

**REUNION PARITAIRE DU 7 DECEMBRE 2007
SUR LA MODERNISATION DU MARCHE DU TRAVAIL**

Préambule :

**I - FACILITER L'ENTREE DANS L'ENTREPRISE ET AMELIORER
LE PARCOURS EN EMPLOI**

Article 1 : Les contrats de travail

Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main d'œuvre. Leur utilité économique dans un environnement en perpétuelles fluctuations et dans un contexte de concurrence mondiale est avérée.

Le recours à ces formes d'emploi doit se faire de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel¹ dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

S'agissant des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire pour accroissement temporaire d'activité, le chef d'entreprise porte à la connaissance du comité d'entreprise¹, lors des réunions prévues aux articles L.432-4-1 et L.432-4-2 du Code du Travail, les éléments qui l'ont conduit à y recourir. A l'occasion de ces mêmes réunions, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise des éléments à sa disposition qui pourraient conduire l'entreprise à faire appel, pour la période à venir, à ces mêmes contrats pour accroissement temporaire d'activité.

¹ dans les entreprises qui en sont dotés

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise le chef d'entreprise communique, une fois par an, ces mêmes informations aux délégués du personnel¹.

Article 2 : L'entrée des jeunes dans la vie professionnelle

Afin de faciliter aux jeunes l'accès à la vie professionnelle, notamment en CDI, et afin de leur permettre une insertion durable, il convient de mettre en œuvre les dispositions ci-après :

a / • Sauf accord de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, la durée du stage de fin d'étude est prise en compte pour moitié dans la durée de la période d'essai², en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage.

• Les stages de fin d'étude font l'objet d'une mention particulière sur le passeport formation. Il en est de même des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation qui, comme les stages, font partie de la construction du parcours professionnel des jeunes.

b / A l'issue de son premier contrat de travail, tout jeune de moins de 25 ans bénéficie, à sa demande, d'un examen personnalisé de sa situation et d'un accompagnement spécifique (voir ci-après article [14](#)).

c / Lorsqu'au cours d'une même période de 12 mois suivant sa première embauche, un jeune de moins de 25 ans est involontairement privé d'emploi³, après avoir accompli 5 mois continus ou non de travail salarié, il perçoit du nouveau dispositif d'assurance chômage, une allocation, versée sous forme d'une prime forfaitaire⁴ d'un montant à déterminer, s'il reste privé d'emploi pendant au moins 2 mois.

d / Accès au logement, aux transports et à la restauration

Les partenaires sociaux demandent l'ouverture d'une réflexion conjointe avec les Pouvoirs Publics pour rechercher les solutions permettant aux jeunes d'accéder plus facilement au logement, aux transports et à la restauration.

Article 3 : La période d'essai

Afin de faciliter l'accès direct au CDI en permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, la durée de la période d'essai ne peut, sauf accord de branche prévoyant des durées supérieures, excéder :

¹ dans les entreprises qui en sont dotés

² Sans que cela puisse réduire la période d'essai de plus de moitié

³ pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde,

⁴ Les conditions dans lesquelles cette allocation forfaitaire sera susceptible de s'imputer sur le montant des premiers droits aux allocations chômage ouverts après son versement, seront définies dans le cadre de la fixation des nouvelles règles d'attribution du revenu de remplacement servi par l'assurance chômage.

- 3 mois renouvelables 1 fois pour les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les techniciens,
- 6 mois renouvelables 1 fois pour les cadres.

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement.

La durée du préavis réciproque pendant la période d'essai prévue par le présent article est fixée comme suit :

- 1 semaine jusqu'à 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence

Ce préavis ne peut avoir pour effet, sauf accord des parties, de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus ci-dessus.

Article 4 : L'accès aux droits

Afin de faciliter l'accès à certains droits qui, en raison de leur nature et de l'impact de leur exercice sur le fonctionnement de l'entreprise, sont subordonnés à une condition d'ancienneté :

- toutes les périodes de travail accomplies dans la même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, sont prises en compte pour l'appréciation de l'ancienneté requise pour bénéficier des indemnités conventionnelles de maladie prévues par les accords de mensualisation ;
- dans la même perspective, la condition d'ancienneté de 3 ans, pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle de la maladie, prévue à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation de 10 décembre 1977 est ramenée à 1 an.

A cette occasion, le délai de carence de 11 jours prévu par ce même article 7 est réduit à 7 jours.

- enfin, les branches professionnelles et les entreprises rechercheront les autres assouplissements susceptibles d'être apportés aux modalités de décompte de l'ancienneté, en fonction de la nature des droits qui en dépendent.

Article 5 : Le développement des compétences des salariés

Le développement des compétences des salariés constitue un élément déterminant pour leur évolution de carrière. Il contribue à l'atteinte de l'objectif visant à permettre à chaque salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Le développement des compétences des salariés concourt également au maintien et à l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière et favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences, il convient qu'ils puissent disposer d'outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

A cet effet, outre les différents dispositifs mis en place par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, une nouvelle prestation simple, différente du bilan de compétence, destinée à inventorier, à périodicité régulière, leurs compétences doit être accessible aux salariés..

Cet état des lieux doit permettre aux intéressés d'évaluer leurs besoins de compétence et, s'ils le souhaitent, de les faire connaître lors des entretiens professionnels ainsi que, lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi, à l'occasion de la mise en œuvre des dispositions de l'article 12 ci-après.

Les partenaires sociaux détermineront, par avenant au présent accord, dans les 12 mois de son entrée en application, les conditions de mise en œuvre des dispositions ci-dessus.

Article 6 : La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a pour objet de faciliter tant pour les salariés que pour les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

La GPEC constitue ainsi pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes ou externes, choisies ou acceptées en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leur parcours professionnel. Elle est un facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels. Elle constitue conjointement pour les entreprises un élément de dynamisme économique.

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social dynamique avec les représentants du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, en prenant appui sur la stratégie définie par l'entreprise et s'articuler, lorsqu'ils existent, avec :

- les accords de développement des compétences,
- les accords sur la formation professionnelle,
- et les accords de méthode,

tout en étant dissociée de la gestion des procédures de licenciement collectif.

Ainsi conçue et mise en perspective avec les éléments prospectifs fournis par les branches et les territoires, la GPEC fournit des éléments simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises, transparents et pédagogiques, destinés à offrir aux salariés un cadre de réflexion leur permettant d'être acteurs de leur vie professionnelle.

A cette fin, l'entreprise doit s'employer à procéder à une analyse croisée des perspectives qui lui sont propres avec les données mises à sa disposition par les CPNE et les COPIRE

Elle doit porter une attention particulière à la situation des salariés les plus exposés aux conséquences des évolutions économiques ou technologiques.

L'anticipation concerne également les formes d'emploi. La place occupée dans l'entreprise par les contrats à durée limitée doit faire l'objet, dans ce cadre, d'une analyse régulière et doit être marquée de la volonté d'égalité de droits et de perspectives d'évolutions professionnelles.

Elle doit aussi prendre en compte la mise en œuvre de la mixité professionnelle et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la gestion des âges, par l'organisation du travail et l'actualisation des capacités professionnelles qui sont les conditions d'un maintien en activité réussi des salariés en fin de carrière.

La GPEC doit s'accompagner d'une sensibilisation des salariés à l'intérêt qu'elle présente pour eux en leur donnant une réelle visibilité sur leur déroulement de carrière et en leur permettant de faire des choix pertinents matière de mobilité professionnelle, d'acquisition de compétences et de formation.

Si la gestion des emplois et des compétences relève directement des entreprises, l'importance qui s'attache à celle-ci doit conduire les partenaires sociaux des branches professionnelles à rechercher les moyens d'en développer l'accès dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif.

Dans cette optique, ils devront s'attacher :

- à la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et à la taille des entreprises.
- à faire connaître aux PME les outils et dispositifs existants susceptibles d'être mobilisés pour faciliter la mise en place d'un plan de gestion prévisionnelle des compétences adapté à leur taille,
- à faire connaître et à rendre accessibles aux salariés et aux entreprises les résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications mis en place par les branches professionnelles,
- et à mettre en place des commission paritaires de suivi de la GPEC.

Le niveau de la branche et des territoires doit en outre permettre de mettre en place, en liaison entre eux, une logique d'étude sur l'évolution qualitative des métiers qui éclaire les différents acteurs. Les branches et les territoires sont, en effet, les mieux à même de mutualiser les informations existantes sur les évolutions prévisibles en matière d'environnement économique, d'activité des entreprises, et en matière de métiers et de compétences. Ils inciteront les entreprises ayant développé des pratiques réussies de GPEC, à mettre en commun leurs expériences pour faciliter des développements de carrière et des mises en relation des offres et besoins de compétences.

Une négociation interprofessionnelle précisera les modalités et le périmètre de mise en œuvre des objectifs ci-dessus, à la lumière des enseignements et des bonnes pratiques tirés des accords de GPEC déjà conclus.

Article 7 : La formation professionnelle pour les salariés

a / La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels.

Articulée avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, elle doit permettre à chaque salarié d'être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes, en participant à des actions de formation réalisées dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel précité, s'assureront que les dispositions dudit accord permettent de progresser dans la réalisation de ces objectifs, en particulier pour ce qui est du développement des compétences transférables, du maintien et de l'amélioration de l'employabilité des salariés, et, au besoin, adapteront ces dispositions en conséquence.

En ce qui concerne plus particulièrement la validation des acquis de l'expérience et le passeport formation, la formalisation des acquis en matière de compétences et de qualification doit contribuer, sous réserve de ne pas s'en tenir au simple constat de l'expérience passée, à favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle, rechercheront les moyens d'en faciliter le développement, notamment par une simplification du dispositif et un meilleur accompagnement du candidat à la VAE, en particulier en matière d'information, de conseil et d'appui.

De même, doivent être recherchés les moyens d'inciter les salariés à faire un plus large usage du passeport formation,

b / Pour faire face au déficit de formation des salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée ou qui accèdent le moins souvent à une formation qualifiante et leur permettre d'accéder aux emplois disponibles notamment dans les métiers en tension, le déploiement des dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 doit être accéléré et amplifié (entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE, professionnalisation). Les partenaires sociaux adopteront les dispositions propres à permettre l'atteinte de cet objectif, dans le cadre du bilan en cours de l'accord interprofessionnel relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

c / Pour faciliter l'accès à l'emploi durable des titulaires de CDD qui le souhaitent, les partenaires sociaux mettront en œuvre, sans attendre, les dispositions du 1^{er} alinéa du § 4/ de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 relatif à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dans les conditions prévues par son avenant n° 1 du 16 février 2007.

d / Pour permettre aux salariés à temps partiel qui le souhaitent de développer leurs compétences, les branches professionnelles concernées par ce mode d'organisation du travail ouvriront, dans les 6 mois de l'entrée en application du présent accord, des négociations sur

les modalités d'accès à la formation professionnelle de ces salariés, en tenant compte des spécificités de ces emplois.

e/ Afin de renforcer la cohérence entre les éléments d'anticipation mis en lumière dans le cadre de la GPEC et la mise en œuvre du plan de formation de l'entreprise, les deux réunions de consultation du comité d'entreprise sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente et sur le projet de plan de l'année à venir doivent respectivement intervenir avant le 1^{er} octobre et le 31 décembre de l'année en cours.

Article 8 : La mobilité professionnelle et géographique

La mobilité professionnelle et géographique offre des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés. Elle constitue également pour eux une protection contre la perte d'emploi. Elle est d'autant mieux acceptée qu'elle est anticipée, expliquée et accompagnée.

Les dispositifs prévus par l'accord national interprofessionnel relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle contribuent à cette mobilité.

Il convient de distinguer la mobilité professionnelle de la mobilité géographique bien qu'elles soient souvent liées. De même, la distinction doit être faite entre la mobilité choisie et la mobilité acceptée.

Afin de faciliter la mobilité, quelque soit sa forme, il est souhaitable que celle-ci soit mise en œuvre dans l'entreprise suivant un processus organisé et concerté, destiné à permettre au salarié concerné de mieux maîtriser sa carrière. L'articulation de ce processus avec la GPEC et le plan de formation de l'entreprise est nécessaire à la réalisation de cet objectif.

S'agissant de la mobilité géographique, la recherche de mesures d'accompagnement susceptibles d'être mises en place, dans le cadre d'une anticipation du changement ou d'une restructuration, au bénéfice des salariés et de leur famille, telles que par exemple :

- visite du futur lieu de travail,
- aide au déménagement,
- aide à la recherche de logement,
- aide à l'accès au logement,
- aide à l'achat ou à la location d'un véhicule,
- aide à l'obtention du permis de conduire,
- aide à la recherche d'établissement scolaire,
- aide à la recherche d'emploi pour le conjoint,
- politique d'essaiage...

est une condition pour lever les freins à cette mobilité géographique interne ou externe

Les différents dispositifs du 1% logement (notamment loca-pass et mobili-pass) et du pass-GRL peuvent aussi être utilement mobilisés à cet effet par les entreprises. Celles-ci peuvent également faire appel au réseau des organisations professionnelles et interprofessionnelles territoriales ou conclure des conventions avec des organismes spécialisés dans la gestion de dispositifs d'appui à la mobilité.

Les branches professionnelles et les organisations territoriales doivent s'employer à faire connaître aux entreprises, les différents dispositifs existants qui sont destinés à faciliter la mobilité géographique et professionnelle des salariés, tels que les crédits d'impôt, les résultats des travaux des observatoires des métiers et des qualifications, etc.... Dans la même perspective, elles valoriseront les expériences réussies de mobilité interentreprise mises en œuvre au niveau de bassin d'emplois.

Afin de sécuriser les mobilités, les entreprises de plus de 300 salariés examineront les conditions et les modalités dans lesquelles une "période expérimentation mobilité" pourrait être mise en place. Il permettrait au salarié de découvrir son nouvel emploi et prévoirait les conditions dans lesquelles l'intéressé pourrait revenir dans l'entreprise si le nouvel emploi ne lui convenait pas.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel du salarié, son entreprise s'emploiera à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les impératifs de la parentalité. Elle veillera notamment à ce que, dans toute la mesure du possible, les dates de mise en œuvre de la mobilité soient compatibles avec le calendrier scolaire.

Il conviendrait enfin, dans le même objectif, de rechercher avec les pouvoirs publics les moyens administratifs de faciliter le passage d'un régime à un autre (salarié du public / salarié du privé / travailleur indépendant / employeur).

II – SECURISER LES FINS DE CONTRAT ET AMELIORER LE RETOUR A L'EMPLOI

Article 9 : Privilégier les solutions amiables à l'occasion des ruptures du contrat de travail

Cette démarche de recherche de solutions amiables qui vise, pour les entreprises, à favoriser le recrutement et développer l'emploi, 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 / La rupture conventionnelle

Sans remettre en cause les modalités de rupture existantes du CDI, ni porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagées par l'entreprise, un nouveau mode de rupture est mis en place parallèlement, auquel l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de recourir.

Ce mode de séparation, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties, s'inscrit dans le cadre collectif ci-après :

- la liberté de consentement des parties est garantie :

- par la possibilité, lors des discussions préalables à cette rupture, pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix – membre du CE, DP, DS ou salariée de l'entreprise - ou par un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel. Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage,
 - par la possibilité ouverte au salarié de prendre les contacts nécessaires pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement,
 - par la création d'un droit de rétractation pendant un délai de 15 jours suivant l'accord des parties,
 - par la certification de l'accord définitif des parties par un officier ministériel à l'issue du délai de rétractation.
- l'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage est assuré :
 - par le versement d'une indemnité spécifique de rupture de même nature juridique et de même montant que l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle existe et au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement majorée de 25% à cette occasion,
 - par le versement des allocations de l'assurance chômage dans les conditions de droit commun dès lors que la preuve de la perception de l'indemnité spécifique de rupture prévue ci-dessus est apportée.
 - La sécurité juridique du dispositif pour les deux parties résulte de leur accord écrit :
 - qui n'est pas subordonné à l'existence d'un différend,
 - et qui acquiert l'autorité de la chose jugée en dernier ressort lorsque la réunion de l'ensemble des conditions ci-dessus a été constatée et certifiée par l'officier ministériel précité.

b / La rupture pour réalisation de l'objet prévu au contrat

Lorsqu'une incertitude pèse sur la durée de réalisation de certains projets et que leur terme, bien que certain ne peut être apprécié avec précision, un contrat à durée indéterminé particulier peut être conclu pour permettre la réalisation dudit projet.

Les modalités collectives de mise en œuvre et d'encadrement de ce contrat, définies ci-après, ont pour objet d'apporter aux salariés concernés les garanties nécessaires à la sécurisation de leur parcours professionnel lorsqu'ils exercent leur activité dans le cadre d'une organisation du travail par projet⁵.

- Le recours à ce type de contrat particulier est subordonné à la conclusion d'un accord de branche ou d'entreprise précisant les nécessités économiques, techniques ou d'organisation liées à la nature de l'activité auxquelles il est susceptible d'apporter une réponse adaptée.

⁵ Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de celles de l'article L.321-12 du code du travail

- Le recours à ce CDI n'est possible que lorsque la durée envisagée pour la réalisation du projet pour lequel il est conclu est supérieure à une durée minimum au moins égale à 18 mois. Il ne peut être utilisé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. La durée approximative envisagée du projet doit être mentionnée dans le contrat.
- Lors de sa conclusion, ce CDI doit comporter une clause précisant expressément le projet pour lequel il est conclu et indiquant que sa réalisation constitue un motif valable de rupture du contrat.
- Il doit également préciser les conditions et le délai dans lesquels le salarié doit être informé de la rupture de son contrat en raison de la réalisation du projet pour lequel il a été conclu, ou de la proposition de poursuivre la relation contractuelle, sous forme d'un CDI classique, au-delà de la date de réalisation dudit projet, si l'intéressé l'accepte. Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à deux mois.
- En l'absence de proposition par l'entreprise de poursuivre la relation contractuelle au-delà de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu, à des conditions au moins équivalentes à celles du contrat initial ou, en cas de refus par le salarié d'une proposition de poursuite d'activité dans des conditions qui ne seraient pas au moins équivalentes à celles du contrat initial, l'intéressé bénéficie :
 - d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant égal à 10% de la rémunération totale brute du salarié et non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux,
 - des allocations du nouveau dispositif d'assurance chômage dans les conditions de droit commun,
 - des mesures d'accompagnement offertes aux demandeurs d'emploi.
- En outre, afin que ce type de contrat constitue pour leurs titulaires une véritable étape de carrière, l'accord précité doit prévoir un dispositif spécifique destiné à leur donner les moyens de changer d'activité, en étant préparé à le faire notamment par une formation appropriée au maintien de leur employabilité. Il doit également, dans la même perspective, rechercher comment mieux utiliser la VAE et le passeport formation.

Il doit, par ailleurs, préciser :

- les conditions dans lesquelles le salarié bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi en CDI dans l'entreprise à la suite de la réalisation du projet pour lequel le contrat a été conclu,
- les conditions dans lesquelles le salarié pourra, au cours du délai de prévenance prévu ci-dessus, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel.

Un bilan des accords de branche ou d'entreprise conclus pour la mise en œuvre de ces dispositions sera dressé au niveau interprofessionnel dans un délai de 5 ans suivant la signature de présent accord. Au vu de ce bilan, les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national apporteront les aménagements nécessaires à ce dispositif.

c / La prévention des conflits nés de la rupture du contrat de travail

Plusieurs aménagements peuvent contribuer à la réalisation de cet objectif et à la recherche de solutions amiables.

- l'obligation de motiver les licenciements

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.

- le reçu pour solde de tout compte

Il convient de rétablir le caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte en lui rendant sa valeur juridique initiale

- la conciliation prud'homale

Il est indispensable de réhabiliter la conciliation prud'homale en lui restituant son caractère d'origine d'arrangement amiable, global et préalable à l'ouverture de la phase contentieuse proprement dite devant le bureau de jugement.

- la prise en compte de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié dans la fixation du montant des dommages et intérêts

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 y a lieu de fixer un plancher et un plafond aux dommages et intérêts susceptibles d'être alloués, d'une part, en cas de non respect d'une règle de procédure et, d'autre part, en cas de défaut de motif de rupture.

- l'amélioration de la lisibilité des droits contractuels

Dans le cours de leurs relations contractuelles, tant les salariés que les entreprises ont besoin de lisibilité et de sécurité en particulier lorsque le parcours professionnel du salarié est amené à évoluer. A cet effet, les trois principes suivants doivent être retenus :

- le contrat de travail, lorsqu'il fait l'objet d'un document écrit, doit déterminer, a priori et de manière limitative, les éléments considérés comme contractuels et nécessitant, de ce fait, l'accord du salarié pour leur modification. Les autres dispositions s'appliquant aux salariés peuvent évoluer avec la source – convention ou accord collectif, décision unilatérale de l'employeur, usages – dont ils sont issus ;

- la proposition de modification⁶ d'un élément contractuel doit être exprimée de façon expresse et claire par l'employeur ;
- le salarié est tenu d'y répondre explicitement et doit, à cet effet, disposer d'un délai raisonnable pour faire connaître sa réponse. A défaut, le silence du salarié vaut refus.

Par ailleurs, s'agissant du personnel d'encadrement, les contrats de travail devront préciser les conditions de mise en œuvre des clauses de non-concurrence, des clauses de mobilité ainsi que, le cas échéant, l'étendue des délégations de pouvoir.

Article 10 : 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 doit pas être considérée comme un licenciement en cas d'impossibilité de reclassement, sans que cette requalification soit privative des droits éventuels à l'assurance chômage.

Article 11 : Ouvrir l'accès à la portabilité de certains droits

Pour garantir le maintien de l'accès à certains droits liés au contrat travail, en cas de rupture de celui-ci ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, un mécanisme de portabilité est, dès à présent, mis en place pour éviter une rupture de tout ou partie de leur bénéfice entre le moment où il est mis fin au contrat de travail du salarié et celui où il reprend un autre emploi et acquiert de nouveaux droits.

A cet effet, il est convenu :

- que les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum de 6 mois. Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement⁷.
- qu'ils pourront mobiliser, sans dépasser au total une période de 36 mois, 50 % du solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF, multiplié par le montant forfaitaire horaire prévu à l'article D.981-5 du Code du Travail (soit 9,15 euros)⁸:
 - en priorité pendant leur prise en charge par le régime d'assurance chômage, en accord avec le référent chargé de leur accompagnement, au cours de la première moitié de leur période

⁶ ne tenant pas à un motif économique

⁷ Pour des raisons techniques de mise en œuvre, cette disposition n'entrera en application que 6 mois après l'entrée en vigueur du présent accord.

⁸ tel que prévu en l'absence de forfait horaire fixé dans les conditions définies à l'article L.983-1 du Code du Travail

- d'indemnisation du chômage, afin d'abonder le financement d'actions de formation, de bilan de compétence ou de VAE, ou de mesures d'accompagnement prescrites par ledit référent, (à préciser les conditions dans lesquelles pourraient être mobilisé, à règles comptables constantes, le solde du DIF ci-dessus, chez un nouvel employeur, avec son accord et pendant une durée déterminée).

Il appartiendra aux branches professionnelles de rechercher :

- les aménagements susceptibles d'être éventuellement apportés aux dispositions ci-dessus,
- et les possibilités de mise en place de mécanismes de portabilité ou de transférabilité pour d'autres droits tels que les comptes épargne-retraite par exemple

Elles ouvriront à cet effet des négociations dans les 12 mois de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 12 : Assurer l'accès à la formation de certains demandeurs d'emploi

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

Cette aide prend la forme d'actions de préparation au contrat de professionnalisation, portant prioritairement sur les savoirs de base. Son financement est assuré par les OPCA de branche et interprofessionnels sur la base d'un pourcentage maximum de 30% des coûts pédagogiques plafonnés à 9,15 € de l'heure sous réserve de la conclusion d'une convention entre l'Etat, les régions, les départements et les organisations représentatives concernées au niveau des branches professionnelles et au niveau interprofessionnel. Le financement assuré par les OPCA professionnels et interprofessionnels est plafonné à hauteur d'un montant fixé chaque année au plus tard le 31 octobre par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle, prenant en compte l'excédent de couverture du Fonds Unique de Péréquation.

Article 13 : Assurer un revenu de remplacement aux chômeurs

L'attribution d'un revenu de remplacement aux chômeurs par le régime d'assurance chômage constitue un élément important de la sécurisation des parcours professionnels. Sa mise en œuvre, dont les modalités seront fixées par la prochaine convention d'assurance chômage, doit être organisée autour des objectifs et des principes ci-après.

a – clarifier et articuler la place respective des dispositifs pris en charge par 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 régime d'assurance chômage.

b - fixer des règles d'attribution d'un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou considérées comme telles dans les conditions suivantes :

- Les bénéficiaires doivent être involontairement privés d'emploi ou être demandeur d'emploi et avoir perçu de l'entreprise les indemnités de rupture afférentes à une rupture conventionnelle. La convention précisera les modalités d'application de ce principe aux salariés démissionnaires et à ceux dont il a été mis fin au contrat de travail en cas de non reprise du travail après une mise en demeure de l'employeur.
- Les critères d'acquisition et d'utilisation des droits à indemnisation doivent répondre au quadruple objectif :
 - de s'adapter aux nouvelles caractéristiques du marché du travail, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion durable (voir article 2 ci-dessus),
 - de mieux indemniser les allocataires, pour des durées plus courtes, dans le cadre d'un dispositif conjuguant des mesures personnalisées d'accompagnement renforcé vers l'emploi mises en place par le nouvel opérateur de placement et des incitations à la reprise d'emploi,
 - de prendre en compte la nécessité d'allonger la durée d'activité des seniors,
 - d'assurer une plus grande simplicité et une meilleure transparence du dispositif.
- Le montant de l'allocation doit correspondre, dans la limite d'un plafond, à un pourcentage de l'ancien salaire.
- Le caractère de revenu de remplacement des allocations ne doit pas être remis en cause. La convention précisera les conditions dans lesquelles ce principe pourra être aménagé en évitant tout glissement vers l'institution d'un revenu de complément.

c – articuler les principes et orientations ci-dessus en vue d'optimiser la prise en charge des demandeurs d'emploi sans augmenter les prélèvements sur les entreprises et les salariés.

Article 14 : Renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi

Dans le cadre des réformes en cours, le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi constitue, pour les signataires du présent accord, une priorité. Pour être pleinement efficace, cet accompagnement doit répondre simultanément à deux objectifs :

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

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

Pour atteindre ces objectifs, il convient, à partir d'une évaluation des dispositifs déjà mis en place, 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), AFPA, APEC, opérateurs privés, branches professionnelles, ... ,
- 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.

Article 15: S'inscrire dans un cadre de 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 s'inscrit dans une logique de respect des droits et devoirs réciproques et conduit nécessairement à ce que soient clairement définies, dans le respect de la personne, les modalités de contrôle de l'effectivité de la recherche et la notion d'offre valable d'emploi.

En ce qui concerne plus particulièrement l'offre valable d'emploi, celle-ci doit tenir compte, en fonction de l'ancienneté dans le chômage du demandeur d'emploi, de son parcours professionnel, de son expérience, de sa formation et des formations qui lui seraient offertes, de son ancienne rémunération et de son lieu de résidence.

Article 16: Sécuriser le portage salarial

Le portage salarial se caractérise par:

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente,
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté,
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente,
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage,
- et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de service.

A cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif, la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle.

III - 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 comme en matière d'orientation et de formation initiale ou encore de fiscalité pour faciliter la mobilité géographique.
