à 25% dès la première heure ; - le nombre maximum de « compléments d'heures » par an par salarié, qui ne peut en aucun cas être supérieur à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; - les modalités selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent bénéficier 	

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

<p>prioritairement des « compléments d'heures ».</p> <p>De plus, ces accords pourront également prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en place d'une procédure de demande de passage à plein temps d'un salarié à temps partiel, - la possibilité pour l'employeur de proposer des emplois à temps complet de nature différente. 	
<p><u>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</u></p>	
<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p><u>Article 12 - Information et consultation anticipée des IRP</u></p>	
<p>1/ Sans attendre la fin des discussions paritaires en cours sur la modernisation du dialogue social, les parties signataires conviennent qu'une base de données unique⁷ sera mise en place dans l'entreprise et mise à jour régulièrement, regroupant et rationalisant exhaustivement les données existantes et sans remettre en cause les attributions des représentants du personnel.</p> <p>Conformément à l'annexe visée au renvoi ², cette information, économique et sociale, remplace l'ensemble des informations données de façon récurrente aux IRP, sous forme de rapports ou autres. Elle revêt un caractère prospectif en portant sur les 3 années suivant celle au cours de laquelle elle est établie. Elle est mobilisable à tout moment aussi bien par les IRP et les délégués syndicaux, dans le cadre de leurs attributions, que par l'employeur.</p> <p>Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des événements ponctuels.</p> <p>Elle comprend au moins 5 rubriques, 6 pour les groupes :</p>	<p>Les avancées obtenues en matière de consultation des IRP et d'information de l'ensemble des représentants des salariés y compris les délégués syndicaux sont importantes ::</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des informations mieux organisées, plus lisibles, mieux partagées avec la mise en place d'une même base de données pour tous (employeur, élus, délégués syndicaux), sans perte de droits pour les salariés ni de prérogatives pour les représentants du personnel au regard de ce qui existe aujourd'hui. - La possibilité d'une vraie consultation en amont des évolutions : la base de données comporte des données prévisionnelles à 3 ans sur la plupart des sujets sociaux impactant l'emploi, les compétences et les conditions de travail. Les options d'évolution, analysées au travers de ces données prévisionnelles, pourront être débattues au sein des IRP, qui pourront - pourquoi pas

⁷ Voir document en annexe

<ul style="list-style-type: none"> - 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). <p>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.</p> <p>Le contenu et les modalités d'utilisation de ce document unique (ou base de données) – qui, compte tenu des contraintes techniques pesant sur sa mise en œuvre, devra être opérationnel au plus tard 1 an après l'entrée en application de l'accord - font l'objet d'adaptations aux entreprises de moins de 300 salariés dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre dans les entreprises de 300 salariés et plus.</p> <p>2/ Ce dispositif doit permettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - faire bouger le projet et rédigeront en tout cas un avis transmis au conseil d'administration. - La recherche de repreneurs dès l'annonce de fermeture d'un établissement ou d'une entreprise (en dehors des cessions). Cette annonce ne peut plus être différée grâce aux données prévisionnelles (sauf à fournir des données mensongères) - La consultation obligatoire du comité d'entreprise sur les propositions de reprise de site en cas de fermeture - Une possibilité d'expertise accrue pour accompagner les IRP dans la lecture des données mises à leur disposition. La participation de l'IRP (à hauteur de 20%) au financement de cette expertise supplémentaire signale la volonté d'un usage responsable, en cas de nécessité. - Une certaine souplesse du dispositif d'information/consultation permettant de l'adapter par accord aux spécificités de l'entreprise ou du secteur. <p>La mise en œuvre effective de ces avancées reste néanmoins soumise à la finalisation de la base de données-socle pour les entreprises de 300 salariés et plus et à son adaptation (dans le délai d'un an) aux moins de 300.</p> <p>S'il ne clôt pas le sujet, cet article va dans le sens de l'évolution que défendait la CFDT dans la négociation sur la modernisation du dialogue social, et reprend largement les éléments sur lesquels les partenaires sociaux s'étaient déjà accordés (notamment la base de données et le principe de consultation en amont).</p>
<p>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.</p> <p>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</p>	

<p>telles.</p> <p>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.</p>	
<p>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, ...).</p> <p>A cet effet, compte tenu de l'exhaustivité des informations à disposition des IRP figurant obligatoirement dans le document unique prévu ci-dessus, un délai préfixe est laissé aux IRP par le code du travail – sauf accord entre l'employeur et l'IRP concernée - pour faire connaître leur avis. Ce délai préfixe doit être suffisant pour permettre aux IRP d'obtenir les réponses de l'employeur à leurs questions et au besoin d'obtenir du juge des référés qu'il statue sur la remise par l'employeur des éléments d'information que les IRP estimeraient manquants. L'absence d'avis des IRP vaut avis négatif.</p>	
<p>5/ Outre les cas de recours à l'expertise prévus par le code du travail à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans lesquels celle-ci est organisée, en l'absence d'accord entre l'IRP concernée et l'employeur, dans des délais préfixe, débutant à la date de désignation de l'expert et auxquels il ne peut être dérogé sous aucune condition⁸, et dans la limite de coûts qui, sauf accord entre les IRP et l'employeur, sont fixés sur la base d'un barème établi par le Conseil de l'ordre des expert-comptable, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, les IRP peuvent, lorsqu'elles le jugent nécessaire, se faire accompagner par un expert-comptable de leur choix, pour les aider à analyser les informations mises à leur disposition et avoir une meilleure appréhension des enjeux attachés à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise.</p> <p>Cette mission d'accompagnement est financée, sauf accord entre les IRP et l'employeur, à hauteur de 20 % sur le budget de fonctionnement des IRP.</p>	
<p>6/ Lorsque l'entreprise envisage, indépendamment de tout projet de cession, sa fermeture, celle d'un établissement, d'un site ou d'une filiale, il convient d'envisager la recherche de repreneurs dès l'annonce du projet de fermeture.</p> <p>Le comité d'entreprise est informé et consulté sur cette recherche. Il peut se faire assister par un expert-comptable⁹ 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.</p>	

⁸Ces délais préfixe doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur.

⁹ Ces délais préfixe doivent être d'une durée suffisante pour permettre la prise en compte des informations nécessaires à l'expertise fournies par l'employeur

<p>Lorsqu'un repreneur potentiel formalise son intention de reprise, le comité d'entreprise en est informé, dans le respect de son obligation de discrétion, par le cédant. Il peut émettre un avis sur l'offre de reprise après examen de celle-ci par l'expert- qu'il a désigné le cas échéant.</p>	
<p>7/ Pour toute décision de l'entreprise conduisant à saisir le CHSCT, il est mis en place, si plusieurs établissements sont concernés par le même projet, une instance de coordination ad hoc issue de comités locaux qui, dans les cas prévus par la loi de recours à l'expertise par les CHSCT, fait appel, à une expertise unique. Celle-ci est réalisée dans le délai préfix d'intervention de l'expert-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.</p>	
<p>Article 13 – Représentation des salariés dans l'organe qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)</p>	
<p>Afin de favoriser la prise en compte du point de vue des salariés sur la stratégie de l'entreprise, leur participation avec voix délibérative à l'organe de l'entreprise qui définit cette stratégie doit être assurée (avec les mêmes règles de confidentialité que celles appliquées aux autres participants) dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France.</p> <p>Les entreprises qui n'auraient pas déjà des salariés administrateurs disposeront de 26 mois pour mettre en place une telle représentation dont les modalités devront être au préalable approuvées par l'Assemblée Générale.</p> <p>Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas.</p> <p>Les salariés administrateurs auront le même statut que les autres administrateurs. Leur fonction sera incompatible avec celle de membre du CE, du CHSCT, de délégué du personnel ou de délégué syndical.</p>	<p>Sur la participation à la gouvernance via la représentation des salariés dans l'organe qui définit la stratégie de l'entreprise, nous avons deux motifs de satisfaction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le principe de participation avec voix délibérative - le fait que cette participation ne soit pas limitée aux conseils d'administration (toutes les entreprises n'en ont pas).
<p>Article 14 - Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation</p>	
<p>Encore méconnue dans certains cas ou souvent controversée, la GPEC est avant tout un outil d'anticipation qui peut, si l'on en fait bon usage, concilier besoins de performance des entreprises, aspirations des salariés et sécurisation de l'emploi. En outre, la GPEC installe un nouvel état d'esprit de dialogue entre la direction et les IRP. Un accord GPEC doit accompagner la vision stratégique à moyen et long terme de l'entreprise et contribuer à l'évolution de la carrière des salariés, notamment à travers la formation.</p>	<p>La CFDT remplit là encore son mandat.</p>
<p>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</p>	<p>Elargissement du champ de la négociation sur la GPEC aux questions de formation, de contrats, de mobilité ...</p>

<p>ledit article, cette négociation inclut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les grandes orientations du plan de formation ; - les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrat de travail ; - les contrats de génération, pour les entreprises et groupes d'entreprises visés à l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif aux contrats de génération, - la mobilité interne visée à l'article 14 ci-après. 	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	<p>Prise en compte des salariés des entreprises sous-traitantes par l'entreprise donneur d'ordre</p>
<p>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.</p>	<p>Encouragement à développer la négociation sur la GPEC dans les entreprises de moins de 300 salariés aujourd'hui non soumises à l'obligation.</p>
<p>5/ Au niveau territorial, les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs s'attacheront à entretenir un dialogue social actif destiné mettre à la disposition des TPE et des PME les informations susceptibles de leur être utiles en matière d'évolution de l'emploi et des besoins de compétences.</p>	<p>Engagement des partenaires sociaux à développer territorialement un dialogue social au bénéfice des TPE-PME.</p>
<p>Article 15 – Mobilité interne</p>	
<p>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.</p> <p>L'organisation de cette mobilité interne fait l'objet, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, d'une négociation triennale.</p> <p>Dans les entreprises assujetties à l'article L 2242-15 du code du travail, elle intervient dans le cadre de la négociation prévue audit article.</p> <p>La négociation prévue ci-dessus doit porter sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Elle comporte notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés, en particulier en termes de 	<p>Mesure positive.</p> <p>La CFDT a obtenu l'encadrement par la négociation collective de cet outil en faisant disparaître les règles que le patronat souhaitait pouvoir imposer aux salariés (en termes de temps et de kilomètres imposables).</p>

<p>formation et d'aides à la mobilité géographique ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique de son emploi, telle qu'également précisée par l'accord, - des dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. <p>Les mobilités envisagées ne peuvent en aucun cas entraîner une diminution du niveau de rémunération ou de la classification personnelle du salarié, et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Le refus par un salarié d'une modification de son contrat proposée dans les conditions définies au présent article n'entraîne pas son licenciement pour motif économique. Il s'agit d'un licenciement pour motif personnel ouvrant droit à des mesures de reclassement telles que un bilan de compétence ou un abondement du compte personnel de formation.</p>	
<p>Article 16 - Création d'un conseil en évolution professionnelle</p>	
<p>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.</p> <p>Cette information/conseil doit permettre au salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Pour assurer l'effectivité de ce droit au conseil à l'évolution professionnelle, tout salarié bénéficie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Mandat CFDT atteint : reprise quasi in extenso du texte de la proposition de la CFDT.</p>

<p>Dans l'attente, et dans l'objectif d'assurer la réelle effectivité de ce service, les partenaires sociaux s'engagent à entamer, dans les deux mois de l'entrée en vigueur de l'accord, un travail avec les opérateurs paritaires qui participent aux réseaux d'accueil des publics salariés, notamment les Fongecif et l'APEC.</p>	
<p>Article 17 - Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise</p>	
<p>Afin de bien préparer la mise en place des IRP dans l'entreprise, les parties signataires proposent que les entreprises se voient accorder un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées aux seuils de 11 et 50 salariés une fois les effectifs atteints en application, des dispositions du code du travail, sous réserve que l'organisation des élections des représentants du personnel concernés intervienne dans les trois mois du franchissement du seuil d'effectif.</p>	<p>Pourquoi pas si ce délai d'1 an pour la mise en place des obligations lors du franchissement du seuil de 11 permet la mise en place progressive d'un vrai dialogue social dans les petites entreprises et évite aux employeurs d'hésiter à franchir le seuil d'effectif ?</p>
<p>TITRE III – DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE S'ADAPTER AUX PROBLEMES CONJONCTURELS ET DE PRESERVER L'EMPLOI</p>	
<p>Article 18 – Accords de maintien dans l'emploi</p>	
<p>Afin de maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, il convient de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure des accords d'entreprise permettant de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail / salaire^{10/11} / emploi, au bénéfice de l'emploi. L'ouverture d'une telle négociation requiert une transparence totale sur les informations destinées à l'évaluation de la situation économique de l'entreprise.</p> <p>A cet effet et afin d'aboutir à un diagnostic partagé, les représentants des salariés pourront, mobiliser les éléments d'information visés à l'article 11 ci-dessus ainsi que ceux énumérés dans l'annexe jointe en matière financière, économique et sociale.</p> <p>Ils pourront faire appel à un expert-comptable de leur choix financé par l'entreprise.</p> <p>Ces accords ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social, tels que, notamment, le Smic, la durée légale, les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, le repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés légaux, législation relative au 1^{er} mai.</p> <p>Ils devront par ailleurs respecter les dispositions des accords de branche, auxquels, en application de l'article L.2253-3 du code du travail, il n'est pas possible de déroger par accord d'entreprise.</p> <p>En contrepartie de l'application de ces ajustements, l'employeur s'engage à maintenir dans</p>	<p>Les accords de maintien dans l'emploi, ainsi encadrés, représente un outil supplémentaire pour maintenir l'emploi et reprend nombre d'exigences de la CFDT.</p> <p>Le texte encadre strictement les conditions pour recourir à ce genre d'accord, les conditions de validité (accord majoritaire) et les conséquences pour les salariés qui seraient amenés à refuser l'application.</p> <p>Il instaure l'obligation de maintenir dans l'emploi les salariés à qui il s'applique, pendant au minimum la durée de l'accord. Il limite leur durée d'application à 2 ans maximum. Cela représente une avancée qui doit mettre fin aux accords conclus sans aucun cadre dans de nombreuses entreprises.</p> <p>En cas de graves difficultés conjoncturelles, les partenaires sociaux disposeront d'un outil supplémentaire afin de maintenir l'emploi. Pour apprécier ces difficultés, ils pourront recourir à un expert-comptable. Ils auront la possibilité de conclure des accords de maintien dans l'emploi, strictement</p>

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

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

<p>l'emploi les salariés auxquels ils s'appliquent, pour une durée au moins égale à celle de l'accord.</p> <p>Ces accords doivent être entourés de toutes les garanties nécessaires. Celles-ci sont détaillées en annexe.</p> <p>Étant donné le champ de ces accords, qui résultent d'une négociation permettant de trouver un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps du travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi, ceux-ci ne peuvent être que des accords majoritaires conclus pour une durée maximale de deux ans¹².</p> <p>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.</p> <p>Ces accords constituent un outil supplémentaire pouvant compléter les dispositifs existants. Ces accords doivent permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de passer un cap difficile et consolider le dialogue social sans en faire un cas général.</p> <p>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.</p> <p>Leur acceptabilité par les salariés concernés requiert le respect d'une certaine symétrie des formes à l'égard de la rémunération des mandataires sociaux et des actionnaires. Les dirigeants salariés qui exercent leurs responsabilités dans le périmètre de l'accord doivent participer aux mêmes efforts que ceux qui sont demandés aux salariés.</p> <p>Bien que s'imposant au contrat de travail, l'accord de maintien dans l'emploi requiert néanmoins l'accord individuel du salarié.</p> <p>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.</p> <p>L'entreprise est exonérée de l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui auraient résulté d'un licenciement collectif pour motif économique.</p> <p>Toutefois l'accord devra prévoir des mesures d'accompagnement susceptibles de bénéficier au salarié ayant refusé l'application des mesures de l'accord.</p>	<p>encadrés. Il s'agit, dans le cadre d'une négociation globale, d'ajuster des paramètres tels que durée du travail, organisation du temps de travail et éléments de rémunération. Ces accords devront être majoritaires, leur durée d'application limitée à deux ans maximum. Ils ne pourront pas déroger aux éléments de l'ordre public social et devront par ailleurs respecter les accords de branche, auxquels en application de l'article L.2253-3 du Code du travail il n'est pas possible de déroger. En contrepartie les employeurs seront contraints de maintenir dans l'emploi les salariés concernés pour une durée au moins égale à la durée de l'accord. Les modifications contractuelles définies par l'accord devront être acceptées par chaque salarié.</p>
<p>Article 19 – Recours à l'activité partielle</p>	
<p>Devant l'urgence de la situation et le besoin des entreprises, les parties signataires engageront dans les deux semaines suivant la signature du présent accord une négociation sur l'activité partielle, en incluant l'Etat sur les champs relevant de sa compétence, visant à</p>	<p>La CFDT revendique la mise en place d'un dispositif unique et simplifié, sur le modèle de l'APLD. Cela est potentiellement ouvert par cet article qui</p>

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

<p>mettre en œuvre un nouveau régime d'activité partielle encadré par les principes exposés ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la procédure d'autorisation préalable réintroduite récemment est maintenue, sans nécessité de conventionnement ; - l'allocation spécifique et l'allocation d'APLD sont regroupées et prises en charge dans les mêmes conditions que l'APLD par l'Etat et l'Unédic ; - le régime actuel est simplifié et unifié : <ul style="list-style-type: none"> o maintien d'un contingent annuel d'heures d'activité partielle par salarié (aujourd'hui fixé à 1000 heures), o simplification importante des modalités de calcul des heures indemnisables, en fixant une règle de prise en charge sur la perte d'heures de travail applicable quel que soit le mode d'aménagement du temps de travail prévu dans l'entreprise ; o en dehors du nouveau régime unifié, abrogation des autres dispositifs d'activité partielle qui tomberont de fait en désuétude ; - le niveau d'indemnisation garanti aux salariés est plus incitatif au départ en formation ; - pendant les heures d'activité partielle, les salariés peuvent réaliser toute action de formation, notamment au titre du plan de formation ; - les contreparties adaptées au bénéfice du dispositif mis en place après consultation des IRP (emploi, formation, GPEC, plan de redressement, modification de l'organisation du travail...) qui pourront être modulées en fonction de la récurrence du recours au dispositif ; 	<p>engage les signataires à négocier sous quinze jours avec l'Etat.</p> <p>L'ouverture de cette négociation sur l'activité partielle, sur les bases définies par l'accord, répond à nos exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unification des dispositifs - Mise en place de formation pendant les heures d'activités partielles - Meilleure indemnisation des salariés partant en formation
<p>Article 20 – Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés</p>	
<p>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.</p>	<p>Cette clarification des règles du licenciement économique était nécessaire.</p> <p>En s'appuyant soit sur l'accord collectif majoritaire, soit sur une procédure d'homologation, elle ouvre un nouvel espace d'intervention syndicale.</p>
<p>1/ un accord collectif signé par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des précédentes élections professionnelles (titulaires) peut fixer, par dérogation aux dispositions concernées du chapitre III du Titre III du Livre II du code du travail, des procédures applicables à un licenciement collectif pour motif économique de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, en ce qui concerne, en particulier, le nombre et le calendrier des réunions avec les IRP, la liste des documents à produire, les conditions et délais de recours à l'expert, l'ordre des licenciements, et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. L'accord précise la date</p>	<p>Ce texte concerne les grands licenciements économiques, c'est-à-dire ceux prévoyant le licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours au sein des entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, et emportant actuellement l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi et de consulter les institutions représentatives du personnel (IRP). Le texte innove en proposant deux possibilités pour l'élaboration du plan de sauvegarde l'emploi et de la</p>

<p>à partir de laquelle peuvent être mis en œuvre les reclassements internes.</p> <p>L'ensemble des délais fixés par l'accord sont des délais préfixes, non susceptibles de suspension ou de dépassement.</p> <p>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.</p> <p>2/ Lorsque l'employeur recourt à la procédure d'homologation, il établit un document qu'il soumet à l'avis du comité d'entreprise, préalablement à sa transmission au Dirrecte.</p> <p>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.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>La mise en œuvre des reclassements internes peut débuter à compter de l'obtention de l'homologation.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>procédure.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans le premier cas, un accord collectif majoritaire (condition d'au moins 50 %) est négocié entre les organisations syndicales et l'employeur. Cet accord peut fixer 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, ainsi que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. Cet accord peut être contesté dans un délai de 3 mois à compter de son dépôt à la DIRECCTE. - Dans le deuxième cas, une procédure d'homologation est prévue. L'employeur élabore un document portant sur les mêmes éléments (projet de PSE, procédure devant les IRP...) et le soumet au comité d'entreprise pour avis, avant transmission à la DIRECCTE. Celle-ci a alors 21 jours pour se prononcer sur le document et le projet de PSE. À défaut de réponse expresse de l'administration dans ce délai, le document de l'employeur et le PSE sont homologués. En cas de refus d'homologation, l'employeur doit établir un nouveau document et le soumettre à nouveau à l'administration. L'homologation peut être contestée dans un délai de 3 mois. <p>Par ailleurs, dans tous les cas, les salariés disposent d'un délai de 12 mois suivant leur licenciement pour en contester le motif et/ou le non-respect des dispositions de l'accord ou du document homologué.</p>
<p>Article 21 – Congé de reclassement</p>	
<p>Les parties signataires proposent que la durée maximale du congé de reclassement, prévue</p>	<p>Ce texte harmonise la durée du congé de reclassement,</p>

<p>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.</p>	<p>proposé dans les entreprises ou groupes de 1 000 salariés et plus en cas de licenciement(s) pour motif économique, avec celle du contrat de sécurisation professionnelle.</p> <p>Le congé de reclassement, pendant lequel le salarié peut bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi, sera désormais d'une durée maximum de 12 mois (contre 9 mois avant).</p>
<p><u>TITRE IV – DEVELOPPER L'EMPLOI EN ADAPTANT LA FORME DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'ACTIVITE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE</u></p>	
<p><u>Article 22 – Expérimenter le contrat de travail intermittent</u></p>	
<p>Sans préjudice des accords collectifs existants, les parties signataires conviennent de l'ouverture, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés, des secteurs mentionnés en annexe au présent accord, d'un recours direct au contrat de travail intermittent (défini aux articles L.3123-31 à L.3123-37 du code du travail) après information des délégués du personnel, afin de pourvoir des emplois permanents comportant, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les dispositions de l'article L. 3123-31 du code du travail devraient être modifiées en conséquence.</p> <p>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.</p> <p>Un bilan-évaluation de l'expérimentation sera effectué avant le 31 décembre 2014.</p>	<p>Demande patronale strictement encadrée.</p> <p>Le contrat de travail intermittent est un CDI, dont la particularité est de permettre au salarié d'alterner des périodes travaillées et non travaillées. Ce type de contrat est surtout utilisé dans des secteurs où il existe une irrégularité d'activité (animation, agriculture, etc.).</p> <p>Jusqu'alors, la loi¹³ imposait, pour mettre en place ce type de contrat la conclusion, au préalable, d'un accord de branche étendu ou accord d'entreprise/d'établissement. À défaut d'accord, le contrat intermittent était automatiquement requalifié de Contrat à temps complet.</p> <p>Cet article propose d'élargir la possibilité de conclure ces contrats intermittents, pour les entreprises de moins de 50 salariés, et dans trois secteurs déterminés, sans avoir à conclure d'accord collectif.</p> <p>S'il s'agit là d'un assouplissement du régime du contrat intermittent et d'un élargissement du dispositif vers les petites entreprises, l'application de cette mesure devrait être limitée en pratique.</p> <p>Les négociateurs ont obtenu que cet article soit strictement encadré : il s'agit d'un dispositif expérimental (un bilan devrait être dressé au 31 décembre 2014) et limité à un champ professionnel réduit (commerce des articles de sport, chocolaterie, formation professionnelle). À noter que</p>

¹³ Art L3123-31 c.trav. et s.

	<p>cet article n'impactera pas l'état actuel du droit pour les entreprises de plus de 50 salariés, et ne remettra pas en cause leur obligation de conclure un accord collectif pour mettre des contrats intermittents.</p> <p>Pour rappel dans ce titre IV, le patronat a accepté de retirer sa demande de CDI de projet.</p>
TITRE V –RATIONALISER LES PROCEDURES DE CONTENTIEUX JUDICIAIRE	
Article 23 – ordre des licenciements	
<p>A défaut d'accord de branche ou d'entreprise en disposant autrement, en cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est fondé, pour fixer l'ordre des licenciements, à privilégier la compétence professionnelle sous réserve de tenir également compte, après consultation du CE, des autres critères fixés par la loi.</p>	<p>Cet article n'est qu'une reprise de la jurisprudence actuelle de la Cour de cassation. Il vise donc à intégrer dans la loi ce qui n'est pour l'heure que consacré par les tribunaux.</p>
Article 24 - Sécurité juridique des relations de travail	
<p>Les signataires conviennent que la sécurité juridique des relations de travail peut être compromise si des irrégularités de forme sont assimilées à des irrégularités de fond.</p> <p>Dès lors, ils conviennent d'examiner, avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond. Au vue de cette expertise les signataires se retrouveront pour se saisir des éventuels aménagements nécessaires dans le respect des principes généraux du droit et de la Constitution.</p>	<p>Le patronat souhaitait obtenir un article qui demande au législateur de modifier la loi pour faire prévaloir le fond sur la forme dans tous les contentieux.</p> <p>La CFDT a obtenu l'écriture ci-contre qui renvoie à un examen plus approfondi avec les pouvoirs publics avant de réexaminer d'éventuels aménagements.</p>
Article 25 – Faciliter la conciliation prud'homale	
<p>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.</p> <p>Cette indemnité forfaitaire vaut réparation de l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, et son montant est fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entre 0 et 2 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire - entre 2 et 8 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire - entre 8 et 15 ans d'ancienneté : 8 mois de salaire - entre 15 et 25 ans d'ancienneté : 10 mois de salaire - au-delà de 25 ans d'ancienneté : 14 mois de salaire <p>La conciliation intervenue en cette forme a, entre les parties au litige, autorité de la chose</p>	<p>À l'origine cet article visait à plafonner les dommages et intérêts auxquels le salarié peut prétendre en cas de contestation de la cause réelle et sérieuse de son licenciement. Le patronat y a finalement renoncé et a proposé d'instaurer une indemnité forfaitaire applicable dans le cadre de la conciliation.</p> <p>L'article rappelle que les parties ont la possibilité de mettre un terme au litige en bureau de conciliation. Mais il précise par la suite que cette conciliation devra se faire sur la base d'une indemnité forfaitaire. Indemnité qui aura vocation à réparer l'ensemble des préjudices liés à la rupture du contrat de travail, dont le montant variera en fonction du seul critère de l'ancienneté du salarié.</p> <p>Attention, l'indemnité forfaitaire vise à réparer l'ensemble des préjudices liés à la rupture, ce qui signifie qu'une</p>

jugée en dernier ressort.

Toute demande portée devant les prud'hommes¹⁴ 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.

conciliation peut très bien se faire sur une base supérieure dès lors qu'existent d'autres préjudices.

L'accord précise que ce type de conciliation a, entre les parties au litige, autorité de la chose jugée en dernier ressort, ce qui tend à aligner la valeur du procès-verbal de conciliation sur celle classiquement reconnue à la transaction.

Cet article prévoit que toute demande portée devant les prud'hommes doit être inscrite au rôle du bureau de conciliation dans les 2 mois de la saisine du conseil. En soi, il s'agit là d'une mesure très positive pour les justiciables puisqu'elle vise à garantir un traitement rapide de leur dossier. Il est à noter que cette disposition complète avantageusement celle figurant à l'article R.1454-8 du Code du travail et qui prévoit déjà que : « *les séances du bureau de conciliation ont lieu au moins une fois par semaine, sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle* ». Nous devons cependant rester prudents quant à la mise en œuvre pratique d'une telle mesure car nous savons qu'en la matière, tout dépend des moyens de fonctionnement qui sont alloués par l'État aux conseils de prud'hommes. La future transcription de cette disposition sera l'occasion pour nous de remettre le dossier des moyens de fonctionnement sur la table du Conseil Supérieur de la Prud'homie.

Sur la dernière partie de l'article indiquant que le bureau de jugement doit former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, il est à noter qu'il s'agit d'une reprise partielle de l'article L.1235-1, puisque cet article permet également au Bureau de jugement d'ordonner toute mesure d'instruction nécessaire. Nous serons donc très attentifs lors de la transcription (législative) de ce point, pour éviter une restriction des pouvoirs du bureau de jugement.

Cet article prévoit que, désormais, les juges devront justifier du montant des condamnations qu'ils prononcent en réparation du préjudice subi par le demandeur. Une telle disposition ne limite pas (de façon directe) le pouvoir

¹⁴ Exception faite des recours dont la loi prévoit qu'ils sont directement portés devant le bureau de jugement

	d'appréciation du juge, cependant, il lui impose une plus grande formalisation, susceptible de générer des difficultés lors des délibérés. Il faudra, là encore, être attentif dans la phase de retranscription.
<p>Article 26 - Délais de prescription</p>	
<p>Sans préjudice des délais de prescription plus courts fixés par le code du travail, aucune action ayant pour objet une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne peut être engagée devant la juridiction compétente au-delà d'un délai de 24 mois¹⁵.</p> <p>Les demandes de salaires visées à l'article L.3245-1 du code du travail, se prescrivent par 36 mois si elles sont formées en cours d'exécution de contrat.</p> <p>Si la demande est formée dans le délai de 24 mois suivant la rupture du contrat, la période de 36 mois susvisée s'entend à compter de la rupture du contrat.</p>	<p>Les règles en matière de prescription civile donnent actuellement 5 ans à un salarié pour pouvoir exercer une action judiciaire, en matière de droit du travail (ex : rappel de salaire, congés payés, heures supplémentaires, indemnités de rupture du contrat, etc.).</p> <p>Le présent accord prévoit de modifier ces délais de prescription sur plusieurs aspects :</p> <p>Concernant les litiges portant sur l'exécution, ou la rupture du contrat de travail, le texte propose de réduire le délai d'action en justice, qui passerait à 24 mois. Ce qui signifie qu'au-delà de cette période, aucune action ne sera plus recevable.</p> <p>Concernant les réclamations portant sur le salaire, la prescription sera de 36 mois. Ce qui signifie que les salariés pourront réclamer les sommes qui leur sont dues, en remontant sur une période de 36 mois.</p> <p>Le point de départ de ces 36 mois diffère en fonction de la situation du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit l'action est formée alors qu'il est toujours en poste, dans ce cas, les 36 mois commencent à compter de la saisine de la juridiction. - Soit l'action est formée alors que le contrat est rompu (licenciement, prise d'acte, démission, etc.), le délai de 36 mois débute alors à compter de la rupture du contrat. <p>Concernant son champ d'application, cet article ne porte que sur les obligations liées à l'exécution du contrat de travail ou à sa rupture.</p> <p>Les négociateurs ont veillé à exclure la discrimination du champ d'application de cet article. Les salariés conservent donc dans ce domaine un délai de 5 ans à compter de la</p>

¹⁵ Ce délai ne s'applique pas aux actions fondées sur une discrimination

	<p>révélation de la discrimination pour agir, ainsi que la possibilité d'obtenir la réparation de l'entier préjudice pendant toute sa durée (articles L1134-4 et L1134-5 du Code du travail).</p> <p>Enfin, ces mesures s'appliquent à défaut de textes spécifiques prévoyant des délais de prescription plus courts¹⁶.</p>
TITRE VI - DISPOSITIONS DIVERSES	
<u>Article 27 – Entrée en application</u>	
Le présent accord entrera en vigueur dès l'adoption de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.	
<u>Article 28 – Bilan</u>	
Les parties signataires se réuniront pour dresser un bilan du présent accord à l'issue d'un délai de 2 ans suivant son entrée en vigueur.	

¹⁶ Ex : en matière de licenciement économique, diffamation, etc.