

**REUNION PARITAIRE DU 26 OCTOBRE 2007
SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL**

Projet de plan détaillé

L'objectif de notre démarche commune est de développer l'emploi et de faire baisser le chômage en améliorant la performance du marché du travail tout en apportant plus de sécurité aux salariés dans le cadre de leur parcours professionnel et plus de sécurité aux entreprises dans les relations avec leurs salariés.

I - AMELIORATION DE LA PERFORMANCE DU MARCHE DU TRAVAIL

Il s'agit de permettre aux salariés d'accéder plus facilement à des emplois de qualité s'accompagnant d'un déroulement de carrière valorisant, et aux entreprises de mieux recruter notamment dans les métiers en tension.

1. la période d'essai

Une période d'essai d'une durée suffisante pour permettre tant au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent qu'à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail serait définie au niveau interprofessionnel. La durée de cette période d'essai pourrait être aménagée par accord de branche ou d'entreprise

2. le contrat à durée indéterminée conclu pour la réalisation d'un objet précis

Ce type de contrat aurait pour but de répondre à l'incertitude sur la pérennité de certaines activités tout en apportant au salarié les garanties du CDI au cours de son exécution. Lors de sa conclusion, ce CDI comporterait une clause précisant expressément l'objet pour lequel il est conclu.

3. la mobilité géographique et professionnelle

La mobilité professionnelle et géographique améliore les perspectives et les possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle devrait constituer pour eux une protection contre la perte d'emploi et faciliter leur retour à l'emploi.

Lorsqu'il s'agit de mobilité choisie, celle-ci devrait être mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus collectif organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière.

Lorsqu'elle fait partie du parcours professionnel du salarié, les contraintes de la parentalité et du logement devraient être prises en compte.

4. la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences constitue un élément majeur pour faciliter les évolutions de carrières internes ou externes, choisies ou acceptées.

Elle devrait devenir un véritable outil de dialogue social pour gérer les compétences des salariés et être totalement dissociée de la gestion des plans sociaux. Elle devrait s'appuyer sur des outils concrets, simples et transparents, auxquels devraient concourir les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

5. la formation des personnes dont la qualification n'est pas adaptée

Pour permettre aux salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée ou qui accèdent le moins souvent à une formation qualifiante, le déploiement des dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 devrait être accéléré et amplifié (entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE, professionnalisation).

En outre, pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi dont le déficit de formation freine leur retour à l'emploi ou qui sont les plus éloignés de l'emploi, une aide spécifique à la qualification ou à la requalification, prenant en compte la situation du marché du travail devrait être mise en place en liaison avec l'Etat, les régions et les départements.

6. le portage salarial

Cette forme d'activité répond à un besoin social dans la mesure où il permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi notamment les seniors.

Pour la sécuriser, la branche du travail temporaire pourrait organiser par accord collectif la relation triangulaire qui permettrait de garantir au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle.

7. l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle

Il conviendrait de rechercher les voies et moyens permettant de faciliter aux jeunes l'accès au CDI. Une première mesure pourrait consister à prendre en compte la durée du stage pour la période d'essai, en cas d'embauche dans l'entreprise à la sortie d'un stage.

II - LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES

La sécurisation des parcours professionnels des salariés doit tendre à apporter une continuité au parcours professionnel en réponse aux discontinuités éventuelles du contrat de travail afin de permettre à chacun d'avoir un parcours cohérent et valorisant, indépendamment de son lien avec une entreprise.

1. élargir l'accès aux droits

L'ouverture à certains droits légaux ou conventionnels est subordonnée à une condition d'ancienneté. Cette condition qui tient à la nature du droit concerné et à l'impact de son exercice sur le fonctionnement de l'entreprise, peut écarter de l'accès à ces droits un certain nombre de salariés qui, compte tenu de la nature de leur contrat de travail, n'atteignent pas l'ancienneté requise.

Il conviendrait aux niveaux appropriés (national interprofessionnel, branches professionnelles, entreprises) de rechercher les assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté dans l'entreprise en fonction de la nature des droits qui en dépendent.

2. ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

Pour éviter une rupture provisoire du bénéfice de certains droits entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi, les partenaires sociaux devraient décider, au niveau approprié, des conditions dans lesquelles les salariés, dont il a été mis fin au contrat de travail, pourraient continuer à bénéficier pendant des durées à déterminer:

- du solde des droits au DIF (sous une forme à préciser au niveau interprofessionnel),
- des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise.

3. assurer un revenu de remplacement aux chômeurs

L'attribution d'un revenu de remplacement aux chômeurs constitue un élément important de la sécurisation des parcours professionnels. Sa mise en œuvre devrait être organisée autour des objectifs et des principes ci-après.

- clarifier la place respective de la solidarité nationale et du dispositif assurantiel afin :
 - de permettre la prise en charge de nouveaux publics,
 - et de garantir l'indépendance des partenaires sociaux dans la fixation des paramètres du nouveau régime d'assurance chômage.
- fixer des règles d'attribution d'un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou considérées comme telles, visant à :
 - les adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion durable,

- mieux indemniser - dans le cadre d'un dispositif du même type que les CRP - les allocataires pour des durées plus courtes conjointement à la mise en place de mesures personnalisées d'accompagnement renforcé vers l'emploi,
 - prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors,
 - inciter à la reprise d'emploi,
 - améliorer la maîtrise des dépenses d'indemnisation des demandeurs d'emploi,
 - assurer une plus grande simplicité et une meilleure transparence du dispositif.
- éviter que les aménagements destinés à inciter à la reprise d'emploi génèrent des dérives conduisant à la transformation du revenu de remplacement en un revenu de complément.

4. renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Dans le cadre des réformes en cours, le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi devrait constituer une priorité. Pour être pleinement efficace, cet accompagnement devrait répondre simultanément à deux objectifs :

- contribuer à l'accélération du retour à l'emploi,
- mieux répondre à la satisfaction des besoins des entreprises.

Cet accompagnement, adapté à la situation de chacun, devrait pouvoir être accessible à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, il conviendrait de mobiliser tout à la fois :

- des moyens humains renforcés faisant appel aux ressources des différents intervenants sur le marché de l'emploi : ANPE, Assédic (dans le cadre de la fusion des réseaux opérationnels), APEC, opérateurs privés...,
- des dispositifs rénovés, permettant au demandeur d'emploi, après une évaluation de sa situation et de ses compétences, de professionnaliser ses démarches avec l'appui d'un référent qui aurait pour mission de l'accompagner dans la mise en œuvre du plan de retour à l'emploi qu'ils auraient élaboré en commun, en tenant compte de la situation du marché du travail sur le bassin d'emploi, la région, ou l'ensemble du territoire.

5. s'inscrire dans une logique de respect des droits et devoirs réciproques

L'efficacité d'un dispositif cohérent et dynamique de prise en charge financière et d'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi, requiert de ces derniers une démarche active de recherche d'emploi qui conduit nécessairement à ce que soient clairement définies les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi.

III – LA SECURISATION JURIDIQUE DES RELATIONS DE L'ENTREPRISE AVEC SES SALARIES

Une telle sécurisation constitue un facteur déterminant pour les entreprises en vue de favoriser le recrutement et développer l'emploi.

Elle ne doit pas se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice mais au contraire se concrétiser dans des dispositifs conçus pour minimiser les sources de contentieux. A cet effet :

1. privilégier les ruptures sans reproche réciproque

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique, il conviendrait d'instaurer parallèlement un nouveau mode de rupture auquel l'employeur et le salarié pourraient convenir en commun de recourir.

Ce mode de séparation qui ne pourrait être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, devrait s'inscrire dans un cadre collectif destiné à :

- garantir la liberté de consentement des deux parties,
- ouvrir un droit de rétractation,
- permettre au salarié d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement,
- faire bénéficier le salarié d'une indemnité de rupture de même nature juridique et de même montant que l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle existe et au moins égale à l'indemnité légale de licenciement majorée à cette occasion,
- donner accès aux allocations de l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement dès lors que la preuve serait apportée du versement par l'employeur de l'indemnité de rupture ci-dessus,
- vider définitivement la rupture de toute contestation.

2. inciter à la recherche de solutions amiables aux conflits nés de la rupture du contrat de travail

Plusieurs aménagements pourraient contribuer à la réalisation de cet objectif :

- motiver tous les licenciements à l'initiative de l'employeur

Tout licenciement à l'initiative de l'employeur doit être fondé sur un motif valable qui doit être porté à la connaissance du salarié concerné.

- restituer sa place et sa pleine efficacité à la conciliation prud'homale

Il conviendrait de rechercher les voies et moyen d'atteindre un tel objectif qui est destiné à éviter la poursuite de contentieux.

- en encadrant le montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de contestation de la procédure suivie ou du motif du licenciement

En respectant la distinction déjà opérée par la loi entre les licenciements individuels de salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou occupés dans des entreprises de moins de 11 salariés et les autres licenciements individuels, il conviendrait de fixer un plancher et un plafond aux indemnités susceptibles d'être allouées par le juge en distinguant suivant qu'il s'agit du non respect d'une règle de procédure ou de l'absence de motif de rupture.

- en redonnant sa valeur juridique initiale au reçu pour solde de tout compte.

3. contractualiser le motif de rupture du CDI conclu pour la réalisation d'un objet précis

Lors de la conclusion d'un CDI, il devrait pouvoir être inséré une clause prévoyant l'expiration du contrat lors de la survenance d'un évènement précisément défini (réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu¹). Le motif de la rupture serait ainsi défini à l'avance dans le contrat de travail, par accord des parties.

Ce contrat pourrait se poursuivre au-delà de la survenance de la cause de rupture initialement prévue, sous forme d'un CDI classique.

4. rendre leur véritable qualification juridique à des ruptures non imputables à l'employeur

Une rupture du contrat de travail due à la survenance d'une inaptitude d'origine non professionnelle ne devrait pas être considérée comme un licenciement en cas d'impossibilité de reclassement.

En outre, la rupture consécutive à un refus de modification du contrat de travail non liée à une suppression d'emploi ne devrait pas être considérée comme un licenciement économique.

IV – RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

Certains des points abordés ci-dessus nécessiteront pour entrer en application une transposition législative, d'autres devront être arrêtés en concertation avec les pouvoirs publics et enfin d'autres encore relèvent de la seule compétence de l'Etat auquel les partenaires sociaux se réservent de faire des suggestions.

¹ cf. ci-dessus le contrat à durée indéterminée pour la réalisation d'un objet précis